

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Dr. Pásztor János Ügyvédi Iroda (**felperesi képviselő címe.**; ügyintéző: dr. Pásztor János ügyvéd) által képviselt **felperes neve (felperes címe.) felperesnek**, dr. Taga Éva kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes neve (alperesi képviselő.) alperes** ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 60.M.3410/2017/53. számú ítélete ellen az alperes által 55. és 57. számon előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget

A le nem rótt 148.800 (száznegyvennyolcezer-nyolcszáz) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló ítéleti tényállás

- [1] A felperes 2002-től állt az alperes, illetőleg az alperes jogelődje alkalmazásában munkaviszonyban, később közalkalmazotti jogviszonyban, kezdetben konduktor, majd 2016. májusától konduktor és csoportvezető munkakörben. Az utolsó időszakban a ... Osztályon dolgozott, közvetlen felettese az osztályvezető volt. 2016. év végén a felperes elnyerte a programvezető konduktori munkakörre kiírt pályázatot, de januárban tájékoztatták, hogy pénzügyi fedezet híján a státuszt nem hozzák létre. A felperes 2017. február 1-jétől írta alá a szolgáltatásszervező konduktori munkaköri leírást, addig munkaköri leírás nélkül végezte a munkáját, az azonban lényegében nem változott. Az alperes jogelődje 2017. augusztus 1. napján olvadt be az egyetembe, 2017. év folyamán alperesnél a beolvadás körüli átalakulások zajlottak.
- [2] A felperes szolgáltatásszervező konduktori munkaköri feladatai közé tartozott az osztályon a humán erőforrás szervezése, a szolgáltatási feladatok irányítása, szervezése és ellenőrzése, a minőségcélok, stratégia meghatározásában és megvalósításában való részvétel. Felelős volt a pedagógiai munkáért, együttműködésre volt köteles a vezetőséggel és más intézményegységek, szervezeti egységek vezetőivel. Munkaköri feladata volt, hogy részt vegyen az osztályon zajló folyamatos konduktív fejlesztő munkában, feladata volt az ügyfelekkel való kommunikáció a szolgáltatásokkal kapcsolatban.

- [3] A felperes 2017. tavaszán felettese kérésére kiutazott ...ba egy külsős konduktorral konduktori feladatok ellátására. A kazahokkal kötött szolgáltatási szerződés szerint az utazáshoz a repülőjegyet a kazah fél biztosítja 15 nappal az utazást megelőzően moszkvai átszállással. A kiutazást megelőzően nap még nem állt rendelkezésre a repülőjegy. A megbízók isztambuli átszállással kívánták a jegyet megvenni, amelyet aznap délelőtt a felperes felettese jóváhagyott. A külsős konduktorban ez félelmet keltett, ezért a felperes felettese felhatalmazta a külsős konduktort, hogy közvetlenül írjon levelet a megbízónak. Ezt a konduktor megtette, melyben továbbra is moszkvai átszállással kérte a jegyek megvételét, majd a felperes felé e miatt sajnálatát fejezte ki, ezért a felperes maga is írt egy levelet a megbízónak késő este. A kiutazás napján szombat reggel kapták meg a jegyet és szereztek tudomást arról, hogy a déli órákban indul a repülőgép.
- [4] 2017. májusában a felperes felettese kezdeményezte, hogy válasszák szét a felperes munkaköréből a konduktori és a programszervezetői feladatokat és ez utóbbit **G-K.D.** lássa el, a felperes mentor konduktorként végezze a továbbiakban a feladatait. A felperes ezt a szóbeli megbeszélés alkalmával nem fogadta el, a munkaköri leírást nem írta alá. Ezt követően a felperes kiutazott az ...ba munkavégzés céljából. A felperes a nyári tábor megszervezésében ekkortól már nem vett részt, az ezzel kapcsolatos feladatokat május 2-án a felperes felettese vette át.
- [5] Május 11-én a felperes felettese munkapéldányt küldött a felperesnek és **K.D.**-nak a mentoráláshoz, amelyhez javaslatokat várt. Erre a felperes nem válaszolt, majd a felettesével konfliktusba keveredett abban a kérdésben, hogy nem fogadta el a mentor konduktori munkakört, ennek ellenére a felettese egy körlevélben ezt kész tényként állította. A felperes május 22-én nyilvános levélben leírta, hogy nem írta alá a kinevezés módosítást, a felettese által küldött munkapéldányt pedig bírálta. Ezt követően a felperes felettese jelezte a szolgáltatási igazgatónak, hogy a továbbiakban nem kíván a felperessel együtt dolgozni. A felperes felmentése érdekében 2017. május 26-án pontokba szedve leírta kifogásait a felperes munkavégzésével és magatartásával kapcsolatban és indítványozta a felperes munkavégzés alóli felmentését.
- [6] Az alperes 2017. június 13. napján felmentéssel megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30.§ (1) bekezdés c) pontja alapján.
A felmentés indokolása szerint a felperes 2017. január 16-án érdekképviselési megbeszélést szervezett az állomány részére munkaidőben, miközben az ügyfelek ellátását saját döntési jogkörben felfüggesztette. Erről nem tájékoztatta az ügyfeleket és közvetlen munkahelyi vezetőjét, nem gondoskodott a helyettesről, ezzel veszélyeztette az ügyfelek ellátását, részükre a szerződés szerinti szolgáltatás nyújtását.
2017. február 20-án a vezetője által kiadott feladatvégzést megtagadta, ezért írásbeli figyelmeztetést kapott.
2017. áprilisra tervezett kazahsztáni kiküldetés alkalmával 2017. március 31-én jogkörét túllépve a szerződésben foglaltakat felülbírálni intézkedett, továbbá képviselési jogosultság nélkül járt el a szerződéses partnernél az alperes nevében. Ugyanezen alkalommal a felperes durva hangnemben, negatívan, a vezetői tekintélyt rombolva kérte számon a szervezet vezetőjén a kazah partner mulasztásából származó eseményeket.
2017. április 5-én a szolgáltatási értékesítési osztályvezető érdeklődő levelére durva, minősíthetetlen és tiszteletlen, még a minimális együttműködési kötelezettséget is nélkülöző válaszlevelet küldött.
2017. április 5-i levelében a humán erőforrás menedzsment osztályvezetőt tette felelőssé ugyanilyen stílusban a főiskolai hallgatók megbízási díjának megvételéért. Az osztályvezető egy olyan

óradíjat nem engedélyezett, melynek összege a kancellár által nem volt jóváhagyva, így annak előzetes kommunikálására a felperes nem volt jogosult.

A felperes 2017. május 2-i levelében a fizikai erőforrás menedzsmenet osztályvezetőt durva, minősíthetetlen és tisztetlen hangnemben kérte számon az általa használt irodahelyiségből történő szekrény elszállítása miatt. A szekrényre átmenetileg más szervezeti egységnél volt szükség. A felperes a szekrény elszállításakor külföldi kiküldetésben tartózkodott.

A felperes által a konduktorok részére tartott megbeszéléseken jellemzően diktatórikus magatartást tanúsított, a munkatársakkal és a mentorált konduktorokkal szemben megalázó viselkedést mutatott. Ezen magatartás eredményeképpen volt olyan mentorált konduktor, aki a megbeszélésen elsírta magát.

A felperes munkaköri feladata volt a nyári táborok megszervezése, azonban a szervezésben felróható mulasztást követett el, az érintettek részére olyan szolgáltatást ajánlott fel, amelyet az osztály már nem abban a formában és díjazásban nyújt. Mindez árbevétel kiesést, másrészt a mulasztás korrigálása miatti presztízavesztéseket okozott és a szervezeti egység által nyújtott szolgáltatás színvonalának csökkenő megítélését eredményezte.

2017. május 3-án a felperessel egyeztettek munkaköri feladatainak megváltozásáról, ezt a változást a felperes elfogadta és a változásokat a munkavállalók körében nyilvánosan is bejelentette. Az osztály vezetője ennek ismeretében és tudatában szervezte meg az osztály további munkáját, a szóbeli megállapodásnak megfelelően elkészített munkaköri leírást azonban a felperes már nem vette át, válaszleveleiben a szervezet vezetése, illetve az érdekképviselők vezetői előtt széles körben nyilvánosan becsmérlően, vezetői tekintélyt rombolóan bírálta közvetlen munkahelyi vezetőjét és az általa készített szakmai anyagot. A felperes a felmentéséig szóban és írásban többször is fel lett szólítva arra, hogy a munkáltató utasításait tartsa be, továbbá, hogy együttműködő magatartást és viselkedést tanúsítson munkatársaival és vezetőjével szemben. A felperes a fent tanúsított magatartásával és a vezetői utasítások folyamatosan figyelmen kívül hagyásával rendszeresen és szándékosan megszegte a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 8.§ (1)-(3) bekezdéseiben, továbbá az 52.§ (1) bekezdés c)-d) és e) pontjaiban foglalt munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit, munkaköri leírásának V.9., VI.1., 2., 3. és 5. pontjait. Összességében is olyan magatartást tanúsított, amely közvetlen munkahelyi vezetőjében és a munkáltatóban is bizalomvesztést eredményezett.

A felperes keresete és az alperes érdemi ellenkérelme

- [7] A felperes keresetében a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel 372.000 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, valamint 1.488.000 forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmentés indoka valótlan.
- [8] A felmentés első pontjával kapcsolatban elmondta, hogy bár maga szervezte az érdekképviselői ülést, mely az átalakulással kapcsolatban volt szükséges, erre meghívták a rektorhelyettest, aki maga jelölte meg ezt az időpontot az értekezlet idejeként. Állította, hogy az ügyfelek ellátását saját jogkörben nem függesztette fel, azon a napon nem is ő, hanem egy másik munkavállaló volt jogosult a beosztásra. Az ügyfeleket időben értesítették, mindösszesen két ügyfél volt érintett az ebédszüneti ellátással kapcsolatban, akiknek az ellátását egy negyedéves konduktor hallgatóval oldották meg, egyébiránt önellátásra képes felnőttek voltak. A szükség szerinti negyedéves főiskolai hallgatók ilyen bevonása gyakorlat volt az alperesnél.

- [9] A felmentés második indokával kapcsolatban állította, hogy nem tagadta meg a munkavégzést, egyszerre két helyen kellett volna lennie, amelynek nem tudott egyidőben eleget tenni, ezért a rektor-helyettes utasítására nála megjelent, melyről a közvetlen felettesét sms-ben időben tájékoztatta. Mivel ezen állítólagos kötelezettségzegés miatt az alperes már írásbeli figyelmeztetést alkalmazott, a felmentés ezen indoka a kettős szankcionálás tilalmába ütközik.
- [10] A kazah utazással kapcsolatban vitatta, hogy a jogkörét túllépve képviseleti jogosultság nélkül járt volna el, állította, hogy fel volt hatalmazva a közvetlen kommunikációra. Az általa felettesnek írt levél nem volt alkalmas a vezetői tekintély rombolására.
- [11] A szolgáltatási értékesítési osztályvezetőnek sem írt durva, minősíthetetlen hangnemben levelet. A munkáltató megsértette az együttműködési kötelezettségét, amikor távollétében vitte el a szekrényét előzetes jelzés és tájékoztatás nélkül, a tartalmát pedig szétszórva otthagya. A műszaki osztályvezetőnek írt levelet követően az ügyet személyesen megbeszélték és akkor a felperes elnézést is kért a műszaki osztályvezetőtől.
- [12] Vitatta, hogy diktatórikus magatartást tanúsított volna. Volt olyan, hogy az értekezleten egy konduktor elsírta magát, de nem az általa tanúsított magatartás miatt, hanem a kialakult bizonytalanságból eredő feszültség okán.
- [13] A nyári táborral kapcsolatos felmentési indok vonatkozásában állította, hogy a nyári tábor megszervezése nem kizárólag az ő feladata volt. Vitatta, hogy olyan szolgáltatást ajánlott volna fel, ami már teljesen más feltételekkel elérhető, vitatta az árbevétel kiesést és a presztizsvesztést. Állította, hogy a regisztrációs felület közvetlen felettese és a szolgáltatási igazgató ellenőrzése után került ki a honlapra, de nem is volt munkaköri feladata a nyári táborokkal kapcsolatos regisztrációs felület kezelése, az az adminisztrátor és a PR munkatárs munkakörébe tartozott. Az ő feladata a nyári táborral összefüggésben a jelentkezők értékelése, behívása és csoportba osztása volt.
- [14] Állította, hogy a munkakör módosítást nem fogadta el és ilyet nem is jelentett be a többi munkavállalónak. Az ...beli tartózkodásának ideje alatt közvetlen felettese kész helyzet elé állította és kész tényként kezelte a munkakör módosítást. Erre figyelemmel írta meg a levelet, amelyben szakmai szempontból bírálta a megküldött, álláspontja szerint hiányosan összeállított anyagot. Előadta, hogy a felettese is hozzá hasonló stílusban kommunikált.
- [15] Állította, hogy véleménynyilvánítása és kritikai észrevételei előadása során nem sértette a munkáltató jó hírnevét, az Mt 8.§ (3) bekezdésben foglaltakat. Kritikai észrevételeit e-mailben közölte, nem rombolta senkinek a tekintélyét, nem volt becsmérlő, senki előtt nem járatta le az alperest. Véleménynyilvánításának és kritikai észrevételének a célja minden esetben a munkavégzés jobbítása volt. Tudtával nem előírás az elperesnél, hogy „sunyi módon a lényegi problémákat eltusolva mézes-mázos stílusban kommunikáljunk”. A határozott, problémákra figyelmet felhívó kommunikáció nem jelenti a bizalomnak nem megfelelő magatartás tanúsítását. Munkatársaival munkaviszonya alatt mindvégig együttműködött. A Kjt. 30.§ (1) bekezdés c) pontja szerinti tartós emberi alkalmatlanság nem állapítható meg azon az alapon, ha a munkavállalónak határozott, egyenes stílusa van és kritikus megjegyzéseket tesz szakmai kérdésekben.
- [16] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy a felmentés indokaiban foglaltak valóságos és okszerűek. Nem volt szokás az alperesnél munkaidőben értekezletet szervezni, a megbeszélés szervezése a felettes engedélye nélkül szabályzatba ütközött. Valós, hogy a

felperes saját hatáskörben az ellátást felfüggesztette, jogkörét túllépve helyettest jelölt. Nem engedélyezett, hogy a főiskolai hallgatók felügyeljék az ellátottakat.

- [17] A felmentés második indokával kapcsolatban előadta, hogy a felperesnek ...en lett volna feladata a közvetlen felettese utasítása alapján. Ugyan sms-ben tájékoztatta a felettesét, de ez nem elegendő, mert a felettes engedélye lett volna szükséges a távolmaradásához. A felperes egy felette utasítási jogkörrel nem rendelkező személy kérését követve, önkényesen a közvetlen felettese utasítását negligálta, így engedély nélkül távol maradt a feladat ellátási helyétől.
- [18] A felmentés harmadik indoka is valós, az egycsatornás kommunikáció lényeges intézményi érdek, márpedig az alperes a kazah utazással kapcsolatban nem hatalmazta fel a felperest kommunikációra, a szerződésben pontosan meghatározták, hogy kik a kapcsolattartók. Az ügyféllel való kommunikáció során a felperes a jogkörét túllépte, ezen túlmenően pedig tartalmilag sem a munkáltató érdekeit képviselte. A felperes a levél megírására nem volt jogosult, továbbá jóváhagyta a partner számára, hogy a szerződéstől eltérően ne Moszkván, hanem ...on keresztül teljesítse a szerződési kötelezettségeit. A felperesnek a szerződés rendelkezésének módosítására nem volt jogosultsága. A felperesnek a kazah utazással kapcsolatos levele vezetői tekintélyt romboló, de nem is ténszerű.
- [19] A felperes stílusa nem felelt meg az általában elvárható munkahelyi kommunikációnak, a ténszerű és a munkatársak tiszteletét tükröző véleménynyilvánításnak. A felperes durva, elfogadhatatlan stílusban kommunikált a vezetőkkel, ismétlődő magatartásbéli összeférhetetlenséget tanúsított, becsmérő hangvételű leveleivel hozzájárult a tartós alkalmatlanságnak a jogszerű megállapításához. A felperes kifejezetten elfogadta a munkaköri feladatok módosítását, bár munkaköre nem módosult, mert csak a szervezési feladatai csökkentek. A felperes által kritizált, a felettese által készített szakmai anyag még nem volt kész, a felettes éppen a felperest és más munkatársakat kért meg, hogy azok teljessé tétele érdekében működjenek közre.
- [20] A felperes a nyári táborral kapcsolatosan a testvérkedvezményekről és a tábor helyszínéről helytelen tájékoztatást adott, valamint helytelenül az új jelentkezők első konduktív vizsgálatát a tábor hetének első napjára osztotta be.
- [21] Az alperes arra is hivatkozott a végkielégítéssel kapcsolatban, hogy annak megfizetésére nincs jogalap, tekintettel arra, hogy az Mt. 82. § (3) bekezdés b) pontja szerint a munkavállaló részére akkor lehet jogellenes megszüntetés esetén a végkielégítést megfizetni, ha a munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben. A Kjt. kifejezetten kizárja a 77. § alkalmazását, a felperes, mint közalkalmazott nem is az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben, hanem a Kjt. 37. § (2) bekezdése szerint.

Az elsőfokú bíróság döntése

- [22] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetének helyt adott. A határozat indokolása szerint a felmentés indokai valótlanok és okszerűtlenek.
- [23] Az elsőfokú bíróság az első felmentési indok kapcsán csupán azt találta valósnak, hogy a felperes érdekképviseleti megbeszélést szervezett, azt azonban nem, hogy ez tilos lett volna. A tanúvallomások alátámasztották, hogy bevett szokás volt, hogy a csoportmegbeszéléseket ebédidőben tartották. **J.Sz.K.** tanú elismerte, hogy aznap csoportvezetőként ő készítette a beosztást

és ő jelölt helyettest. A tanúk azt is elmondták, hogy a munkahelyi gyakorlatnak megfelelően főiskolai hallgatókra bízta az ellátottakat és egyeztettek a szülőkkel is. Nem volt bizonyított, hogy a felperes veszélyeztette volna bárkinek az ellátását.

- [24] Az elsőfokú bíróság a második indok kapcsán utalt arra, hogy miután a kötelezettségszegést az alperes már írásbeli figyelmeztetéssel szankcionálta, ezért ez nem képezhetette később egy felmondás indokát sem. Az elsőfokú bíróság mindazonáltal az indokot mégis elbírálta és megállapította, hogy a felperes a hivatkozott nap reggel kapta az üzenetet, hogy a főiskolán a rektorhelyettesnél 10 órakor meg kell jelennie az átalakulással kapcsolatos megbeszélésen. Ennek tényéről a felettese megfelelő időben sms-ben tájékoztatta. A felettese az sms-re nem reagált és nem szólította fel a felperest a csepeli helyszínen való megjelenésre.
- [25] A harmadik felmondási indok kapcsán az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperesi munkáltatónak kellett volna eljárnia annak érdekében, hogy a szerződéses partner a szerződést betartsa és a repülőjegyeket ne az utazás napján reggel kapják meg a kiutazók, köztük a felperes is, hanem a szerződés szerinti időpontban. Az alperes nem igazolta, hogy bármiféle felszólítást intézett volna a szerződéses partner irányába. A felperes ezért alappal érezhette, hogy a felettese nem megfelelően jártak el, míg a hátrány őt és a vele utazó konduktort sújtotta. A felperes önhibáján kívül bizonytalan és méltatlan helyzetbe került, a kiélezett helyzetben igyekezett megoldást találni a bizonytalan helyzet mielőbbi megoldására. Az elsőfokú bíróság az alperes egycsatornás kommunikációra való hivatkozását megalapozatlannak találta, tekintettel arra, hogy a felettes épp egy külsős konduktort hatalmazott fel a kommunikációra.
- [26] Az elsőfokú bíróság szerint az ezt követően írt felperesi kritikus hangvételi levél a felperes véleménynyilvánítási szabadságán belül került megírásra, abból durva hangnem, negatív, tekintélyt romboló számonkérés nem olvasható ki.
- [27] Ugyancsak nem volt minősíthetetlen vagy durva a felperesnek a szolgáltatási értékesítési osztályvezetőnek írott határozott hangnemű levele, ami a munkavállalók közötti közvetlen kapcsolatba belefért.
- [28] A hatodik indok az elsőfokú bíróság szerint nem világos és nem valós, mert hiányzik a felmentésből, hogy a felperes mikor, kinek, hogyan kommunikálta az óradíjakat, továbbá az órabér közlése tekintetében az alperes semmilyen bizonyítékot nem csatolt és bizonyítási indítványt sem tett. A felperes felettese megerősítette, hogy a felperessel korábban egy magasabb összegről állapodtak meg, amelyet tanú megvétózott. A levél ugyancsak nem tekinthető durva, tisztetlen, minősíthetetlen stílusúnak, miként a műszaki osztályvezetőnek írt levél sem. Ez utóbbit megfelelően indokolja az alperes együttműködési kötelezettségét sértő eljárása, az, hogy a felperes székényét a felperes előzetes tájékoztatása és értesítése nélkül pakolták ki és vitték el.
- [29] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperesre jellemző volt a konduktorok részére tartott megbeszéléseken a diktatórikus magatartás, a munkatársakkal szembeni megalázó viselkedés. A meghallgatott tanúvallomások ezt nem támasztották alá. A tanúk elmondták, hogy diktatórikus, megalázó fellépést nem tapasztaltak a felperes részéről. Voltak ugyan olyan kollégák, aki elsírták magukat, de ez nem a felperes viselkedésével függött össze, hanem a változások miatti feszültséggel. A felperes határozott fellépésű vezető volt, aki mindvégig tevőlegesen, segítőkészen képviselte a munkatársak érdekeit.

Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a tanúként meghallgatott kancellár közvetlenül nem dolgozott a felperessel, konkrét példát a felperes magatartására nem tudott mondani, csak állította, hogy közvetlen kollégái panaszkodtak a felperes viselkedésére. A szolgáltatási igazgató tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes elfogadható hangnemben kommunikált, egy munkavállaló panaszkodott rá.

[30] Az elsőfokú bíróság szerint a nyári táborral kapcsolatos felmentési indok nem világos, mert nem derül ki belőle, hogy a felperes mikor, kinek, konkrétan milyen szolgáltatást ajánlott fel, ami már nem volt érvényes és ez mikor és konkrétan milyen mértékű árbevétel kiesést okozott. A felmentési indok nem is valós. A nyári táborral kapcsolatos regisztrációs felület kezelése nem tartozott a felperes feladatai közé. A felperesnek a tábor szervezésével kapcsolatban szakmai feladatai voltak, a gyermekek orvosi anyagait kellett átnézni és a konduktív nevelésükről dönten. A felperes felettese 2017. május 2-án a felperestől átvette a nyári tábor szervezésével kapcsolatos feladatokat. Nem róható fel a felperesnek, hogy a korábbi szokásoktól eltérően a későbbiekben felsőbb utasításra az első tanácsadásért is külön szolgáltatási díjat kértek és emiatt kellett egyeseknek újból regisztrálni. A testvérkedvezményrel kapcsolatos indokokat az alperes nem tudta igazolni, de a téves helyszín megjelölést sem.

[31] Az elsőfokú bíróság meglátása szerint az alperes a felmentés utolsó indokával kapcsolatban nem tudta bizonyítani azt, hogy a felperes elfogadta a kizárólagos mentori, konduktori feladatokat tartalmazó munkakört, melyet a felperes felettese május 22-i levelében kész tényként közölt a kollégákkal. Erre válaszolt a felperes akként, hogy a munkakör módosítást nem fogadta el, valamint szakmailag nem tartotta megalapozottnak a felettese által írt mentorálásról szóló munkapéldányt, azt a felettese által írt „valaminek” nevezte. Nem igazolt, hogy a felperes milyen széleskörben küldte meg levelét. Az elsőfokú bíróság szerint a „valami” jelző kétségtől negatív, azonban a durva, becsmérő szintet nem éri el. Az elsőfokú bíróság értékelte azt is, hogy a felperes által tanúsított magatartás és levelezés nem választható külön az alperes átalakulása során kialakult helyzettől, az azzal járó feszültségektől és rendszerszintű átalakulástól. A felperes véleménynyilvánítási jogát gyakorolta, kritikákat fogalmazott meg, de ez nem súlyos fokban veszélyeztette az alperes gazdasági, szervezeti érdekeit és alapvetően szakmai szempontú volt. A felperes és felettese kapcsolata konfliktusokkal terhelt volt, ezért azonban nem lehetett kizárólag a felperest felelőssé tenni. A felperes határozott, szókimondó személyiség volt, aki hangot adott annak, ha szakmai szempontból egyes utasításokkal nem értett egyet. Olyan megnyilvánulása azonban nem volt, ami sértette volna az alperes, illetőleg munkatársai jóhírnevét, becsületét. Bár a felperes felettese április 6-án levelében felhívta a felperes figyelmét a megfelelő kommunikációra, más munkatársakkal szemben eltúrta a nem megfelelő kommunikációt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[32] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és újabb határozat meghozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat nem megfelelően értékelte és azokból helytelen jogi következtetést vont le. Az elsőfokú bíróság az alperesi okirati bizonyítékokat és egyes tanúk vallomását indokolás nélkül figyelmen kívül hagyta, ezért az indokolási kötelezettséget is megszegte.

- [33] Az első felmentési indokkal kapcsolatosan rámutatott arra, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes már 2017. február 1-jét megelőzően ténylegesen szolgáltatásszervezői feladatokat látott el. Emellett az alperes bizonyította, hogy a felperes saját döntési jogkörében függesztette fel az ellátását. A felperes felettese és a szolgáltatási igazgató tanúvallomásában alátámasztotta, hogy a szolgáltatás felfüggesztésére senkinek nem volt joga, csak a kancellárnak. Egy olyan megbeszélésről, amely miatt egyéni fejlesztések késnek és valamennyi konduktor egyszerre esik ki a munkából, a kancellárnak és a közvetlen felettesnek is tudnia kellett volna. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adataival ellentétesen állapította meg, hogy nem volt tilos érdekképviselői megbeszélés szervezése az ebédidőben, nem vette ugyanis figyelembe azt, hogy ezen a megbeszélésen valamennyi konduktor megjelent. Megállapítható, hogy a felperes jogellenesen járt el a megbeszélés szervezésében, amelyre minden konduktort meghívott, de egyetlen egy vezetőt sem értesített. Mindez súlyosan sérti az együttműködési kötelezettséget és bizalmat.
- [34] A második felmentési indokkal kapcsolatosan hivatkozott arra, hogy a felsőoktatási intézményekben duális vezetés működik. Mivel a felperes a kancellári munkaszervezetben a szolgáltatási területen belül látta el a feladatait, így e munkaterület vezetői utasításainak megfelelően kellett eljárnia. Az a tény, hogy a felperes munkaköri leírása tartalmazta az intézmény más vezetőivel való együttműködést, nem jogosítja fel a munkavállalót a munkáltató utasításának a megtagadására. A felperes maga mérlegelte azt, hogy inkább a rektori terület megbeszélésén jelenjen meg, mellyel teljes mértékben figyelmen kívül hagyta az utasításadási jogkörgyakorlás szabályait. Nem tárgya ugyan a pernek, de a rektor-helyettes figyelmen kívül hagyta a hivatali utat, amikor közvetlenül a felperest hívta meg egy megbeszélésre és nem a felperes közvetlen vezetőjével egyeztetett a felperes meghívásáról. Megalapozatlan az az ítéleti megállapítás, hogy a felperes igazolható módon tájékoztatta távolmaradásáról a felettesét, mert közvetlenül a külső helyszínre való utazás alkalmával küldött „... sztorón” szövegű sms ennek a kíváncsalmnak nem felel meg. Ezen felmondási indok nem sértette a kétszeres értékelés tilalmát, hanem azt igazolja, hogy a felperes több alkalommal sértette meg a bizalomnak megfelelő tanúsításra vonatkozó kötelezettségét.
- [35] A harmadik és negyedik felmentési indokkal kapcsolatosan előadta, hogy okirati bizonyítékokat csatolt azzal kapcsolatban, hogy a felperes nem, kizárólag a felperes felettese volt jogosult a kazah partnerrel történő kommunikációra, ő volt ugyanis megnevezve a szolgáltatási szerződésben. Az elsőfokú bíróság jelentősen túlterjeszkedett a munkaügyi per tárgyán és keretein, amikor olyan kérdésben ítélte meg az alperesi intézményi stratégiáját, amely jelen pernek nem tárgya. A felperesnek nem volt kapcsolattartási joga és nem arról volt szó, hogy a felperes nem tudta, hogy mikor utazik, mivel a teljesítési periódus ismert volt előtte. Amennyiben a partner mégsem küldte volna el a jegyet, akkor a felperes itthon maradt volna és rendes munkavégzési helyén teljesítette volna feladatait. Ezért nem igazolt a kiélezett helyzet a felperes tekintetében. A kiélezett helyzet az alperesi intézmény és a kazah fél között állt fenn. A külső konduktor helyzete más, mert ő saját munkáltatója felé tartozik elszámolással, ezért volt indokolt és helyes lépés az ő felhatalmazása a kommunikációra. E körülményeket az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelően. A felperes kazahoknak írt levelében több szerződéses pontban is engedményt tett a kazah partnernek, hiszen mind a kiutazási útvonal, mind a jegyek megküldése idejének tekintetében eltért a szerződésben foglaltaktól, amelyre nem volt jogköre. Ezentúl véleményt nyilvánított olyan helyzetről, amely nem tartozott a hatáskörébe, annak részleteire rálátása nem volt és mindezt vezetői tekintélyt romboló módon tette meg.

- [36] Nem helytálló az az ítéleti megállapítás, hogy a „ki kellett volna utaznod”, „megbeszélni”, „rendezni”, „vállalni”, „visszautasítani” kifejezések a munkavállalói véleménynyilvánítás körébe tartozó megnyilvánulások, „a nem kell magunk alatt vágni a fát” kifejezés a vezetői munka értékelésének megengedett módja lenne. Ezek negatív, durva hangvételi, számonkérő jellegű megállapítások, melyek objektív szempontból is képesek a vezetői tekintély rombolására. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a három tanú erre vonatkozó előadását teljeskörűen figyelmen kívül hagyta.
- [37] Az ötödik felmentési okkal kapcsolatosan az elsőfokú bíróság a szolgáltatásszervező osztályvezetővel való kapcsolat közvetlenségének bizonyítására tévesen, egy a felperes és a közvetlen felettese közötti levelezést idéz be. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt is, hogy a felperes joggal háborodott fel és joggal lépte át a megfelelő kommunikáció kereteit. A kérdés, mely szerint „Te még be konduktív nevelést tartani?” nem volt megfelelő. Az alperes bizonyította, hogy a munkaszervezetben mi volt az elfogadott kommunikációs hangnem.
- [38] A hatodik felmentési indokkal kapcsolatosan a felperes „mire tartjuk az Ön osztályát?” kérdéssel egy osztályvezető felé tiszteletlen hangvételi levelet írt, melyet három tanú is megerősített.
- [39] A hetedik felmentési indok valós, még abban az esetben is, ha a felperes felháborodása jogos volt. A levelek stílusa tükrözi a felperesnek a felmentésben hivatkozott diktatórikus, számonkérő hangnemét. A levél több ilyen fordulatot, emellett kérdőjelek és felkiáltójelek sokaságát tartalmazza. „Magyarázatot kér” egy másik szervezeti egység vezetőjétől, mert „engedélye nélkül” vitte el a munkáltató a szekrényt.
- [40] A kilencedik felmentési okkal kapcsolatosan előadta, hogy az alperes bizonyította, hogy a felperes feladata volt a tábor szervezés: a 2018. június 15-i meghallgatáson a felperes közvetlen felettese úgy nyilatkozott, hogy a tábor szervezése teljeskörűen a felperes felelősségi körébe tartozott. Miután a felperes munkaköre szolgáltatásszervező konduktor volt, tehát a szervezeti egység valamennyi szolgáltatásának megszervezése hozzátartozott, kizárólag ő lehetett a felelős a tábor szervezésének szakmai hibáiért. Egy adminisztrátor - megfelelő ismeretek hiányában - nem tehet megalapozott nyilatkozatot arra nézve, hogy a tábor szervezésében kinek, milyen feladatai voltak, ezért kizárólag a felperes felettesének vallomása vehető figyelembe.
- [41] A tizedik felmentési indokkal kapcsolatosan az elsőfokú bíróság **G-K.D.** tanúvallomását megfelelő alap nélkül értékelte az alperes hátrányára. A tanú vallomása megerősítette, hogy a felperes elfogadta a megbeszélésen a munkakör módosítását azzal, hogy a mentori feladatok ellátását ki kell részletesen dolgozni. A felperesnek ezen a megbeszélésen nem kellett elfogadni a mentori feladatokat, hiszen az munkakörének részét képezte, csak a munkakörön belüli nagyobb hangsúlyban állapodtak meg, melynek feltétele volt a szakmai protokoll részletes kidolgozása. Valótlanul állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy nem igazolta az alperes a hivatkozott levéllel kapcsolatban, hogy az milyen körben került megküldésre. Az A/17. szám alatti melléklettel az alperes igazolta, hogy tíz személynek küldte meg a felperes a levelet, köztük a rektor-helyettesnek és hat vezető beosztású dolgozónak, mely már széles körnek tekinthető. Nem méltányolható a felperes újabb bántó hangvételi kirohanása, mert eddig is mentor volt és nem volt joga a felettese által készített anyagot alacsony szakmai minőségű anyagnak minősíteni, „valaminek” titulálni.
- [42] Az alperes az elsőfokú bíróság megállapításával szemben bizonyította a felmentési indokok valóságát és okszerűségét. Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a feszült helyzetet olyan lényeges

körülményként, ami meghatározta a felperes magatartását is. Az elsőfokú bíróság továbbá kizárólag a perben meghallgatott adminisztrátor tanúvallomására alapítva, az alperes új vezetésének működésére, a vezetés stílusára, szakmai színvonalára olyan megállapításokat tett, ami nem helytálló, megalapozott információkkal e körben nem rendelkezett, egyben túlterjeszkedett a munkajogi per keretein.

- [43] Kifogásolta, hogy az ítélet indokolásából hiányzik a végkielégítéssel kapcsolatos ellenkérelem elutasítására vonatkozó indok. Az indokolás azért is hiányos, mert az elsőfokú bíróság a kancellár, a szolgáltatási igazgató és a felperes közvetlen felettesének per érdemére kiható tanúvallomásait nem értékelte.
- [44] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a rá háruló bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget.
- [45] Az első felmentési indokkal kapcsolatosan az alperes a fellebbezésében tévesen, a tanúvallomásokkal ellentétesen állítja be a felperes megbeszéléssel kapcsolatos szerepét.
- [46] A második felmentési indok továbbra is a kettős értékelés tilalmába ütközik, egyébiránt valótlan is.
- [47] A harmadik és negyedik felmentési indok kapcsán előadott alperesi érvek megalapozatlanok, a kazah partnerrel történt kommunikáció nem volt a munkáltató érdekeit veszélyeztető. A felperes felettese külsős kollégát is erre biztatott és a felperest is megkérte. A vezetőnek kellett volna a kiutazás feszültség- és problémamentes szervezését biztosítani, a szerződéses partnert kötelezettségei teljesítésére kötelezni, de ennek nem tett eleget. Az üzenet ugyan határozott hangvételű volt, de nem durva, bántó vagy tekintélyt romboló.
- [48] Az ötödik felmentési indok kapcsán az alperes figyelmen kívül hagyta a felperes Hetényi úrnak írt korábbi levelét. Az alperes a keményebb, határozottabb hangnemet összemosza a fenntarthatatlan kommunikációval. A hatodik felmentési indok kapcsán ugyanez mondható el.
- [49] A hetedik felmentési indok kapcsán helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes az Mt. 51.§ (1) bekezdésében foglalt munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozó kötelezettségeit megszegte. Hangsúlyozta, hogy a levelében ezt kérte számon olyan hangnemben, amely a munkáltatónál töltött évtizedek alatt problémát nem jelentett. Az osztályvezető egyébként elismerve a hibát elnézést is kért a felperestől.
- [50] Észrevételezte, hogy az alperes a nyolcadik felmentési indok kapcsán egyáltalán nem tett a fellebbezésben nyilatkozatot, vagyis elismerte annak valótlanságát.
- [51] A kilencedik felmentési indok kapcsán az alperes a perben a felmentésben foglalt tényállást folyamatosan újabb elemekkel egészítette ki, mellyel új felmondási indokokat kreált. Az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a nyári tábor megszervezése és a regisztrációs felület megalkotása és karbantartása kizárólag a felperes feladata lett volna.
- [52] A tizedik felmentési indok alapja, hogy a felperes a véleménynyilvánítási jogát gyakorolta, amikor „valami” megjegyzést tett a felettese által készített szakmai anyagra. Ez azonban az Mt. 8.§ (3)

bekezdésében foglaltakat nem sértette és nem volt sem durva, sem tekintélyromboló. Az elsőfokú bíróság akkor sem járt el jogellenesen, amikor a munkáltatónál végbement folyamatokat, az átalakításokkal kapcsolatosan a munkavégzés légkörére és hangulatára vonatkozó megállapításokat tett. Az alperes tévesen a tanúkat hierarchia alapján osztályozta. Nem sorolható azonban hátrébb valakinek a tanúvallomása csak azért, mert adminisztrátor és nem vezető volt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indoka

- [53] A fellebbezés - az alábbiak szerint - megalapozatlan
- [54] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján - nagyjából - helyesen állapította meg a tényállást, és a megfelelő jogszabályok alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű értékelésével érdemben is helytálló döntést hozott. Ezért azt a másodfokú bíróság - a tényállás kismértékű kiegészítésével és a jogi indokolás egyes részeinek megváltoztatásával és kiegészítésével - a polgári perrendtartástól szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [55] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki: az alperes 2017. február 20-án írásbeli figyelmeztetést közölt a felperessel. E szerint a felperes 2017. február 20-án nem jelent meg az előre egyeztetett gyakorlaton a csepeli rehabilitációs központban és távolmaradásáról munkahelyi vezetőjét előzetesen nem tájékoztatta. A felperes az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban nem fordult bírósághoz.
- [56] A felperessel utazó külsős konduktor a ...ba való kiutazást megelőző nap kifogásolta, hogy Isztambulon keresztül repülnek, hivatkozott a személyes biztonságra és arra, hogy terrorista támadás volt az isztambuli repülőtéren. Kifogásolta, hogy a továbbiakban sem kapott semmilyen információt az indulásról és így nem tud tervezni. A felperes felettese délelőtt írt a kazahoknak, és engedélyezte, hogy Isztambulon keresztül vegyék meg a jegyeket, majd a külsős konduktort aggályai miatt feljogosította, hogy közvetlenül írjon a kazahoknak. A külsős konduktor esti órákban írt levelében a személyes biztonságra hivatkozással ismét moszkvai átszállással kérte a jegyek megvételét a kazahoktól. Ezt követően kérte a felperes segítségét.
- [57] A felperes 2017. március 31-én 20 óra 38 perckor írt a kazah kollégáknak és megírta, hogy megfelel az isztambuli átszállással megvett repülőjegy is. Ezt a levelet továbbította a felettesének, aki 21 óra 01 perckor írt a felperesnek arra nézve, hogy délben már megírta, hogy most az egyszer vegyenek isztambuli jegyeket, de kérte, hogy a jövőben kerüljék el ezeket a helyzeteket, moszkvai jegyvétel szükséges. Ezt követően a felperes este 21.30-kor írt levelet, mely kritikai észrevételeket tartalmazott a vezetők felé, és azzal szembesítette a vezetőt, hogy a konduktor kerül rossz helyzetbe a nem megfelelő eljárás miatt, továbbá, hogy a külsős kolléga mit fog gondolni a szervezésről és az alperesről. A levélben leírta, hogy véleménye szerint miként kellett volna a vezetőnek eljárnia.
- [58] A felperes 2017. április 5-én írt levelet **H.F.**nek és **R.T.**nak. Az előbbinek írt levélben kifogásolta, hogy szombatra konduktív nevelést egyeztetett, holott szombaton ilyet nem tartanak. Az utóbbinak írt levélben számos egyéb szakmai kérdés mellett a felperes észrevételezte, hogy a vezető az óradíjat

megvétózta, amely sok bonyodalmat okozott. A felperest felettese 2017. április 6-án figyelmeztette arra, hogy az az attitűd, amivel írásban kommunikál vele és a többi kollégával, semmilyen formában nincs segítségére. Kérte, hogy ha kérdése vagy problémája merül fel egyes helyzetekben, hagyjon fel a kioktató, cinikus, arrogáns kommunikációval és döntéseit egyeztesse a vezetővel, mielőtt közzéteszi azokat.

- [59] Az alperes elfogadhatatlan felperesi kommunikációra, ismétlődő magatartásbeli összeférhetetlenségre alapította a felmentés indokát. A felperes szolgáltatás szervező konduktor munkaköri leírása szerint munkaköri feladatai közé tartozott az együttműködés a főiskola által a területhez rendelt szakemberekkel, az alperes vezetőségével, más intézményegységek vezetőivel, valamint a csoportba beosztott konduktorokkal való kommunikáció értekezlet, illetve egyéni megkeresések útján. A felmentés indoka ezen kötelezettség megszegésével volt kapcsolatos, lényegében azt állította, hogy a felperes együttműködési kötelezettségét sértette meg, tiszteletlenül, sértően kommunikált, és a felettese tekintélyét rombolta.
- [60] Az alperes a fellebbezésben részben a bizonyítékok nem megfelelő értékelésére hivatkozott, ezért a felmentési indokokat a másodfokú bíróság is vizsgálta.
- [61] A másodfokú bíróság szerint az első felmentési indok csak kismértékben valós: az alperes a 17. számú jegyzőkönyvben elismerte, hogy a szolgáltatás szervezői konduktori megjelölés nem jelent kiemelt pozíciót a konduktorok között, azaz nem vezető beosztás, egyébiránt ezt a munkakört az azzal járó felelősséggel a felperes 2017. február 1-től töltötte be. Az ezt megelőző egyes esetleges vezetési feladatok önkéntes ellátása a felperesre nem hárít olyan felelősséget, amely a tényleges kinevezéstől őt terheli. Erre tekintettel megalapozatlanul hivatkozott az alperes a perben arra, hogy a felperes vezetői feladatokat látott volna el már 2017. januárjában. A felperes ugyanis az alperes által hivatkozott 2018. március 2-i jegyzőkönyvben éppen hogy olyan nyilatkozatot tett, hogy a státusza rendkívül bizonytalan volt, nem volt egyértelmű, hogy mezei konduktorként vagy csoportvezetőként volt jogosult eljárni. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok okszerű értékelésével helytállóan állapította meg, hogy a felperes a perbeli időszakban nem volt vezető, aznap a másik csoportvezető felelősségi körébe tartozott az ellátás biztosítása. **J.Sz.K.** tanúvallomásában megerősítette, hogy az adott napra ő készítette a csoportja számára a beosztást. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy valótlán azon felmentési indok, hogy a felperes az ügyfelek ellátását saját döntési jogkörben felfüggesztette volna. A bizonyítási eljárás adatai azt támasztják alá, hogy nem a felperes, hanem más munkavállaló volt azon a napon a csoportvezető, aki egyébként nem az ellátás felfüggesztéséről döntött, hanem arról, hogy a két ellátott szüleivel egyeztetve azon a napon későbbi időpontban kerül sor az ellátásra. Valótlán az is, hogy a felperes nem tájékoztatta volna az ügyfeleket, mert ez nem az ő kötelezettsége volt, de az ügyfelek egyébiránt tájékoztatásra is kerültek. A tanúvallomások továbbá azt a felperesi állítást is igazolták, hogy ebben az időpontban szoktak csoportmegbeszéléseket tartani, és bevett gyakorlat volt az alperesnél, hogy a hallgatókat kérték meg ilyenkor, hogy átmenetileg foglalkozzanak az ellátottakkal. Ezt a csoportvezető, **É.I.** és **N.A.** tanúvallomása is megerősítette.
- [62] A másodfokú bíróság szerint a felperes abban hibázott, hogy elismerten ő maga (a szakszervezettel együtt) szervezte a csoportmegbeszélést, de az ő személyes döntése volt, hogy a gyűlésre a felettesét nem hívta meg, arról nem értesítette. Ezt a felperes felettese már akkor alappal kifogásolta, ezt

akkor, fél évvel a felmentést megelőzően megbeszélték, további jogkövetkezésménnyel ez a kötelezettségszegés nem járt. Önmagában ezen felmentési indok ezért okszerűtlen.

[63] A második felmentési indok a kettős szankcionálás tilalmába ütközik, azzal kapcsolatosan ugyanis már írásbeli figyelmeztetést alkalmazott az alperes. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a munkavállaló korábban írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált valamely magatartása önállóan nem képezheti később felmondás indokát, de egy hasonló magatartás miatt történő munkaviszony megszüntetés (felmondás) megalapozottságát alátámaszthatja (BH2016/12/M27., BH1999.332.). Az elsőfokú bíróság emellett e kötelezettségszegést is elbírált és megállapította, hogy az valótlan volt, mert a felperes - amikor arról értesült - tájékoztatta sms-ben az osztályvezetőt arról, hogy egyidejűleg fontos munkahelyi értekezletre, az átszervezéssel kapcsolatos rektori megbeszélésre hívták, ezért nem tudott a másik munkavégzési helyen megjelenni. A felmentés ezen hivatkozását ezért sem önálló indokként, sem súlyosbító körülményként nem értékelte. A másodfokú bíróság szerint a keresetindítási határidőn belül meg nem támadott írásbeli figyelmeztetést a munkaviszony megszüntetési perben már nem lehet vizsgálni, mert az a jogbiztonsággal ellentétes. Mivel azonban erre a kötelezettségszegésre az alperes a felmentésben - a felmentés szövegéből megállapíthatóan - önálló, külön felmentési indokként, nem pedig súlyosbító körülményként hivatkozott, a kettős szankcionálás folytán azt nem lehetett figyelembe venni.

[64] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a kazahokkal való jogsértő levelezésre alapított felmentési indok valótlan és okszerűtlen. Téves az alperes azon hivatkozása, hogy a felperest nem érintette az, hogy utazik-e vagy sem, azt tudta, hogy utazni fog. Különbözőbb magyarázatot nem igényel, hogy ha a munkavállaló még a külföldi kiutazást megelőző napon, az esti órákban sem rendelkezik repülőjeggyel és nem tudja utazásának időpontját és módját, az olyan különös élethelyzet, mely a bizonytalanság folytán komoly feszültséget okozhat a munkavállalóban. Az alperes által csatolt szolgáltatási szerződés szerint a repülőjegyet a megbízónak a kiutazás napját megelőzően minimum 15 munkanappal megelőzően kellett volna biztosítani a Budapest - ... útvonalon. Ehhez képest a szerződés betartását az alperes nem követelte meg, holott a munkavégzés feltételeinek biztosítása a Kjt. 2.§ (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a saját munkavállalója tekintetében az ő feladata és felelőssége. A munkavégzés feltételei nem tekinthetők biztosítottaknak akkor, ha a másnapi kiutazáshoz szükséges repülőjegy még az utazás napját megelőző este sem áll rendelkezésre, az utazás időpontja és pontos feltételei nem ismertek, ez ugyanis az utazáshoz való megfelelő felkészülés akadályát jelenti. A szerződés 4.1. pontja szerint a felek haladéktalanul írásban közölnek egymással minden olyan körülményt, amely jelen szerződés szerinti teljesítés eredményességét érdemben érinti vagy befolyásolja. A felperes ezen szerződéses kötelezettségnek tett eleget akkor, amikor jelezte az utazás napját megelőző esti órákban a szerződéses fél számára, hogy elfogadják az isztambuli repülőjegyet és hogy legalább 24 órával korábban küldjék meg a repülőjegyeket. Ezt az alperes alappal nem kifogásolhatja, mert a felperes felettese aznap a délelőtti órákban ugyanilyen tartalmú nyilatkozatot tett. Ezért valótlan az az alperesi hivatkozás is, hogy a felperes önhatalmúlag megváltoztatta volna a szerződési feltételeket. Ezen túl a levél megírása az alperes kártól való megóvása miatt szükséges is volt, mert a felperes felettesének délelőtti levele, melyben az isztambuli repülőjegyet engedélyezte és a külsős konduktor levele, aki továbbiakban is ragaszkodott volna a moszkvai átszálláshoz, ellentétes volt, így az indulás előtti nap még az esti órákban sem lehetett egyértelmű a kazah partner részére, hogy milyen repülőjegyet vehetnek. A felperes 2017. január 17-i e-mail levelezéssel cáfolta az alperes egycsatornás kommunikációra vonatkozó hivatkozását és igazolta, hogy a felperes - felettese

engedélyével - korábban is írt a kazah partnernek. A levelezésből az is kitűnik, hogy a felperes felettese nem munkaszervezési okból, hanem mindösszesen azért jogosította fel a külsős konduktort a kazahokkal való közvetlen levelezésre, hogy „ne neki nyafogjon, hanem fejezze ki nemtetszését a kintieknek”. Mindezen körülmények vizsgálata az elsőfokú bíróság részéről nem volt indokolatlan, mert ez alapján lehetett állást foglalni ezen felmondási indok valóságáról és okszerűségéről.

- [65] A másodfokú bíróság is egyetértett abban, hogy a felperes kazah utazás szervezésével kapcsolatos felettesnek címzett levele a körülmények folytán alappal felmerült észrevételeket tartalmazott, és nem lépte át a véleménynyilvánítás szabadságának alkotmányos és munkajogi korlátait. A felperesnek a munkáltató Mt. 51. § (1) bekezdés szerinti feltételek elmulasztására vonatkozó kritikus hangvételű levele a véleménynyilvánítás szabályait nem sértette, azt ugyanis az intézkedésre jogosult vezetőnek küldte meg, s az munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő olyan kérdésben született, melyben a felperes maga is személyesen érintett volt, továbbá a levélben trágár, becsületsértő megnyilvánulás nem volt. A levél mindösszesen kritikát tartalmazott arra nézve, hogy a felperes felettesének mit kellett volna - a felperes véleménye szerint - megtennie, mit mulasztott és ennek mi a jogkövetkezménye. A másodfokú bíróság szerint egyértelműen nem sérti az Mt. 8. § (3) bekezdésben foglaltakat a felettes bírálata, ha ez csak szűk körben, az illetékes vezetők előtt történik, annak tárgya munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek elmulasztása és a véleménynyilvánítás kifejezőmódjában sem trágár, becsületsértő vagy jóhírnevet sértő.
- [66] A felmentés 5. indokában foglaltak valótlanosságát is helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság. Tény, hogy a felperes a munkavégzés releváns körülményeire rámutató levelében direkt, határozott hangnemet használt, de ez akkor sem tekinthető durva, minősíthetetlen és még a minimális együttműködési kötelezettséget is nélkülöző levélnek. A felperes és a másik munkatárs közötti szakmai konfliktussal kapcsolatban a levélben a felperes nem lépte túl a véleménynyilvánítás határait, becsületsértő kifejezést nem használt. A levélben a felperes rámutatott arra, hogy szombatokon konduktív nevelés nincs, a levél egészéből nem állapítható meg, hogy a felperes megsértette volna munkaköri kötelezettségeit.
- [67] A felmentési indok 6. pontjában foglaltak is valótlanok, nem bizonyított, hogy a felperes az óradíjat előzetesen kommunikálta volna, ezt cáfolták a perben meghallgatott tanúvallomások. Az pedig, hogy a felperes a humánerőforrás menedzsment osztályvezetőt tette felelőssé a főiskolai hallgatók megbízási díjának megvétózása miatt, a véleménynyilvánítás keretein belüli tényállítás, az osztályvezető e tekintetben a szerepét elismerte, csak „a megvétózás” kifejezést sérelmezte. A levélben foglaltak a szakmai vita kereteit nem haladták meg. Mindkét levelet a felperes 2017. április 5-én írta, a felettese ezt követően figyelmeztette a nem megfelelő kommunikációra. A felperes a levelekben határozottan és egyenesen kommunikált némi kritikus felhanggal, de ezzel nem sértette a munkatársakkal szembeni együttműködési kötelezettségét. A felperes a leveleket az érintett vezetőknek küldte el, azok szakmai tartalmúak voltak, melyek célja a működés megfelelő biztosítása volt. A felperes továbbá igazolta, hogy a munkahelyi levelezésben a közvetlen hangnem érvényesült, a felettese is szabadabban, közvetlenebbül kommunikált a kollégákkal.
- [68] A felmentési indok 7. pontjában foglaltak tekintetében is egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal, az abban foglaltak nem valósak és okszerűek. A felperes távollétében került a felperes szekrénye kiürítésre és átszállításra, melyről a felperest nem tájékoztatták. Amikor a felperes a külföldi kiküldetést követően az irodájába belépett, a földön szétszórta iratokat, adatkezelés szempontjából érzékeny okmányokat talált. Ezzel kapcsolatosan arról tájékoztatták,

hogy a fizikai erőforrás menedzsment osztályvezető szállíttatta el a szekrényt. A felperes a levelet jogai védelme érdekében, érdekei érvényesítése végett írta. Ez a levél sem tekinthető minősíthetetlen hangvétellének. Nem vitatott tényadat, hogy ezt követően a felperes és a fizikai erőforrás menedzsment osztályvezető tisztázták a félreértést és egyértelműen kiderült, hogy a felperest a felettese nem tájékoztatta a szekrénye elszállításáról és annak tartalmának kiürítéséről, holott ez szükséges lett volna.

[69] A felmentés 8. indokában foglaltak teljességgel megalapozatlanok, az alperes nem bizonyította, hogy a felperesre diktatórikus magatartás lett volna jellemző, a munkatársak és a mentorált konduktorokkal szemben megalázó viselkedést tanúsított volna. A meghallgatott munkatársak és mentorált konduktorok egyértelműen cáfolták ezt a felmentési indokot. A felperest határozottnak, segítőkésznek és jószívűnek írták le, akitől távol állt a diktatórikus magatartás és a megalázó viselkedés. A perben tanúként meghallgatott vezetők ilyen közvetlenül észlelt felperesi megnyilvánulásról ugyancsak nem tudtak számot adni. Az alperes által hivatkozott szolgáltatási igazgató tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy amikor a felperes vele kommunikált, emberileg elfogadható hangnemet ütött meg. A vezetők tanúvallomásukban csak a per tárgyává tett leveleket kifogásolták. E levelek azonban nem diktatórikusak és nem tartalmazznak megalázó kijelentéseket. A felperesnek a vezetőtársakkal szemben tanúsított, a hivatali környezetben szokatlan egyenes, direkt stílusa önmagában a nem megfelelő kommunikációt nem támasztotta alá, a felperes szóbeli kommunikációjával kapcsolatban pedig még negatív tényállítás sem hangzott el. Az alperes a munkahelyi levelezésből, a napi szinten írt számtalan munkavégzéssel kapcsolatos üzenetből kiragadott levelekre és abban egyes mondatokra alappal nem hivatkozhat, azok ugyanis nem tartalmaztak oly mértékben sérelmes kifejezéseket, amelyek igazolták volna a megfelelő kommunikáció hiányára vonatkozó alperesi állítást. A levelek összessége pedig igazolta a felperes együttműködő magatartását, megfelelő kommunikációját. A felperes levelei a munkavégzéshez szükséges és kapcsolódó tartalommal kerültek megírásra, és azokat az arra jogosult személyeknek küldte meg.

[70] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a 2017. július közepén tartandó nyári táborral kapcsolatos felmentési indokot az alperes nem bizonyította: nem igazolt, hogy a felperes kizárólagos munkaköri feladata lett volna a nyári táborok megszervezése és a szervezésben számára felróható mulasztást követett volna el. Az sem bizonyított, hogy a felperes egyértelmű utasításokat kapott volna a nyári tábor szervezésének mikénti végrehajtására, beleértve az első tanácsadást is. A táborokat régóta szervező, elfogulatlan munkatárs tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes feladata a nyári táborral kapcsolatosan a szakmai részre koncentrálódott. A regisztrációs felületet a felperes felettese és egy másik vezető hagyta jóvá. A felperes felettese 2017. május 2-től át is vette a nyári táborok megszervezését. A tanú vallomását a becsatolt levelezés is igazolja. Miután a regisztrációs felületet a felperes felettese és a szolgáltatási igazgató engedélyezte, ezzel kapcsolatos hiányok és hibák a felperesnek fel nem róhatóak. Azon alperesi tényállítás pedig, hogy ha a felperes felettese jóvá is hagyta a nyári táborral kapcsolatos tartalmat, a felperesnek akkor is tiltakoznia kellett volna legalább egy alkalommal, teljességgel megalapozatlan. A felperes ugyanis a felettese utasításai szerint köteles ellátni a munkáját. A ... Hotel bezárására vonatkozóan a becsatolt levelek azt is bizonyítják, hogy a hotel bezárásának ténye 2017. júniusában derült ki, amikor már a felperes felettese szervezte a táborral kapcsolatos teendőket. A felperes felettese a felperes felmentését kezdeményező okiratban a felperes terhére róta, hogy komoly szervezési nehézségek merültek fel a júliusi táborkezdés során, holott május 2-től már ő látta el ezeket a feladatokat. Az első

tanácsadással kapcsolatban a vezetők sem értettek egyet, ezért nem volt olyan, amit a felperesen számon lehetett volna kérni. Az, hogy a felperes felettese szerint utólag, időközben másképpen kellett volna eljárni, a fentiek hiányában nem kifogásolható.

- [71] A felmentési indok utolsó pontjában foglaltak szintén nem valósak: a felperes felettese a felperes munkakörét lényegesen megváltoztató, a szolgáltatásszervezői feladatokkal csökkentett munkakörmódosításra tett javaslatot. A tanúként meghallgatott **G-K.D.** is úgy nyilatkozott, hogy a módosításban végleges megállapodás nem történt a megbeszélés alkalmával, és ezt igazolja az is, hogy a felperes felettese a munkaköri változás egyeztetése tárgyában levelet küldött a felperesnek. A közalkalmazotti jogviszonyban nincs mód egyoldalú munkakör módosításra, a munkakör módosításához a felek megállapodása szükséges a Kjt. 2.§ (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 58.§-a alapján. A munkakör lényeges részét érintő változáshoz, vagyis a szolgáltatásszervezői feladatnak a felperes munkaköréből való kivonásához a felperes egyértelmű hozzájárulása szükséges. Ez akkor állapítható meg, ha a munkakör tekintetében való kinevezés módosítás is létrejött, melyhez a Kjt. 2.§ (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 22.§ (3) és 23.§ (1) bekezdése kötelező írásbeli alakot ír elő, melynek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Az, hogy nem jött létre ténylegesen a munkakör tekintetében történő megállapodás, igazolja a 2017. június 12-i e-mail is, melynek tárgya munkaköri feladat egyeztetés. A felperesnek az utazásával kapcsolatban munkatársának írt levele ennek ellenkezőjét nem támasztja alá, a felperes egyértelmű és feltétlen szóbeli akaratnyilatkozatának a pótlására nem alkalmas, különösen arra figyelemmel, hogy a felek a munkakör végleges tartalmában sem egyeztek még meg. Erre tekintettel az sem állapítható meg, hogy az Mt. 22.§ (4) bekezdése szerinti feltétel teljesült volna, azaz a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment volna. A felperes felettese hibázott, amikor a vezetőknek írt levélben kész tényként állította a munkakörmódosítást, holott abban megállapodás még nem jött létre. A felperes felettese egy még előkészítés előtt álló helyzetet jelentett be nyilvánosan, s ennek okán került sor a felperes levelének megírására, saját jogai védelme érdekében. A felperes a levelet a felettese által címzett körben küldte meg és mellékelte hozzá a felperes felettese által készített elnevezés nélküli vázlatot, feljegyzést, amit „valaminek” titulált. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy e jelző némileg negatív, de a véleménynyilvánítás határait, a felettes becsületét nem sértette és nem megfelelő kommunikációt sem igazol.
- [72] A felmentés indokában foglaltak egyrészt a nem megfelelő munkavégzésre vonatkozó kötelezettségszegéseket tartalmaztak, melyeket a felperes nem tudott bizonyítani. Ezen túl a felmentés indoka a munkatársakkal való nem megfelelő, tiszteletlen kommunikációt, és a vezetői tekintélyt romboló magatartást tartalmazta. Ez utóbbiak az együttműködési kötelezettség és a véleménynyilvánítás szabadsága alapján bírálhatóak el. A bírói gyakorlat szerint ugyanis a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik (BH2006. 201.), ugyanakkor a kritika, a szakmai vita a véleménynyilvánítás körében bírálendő el (EJEB ... kontra Magyarország ítélet).
- [73] A másodfokú bíróság szerint a magyar (BH 1994.300., Mfv.I.10.061/2017/4.) és a nemzetközi bírósági gyakorlat (EJEB ... kontra Magyarország, ... kontra Magyarország) egységes abban, hogy a munkavállaló felettese és munkatársai intézkedéseit az arra szükséges körben jogosult bírálni, ha a kritika a munkavégzéshez kapcsolódik, az a munkaviszonnyal összefügg és annak motivációja a munkavállalók jogainak védelme, illetve a hatékonyabb, jobb működés biztosítása, továbbá az trágár, becsületsértő, emberi méltóságot sértő kifejezéseket nem tartalmaz. A felperes szóbeli és

írásbeli kommunikációja a fenti feltételeknek megfelelt. Önmagában az, hogy írásban a megszokottnál szókimondóbb, egyenesebb stílusban írt a vezetőknek, nem sérti az együttműködési kötelezettséget, de a szabad véleménynyilvánítás korlátait sem. A felperes felettesének és más munkatársainak munkavégzéssel összefüggő munkahelyi levelezésben megvalósult bírálata a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságába beletartozik. A véleménynyilvánítás az alkotmányos alapjog munkajogi korlátait a konkrét esetben nem haladta meg, és kárt sem okozott, de még a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése sem merült fel.

- [74] A következőket érvényesülő bírói gyakorlat szerint a bizalomvesztés csak objektív indokon alapulhat, a felperes felettesének objektív tényadatokkal nem igazolt szubjektív érzete a bizalomvesztés megállapításához nem elegendő (Mfv.I.10.462/2018/4.) A közalkalmazotti jogviszony alkalmatlanság címén való megszüntetéséhez nem elegendő a munkáltató szubjektív véleménye, ahhoz az azt alátámasztó konkrét tények szükségesek (Mfv.II.10.241/2015/6.). Miután a felmentés indokai valótlank, az első felmentési indokban foglalt valós kötelezettségszegés pedig önmagában okszerűtlen, az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.
- [75] Az alperes alaptalanul hivatkozott fellebbezésében a bizonyítékok nem megfelelő értékelésére. Az elsőfokú bíróság a Pp. 206.§ (1) bekezdése szerint eljárva okszerűen értékelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat: a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak egybevetése alapján állapította meg; a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte, és meggyőződése szerint bírálta el. A tanúvallomásokat együttesen és a becsatolt nagyszámú okirati bizonyítékra, levelezésre is figyelemmel értékelte, ez alapján fogadta el az adminisztrátor tanúvallomását a felperessel konfliktusban álló felettesével szemben. A kancellár, a szolgáltatási igazgató és a közvetlen felettes tanúvallomását is figyelembe vette és okszerű indokát adta, hogy azok miért nem támasztják alá a felmentés indokát. A kancellár és a szolgáltatási igazgató tanúvallomása kapcsán helytállóan utalt arra, hogy közvetlenül csak a kifogásolt leveleket észlelték, az egyéb kötelezettségszegésről a felperes felettesének és más munkatársaknak az elmondása alapján értesültek. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok értékelése és mérlegelése során a logika szabályainak megfelelően járt el, abban iratellenesség, életszerűtlen következtetés nem volt tapasztalható.
- [76] Az alperes a fellebbezésében alaptalanul állította a Pp. 221. § (1) bekezdésének megsértését. A következőket érvényesülő bírói gyakorlat szerint önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet. A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5., Mfv.II.10.169/2017/5.). Az elsőfokú bíróság rögzítette a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, valamint levont következtetéseiről is megfelelően, a bizonyítékok egybevetésével számot adott.
- [77] Valóban hiányos azonban az elsőfokú bíróság ítélete a megítélt végkielégítés jogalapja tekintetében. Az alperes ugyanis a per során arra hivatkozott, hogy a végkielégítés megfizetésére még a felmentés jogellenessége esetén sincs jogalap, mert az Mt. 82. § (3) bekezdés b) pontja szerint a munkavállaló részére akkor lehet jogellenes megszüntetés esetén a végkielégítést megfizetni, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnéskor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült

végkielégítésben. A Kjt. kifejezetten kizárja az Mt. 77. §-ának alkalmazását és a felperes, mint közalkalmazott nem is az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben, hanem a Kjt. 37. § (2) bekezdése szerint. Az elsőfokú bíróság a végkielégítés jogalapja tekintetében nem foglalt állást, ezért azt a másodfokú bíróság pótolta.

- [78] A Kjt. 37.§ (2) bekezdése szerint nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Az Mt. 77.§ (5) bekezdés b) pontja szerint nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. A Kjt. 38. § (1) bekezdése valóban kizárja az Mt. 77. § alkalmazását, nem zárja azonban ki az Mt. 82. §-ának alkalmazását, hiszen a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit a Kjt. nem, hanem a Kjt. 2.§ (3) bekezdésének felhívása folytán az Mt. szabályozza.
- [79] A bíróság az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 25.§-a alapján nem jogosult Alkotmánybírósághoz fordulni mulasztással megvalósuló alkotmány sértés megszüntetése érdekében (540/B/1997. AB határozat), de a másodfokú bíróság megítélése szerint a perbeli esetben felmerült jogi szabályozási hiányosság alkotmányellenességet nem is eredményez. A jog azonban nem szabályoz olyan esetet, amit kellett volna, vagyis joghézag áll fenn a tekintetben, hogy ha a közalkalmazotti jogviszony kerül jogellenesen felmentéssel megszüntetésre tartós alkalmatlanságra vagy nem megfelelő munkavégzésre hivatkozással, a végkielégítés megfizetéséről a jogszabály kifejezett rendelkezést nem tartalmaz. A joghézag feloldása ezért a bíróság feladata. Az Alkotmánybíróság számos határozatában rámutatott arra, hogy a jogszabályok önálló értelmezése, illetőleg a jogalkalmazás során felmerülő nehézségek feloldása, az egységes jogalkalmazói gyakorlat kialakítása nem az Alkotmánybíróság, hanem a rendes bíróság hatáskörébe tartozik (35/1991. (VI. 20.) AB határozat, ABH 1991, 175-176. 57/1991. (XI. 8.) AB határozat, ABH 1991, 276-277 . 1115/B/1993. AB határozat, ABH 1994, 644.).
- [80] A másodfokú bíróság szerint az Mt. 82. § (3) bekezdés b) pontját kiterjesztően kell értelmezni, mivel az abban felhívott jogszabályhely, az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja tartalmában azonos szabályt tartalmaz, mint a Kjt. 37. § (2) bekezdése. Így annak ellenére, hogy az Mt. 82. § (3) bekezdés b) pontja a Kjt. 37. § (2) bekezdését kifejezetten nem nevesíti, azt mégis alkalmazni kell. A felperes ugyanis a jogellenes felmentés folytán veszítette el a végkielégítésre jogosultságát, ám a perben lefolytatott bizonyítás alapján nem volt megállapítható sem a nem megfelelő munkavégzés, sem pedig a tartós alkalmatlanság. Ezért az alperes köteles a végkielégítés megfizetésére. A fizetési kötelezettséget az Mt. 82.§ (1) bekezdése is megalapozza.
- [81] Az alperes arra is hivatkozott a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a munkaügyi per keretein bizonyos megállapításaival. A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróságnak valóban vizsgálnia kellett a levelek megírásának körülményeit, a levelek tartalmát, motivációját és értékelési körébe vonhatta az általános munkahelyi kommunikációt, a felperes és felettese kapcsolatát, az alperesnél folyamatban lévő átszervezést és az abból fakadó feszült helyzetet is. Ugyanakkor a másodfokú bíróság egyetértett az alperessel a tekintetben, hogy a munkaügyi per kereteit meghaladja az átszervezés céljának, indokoltságának vizsgálata, az ezzel kapcsolatos megállapításokat erre tekintettel mellőzi.

Záró rész

- [82] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 239. § folytán alkalmazandó Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VII.23.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdésén alapul.
- [83] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdése alapján személyes illetékmentes, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a költségmentesség alkalmazásáról szóló 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet alapján 14.§-a alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapult.
- [84] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 233. § kizárja.

Budapest, 2021. január 26.

. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró