



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.132/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Hollósi Ügyvédi Iroda (felperesi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Hollósi Márton ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes lakcíme) **felperesnek**, Bajnai és Péter Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Bajnai Gábor ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe.) **alperes ellen**, közalkalmazotti jogviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 8.M.70.526/2020/29. számú ítélete ellen, a felperes 31. sorszámú fellebbezése folytán, meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a bíróság a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

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 2010. március 2-ától állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél óvodagondnok, kertész munkakörben, gondnoki lakás bérlésének lehetőségével. A felperes részére 2017. szeptember 1-jén került átadásra a munkaköri leírás. A feladatai közé tartozott, hogy az esti zárás előtt az épületet végig járja, ellenőrizze az ablakokat, ajtókat, vízcsapokat, elektromos berendezéseket és bezárja a helységek ajtaját. Hetente 2 alkalommal, illetve szükség szerint ellátta a kézbesítési teendőket, valamint az épülethez tartozó udvart kellett rendben tartania, illetve gondoznia. Továbbá az óvoda előtt naponta, az óvoda körül pedig

hetente fel kellett söpörnie, télen a járdát le kellett takarítania, illetve a jégtől meg kellett tisztítani. Ezenkívül kisebb szerelési munkákat is kellett végeznie, így pl. bútorokat és játékokat. Szükség esetén közre kellett működnie az óvoda takarítási munkálatainál. Felette az általános munkáltatói jogkört az intézményvezető gyakorolta.

[2] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2018-ban kezdte érzékelni, hogy a felperes a részére kiadott munkákat vagy nem, vagy csak késve végzi el. A felperessel szemben támasztott követelmények vonatkozásában a munkaköri leírásban foglalt feladatok elmulasztása miatt, nevezetesen az óvoda körüli hetenként való felsöprésének elmulasztása miatt többször szóbeli figyelmeztetésben részesült. Figyelemmel arra, hogy továbbra sem végezte megfelelően a munkáját, a munkáltatói jogkör gyakorlója 2018. február 1-jén írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki vele szemben, figyelmeztetve arra, hogy újabb vagy hasonló kötelezettségzegés esetén súlyosabb jogkövetkezményként jutalom elvonásban részesíti. A felperes ezen írásbeli figyelmeztetés átvételét megtagadta, azonban ellene jogorvoslattal nem élt.

[3] A felperes vonatkozásában szülői panaszok is érkeztek az intézmény vezetőjéhez, miszerint dohányzik, és a dohányfüstöt az óvoda területén és helyiségeiben is érezni lehet. Ezenkívül a szülők jelzéssel éltek arra nézve is, hogy a felperesen munkavégzés közben alkoholszagot éreztek, illetve bizonyos szóbeli megnyilvánulásait is sérelmezték.

[4] Az alperesi óvoda 2019. június 24-től 2019. július 26-áig zárva volt, mivel felújítási munkálatok zajlottak. A felperes 2019. június 13-tól keresőképtelen volt 2019. június 30-ig. A munkavállaló 2019. július 1-jén munkába lépett, de kijelentette, hogy nem kíván részt venni az óvoda nyitására való felkészítésében, annak ellenére, hogy azt teljes egészében az ott dolgozók végezték.

[5] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2019. július 23-24 napjára a felperestől az óvoda nyitásához igazodóan, szekrények elhelyezéséhez fúrások elvégzését, illetve a kinti járdaterület és zöldterület rendberakását kérte. Az intézményvezető 2019. július 24-én 6 óra 35 perckor két közalkalmazott jelenlétében - tanú3 és tanú4 – kérdőre vonta a felperest, mivel az aznapi munkákat nem végezte el. Az előző napi utasítás vonatkozásában rögzítésre került, miszerint az óvoda főbejáratának és udvari kapujának a kinyitása megtörtént, az óvoda déli oldalán található főbejárat és a nyugati front járdaszakasz végéig történő söprése, zöldhulladék és szemét összegyűjtése, konténerbe helyezése mindösszesen a főbejárat szakaszon az első és hátsó szélfogó közötti szakasz vonatkozásában történt meg, mivel a felperes szerint a munka elvégzésében a bogarak zavarták.

[6] Az óvoda játszóudvarán az automata öntözők elindítása a 3-as és 4-es csoportszobák előtt időszakonként áthelyezve a locsolófejet, elindításra került, de áthelyezésük nem történt meg. A falfűrési munkálatok elvégzése 6 db furat erejéig történt meg, mert a gondnok a szerint a Bosch Professional GBS 1300-as fűrógép játékszer. A 18-19 óra közötti időre előírt

feladat, miszerint az óvodai játszótér északi végében a felhalmozott földet el kellett volna teríteni, nem történt meg, melyre vonatkozóan ő ellentétes előadást tett.

[7] A munkáltató a fenti hiányosságokról „Feljegyzés”-t készített. A „Feljegyzés”-ben rögzítésre került, hogy a felperes a következő megjegyzéseket is tette: „maga nekem nem fogja megmondani, hogy mit csináljak”, „maga nekem a hátam közepére hiányzik”.

[8] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2019. július 24-én, különösen a felperessel folytatott reggeli megbeszélés hangnemére és tartamára tekintettel arra a döntésre jutott, hogy a felperes jogviszonyát megszünteti.

[9] Az azonnali hatályú felmentés a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992.évi XXXIII. törvény (Kjt.) 33/A. § (1) bekezdése alapján az alábbi indokokat tartalmazta.

[10] A közalkalmazott több alkalommal már korábban sem végezte el a munkaköri leírásban foglalt feladatait – többek között az intézmény környezetét, a járdaszakaszt végig nem tartotta rendben – amelyek miatt szóban és írásban is figyelmeztetve lett. 2019. július 23-án két tanú előtt, szóban kiadott munkáltatói utasítás szerinti munkavégzés ellenőrzése azon a napon megtörtént. A munkát nem, illetve részben végezte el, erről a munkáltató által írásbeli feljegyzés készült, amelynek átvételét két tanú előtt megtagadta.

[11] Hatáskörét túllépve utasította a műfütelepítő vállalkozás embereit, hogy a kitermelt földből az óvoda kerítéséhez halmozzanak fel jelentős mennyiséget.

[12] A munkahelyen 2019. július 24-én megjelent, de a munkáltató munkavégzésre való utasítását, mely szerint a játszóudvarra helyezze ki a locsolófejet, valamint az óvoda környezetét a járdaszakasz végéig az intézmény rendeltetéséhez tegye méltóvá, takarítsa le, egyértelműen megtagadta, és közölte a munkáltatóval, hogy „maga ne mondja meg nekem, hogy mit csináljak”.

[13] Közölte a munkáltatóval, hogy „maga nekem a hátam közepére nem hiányzik”.

[14] Megfenyegette a munkáltatót, hogy nagyon vigyázzon magára.

[15] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2019. július 24-én megkérte tanú3., valamint tanú4., hogy a felperes részére kézbesítendő, azonnali hatályú felmondás átadásánál legyenek jelen.

Az intézményvezető a felperes részére az okiratot 2019. július 24-én 12 óra 55 perckor kívánta átadni, azonban annak átvételét a felperes megtagadta, melyről feljegyzés is készült.

[16] A munkáltató ezt követően megkísérelte postázni a felperes részére az okiratot, mely az alperes által nyilvántartott felperes lakcíme, valamint az óvoda alperes címe.száma alatti címére sem volt kézbesíthető.

[17] A felperes 2019. augusztus 21-én, valamint augusztus 22-én személyesen ment be az alperes titkárságára átvenni a kilépő papírjait. tanú2 tanú2 azonban az intézményvezetőtől azt az utasítást kapta, hogy leghamarabb 2019. augusztus 26-án az alperesi munkáltatói jogkörgyakorló szabadságának leteltét követően, személyes átadás érdekében jelenjen meg az óvodában.

[18] A jogviszonyt megszüntető okiratok közül az Államkincstártól kellett igazolásra várni, így a közalkalmazotti jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését tartalmazó okirat mellett további iratokat kellett a felperesnek átadni, amely még nem állt az alperes rendelkezésére. Hasonlóképpen utóbb került a KIRA rendszerbe bevezetésre a felperes jogviszonyának megszüntetését tartalmazó nyilatkozat. Ez eredményezte azt, hogy a KIRA rendszerben a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló dokumentum kelte 2019. július 29-i keltű. A felperes részére 2019. augusztus 26-án személyesen átadásra került a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését tartalmazó irat, a szabadság-elszámoló lap, a postázott térítvevénnnyel érkezett eredeti levelek, illetve a MÁK dokumentumok. A felperes a BKV bérletét nem adta át, hivatkozással arra, hogy elveszítette.

Kereset és ellenkérelem

[19] A felperes a keresetében az azonnali hatályú felmentés jogellenességének megállapítása, közalkalmazotti jogviszonya helyreállítása iránt terjesztett elő keresetet az egyenlő bánásmód követelményébe ütközésre történő hivatkozással. A visszahelyezésig terjedő időre az elmaradt munkabérét havi bruttó 208.650 forintban jelölte meg és havi 9.500 forintot kért a BKK bérlet időarányos megfizetése címén. Másodlagosan kérte a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése jogkövetkezményének alkalmazása körében, a jogviszony hosszához igazodóan 7 havi távolléti díj megfizetését végkielégítés címén, 12 havi távolléti díjat elmaradt jövedelem címén, 90 nap felmondási időre járó távolléti díjat, és havi 9500 forintot BKK bérlet időarányos megfizetése jogcímén.

[20] Előadta, hogy az alperes felmentéssel nem szüntethette volna meg a közalkalmazotti jogviszonyát védett korából adódóan, ezért csak az azonnali hatályú felmentés volt számára az alkalmazható eszköz, ezáltal joggal való visszaélést valósított meg. Az egyenlő bánásmód körében hivatkozott az életkorára és az egészségi állapotára. A felperes utóbb az egyenlő

bánásmód megsértését, és a joggal való visszaélést már nem tartotta fenn az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint.

[21] Hivatkozott arra, hogy a részére átadott felmentés indokolása nem felel meg az MK 95. számú állásfoglalás által támasztott valóság és okszerűség követelményeinek, illetve a Kjt. 33/A. § (2) bekezdése értelmében a konjunktív feltételek nem teljesültek. Előadta, hogy a munkáltató a kétszeres értékelés tilalmába ütközően közölte az azonnali hatályú felmentést, tekintettel arra, hogy a 2019. július 24-én készült feljegyzés írásbeli figyelmeztetésnek minősül, az abban foglalt jogorvoslati tájékoztatóra tekintettel. Az írásbeli figyelmeztetés ismétlődő kötelezettségszegés esetére súlyosabb jogkövetkezményt maga jelölte meg jutalom elvonásban, így az azonnali hatállyal történő megszüntetés emiatt is jogellenesnek minősül.

[22] Előadta, hogy a meghallgatott tanúk nem értékelték úgy a felperes kora reggeli viselkedését, amely az azonnali hatályú jogviszony megszüntetését vonta volna maga után.

[23] A felperes hivatkozott továbbá arra, hogy a munkáltató késedelmesen adta ki részére az iratokat, így az álláskereséssel kapcsolatos tevékenységeit akadályozta.

[24] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Hivatkozott arra, hogy a bírói gyakorlat értelmében a több indokot tartalmazó felmentés esetén, egy indok valónak bizonyulása is megalapozhatja a felmentés, felmondás jogszerűségét, több egyenként kisebb súlyú kötelezettségszegés együttes fennállása pedig hasonlóképp jogszerű felmentést tesz lehetővé. Előadta, hogy a felmentés indokolása összefoglaló jelleggel tartalmazza a felperessel szemben megjelölt kötelezettségszegéseket, és azt a fajta magatartást, amely nem volt a munkáltató részéről tolerálható.

[25] Az alperes kitért arra is, hogy a felperes magatartása fenyegető volt, szóbeli megnyilvánulásai alapján az intézményvezető a felperes felé irányuló verbális agressziója következtében fenyegetettséget érzékelt, amely miatt vele szemben feljelentéssel élt.

[26] Előadta, hogy a felperes saját felróható magatartása okán szenvedett késedelmet a részére való iratok megküldésénél, hiszen az új lakcímét a munkáltatóval felhívás ellenére nem közölte.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[27] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 355.000 forint perköltséget.

[28] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmentés első három pontja vonatkozásában bizonyításra került, hogy a felperes alapkötelezettségeit nem végezte el, így a járda tisztántartását, a részére kiadott fűrási munkálatok elvégzését, a földterület elegyengetését. A bíróság megítélése szerint lényeges kötelezettség megszegésének bizonyulhat ezen feladatkörök elvégzésének a megtagadása. Az elsőfokú bíróság a kötelezettségek jelentős mértékű megszegését a felmentés első két indoka vonatkozásában megvalósultnak látta, így a felmentés ezen két indokát valósnak és okszerűnek ítélte meg.

[29] A felmentésben foglalt harmadik indok, a műfü telepítésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság arra következtetésre jutott, hogy az alperes ezen felmentési okot nem bizonyította, így annak valósága és okszerűsége nem volt megállapítható.

[30] A felmentés negyedik indoka vonatkozásában az elsőfokú bíróság ezen indok valóságát és okszerűségét állapította meg, melynek kapcsán utalt a bírói gyakorlatra, miszerint több, kisebb súlyú kötelezettség megszegés megvalósítása valóra váltja az azonnali hatályú felmentéssel szembeni követelmények meglétét.

[31] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felmentés 3-tól 6. pontjáig a munkáltató olyan felperesi magatartást írt le a jogviszony megszüntető okiratban, amely az összefoglaló jellegben megjelölt Kjt. 33/A. § (1) bekezdés b) pontjába illő magatartás tanúsítását tartalmazza, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A bíróság ezen indokok valóságát és okszerűségét is elfogadta a tanúvallomásokra alapítva. A bíróság megjegyezte, hogy a felperes olyan meg nem engedhető magatartást tanúsított a munkáltatói jogkör gyakorlójával, felettesével, de egyébként is férfiként egy nővel szemben, amely magatartást a jogszabályok nem tolerálnak. A bíróság eljárása során meghallgatott tanúk vallomásából is levonhatta azon következtetést, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló fenyegetve érezte magát, mely elérte azt a mértéket, hogy a felperessel szemben jogi lépéseket tegyen, vele szemben feljelentéssel éljen. A tanúk vallomása elégséges adalékkul szolgált arra, hogy az elsőfokú bíróság megállapítsa, hogy a felperes használta azokat a kifejezéseket, amelyek a felmentésben rögzítésre kerültek, és ezek önmagukban elégségesek voltak annak megállapítására, hogy ilyen magatartást közalkalmazott nem tanúsíthat. Ennek következtében a felmentés 4. pontjának második fele, az 5. és 6. pontja a felperes magatartása vonatkozásában ugyancsak valós és okszerű indokot tartalmaz.

[32] Az elsőfokú bíróság a kétszeres értékelés tilalmával kapcsolatban kitért arra, hogy a 2019. július 24-i feljegyzés vonatkozásában megállapítható volt, hogy a munkáltató célja az előző nap felperesnek kiadott munkálatok elvégzésének ellenőrzése volt, a tapasztalatokat követően pedig a fenntartóval folytatott egyeztetés után a jogviszony megszüntetése. Attól függetlenül, hogy a feljegyzés jogorvoslati tájékoztatót tartalmazott, ez nem teszi a feljegyzést írásbeli figyelmeztetéssé.

[33] Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetése jogszerű volt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[34] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen kérte, hogy a másodfokú bíróság változtassa meg az elsőfokú ítéletet, állapítsa meg a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése jogellenességét, és kötelezze az alperest a közalkalmazotti jogviszony helyreállítására. Ennek kapcsán kérte a visszahelyezésig terjedő munkabér, valamint BKK bérlet megfizetését.

[35] A másodlagos fellebbezési kérelme 2 havi végkielégítés, 12 havi távolléti díj, mint elmaradt jövedelem, 90 nap felmondási időre járó távolléti díj, valamint perköltség megfizetésére irányult.

[36] A felperes előadta, hogy az elsőfokú ítélet megállapításai gyakorta tévesek, így ezekre nem lehetett helyes ítéletet alapítani. Hivatkozott arra, hogy az ítélet részrehajló is, mivel az alperesi állításokat, azok valódisága megvizsgálásának hiányában is tényként fogadta el a bíróság, ezzel szemben a felperes állításait rendre nem találta bizonyítottnak. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság az ügy szempontjából jelentéktelen dolgokat vizsgált túlzott alapossággal, példaképpen, hogy a felperes miképpen dohányzott, és ivott esetlegesen.

[37] Az elsőfokú bíróság továbbá nem vette figyelembe, hogy fordított bizonyítási teher hárul a jogellenes megszüntetés esetében a munkáltatóra a rendkívüli felmentés kapcsán.

[38] Az elsőfokú bíróság súlyos és jogellenes tévedést követett el, amikor azt állapította meg, hogy a felperes megfenyegette az alperes intézményvezetőjét. Azon kijelentések, hogy „maga nekem a hátam közepére hiányzik”, „vigyázzon magára” semmiképpen nem fenyegetőek. A fenyegetést a Btk. 459.§ (1) bekezdés 7) pontja rögzíti, mely szerint az olyan magatartás, amely eltérő rendelkezés hiányában súlyos hátrány kilátásba helyezése, amely alkalmas arra, hogy a megfenyegetettben komoly félelmet keltsen. Az alperesi intézményvezető pedig a perben tanúsított viselkedése alapján egyáltalán nem félt a felperestől.

[39] A felperes hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság szintén súlyos tévedést követett el, amikor szexista megállapításokat tett, holott a megszólításnak semmi köze a felek közötti vitához.

[40] Az elsőfokú bíróság a felmentés 6. pontját is tévesen fogadta el lényeges és súlyos kötelezettségszegésnek, hiszen maga az ítélet is rögzíti a 18. pontban, hogy „bár lehet” felperesi magatartás, nem tűnhet olyan jelentőségű kötelezettségnek, amely megalapozza az azonnali hatályú felmentést. Az alperes álláspontja szerint a „bár lehet” és a „bizonyulhat a lényeges kötelezettség megszegésének” kifejezések önmagukban kizárják az ítélet megalapozottságát.

[41] A felperes továbbra is hivatkozott arra, hogy nem szegte meg a közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségét sem szándékosan, sem súlyos gondatlansággal, illetve nem tanúsított olyan magatartást, amely a közalkalmazotti jogviszony fennállását lehetetlenné tette volna.

[42] Előadta, hogy a felperes ezt a munkát látta el 2010. március 2. napjától és korábbi vezetőség nem tapasztalt lényeges kötelezettségszegést a részéről. Hivatkozott arra, hogy a felperes és az alperes intézményvezetője között személyes konfliktus merült fel, melynek következménye a rendkívüli felmentés.

[43] Sérelmezte azt is, hogy az alperes nem alkalmazta elsődlegesen a közös megegyezés, illetve az áthelyezés intézményét.

[44] A felperes előadása szerint lényegtelen mulasztásokat sorolt fel a munkáltató a rendkívüli felmentésben, amely nem felel meg a lényeges kötelezettség megszegése követelményének. Az alperes kinevezett intézményvezetője igyekezett az elsőfokú eljárás során áldozati szerepbe bújni, félelemérzetet kívánt sugallani, alaptalan rendőrségi feljelentést is csatolt. Ugyanakkor a munkavállaló részére azt az utasítást adta, hogy nem lehet átadni a felperes részére az iratokat, kizárólag ő volt azt hajlandó átadni.

[45] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes részéről meghallgatott tanúktól őszi tanúvallomás nem volt elvárható, figyelemmel arra, hogy alá-fölé rendeltségi viszonyban vannak a munkáltatóval. Ugyanakkor a tanúk elmondása alapján arra derült fény, hogy a munkavállalók nem értettek egyet az alperes által alkalmazott jogkövetkezmennyel.

[46] A felperes fenntartotta azon állítását, hogy az azonnali hatályú felmentés kétszeres értékelés tilalmába ütközött. Előadta, ha az alperes egyszer úgy döntött, hogy figyelmeztetést alkalmaz, mint szankciót, akkor utóbb nem volt jogosult ezen döntését egyoldalúan akként megváltoztatni, hogy az általa generált helyzetet arra használja fel, hogy megszabaduljon a felperestől.

[47] A felperes a rendkívüli felmentés indokául az alábbi motívumokat jelölte meg: az újonnan kinevezett vezetője egyszerűen nem „jött ki jól” a felperessel; az alperest zavarni kezdte az, hogy a felperes munkaköre ellátásához tartozik egy szolgálati lakás is, mely rendszeres konfliktus forrás volt; az intézményvezetőt egyre jobban zavarta a felperes pusztta jelenléte, amely következtében belső igényt érzett arra, hogy cselekedjen; erre tekintettel az alperes vezetője olyan súlyos és lényeges kötelezettségszegéseket vélt felfedezni a felperes oldalán, minthogy a szolgálati lakásában dohányzik.

[48] Előadta, hogy a munkáltatói kifogások bagatellnek minősülnek. Az alperesi intézményvezető maga is tudta, hogy a rendkívüli felmentés körülményei valójában nem állnak fenn, ezért tiltotta meg a felperes részére történő iratok kiadását.

[49] Az alperes továbbá hatalmi eszközei felhasználásával, az alkalmazottait saját védelme érdekében jogellenes magatartásra vette rá, megtiltotta a felperesnek történő tájékoztatást, illetve iratok kiadását.

[50] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes kötelezését kérte másodfokú perköltségek megfizetésére.

[51] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, és abból levont következtetései és jogi álláspontja is megalapozott.

[52] Előadta, hogy a felperes olyan jogcímekre is hivatkozik, így az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélés, melytől az elsőfokú eljárás során elállt, ennek következtében az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését nem kérheti.

[53] Az alperes véleménye szerint a felperes jogi érveket nem terjesztett elő, kizárólag kritikát nyilvánított ki, nem megengedhető hangnemben.

[54] Hivatkozott arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során nem kifogásolta az elsőfokú bíróság elfogultságát, annak vonatkozásában nem tett bejelentést. Előadta, hogy minden alapot nélkülöz és egyben felháborító a felperesi fellebbezésnek az elsőfokú bíróságnak tulajdonított „szexista megállapítása”, melynek nem más volt a célja, mint az elsőfokú bíróság tekintélyének lejáratása.

[55] Előadta, hogy irreleváns, hogy a megelőző vezetés hogyan értékelte a munkavállaló magatartását. Az elsőfokú eljárás során „napnál is világosabb” tényként bizonyult a felperes folyamatos kötelezettségszegése, amelyet a meghallgatott tanúk is egyértelműen bizonyítottak. E körben kell értékelni, hogy a felperes a munkáltatói utasításokat megtagadta, és megfenyegette a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

[56] Az alperes álláspontja szerint „a hatalom jelentős mértékű visszaélés” -re hivatkozás a joggal való visszaélés fellebbezésben történő felélesztése, amely ellentétes az eljárásjogi szabályokkal.

[57] Hivatkozott arra, hogy a munkáltatónak nincs olyan jogszabályi kötelezettsége, hogy a rendkívüli felmentést meg kell előznie a közös megegyezés felajánlásának, vagy áthelyezésnek.

[58] Előadta, hogy a felperes figyelmét elkerülte az a tény, hogy a rendkívüli felmentés indoka több okot is tartalmaz, de a fellebbezés helyütt is csak a járda letakarítása körül forog. A dohányzás nem képezte a rendkívüli felmentés okát, így a kereset tárgyát sem, ennek következtében minden alapot nélkülöz az ezzel kapcsolatos felperesi kinyilatkoztatás.

[59] Az elsőfokú eljárásban sem a felperes, sem akkori jogi képviselője a tanúk részrehajlásával kapcsolatosan nem tettek nyilatkozatot. Ugyanakkor értelmezhetetlen az az előadás, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésével az alkalmazottak maguk sem értettek egyet, mivel nem jelölte meg azokat a személyeket, akik ezen a felperesi véleményt osztották a perben. A tanúvallomásokot rögzítő jegyzőkönyvek éppen a felperesi állításokkal ellentétes nyilatkozatokat tartalmaznak, így tehát a felperesi beadvány ebben a vonatkozásában tény- és iratellenes.

[60] Megalapozatlan a kétszeres értékelés tilalmára vonatkozó felperesi állítás is. Vitatta, hogy az alperes nem jött jól ki a felperessel, mivel a nyilatkozatok és a tanúvallomások éppen ennek ellenkezőjét támasztották alá. A tanúk azt a felperesi állítást is cáfolták, hogy a munkáját az évek alatt megszokott módon végezte és nem elismerést, hanem elégedetlenséget kapott.

[61] A szolgálati lakással kapcsolatban szintén téves a felperesi felvetés, hiszen azt nem az alperes és törvényes képviselője, hanem az illetékes önkormányzat biztosította. A munkáltatónak a bérleti jogviszonyra ráhatása nincs, őt nem lehet kötelezni a bérlet fenntartására sem.

[62] Hivatkozott az alperes továbbá arra, hogy a fellebbezés hiányos abban a vonatkozásban is, hogy a fellebbezési kérelmek jogszabályi alapja nem került feltüntetésre, az összecszerűség sem tekinthető határozottnak, valamint figyelmen kívül maradt, hogy a felperes 2020. szeptember 1. napjával közalkalmazotti jogviszonyt létesített.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[63] A felperes fellebbezése nem alapos.

[64] A másodfokú bíróság a fellebbezése elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást feltárta és helytálló volt az abból levont jogi következtetése is, erre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

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

[66] Tehát a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét kizárólag a fellebbezés, és a fellebbezési ellenkérelem által érintett körben vizsgálta felül.

[67] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen sérelmezte, hogy az ítélet megállapításai gyakorta tévesek, téves megállapításokra pedig nem lehet helyes ítéletet alapítani.

[68] A felperes azonban konkrétan nem jelölte meg, hogy az ítélet mely megállapításai tévesek, ennek következtében a fellebbezés ezen hivatkozása nem felelt meg a Pp. 371.§-ban foglalt feltételeknek. A Kommentár a polgári perrendtartásról kifejti, hogy a fellebbezéssel szemben sokkal nagyobbak az elvárások, mint korábban, hiszen részletesen meg kell jelölni, hogy az elsőfokú eljárást vagy ítéletet milyen szempontból tartja a fellebbező sérelmesnek, mert ezzel jelöli ki a másodfokú bíróság számára azt a jogvédelmet, amit kér. Ha tehát a fellebbező a bizonyítás eredményeként meghatározott tényállást sérelmezi, a fellebbezéséből ki kell derülnie, hogy a bizonyítás felülmérlegelésére, és ennek alapján más tényállás megállapítására irányul a kérelme és elő kell adnia az új tényállást, továbbá a megállapíthatóságának alapjául szolgáló indokokat.

A rendkívüli felmentés átadása

[69] A felperes a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy logikusan alperes részéről egyszerűen nem védhető azon magatartás, hogy megtagadta a rendkívüli felmentés következtében keletkezett iratok átadását, sőt ugyanezen célja végrehajtására az alkalmazottai részére kifejezett és határozott utasítást is adott.

[70] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltakat elfogadta, melynek során az elsőfokú bíróság a tényállás körében helytállóan rögzítette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazotti jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntető felmentést 2019. július 24-én 12 óra 55 perckor át kívánta adni a felperesnek, aki az irat átvételét megtagadta, melyről feljegyzés is készült.

[71] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 15.§ (4) bekezdése kimondja, hogy az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. A Kúria BH.2020.182.számú eseti döntésében kimondta, hogy a felmondás, mint egyoldalú írásbeli jognyilatkozat közöltnek minősül, ha az irat átadása, annak tartalma megismerését biztosító módon történik. A közlés megtörténtét, illetve a közlés hatályosulását nem érinti, ha a felmondásban foglaltakat a címzett nem fogadja el, a jognyilatkozatot nem írja alá, az iratokat nem viszi magával.

[72] A perben meghallgatott tanúk egyértelműen nyilatkoztak arról, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója 2019. július 24-én közölte a rendkívüli felmentést a felperessel, így a közlés elmulasztására való fellebbezési hivatkozás nem alapos.

A rendkívüli felmentés indokai

[73] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jelen ügy elbírálása kapcsán nem releváns, hogy a korábbi vezetés nem tapasztalt lényeges kötelezettségszegést és nem kifogásolta a felperes magatartását. intézményvezető, az intézmény vezetője 2015. augusztus 1-jétől kezdődően lett a felperes felettese. A törvényes képviselő úgy nyilatkozott, hogy 2017. év végéig a felperes megfelelően dolgozott, majd sérelmezte, hogy 2017. évben az egyhavi illetményén túlmenően további plusz összeg kifizetésére nem került sor a részére. Ezt követően merültek fel problémák a munkavégzésével kapcsolatban, 2017. júniusát követően hallotta a felperestől, hogy miután abban az évben 60 éves lett, úgy sem tud vele mit kezdeni, mert védett korban van. Ekkortájt jöttek a panaszok a szülőktől és a fenntartóktól is. A fentiek alapján a per elbírálása kapcsán nem volt jelentősége annak, hogy a felperes 2010. márciusától 2017. év végéig a munkáját megfelelően végezte el.

[74] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság nem észlelte, hogy fordított bizonyítási teher hárul a jogellenes megszüntetés kapcsán a munkáltatóra. Az elsőfokú bíróság részletes bizonyítási kioktatást adott a felek részére, amelynek során felhívta az alperest, hogy ő köteles bizonyítani a rendkívüli felmentésben megjelölt indokokat.

[75] A felperes arra hivatkozott, hogy a rendkívüli felmentésben megjelölt indokok nem olyan jellegűek, amelyek megalapoznák a jogviszony megszüntetését. A másodfokú bíróság nem értett egyet ezen fellebbezési hivatkozással. A felperes személyesen is úgy nyilatkozott, hogy 2017. évben megkapta a munkaköri leírását ugyanúgy, ahogy a többi munkavállaló is.

[76] A munkaköri leírás tartalmazza a következőket többek között:

- ×Az épülethez tartozó ügyvéd udvart rendben tartja, gondozza.
- ×Az udvar betonozott részeit naponta takarítja.
- ×Az óvoda előtt naponta, az óvoda körül hetente felsöpör.
- ×Télen a járdáról letakarítja a havat, megtisztítja a jégtől.
- ×Elvégzi a kisebb szerelési munkákat, javítja a bútorokat, játékokat.
- ×Szükség esetén közreműködik az óvoda takarítási munkálatainál.

[77] A perben meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a felperes folyamatosan nem végezte el a munkáját. tanú5 például elmondta, hogy a felperesnek kellett az óvoda környékét rendbe rakni, de nem tette meg, heteken keresztül csinálták helyette a feladatokat, mivel az intézményvezető őket bízta meg a felperesi feladatok elvégzésével. A felperes például nem végezte el a fűnyírást az udvaron, az óvoda környékének a rendben tartását, továbbá az óvodán belüli munkálatok is nehezen mentek. Volt például olyan eset, hogy a kiálló polctartó csavarozásával kapcsolatos munkavégzéssel kapcsolatban a felperes azt válaszolta a tanúnak, hogy „majd, ha lesz kedvem megcsinálom”. A tábori ágyak összecsavarozását sem volt hajlandó elvégezni.

[78] tanú3 tanú is elmondta, hogy a felperes nem végezte el a kiadott munkákat, így például a földkupacot nem takarította el. Amikor reggel fél 7 körül odamentek hozzá az intézményvezetővel, akkor egy lapátra támaszkodva dohányzott, és e közben beszélt a vezetőhöz, de a munkákat később sem csinálta meg. A tanú elmondta azt is, hogy ők végezték el a felperes munkáját, mert nem volt hajlandó a munkáltató utasításainak eleget tenni.

[79] A perben meghallgatott valamennyi tanú előadta, hogy a felperes a munkavégzést hosszabb időn át folyamatosan elhanyagolta, nem végezte megfelelően.

[80] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a munkaköri feladatait nem látta el, melyet az alperes bizonyított az elsőfokú eljárás során, ennek következtében nem fogadható el azon felperesi előadás, miszerint ezek bagatell, lényegtelen kötelezettségzegések voltak. A felperes munkakörébe tartozott az óvoda rendben tartása,

mind kívül, mind belül, melynek nem tett eleget, ezért a munkáltató a munkaviszony jogszerűen szüntette meg a munka nem megfelelő végzése miatt.

[81] Az Mt. 52.§ (1) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkáját személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások szerint végezni. A Kúria BH.2015.334. számú eseti döntésében kimondta, hogy a munkavállaló a megfelelő szintű eredményes munkavégzésre attól függetlenül köteles, hogy előzetesen tájékoztatták arról, miszerint ellenkező esetben a munkaviszonyát megszüntetik.

[82] Figyelemmel arra, hogy a felperes több, a munkaköri leírásában szereplő feladatait nem végezte megfelelően hosszú időn keresztül, ezért a munkáltató jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt. A perben a bizonyítékok egyértelműek voltak, a megállapított tényállás bizonyítékokkal teljes mértékben összhangban állt. Az előbbiekkal szemben a felperes a perben csupán állapította, de az alperes bizonyítékai ellenében nem tudta cáfolni az indokokat.

[83] A felperes magatartásával kapcsolatban az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak annak vonatkozásában is, hogy a felperes használta a felmentésben megjelölt kifejezéseket. A felperes ugyanakkor nem is tagadta ezt a tényt, hiszen magában a fellebbezésében is idézi az általa közölt mondatokat, de szerinte a magatartása nem jelentett fenyegetettséget. A másodfokú bíróság álláspontja szerint viszont nem annak van jelentősége, hogy a Büntető törvénykönyv miként szabályozza a fenyegetés büntető törvényi tényállását, hiszen a munkaviszonyban eltérő feltételeket kell figyelembe venni a felek magatartásának értékelése során. Nem szükséges, hogy a Büntető törvénykönyvben megállapított tényállás alapján bűncselekménynek minősüljön a munkavállaló magatartása ahhoz, hogy az együttműködési kötelezettség megsértését meg lehessen állapítani.

[84] A Kúria több határozatában kimondta, hogy a munkavállaló magatartásából eredő munkahelyi konfliktusok a rendkívüli felmondást megalapozzák (BH.2008.132.; BH.2020.248.; BH.2008.132.). A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes olyan magatartást tanúsított, amely alapján a munkáltató jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt.

[85] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú ítéletben rögzített véleménye, miszerint a felperes egyébként is olyan magatartást tanúsított, amelyet egy férfinak egy nővel szemben nem lehetséges, nem minősül szexista megállapításnak, de az ügy elbírálása szempontjából nincs is jelentősége.

Joggal való visszaélés

[86] A felperes a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy a jogviszony megszüntetésének indoka a felperes és az alperes intézményvezetője között felmerült személyes konfliktus. Az elsőfokú eljárás során a felperes valóban terjesztett elő az egyenlő bánásmód követelményének megsértése kapcsán kereseti kérelmet, illetve joggal való visszaélésre is hivatkozott. Az elsőfokú bíróság az 56.M.763/2019/22. számú jegyzőkönyvben tájékoztatta a felperest a bizonyítási teherről, mind az egyenlő bánásmód, mind a joggal való visszaélés kapcsán. A joggal való visszaélésre hivatkozás tekintetében az elsőfokú bíróság tájékoztatta a felperest, hogy e körben a felperesnek mind tényelőadási, mind bizonyítási kötelezettsége keletkezik.

[87] A felperes a 2020. december 4-én érkezett előkészítő iratában hivatkozott arra, hogy az alperes meg akar tőle szabadulni, azonban a védett korából kifolyólag az Mt. 66.§ (4) bekezdése alapján nem közölhetett vele rendes felmondást. Ezért az alperes látszólag olyan felmondási indokot akart kreálni, amelyre hivatkozással azonnali hatályú felmondást közölhet.

[88] A Pp. 265. § (1) bekezdése kimondja, hogy a törvény eltérő rendelkezése hiányában, a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.

[89] A felperes az elsőfokú eljárás során bírói felhívás ellenére a joggal való visszaélés kapcsán bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, ennek következtében ezen hivatkozását nem bizonyította. A felperes egyébként a fellebbezésében sem jelölt meg olyan bizonyítékot, amely megalapozta volna a joggal való visszaélés fennálltának megállapítását, így ezen fellebbezési kérelme is alaptalan.

Kétszeres értékelés tilalma

[90] A kétszeres értékelés tilalma kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, mely szerint a rendkívüli felmentés nem ütközött ezen tilalomba.

[91] A másodfokú bíróság e körben kiemeli, hogy a munkáltató 2018. február 1-jén részesítette írásbeli figyelmeztetésben a munkavállalót. A rendkívüli felmentés időpontja pedig 2019. július 24., ennek következtében az eltelt idő hosszú tartamára tekintettel, az írásbeli figyelmeztetés hatálya már nem terjedt ki a rendkívüli felmentésre.

[92] Az írásbeli figyelmeztetés tárgya a következő: „A közalkalmazott a munkaköri leírásban foglalt feladatát konkrétan, az óvoda körül hetente felsöpör, többszöri figyelmeztetés ellenére sem végezte el.” A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy a felperes ezen kötelezettségét azt követően sem teljesítette, így a magatartása folyamatos kötelezettségzegésnek minősül, így nem állapítható meg kétszeres értékelés a munkáltató részéről. A felperes által elkövetett magatartás több azonos jellegű kötelezettségzegés sorozatosan történő megvalósítása, amely megalapozta a rendkívüli felmentést.

[93] Szintén nem ütközik a kétszeres értékelés tilalmába a 2019. július 24-én kelt „Feljegyzés”, mivel ezen irat nem minősül írásbeli figyelmeztetésnek. A feljegyzésben a munkáltató kizárólag azt rögzítette, hogy mely munkálatokat nem végzett el a felperes, azonban jogkövetkezményt nem fűzött a megállapításhoz. Az a körülmény, hogy jogorvoslatról tájékoztatta a felperest, nem minősíti a feljegyzést írásbeli figyelmeztetésnek.

Tanúk elfogultsága

[94] A felperes előadta, hogy a tanúktól őszinte vallomástételt nem lehet elvárni, de azt nem támasztotta alá, illetve bizonyítékot nem terjesztett elő ezzel kapcsolatban. A másodfokú bíróság hivatkozik a BH.1999.260. számú eseti döntésére, mely szerint a tanúk feltételezett elfogultságára hivatkozással a bíróság a tényállás megállapításához szükséges bizonyítást nem mellőzheti. Azonban a munkaügyi perek sajátosságából értelemszerűen következik az, hogy az esetek nagy többségében a munkáltatónál alkalmazott tanúkat lehet csak meghallgatni az adott tényállásra, ebből azonban nem következik a tanúk elfogultsága. Ezen álláspontot támasztja alá a Kúria M1002502. számú határozata is mely kimondta, hogy munkaügyi perben egymagában nem zárja ki a tanú nyilatkozatának figyelembevételét az, hogy az illető a munkáltatóval munkaviszonyban áll.

[95] A fenti indokok alapján a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[96] A fellebbezési eljárásban a felperes pervesztes lett, így a Pp. 364.§-a folytán alkalmazandó Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, amelynek összege az alperesi költség felszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdésén alapul.

[97] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a fellebbezési illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[98] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. szeptember 28.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró