



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.073/2022/5/I. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Név ügyvéd (cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: Név1 ügyvéd, cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

az alperes 10., a felperes 11. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony megszüntetése

Az elsőfokú bíróság:

Szekszárdi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

31.M.70.036/2022/7. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyja. A perköltség viselésére vonatkozó fellebbezett részében részben megváltoztatja, és a felperes által az alperesnek fizetendő perköltség összegét 4.592.700 (négymillióötszázkilencvenkétezer-hétszáz) forintra felemeli.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 228.600 (kettőszázhuszonnyolcezer-hatszáz) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2014. június 16. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, kezdetben gyógyszerértékesítési asszisztens, majd 2016. február 15. napjától gyógyszerértékesítési szakasszisztens munkakörben, munkáját

helység1 a Tolnai úti gyógyszertárban végezte. A gyógyszertárat az alperes nyitotta 2010-ben, a kezdetektől ebben a gyógyszertárban dolgozott Név2 is. 2018 augusztusáig a munkáltatói jogkör gyakorlója Név3 – névváltoztatás után Név3 – volt, ezt követően Név2 lett.

- [2] Név3 (Név3) irányítása alatt a gyógyszertár kevésbé szabálykövető módon működött. Amikor Név2 lett a gyógyszertár vezető, a nagyobb munkahelyi fegyelem, precízebb munkavégzés és a viselkedési szabályok rendezése érdekében, a dolgozók ösztönzése céljából a béreket megemelte, emellett az észlelt problémákat, hibákat és az elvárt magatartást ismertette az érintettel. Visszatérő probléma volt például, hogy a gyógyszertári szakasszisztensek a munkahelyi hierarchiát (asszisztens-szakasszisztens-gyógyszerész) nem tartják be, és az asszisztenseket anélkül utasítják, hogy arra jogosultságuk lenne. A felperes több asszisztenssel szemben is magasabban pozícionálta magát, velük fölényesen viselkedett. Név4 asszisztenssel a viszonya oly mértékben megromlott, hogy 2020. tavaszán már nem is köszöntek egymásnak, emiatt mindketten – szóbelinek nevezett, de írásba foglalt – figyelmeztetésben részesültek.
- [3] Név2 a felperes munkájával kapcsolatban is észlelt problémákat, ezeket azonban eleinte meg tudták beszélni, a felperes együttműködő volt.
- [4] A 2020. április 22. napján kelt figyelmeztetés indoka az volt, hogy „Ön és kolléganője között munkahelyi szóbeli atrocitások, összeférhetetlenség, kommunikáció hiánya figyelhető meg. Ez kihat mindkettőjük, de az egész patika munkájára, légkörére. Az alábbi magatartási problémák figyelhetők meg a munkahelyi viselkedésben: a kolléganőjét provokálja. Tüntetőleg megáll mellette, nem szól, hogy álljon arrébb azért, hogy a fiókhöz tudjon férni, vagy hogy el tudjon menni mellette. Némán áll hosszú percekig, amíg a kolléganő arrébb nem megy. Nem törődve azzal, hogy a kommunikáció hiánya miatt a beteg is várakozik. Fenti magatartásával megsértette a Munka Törvénykönyve 52. § (1) bekezdés e) pontját, miszerint a munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni.”
- [5] A felperes ügyvédi felszólító levélben kérte a figyelmeztetés visszavonását, leszögezve, hogy munkáját megbízhatóan és köteleességtudóan végzi, kollegáival jó munkatársi kapcsolatot tart fenn. Úgy vélte, hogy a munkáltató a munkatársak magatartásához vezető okokat nem volt hajlandó feltárni, és eljárása az etikai és az erkölcsi szabályokat, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit is sérti. Hangsúlyozta, hogy a saját jóindulatának és kompromisszum-készségének, valamint az alperes iránti lojalitásának köszönhetően elsősorban békés úton kívánja a helyzetet rendezni. Erre hivatkozással határidő tűzésével felszólította az alperest a figyelmeztetés visszavonására azzal, hogy amennyiben ennek nem tesz eleget, a felperes peres eljárást fog kezdeményezni.
- [6] E folyamattal párhuzamosan a munkahelyi feszültség is eszkalálódott, a felperesnek több munkatársával a viszonya feszültebbé vált. E helyzet megoldása érdekében a felperes és az alperes törvényes képviselője, Név2 tárgyalásokat folytatott a munkaviszonya megszüntetéséről, és szóban megállapodtak, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén az alperes kifizeti a felperesnek a munkáltatói felmondáskor őt megillető járandóságait. Az alperes ennek megfelelően lépéseket tett a közös megegyezés elkészítése iránt. A megállapodásra azonban nem került sor, mert a felperes időközben aláírása további feltételül szabta ajánlólevél kiadását olyan tartalommal (mindig pontosan megjelent a munkahelyén, ügyfelekkel, betegekkel mindig udvariasan viselkedett, jó kommunikációs készséggel rendelkezik, a kollégákkal való viszonya is jó volt), amivel az alperes nem értett egyet.
- [7] A kialakult helyzetre tekintettel az alperes elkezdte írásban dokumentálni a felperes munkájában tapasztalt hibákat, melyeket 13 db jegyzőkönyvben rögzített. Ezeket a felperesnek átadta, aki – átolvasás után tett – észrevételeit a jegyzőkönyvre rágépelte, illetve azokra kézzel írva további megjegyzéseket tett.

- [8] A gyógyszerértár 2020 júniusában felújításon esett át. A visszapakolásban a felperes nem vett részt, mert szabadságon volt. A kollégái megállapították, hogy a felperes távolléte miatt mennyivel nyugodtabb a légkör, majd kinyilvánították erről a véleményüket. Ezt követően Név2 kérésére az alperes jogi képviselőjének is elmondták véleményüket a felperesről, amit a jogi képviselő írásban rögzített, az így készült nyilatkozatokat a munkatársak aláírták.
- [9] Az alperes 2020. június 30. napján felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Megállapította, hogy a felmondási idő 45 nap, erre tekintettel a munkaviszony a felmondási idő végével 2020. augusztus 14. napján szűnik meg. A felmondást az alábbiakkal indokolta: „Ön gyógyszerértári szakasszisztens munkakörben kerül foglalkoztatásra. E munkakörben a munkavállalókkal szemben alapvető elvárás a csapatszellemben történő munkavégzés, a munkatársakkal kialakított olyan viszony, amely lehetővé teszi a zökkenőmentes, gördülékeny együttműködést. Ezenkívül szakmai elvárás az önálló munkavégzésre való képesség, a gyógyszerértári eljárásrend ismerete és betartása. Ön több, mint 6 éve áll a munkáltató alkalmazásában, ez idő alatt volt alkalma a munkáltatói elvárásokat megismerni, kellő szakmai gyakorlatot szerezni, mindazonáltal, ahogy az Ön előtt is ismert, az elmúlt időszakban sajnos számos kifogás merült fel az Ön munkahelyi magatartását és munkavégzését érintően. Munkáját hanyagul, a szakmai előírásokat figyelmen kívül hagyva végzi, jogszabályi, hatósági rendelkezéseket megsért, amellyel a munkáltató jó hírét és gazdálkodását is veszélyezteti. Az Ön munkavégzésével megfogalmazott kifogásokat a 2020. május 23-án, 2020. június 2-án, 2020. június 3-án, 2020. június 10-én, 2020. június 13-án kelt jegyzőkönyvek részletesen rögzítik, ezek Ön előtt is ismertek.
- [10] Mindezen figyelmeztetések ellenére a munkavégzését illető hiányosságok továbbra is fennállnak. A fenti figyelmeztetések ellenére továbbra is előfordul, hogy egyes termékeket nem, vagy nem megfelelően számláz, szakmai feladatait továbbra is kifogásolhatóan látja el. Munkatársai a hatékonyság és kárenyhítés érdekében immár igyekeznek kerülni, hogy szakmai feladatok ellátásában Ön is közreműködjön.
- [11] Ezenkívül az Ön magatartását, munkatársaival való együttműködési készségét érintően is probléma merült fel, amely eredményeként 2020. április 22-én írásba foglalt szóbeli figyelmeztetéssel is éltünk. Munkatársai elmondása szerint azonban a velük való viszonya a figyelmeztetések ellenére sem javult, viselkedése folytán feszült a munkahelyi légkör. Munkatársai elmondása szerint provokatív, lekezelő, ellenséges magatartást tanúsít velük szemben, segítőkészség és együttműködő készség az Ön munkahelyi magatartását nem jellemzi, ezen kívül állításuk szerint visszatérően előfordul, hogy a munkahelyi hierarchiában elfoglalni szándékozott pozíció elérése érdekében erőfitogtató, képmutató magatartást tanúsít velük szemben.
- [12] A korábbi figyelmeztetések hatására megromlott a viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójával is.
- [13] A fentiek következtében munkatársai és a munkáltatói jogkör gyakorlójának a bizalma is mind szakmai, mind emberi oldalról oly mértékben megrendült Önben, amely a munkaviszony fenntartását ellehetetleníti.”
- [14] A felperes módosított keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 2 havi, 600.000 forint összegű végkielégítés és 450.000 forint elmaradt jövedelem, továbbá a munkaviszony megszűnésétől számítottan havi 14.000 forint cafatéira megfizetésére kérte kötelezni az alperest az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése és a (3) bekezdés b) pontja alapján. Keresetét elsődlegesen arra alapította, hogy a felmondás indokolása nem felel meg a valós és okszerű indokolás követelményeinek, állításait a valós tényeket kiragadva, elferdítve, illetve valótlanul tette meg. Az indokolásban foglalt kifejezések mint „provokatív”, „lekezelő”, „ellenséges magatartás”, „erőfitogtató, képmutató magatartás” olyan általános megfogalmazások, melyek következtében az indokolás

tartalmatlan és közhelyszerű, ezáltal nem felel meg a világosság követelményének. A felmondásban értékelt 13 darab jegyzőkönyv kizárólag a munkáltató álláspontját rögzíti, az abban foglalt megállapításokat nem előzte meg az események kivizsgálása, ezért azok kizárólag a munkáltató feljegyzéseként értékelendők.

- [15] Másodlagosan hivatkozott arra, hogy a felmondás jogát az alperes az Mt. 6. § (2) bekezdésével ellentétesen, a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelő magatartás követelményét megsértve, továbbá az Mt. 7. § (1) bekezdésébe ütközően, joggal való visszaéléssel gyakorolta, tekintettel arra, hogy ő a munkáját folyamatos stresszhelyzetben végezte: 2020. május 23. és 2020. június 13. között 13 db jegyzőkönyv készült, ami azt mutatja, hogy az alperes folyamatosan kereste a hibát a munkájában, ezért ő nyomás alatt dolgozott.
- [16] Állította azt is, hogy az alperes a felmondás kiadására előírt törvényi 15 napos szubjektív határidőt elmulasztotta. A felmondás ugyanis vegyíti a felmondás és az azonnali hatályú felmondás indokait, amiből azt a következtetést vonta le, hogy az alperes végeredményben azonnali hatállyal szüntette meg a munkaviszonyát.
- [17] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását, a felperes perköltségben marasztalását kérte, mivel a felmondása jogszerű, maradéktalanul eleget tesz az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdéséből következő valóságosság, világosság és okszerűség követelményének. Az indokolás tartalmazza, hogy a felperesnek milyen alapvető elvárásokat kellett volna teljesítenie, amelyeknek nem felelt meg. E körbe tartozóan hivatkozott a jegyzőkönyvekre, amelyeket a felperes átvett, az abban foglaltakat megismerte. A jegyzőkönyvek felvételét megelőzte az egyes esetek kivizsgálása, a jegyzőkönyvek tartalmát a felperes megismerte, azokra reagálhatott (meg is tette), a munkavégzését érintő kifogások oksági kapcsolatban voltak munkaviszonya megszüntetésével. Az indokolás világosan rögzíti, hogy a felmondás alapja többek között az, hogy a jegyzőkönyvekben megjelölt szakmai és magatartási hiányosságok továbbra is fennállnak, mitöbb, bizonyos kérdésekben – mint például a felperes együttműködése a munkatársaival – súlyosbodtak. Az indokolás részletesen kifejti a felperes és munkatársai, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója közötti viszony megromlását, és kitér arra is, hogy a felmondás indokát képezte még a munkáltató bizalomvesztése, az, hogy a felperes a jegyzőkönyvekben felvett figyelmeztetések ellenére sem változtatott a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásán, ami a hatékonysági problémákon túl olyan mértékű bizalomvesztést okozott, amely a munkaviszony fenntartását önmagában is ellehetetlenítette.
- [18] Utalt rá, hogy a felmondás közlését megelőzően az alperes törekedett a munkaviszony békés, közös megegyezéssel történő lezárására a munkáltatói felmondás esetén a felperest megillető juttatások kifizetése mellett. Szóban megállapodtak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről és annak feltételeiről; az aláírásra a felperesre visszavezethető okból nem került sor, mert a szóbeli megállapodást követően feltételül szabta a makulátlan munkavégzését tanúsító ajánlólevél kiállítását.
- [19] Vitatta, hogy a felmondás során az általános magatartási követelményekbe ütközően járt volna el. A felperes a jegyzőkönyvekbe foglalt mulasztásokat nem a felvételekor ismerte meg, hanem azokról már az elkövetéskor vagy azt követően rövid időn belül is tudott, mert a saját mulasztását vagy felismerte maga vagy az kiderült. Az alperes a mulasztásokat azok felmerülésekor megvitatta a felperessel, pusztán a megbeszélés írásbeli rögzítésére került sor később. A hibák, mulasztások jegyzőkönyvezésének szükségessége akkor merült fel, amikor az alperes számára világossá vált, hogy a felperes a hibáival nem akar szembesülni, a felperes és az alperes között a viszony megromlott. A felperes munkavégzése sosem volt makulátlan, munkavégzésében és munkahelyi magatartásában korábban is előfordultak hibák, melyek a

felmondást megelőző időszakban öltöttek olyan mértéket, melyek minden körülményt összevetve a felmondáshoz vezettek.

- [20] Nem felel meg a valóságnak a felperes állítása arról, hogy nyomás alatt dolgozott, mert a jegyzőkönyvezésre nem napi szinten került sor, az első 2020. május 23. napján kelt, ezt követően 2020. június 2-án került sor ismételt jegyzőkönyv felvételre, egyidejűleg 9 darab jegyzőkönyv készült. Ez megkímélte a munkavállalót attól, hogy minden egyes cselekménye után kapjon egy-egy figyelmeztetést, ehelyett egy alkalommal 9 eseményt tudtak a felek egyben átbeszélni. A felperes munkaviszonya megszüntetésére egyértelműen felmondással került sor, amely mind tartalmában, mind az annak megfelelő eljárásban azt támasztja alá, hogy az Mt. rendelkezéseinek megfelelően gyakorolta jogát az alperes; a bizalomvesztésre hivatkozás nem minősíti át a felmondást azonnali hatályú felmondássá. Ebből következően az azonnali hatályú felmondás feltételei fennállásának vizsgálata a perben irreleváns.
- [21] A törvényszék 31.M.70.091/2020/30. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította, és kötelezte 762.000 forint perköltség alperes javára történő megfizetésére. A felek fellebbezése folytán eljáró ítéltábla Mf.I.30.025/2022/8-I. számú végzésével az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A felek másodfokú eljárás során felmerült költségének összegét a felperes részéről 220.000 forintban, az alperes részéről 673.100 forintban állapította meg.
- [22] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban meghozott ítéletében a keresetet elutasította, és a felperest az alperes javára mindösszesen 2.095.500 forint perköltség megfizetésére kötelezte. A bizonyítási eljárást tanú1, tanú2, tanú3 és tanú4 tanúk meghallgatásával kiegészítette, amelyekre figyelemmel sem találta szükségesnek módosítani az alapeljárásban megállapított tényeket és az ebből levont következtetést.
- [23] Kifejtette, hogy a felperes által tanúként meghallgatni kért további személyektől az ügyben lényeges tényekre vonatkozó vallomás nem várható, és a NAIH előtti eljárásban megállapítható tények sem relevánsak a perben, ezért e bizonyítások elrendelését mellőzte.
- [24] Megállapította, hogy a munkáltató a felperes munkaviszonyát valós és világos indokok alapján okszerűen szüntette meg; ezt a felvett jegyzőkönyvben foglaltak alátámasztják, melyek valóságtartama részben a tanúvallomásokkal, részben a felperes elismerésével bizonyított.
- [25] Az alperes nem azonnali hatállyal szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezért az Mt. 78. §-ának erre vonatkozó szabályait nem volt köteles betartani, és a jogát sem visszaélészerűen gyakorolta, mert a felperes valamennyi jegyzőkönyv alapjául szolgáló cselekményre észrevételt tehetett, hozzájuk megjegyzést fűzhetett.
- [26] Ezért a keresetet a megismételt eljárásban lefolytatott bizonyítás alapján is megalapozatlannak találta. A pernyertes alperes részére az alap- és a megismételt eljárásban felmerült, a megállapodástól eltérő összegű perköltséget állapított meg. A le nem rótt illeték vonatkozásában rögzítette, hogy a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam terhén marad.
- [27] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen mindkét fél fellebbezett.
- [28] A felperes fellebbezésében elsődlegesen a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 381. §-ára hivatkozva az ítélet hatályon kívül helyezését és a bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára kötelezését kérte; másodlagosan az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset teljesítését kérte, az alperes első- és másodfokú perköltség megfizetésére való kötelezése mellett.
- [29] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet perköltség viselésére vonatkozó rendelkezésének részbeni megváltoztatását kérte az őt ügyvédi munkadíjként megillető

perköltség összegének 6.134.000 forintra történő felemelésével; továbbá 180.000 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére tartott igényt.

- [30] A felek fellebbezési ellenkérelme az ellenérdekű fél fellebbezése kapcsán az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult.
- [31] A felperes fellebbezése alaptalan az alperes fellebbezése részben alapos.
- [32] A felperes alaptalanul hiányolta fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság valamennyi bizonyítási indítványát nem teljesítette. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyező Mf.I.30.025/2022/8/I. számú végzésében azt írta elő az első fokon eljáró bíróságnak, hogy az elsőfokú eljárást az érdemi tárgyalási szaktól folytatva a felperes által felajánlott, de nem teljesített, a perben releváns tények megállapításához szükséges, azt elősegítő bizonyítás teljesítse, és a nem teljesített indítvány elutasításának megalapozott indokát adja.
- [33] Az elsőfokú bíróság a bizonyítás kiegészítése keretében a felperes indítványára tanúkat hallgatott meg, akik tanúvallomását a többi bizonyítékkal együtt értékelte, és megalapozott indokát adta annak, hogy további személyeket miért nem idézett tanúként, amivel a másodfokú bíróság egyetértett, mint ahogy azzal is, hogy a felperes kezdeményezésére a NAIH előtt indult eljárás iratanyagának beszerzése a felek jogvitájában releváns tények megállapításához nem szükséges.
- [34] Ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezésére a felperes indítványa ellenére nem látott okot, hanem azt a 383. § (1) bekezdése alapján érdemben bírálta el, és egyetértett az elsőfokú bíróság által a kereset alaptalanságára levont következtetéssel, az azt elutasító döntéssel.
- [35] A másodfokú bíróság a hatályon kívül helyező végzésében írtakkal egyezően ismételten rámutat arra, hogy a munkáltató nem az Mt. 78. § (1) bekezdésére alapított azonnali hatályú felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, így annak kiadása és indokolása során az Mt. 78. §-ában foglalt szabályokat nem kellett betartania, az indokok valós, világos és okszerű voltát az Mt. 65. § (1) bekezdése, a 66. § (1) és (2) bekezdése alapján kellett megítélni, figyelemmel a 95. számú MK állásfoglalásban írtakra.
- [36] A munkáltató ugyanis kötelezettségszegés, illetve a munkaviszony részéről történő további fenntarthatatlansága esetén is mérlegelheti, hogy a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatállyal szünteti-e meg vagy az általános szabályok szerint. Jelen esetben az alperes annak megnevezése és tartalma alapján is az Mt. általános szabályai szerint szüntette meg a felperes munkaviszonyát 45 nap felmondása idővel, mely teljes idejére a munkavégzés alól felmentette a munkavállalót, így az azonnali hatályú felmondás előírásainak a betartását nem lehetett számon kérni rajta.
- [37] Az ennek alapjául szolgáló indokok valós, világos és okszerű voltát az alperesnek kellett bizonyítania a Pp. 265. § (1) bekezdése szerint az ő részéről fennálló bizonyítási érdek alapján az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében. A felmondást két okcsoporttal indokolta a munkáltató: egyrészt a felperes képességeivel, gyakran hibázó, pontatlan és szakmailag hibás munkavégzésével, másrészt a munkatársaihoz való viszonyával, a velük szemben tanúsított magatartásával.
- [38] Az elsőfokú bíróság ítéletének a [44]-[56] bekezdéseiben sorra vette az alperes által a 2020. május 23-a és június 13-a között felvett jegyzőkönyvekbe foglaltakat, és az ezekben írtak részletes elemzésével részben a felperes elismerése, részben az egyes tényállásokhoz kapcsolódóan meghallgatott tanúk vallomása alapján azt a következtetést vonta le, hogy a vizsgálatlalt érintett időszakban a felperes munkája során többször és ismétlődően szakmai hibákat ejtett, munkavégzése pontatlan, időként szabályszegő volt, holott a perben több tanú

vallomásában is felmerült, hogy Név2 gyógyszerértárvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója a szabályszerű és pontos munkavégzésre a gyógyszerértárban különös hangsúlyt fektet.

- [39] A felmondás a felperes munkatársaival kapcsolatos magatartása körében az együttműködési készség hiányát róta fel, és az erre visszavezethető feszült munkahelyi légkört kifogásolta. Mindezt Név4, tanú5 tanú6 és tanú7 tanúk vallomása alátámasztotta, mindamellett, hogy az írásba foglalt észrevételeikben ugyanezeket már korábban, a felmondás kiadása előtt kifejezték.
- [40] A megismételt eljárásban a felperes indítványára meghallgatott tanú1 megerősítette, hogy a felperesnek Név4 és Név5 személyes konfliktusa volt, és fölényes, felsőbbbbséges viselkedést részéről ő maga is tapasztalt. tanú2 szintén tudott a felperes és Név4 konfliktusáról, valamint Név5 munkavégzéséről (2020. május 23-án felvett jegyzőkönyv), azonban tudomása szerint a felperesnek mással, másokkal, így vele is jó volt a viszonya. tanú3 szerződéses gyógyszerészként végzett a perbeli gyógyszerértárban munkát, és azt adta elő tanúvallomásában, hogy neki jó volt a felperessel a kapcsolata, és nem tudott arról, hogy mással a gyógyszerértárban konfliktusa állt volna fenn. tanú4 szerint a felperesnek, mint ahogy vele is, a munkatársakkal jó volt a kapcsolata, nem tudott személyes konfliktusokról.
- [41] Az így rendelkezésre álló bizonyítás eredményét kellett a bíróságnak a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján értékelni, és nem tévedett az elsőfokú bíróság, amikor elsősorban a megismételt eljárásban már teljeskörűen rendelkezésre álló bizonyítékokból azt a következtetést vont le, hogy a felperes viszonya Név4 asszisztenssel olyannyira elmérgesedett, hogy az alperes 2020. április 22-én kölcsönösen, mindkettőjüket írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben részesítette. Név5 asszisztenssel szintén személyes konfliktusa alakult ki, amely következtében a felperes egy általa szabálytalannak vélt munkavégzés miatt Név2 bepanaszolta a munkatársát, aki kivizsgálva az ügyet, a Név5 szabálytalan munkavégzésére vonatkozó panaszt nem találta megalapozottnak (2020. május 23-i jegyzőkönyv).
- [42] 2020. június 29-én az alperes 4 munkavállalója, akik a felperessel együtt dolgoztak, nevezetesen Név4, tanú5 tanú6, tanú7 írásban is kifejtette, hogy a felperes miatt rossz a munkahelyi légkör, mert véleményük szerint a felperes nem csapatjátékos, nem bíznak benne, emiatt nem tudnak vele együtt dolgozni.
- [43] Mindezek miatt okszerűen döntött úgy a munkáltató, hogy a gyógyszerértár munkahelyi légkörének javítása, a többi munkavállaló megtartása érdekében megválnak a felperestől, és megszünteti a munkaviszonyát. Ez az intézkedés még akkor is jogszerű, ha a felperesnek nem minden munkatársával volt rossz a kapcsolata, volt akikkel jó viszonyt ápolt, mint ahogy a már hivatkozott tanú4, tanú3, tanú2 vallomásában elmondta.
- [44] Az így kifejtett érvelésből következően a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósághoz hasonlóan azt állapította meg, hogy a felmondásban a felperes hibás munkavégzésére felhozott indokok többségükben valósak, és még ha egyenként nem is jelentősek, de összességükben a felperes konfliktusos, a munkahelyi közösségre negatívan ható magatartásával együtt okszerűen vezettek a munkaviszonya megszüntetéséhez, méghozzá az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontjában írt végkielégítésre jogosultság nélkül.
- [45] A felperes hivatkozott még arra is, hogy az alperes az Mt. 7. § (1) bekezdésébe ütköző módon gyakorolta a felmondás jogát vele szemben, mert az általa készített jegyzőkönyvekkel őt folyamatosan zaklatta, és nyomás alá helyezte. Ez a tény azonban nem bizonyosodott be a perben.
- [46] A bizonyítás anyaga alapján az állapítható meg, hogy a felek, a felperes és Név2 viszonya a figyelmeztetést megelőző időben jó volt, konfliktusmentes. A 2020. április 22-én kiadott figyelmeztetést viszont a felperes sérelmesnek tartotta, ezt igazolja az erre íródott ügyvédi

levél, majd a jelzésére Név5 szemben lefolytatott eljárás sem hozott számára kedvező eredményt (2020. május 23-án felvett jegyzőkönyv, és a NAIH előtt kezdeményezett eljárás). Ezután biztosan megromlott a felperes viszonya a munkáltatójával, aki a felperes pontatlan, gyakran hibázó munkavégzését kívánta dokumentálni a jegyzőkönyvek felvételével. Ez volt az oka annak, hogy a felek a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről tárgyaltak egymással, amely során az alperes hajlandó lett volna a munkáltatói felmondás esetén járó járandóságokat a felperesnek megfizetni, de a megegyezés közöttük nem jött létre, mivel a felperes egy általa meghatározott tartalmú ajánlólevél kiadását is kérte az alperestől, amire ő viszont nem volt hajlandó.

- [47] Mindebből kitűnik, hogy a 2020. április 22. és június 30. közötti időszakban a felperes a jogait érvényesíteni tudta és érvényesítette is, hiszen valamennyi jegyzőkönyvet megismertette vele a munkáltató, arra a saját észrevételeit, megjegyzéseit rávezethette és rá is vezette. Ilyen körülmények között azt, hogy a munkáltató a jegyzőkönyvek készítésével a munkavállalt nyomás alá helyezte volna, amiből őt hátrány érte, nem lehetett megállapítani, így ebből az okból sem volt jogellenes a felmondás.
- [48] Azok a visszaélészerű joggyakorlásra vonatkozó további állítások, amelyeket a felperes a fellebbezésében hozott fel: így az, hogy a szóbeli figyelmeztetés miatti véleménynyilvánítása volt az oka a munkáltató vele szembeni eljárásának, munkaviszonya visszaélészerű megszüntetésének, olyan új tények, amelyeknek a fellebbezésben való meghivatkozása a Pp. 373. § (2) bekezdésébe ütközött, ezért a másodfokú bíróság részéről nem voltak figyelembevehetőek.
- [49] Ezek azok az indokok, amelyekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a per főtárgya tekintetében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [50] A perköltség viselésére vonatkozó rendelkezés tekintetében az alperes fellebbezését részben megalapozottnak találta, az alperes ugyanis az alap eljárásban is megállapodás alapján kívánt pernyertessége esetére az ellenérdekű féllel szemben perköltséget felszámítani a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint. Ezt az összeget a bíróság mérsékelhette, azonban nem az elsőfokú bíróság által felhívott jogszabályhely, hanem a 2. § (2) bekezdése szerint, a kifejtett ügyvédi tevékenységre figyelemmel. A másodfokú bíróság is eltúlzottnak találta a felszámított összeget, még akkor is, hogyha az alaposabb és részletesebb ügyvédi munka az ügy bonyolultságára tekintettel indokolt volt. Ezért a felszámítotthoz képest az összeget annak 50%-ában állapította meg, és a felperes marasztalását ennek megfelelően felemelte.
- [51] A másodfokú eljárásban a felszámított ügyvédi munkadíjnak megfelelően a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján marasztalta az eredménytelenül fellebbező felperest. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerint le nem rótt fellebbezési illeték (109.500 forint) a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Pécs, 2023. január 24.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Dr. Vogycska Petra s.k. bíró

