



A Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.289/2021/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Rácz és Pál Ügyvédi Iroda (Cím26.; ügyintéző: dr. Rácz József ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, dr. Varsányi Péter kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1t.** (cím24) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.133/2020/29.számú ítélete ellen, a felperes 30. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta a következő

### **í t é l e t e t:**

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 63.450 (hatvanháromezer-négyszázötven) forint másodfokú perköltséget, valamint az államnak - külön felhívásra – 604.800 (hatszáznégyezer-nyolcszáz) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

### **I n d o k o l á s**

#### **Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás**

[1] A felperes 1994. május 16. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél megbízott üzemigazgató-helyettesi munkakörben. A felperes felettese és szakmai vezetője, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója az üzemigazgató, tanúl7 volt. A felperes 2016. júniusától két szolgálati helyen – helység1 és helység2-híd buszállomás – látta el a feladatait. Az alperes a felperest 2018. december 1. napjától az forgalmi terület1 forgalmi területen (a továbbiakban: forgalmi terület) területi forgalmi vezető munkakörbe nevezte ki.

.A 2018. december 1. napján kelt munkaszerződés 8. pontja szerint a napi munkaideje 8 óra, munkaidő-beosztása kötetlen volt.

[2] A munkáltató a két munkavégzési helyen történő munkavégzés kapcsán előírta a felperes részére, hogy munkanapokon legkésőbb 10.00 óráig jelenjen meg az helység2-hídi munkavégzési helyen, előtte 8.00 órától pedig a helység1i telephelyen végezzen munkát. A felperes a munkáltatói utasítás ellenére számos alkalommal 10.00 óráig az helység2-hídi munkavégzési helyre nem ért be, mulasztásai az alperes működésében, az alperesi munkavállalók munkaidejének megtartásában zavart okoztak.

[3] tanú17 2018. június 5. napján, valamint több alkalommal írásban és szóban kifogásolta a felperes jelentős késéseit, azt, hogy 10.00 órakor az helység2 híd buszállomás munkavégzési helyen nem jelenik meg, ami az alperesi feladatellátást akadályozta. A munkáltató 2019. március 28. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest a fenti mulasztások miatt és egyben felhívta, hogy 10.00 óráig a menedzser-asszisztensnél jelentkezzen be, és tájékoztatta, hogy távolmaradása igazolatlan távollétet fog eredményezni. A munkáltató ezt követően 2019. április 25. napján a késések miatt ismételt írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest.

[4] Az ítéleti tényállás szerint a felperes a munkavégzése során az alperesi munkavállalókkal szemben a vezetői munkaköréhez méltatlan magatartást tanúsított, velük kifogásolható hangnemben, hangerővel, gesztikulációval beszélt, kiabálva, káromkodva, az ajtót becsapva. A beosztott gépjárművezetőket (tanú12t, tanú28) rosszullettük esetén megfenyegette, ha táppénzre mennek, akkor inkább mondjanak fel az alperesnél. A helység1i telephelyen 2018. nyarán a szakmai gyakorlatát töltő tanú1val ordítva, káromkodva, megalázó módon kommunikált, mellyel kapcsolatban az érintett az alperesnél írásbeli panaszt terjesztett elő. A felperes név vezénylővel 2019. április 26. napján szóváltásba került, akivel ordítva, megalázó módon beszélt.

[5] Az alperes 2019. június 7. napján kelt felmondással, 90 napos felmondási idővel a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felmondásban arra hivatkozott, hogy a felperes többszöri figyelmeztetés ellenére sem állt rendelkezésre a megadott időpontban az alperes helység2-hídi telephelyén, és emiatt a határidős feladatok és a munkafolyamatok elvégzését hátráltatta, akadályozta. E körben hivatkozott a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a)-b) pontjainak megsértésére, valamint a Kollektív Szerződés 2.8. pont (6) bekezdésében foglaltakra.

[6] Az alperes a felmondás indoklásában a felperes kollegáival szembeni kommunikációs stílusát is felróta, azt állítva, hogy a felperes vezetői munkaköréhez méltatlan magatartás a vállalati kultúrával és a munkakörével összeegyeztethetetlen. Az irányítása alá tartozó foglalkoztatottak visszajelzései alapján a felperes vezetőhöz nem méltó magatartása a beosztott munkavállalók körében a munkakapcsolatok olyan fokú

megromlásához vezetett, hogy az alperesnél egyébként is folyamatosan fennálló munkaerőhiány miatt veszélyeztette az alperes működését.

### **A felperes keresete, az alperes ellenkérelme**

[7] A felperes a 2019. július 5. napján benyújtott keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg a munkaviszony jogellenes megszüntetését, és kötelezze az alperest végkielégítés címén 3.780.000 forint hathavi távolléti díjnak megfelelő összeg, elmaradt jövedelemből eredő kártérítés jogcímén 3.780.000 forint, valamint kamat és perköltség megfizetésére.

[8] A jogellenesség körében előadta, hogy a felmondását az üzemigazgató írta alá, aki álláspontja szerint nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy.

[9] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felmondás okszerűtlen, mivel a munkaidő beosztása kötetlen volt, mely ellentmond az alperesi felmondás azon pontjának, miszerint megszegte azon rendelkezést, hogy reggel 10.00 órakor a munkahelyén megjelenjen. Előadta, hogy a helység1i buszállomáson kezdett 7.00-8.00 óra között, majd utána ment át az helység2-hídi buszállomásra. Mindkét irodából ugyanúgy el tudta látni a feladatait, elérhetősége folyamatosan biztosított volt. Hivatkozott arra, hogy szóban közölte a munkáltatóval, hogy a 10.00 órai kezdés gyakorlati szinten nem kivitelezhető. Mivel igazolatlan távollét bejegyzésére nem került sor, ezért úgy ítélte meg, hogy az alperes tudomásul vette az álláspontját. Előadta továbbá, hogy vitatja, hogy a határidős folyamatokat és zárási folyamatokat a távolléte akadályozta volna.

[10] A felperes álláspontja szerint a felmondás indokolási kötelezettségének nem tett eleget az alperes, figyelemmel arra, hogy általánosan jelölte meg, hogy mely munkafolyamatok és feladatok nem kerültek határidőben elvégzésre.

[11] A felperes vitatta, hogy a vezetői munkakörében méltatlan magatartást tanúsított, valamint a vállalati kultúrával össze nem egyeztethető hangnemben beszélt. Előadta, hogy kommunikációjában, véleményének kifejtésében a tráger, obszcén kifejezéseket kerülte és az alperestől sem kapott ilyen tartalmú visszajelzést.

[12] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[13] A munkáltatói jogkör vonatkozásában előadta, hogy az alperesnél a felmondáskor hatályos, a munkáltatói jogkör gyakorlás rendjéről szóló ügyszám számú elnök-vezérigazgatói utasításban foglaltak szerint (a továbbiakban: Utasítás) az elnök-vezérigazgató átruházta a munkaviszony megszüntetés körében a jogkörét az üzemigazgatóra, így a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá a felmondást.

[14] Az alperes előadta, hogy a felmondás valós és jogszerűen megalapozott volt. Nem vitatta, hogy a felperes munkarendje kötetlen volt, ugyanakkor a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. A felperes azonban ezen kötelezettségének nem tett eleget, melyet alátámaszt az alperes által kiadott írásbeli figyelmeztetés is.

[15] A felperes magatartásával kapcsolatban előadta, hogy vezetői beosztásához méltatlan magatartást tanúsított, kollégáival és beosztottjaival a vállalati kultúrával és munkakörével össze nem egyeztethető módon kommunikált.

### **Az elsőfokú bíróság ítélete**

[16] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította.

[17] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatónál irányadó Utasítás rendelkezései alapján a felmondás a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, így a felmondás ezen okból nem jogellenes.

[18] A felmondás indokainak valósága körében a felperes mulasztásával kapcsolatban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes kötetlen munkarendjének korlátja volt az Mt. 96. § (2) bekezdés második mondata, illetve az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség. Ezen jogszabályi rendelkezések alapján a felperes nem az általa választott időpontban kezdhette meg az helység2-hídi munkavégzést, a 10.00 órai kezdési időpontot előíró munkáltatói utasítást be kellett volna tartania.

[19] A felperes vezetői munkakörében tanúsított méltatlan magatartással kapcsolatban a tanúk előadása azt támasztotta alá, hogy az nem volt megfelelő. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a vezetői munkakörbe tartozó irányítási feladatokat, példamutatással és együttműködéssel kell ellátni. A heves gesztikulálással járó, emelt hangnemű, alkalmanként trágár és ajtócsapkodásban megnyilvánuló magatartás nem együttműködő. Az alperes valóban és jogszerűen állította a felmondásban, hogy ez a vállalati kultúrával és a vezetői munkakörrel nem fért össze, a felperes ezen magatartása a

munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztette. Ugyanakkor a felmondás azon állításának valóságát, hogy a felperes vezetői stílusa alapján fennállt annak veszélye, hogy a munkaerőhiány kritikussá válik, nem lehetett a perben igazolni.

[20] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indokai közül a felperesnek a munkavégzés helyén való megjelenésével kapcsolatos mulasztásai, illetve a vezetői munkakörhöz méltatlan magatartásai valóban megtörténtek, így ezen indokok a felmondás jogszerűségét megalapozzák.

### **Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem**

[21] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és az alperes első- és másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[22] A felperes előadta, hogy az alperes kötetlen munkaidőben alkalmazta őt, ugyanakkor a helységi autóbuszállomáson már reggel 8.00 órakor megjelent, így eleget tett a munkába állási kötelezettségének.

[23] Elismerte, hogy előfordultak késések, de ezek nem hátráltatták a rendelkezésre állását és munkavégzését. A kérdéses időszakban nem volt olyan előre meghirdetett esemény, értekezlet vagy egyéb megbeszélés, amelyen személyesen kellett volna részt vennie. Kiemelte, hogy az alperes kötetlen munkaidő beosztást határozott meg részére és a közvetlen felettese soha nem jelölte meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyek miatt kötelezően 10.00 órakor rendelkezésre kellett volna állnia. De ilyen kitélt a munkaszerződés sem tartalmazott.

[24] Előadta, hogy tévedett az elsőfokú bíróság, amikor megállapította, hogy az Mt. 96.§ (2) bekezdésének második mondatában foglalt előírást megsértette. A rendelkezés nem a munkavégzés helyére vonatkozik, hanem a feladatok elvégzésére. E körben a felperes hivatkozott tanú3 tanú3 tanú vallomására.

[25] Álláspontja szerint továbbá a felmondás indokolása nem felelt meg a világosság, valóság és okszerűség követelményeinek, így az jogellenes. Előadta, hogy az alperesnél a nem kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak kellett jelenléti ívet vezetni. Ezért érthetetlen számára, hogy az alperes miért kötelezte őt arra, hogy a menedzser asszisztensnél jelentkezzen. A felperesnek a menedzser asszisztens nem mutatta meg az általa vezetett jelenléti ívet, így nem tudta annak valóságtartalmát ellenőrizni, a felperes pedig aláírásával soha nem igazolta azt le.

[26] A felperes hivatkozott arra, hogy az ítélet kiemelte azt a kitélt, miszerint a felperes magatartása sértette az alperes jogos gazdasági érdekeit. Ez a megállapítás álláspontja szerint iratellenes, mert sem a felmondásban nem volt erre hivatkozás, és a per során sem merült fel azon indok, hogy a felperes az alperes jogos gazdasági érdekét veszélyeztette.

[27] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság a felmondásból és a bizonyítás anyagaiból részeket kiragadva találta a felmondást megalapozottnak. Hivatkozott arra, hogy az alperes az állításait nem tudta bizonyítani, így azt sem, hogy a felperes által tanúsított magatartás a munkatársaival szemben alkalmazott szóbeli agressziók következtében a munkahelyi légkör nagymértékben megromlott. A tanúvallomások ezen állítást nem igazolták és a trágárság sem nyert bizonyítást. A bíróságnak a tanúk által adott összképet kellett volna figyelembe venni, amely alapján a felperes egy határozott, kemény, a feladatok teljesítését megkövetelő, de igazságos vezető volt.

[28] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján.

[29] Előadta, hogy a munkáltató kifejezetten a felperes tudomására hozta, hogy az irányadó gyakorlatot negligálta, másrészt előírta a felperes számára, hogy a jövőben jelenjen meg 10.00 órakor az helység2-hídnál. A felperest ezen mulasztásai kapcsán a munkáltató írásban és szóban is figyelmeztette, és előírta a részére a megjelenés helyét és idejét. Álláspontja szerint azzal, hogy a felperes az előírt helyen és időben nem jelent meg, megsértette az Mt. 52.§ (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt rendelkezésre állási kötelezettségét. Előadta, hogy a következetesen érvényesülő bírósági gyakorlat szerint a munkavállaló rendszeres késései, ismétlődő igazolatlan távollétei megalapozhatják az azonnali hatályú felmondást (BH.2008.132.).

[30] Hivatkozott arra, hogy a felperes munkaszerződése értelmében a munkavégzési helye a Alperes1t. északi forgalmi területének működési területe és egyéb hely került megjelölésre. Hangsúlyozta, hogy nem a munkavégzési helyet kívánta kijelölni azzal, hogy a felperes számára előírta, miszerint jelenjen meg az helység2-hídnál, hanem a kötetlen munkarendre is figyelemmel az Mt. 96.§ (2) bekezdésének felhatalmazása alapján kötelezte az helység2-hídnál fenntartott irodában történő megjelenésre, hogy a többi munkavállaló a munkáját zökkenőmentesen tudja végezni.

[31] Az alperes álláspontja szerint az Mt. 96.§ (1) bekezdése alapján a munkaidő beosztás szabályait a munkáltató egyoldalúan állapítja meg. Ugyanezen jogszabályhely (2) bekezdése lehetővé teszi az alperesnek, hogy a munkarend kötetlen jellegét nem érintve, bizonyos időpontban, bizonyos helyen egyoldalú megjelenési kötelezettséget írjon elő.

[32] Előadta, hogy a menedzserasszisztensnél való jelentkezéssel arra kívánta rábírní a felperest, hogy a rendelkezésre állási kötelezettségének eleget tegyen, de egyebekben a felperes jelenlétét nem ellenőrizte.

[33] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperesi magatartás nem volt megfelelő a munkavállalókkal szemben, így a felmondás jogszerű.

[34] Az alperes előadta, hogy az ítélet a tekintetben is helyes, hogy a felperes az alperes jogos gazdasági érdekeit sértette, mivel a kötelezettségsgző magatartásával hátráltatta, akadályozta az helység2-hídnál lévő telephelyen dolgozók munkavégzését.

[35] Az alperes hangsúlyozta azon bírói gyakorlatot, miszerint abban az esetben, ha több felmondási indok közül akár egy bizonyítást nyer, az megalapozza a felmondás jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszonya a továbbiakban nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.

#### **A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai**

[36] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg, az érdemi döntéssel is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[37] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősül a Pp. 371.§ (1) bekezdés a), d) pontjában megjelölt tartalmi követelmény körében előadottak.

[38] A másodfokú bíróság a fellebbezések kapcsán az alábbiakra mutat rá:

#### **A kötetlen munkaidő, a megjelenéssel kapcsolatos mulasztás**

[39] Az Mt. 96.§ (1) bekezdése szerint a munkaidő beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

[40] A (2) bekezdés kimondja, hogy a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

[41] A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy a felperes valóban kötetlen munkarendben dolgozott, azonban a munkáltató utasítása szerint legkésőbb reggel 10 órakor az helység2-hídi telephelyen kellett volna megkezdnie a munkavégzést. A felperes ezen munkáltatói utasításról tudomással bírt. A felperes személyes meghallgatása során elmondta, hogy tanú17 a felettese nem volt jelen mindig az helység2-hídnál, ezért is kérte, hogy ő legyen ott, mert úgy látta, hogy szükség van arra, hogy mindig legyen egy vezető, mellyel a felperes egyet is értett, figyelemmel arra, hogy az helység2-híd volt a legproblémásabb terület, az igényelt nagyobb vezetői jelenlétet. A felperes azt is elmondta, hogy több alkalommal szóban is figyelmeztette őt a felettese ezen munkáltatói utasítás nem teljesítése okán, melyet nem vett komolyan, „zrikálás”-nak érezte. A felperest a munkáltató írásbeli figyelmeztetésben is részesítette, figyelemmel arra, hogy több alkalommal nem jelent meg munkavégzés céljából az helység2-hídi munkavégzési helyen.

[42] Nem fogadható el a felperesnek azon fellebbezési előadása, miszerint reggel 8 órakor már a helység1i autóbusz állomáson való megjelenésével munkába állt, így eleget tett az Mt. 52.§ (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti követelményeknek és a munkaszerződésben foglaltaknak. A munkáltató egyértelmű utasítása volt, hogy minden nap délelőtt 10-kor az helység2-hídi munkavégzési helyen kellett megjelennie, mely utasítást nem teljesítette. Nem felel meg a valóságnak a felperes azon előadása sem, hogy késései előfordultak, de ezek nem hátráltatták a rendelkezésre állását és a munkavégzését, mivel a kérdéses időszakban nem volt olyan előre meghirdetett esemény, értekezlet, amelyen részt kellett volna vennie. A felperes előadásával ellentétes a perben meghallgatott tanú3 tanú előadása, miszerint a felperes későbbi megjelenése hátráltatta a munkavégzését, mivel nem tudta határidőben elvégezni a saját munkáját és bent kellett maradnia munkaidőn túl is. tanú17 tanú pedig elmondta, hogy több alkalommal előfordult, hogy a felperes késése miatt nem tudta elkezdni a délelőtt 10 órára kitűzött értekezletet.

[43] A Kúria az EBH. 2016.M.30.számú közzétett elvi határozatában kifejtette, hogy kötetlen munkarend megállapítására, a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel kerülhet sor. Ez azt feltételezi, hogy a munkavállaló olyan jellegű tevékenységet végez, amely a többi munkavállaló munkavégzésétől függetlenül ellátható és ezt az időtartamot a munkáltatói igénytől, illetve az Mt. korlátozást tartalmazó szabályaitól függetlenül, maga a munkavállaló oszthatja be.



[44] A perben meghallgatott tanúk azonban egyértelműen nyilatkoztak abban a vonatkozásban, hogy a felperes munkavégzésétől nagy mértékben függött a többi munkavállaló munkavégzése. tanú17 tanú, - a felperes felettese - előadta, hogy több alkalommal jelezte a felperes felé, hogy érjen be 10 órára, emiatt ne kelljen túlórázni a többi munkavállalóknak az ő késői beérkezése miatt. A tanú előadta azt is, hogy a felperes 120 autóbuszvezetőt és 20-30 szellemi dolgozót irányított és éppen az lett volna a feladatköre, hogy a munkájukat koordinálja, összehangolja.

[45] A másodfokú bíróság nem fogadta el a felperes azon fellebbezési hivatkozását sem, miszerint a közvetlen felettese nem határozta meg részére, hogy melyek azok a feladatok, amelyek miatt kötelezően 10 órakor rendelkezésre kellene állnia. A munkáltató éppen a munkakör komplex, irányító jellegére tekintettel határozta meg a 10 órai munkakezdést, figyelemmel arra, hogy a munkatársai feladatát koordinálnia, irányítania kellett. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes által hivatkozott kúriai határozat éppen a munkáltató álláspontját támasztja alá. A Kúria Mfv.10.075/2020/6. számú határozatában a Kúria azt fejtette ki, hogy amennyiben a munkáltató elvárása az volt, hogy a felperes kötetlen munkarendje ellenére köteles megjelenni az eligazításokon, akkor azt egyértelműen tudomására kellett volna hoznia. A jelen esetben a felperes részére a munkáltató több alkalommal egyértelműen tudomására hozta, hogy a kötetlen munkarend ellenére minden nap 10 órakor meg kell jelennie az helység2-hídi munkavégzési helyén, azaz a munkáltató az utasítási, illetve tájékoztatási kötelezettségének eleget tett.

[46] Megalapozatlan a felperesnek a menedzserasszisztensnél történő jelentkezésre való hivatkozása, figyelemmel arra, hogy ezen felmondási indokot nem tartalmazta a munkáltatói felmondás, így annak vonatkozásában nem volt szükséges bizonyítási eljárást lefolytatni.

### **A felperes magatartása**

[47] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes vezetői munkaköréhez méltatlan magatartásával kapcsolatban a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak. A lefolytatott bizonyítási eljárás során azt valóban nem sikerült a munkáltatónak bizonyítania, hogy a felperes trágár kifejezéseket használt, azt azonban igen, hogy a felperes hangneme, gesztikulációja nem volt megfelelő, csapkodta az ajtót, több alkalommal kiabált.

[48] Ezen magatartást támasztja alá, pl. név e-mailje, melyet a felperesnek küldött, a nem megfelelő hangnem tanúsítása miatt. tanú17 is előadta a tanúvallomása során, hogy személyesen tapasztalta, hogy a felperes ajtót csapott be, trágár szavakat használt. tanú1 szintén fenntartotta a 2018.augusztus 28. napján általa megküldött e-mailben foglaltakat, melyben a felperes stílusát kifogásolta. tanú2, tanú3 előadta, hogy a felperes rendszeresen kiabált, illetve csapkodta az ajtókat. tanú3 ezentúl elmondta azt is, hogy amikor a felperes

jelen volt, akkor nehezebben ment a munka elvégzése, amikor nem volt ott, akkor gördülékenyebben tudtak dolgozni. Ezentúl a tanúra is rendszeresen gúnyos megjegyzéseket tett a felperes, miszerint az elődje jobban végezte a munkáját. Mindezen magatartást a tanú bántónak érezte. A tanú elmondta azt is, hogy a munkahelyi légkör nem volt megfelelő, mivel a felperes hangulatfüggő volt, mely kihatással volt a munkahelyi légkörre is, ő és a munkatársai sokszor nem mertek hozzá bemenni. Egyszer-egyszer előfordult, hogy azt is hallotta, hogy telefonál valakivel, akivel éppen beszélt, és vele kapcsolatosan trágár kifejezéseket használt. tanú<sup>12</sup> tanú pedig előadta, hogy egy alkalommal rosszul érezte magát és a felperes kiabálva megfenyegette, ha nem viszi tovább a járatot, akkor megnézheti a beosztását, illetve, hogy hogyan lesznek kiadva a szabad napjai. tanú<sup>9</sup> tanú pedig elmondta, hogy összességében a felperesnek több konfliktusa volt a kollégákkal, a problémákat nem lehetett vele megbeszélni, rendszeresen kiabált és csapkodta az ajtót. tanú<sup>16</sup> tanú szintén előadta, hogy a felperes részéről rendszeresen előfordult heves gesztikulálás, csapkodta az ajtót, vehemens volt a természete.

[49] A fentiek alapján egyértelműen megállapítható volt az, hogy a felperes a vezetői munkakörébe tartozó feladatok ellátása kapcsán a magatartása nem volt együttműködő. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával miszerint a heves gesztikulálással járó, emelt hangnemű, ajtócsapkodásban megnyilvánuló magatartás nem együttműködő és nem fogadható el egy vezetőtől. A felperes ezen magatartás tanúsításával megsértette az Mt. 6.§-ában foglalt együttműködési kötelezettségét.

[50] Az elsőfokú eljárás során a munkáltató valóban nem bizonyította, hogy reálisan fennállt a veszélye annak, hogy a munkáltatónál egyébként is folyamatosan jelenlévő munkaerőhiány kritikussá válik a felperes magatartása következtében. Illetve nem fogadható el azon ítéleti megállapítás sem, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértette a felperes magatartása, mivel a felmondás ezen indokot nem tartalmazta, és az alperes sem hivatkozott erre az elsőfokú eljárás során.

[51] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felmondásban foglalt indokokat kellett vizsgálni a jelen perben, mely szerint a felperes területi forgalmi vezetőként nem tanúsított a betöltött vezetői munkakörnek megfelelő magatartást, közvetlen felettese utasításának végrehajtását több alkalommal elmulasztotta, valamint az irányítása alá tartozó munkavállalókkal szemben sem tanúsított a felperestől és a munkakörétől elvárható magatartást. A leírtak értelmében a felperes az Mt. 52.§ (1) bekezdésében előírt alapvető kötelezettségeinek mindegyikét megsértette, amely a munkaviszony fenntartását a jövőben lehetetlenné tette.

[52] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató bizonyította azt, hogy a felperes nem tett eleget a felettese utasításainak, valamint a magatartása nem volt megfelelő a többi munkavállalóval szemben. Az irányadó bírói gyakorlat szerint pedig akár egy felmondási indok megalapozhatja a felmondás jogszerűségét (BH1995.610.) Ennek következtében alaptalan a fellebbezés azon állítása, miszerint az

alperes a jogos gazdasági érdeket, illetve a munkaerőhiány kritikussá válását nem tudta bizonyítani, így a felmondás jogellenes.

[53] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indokolása megfelelt a világosság, valóság és okszerűség követelményének, ezért a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

### **Záró rész**

[54] A másodfokú bíróság a pervesztes felperest a Pp. 82.§-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján kötelezte a másodfokú perköltség viselésére.

[55] A felperes köteles fellebbezési illeték viselésére az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§ (1) bekezdése alapján.

[56] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2022. február 1.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...