



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.093/2021/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Tabi Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe1, ügyintéző: dr. Tabi Mária Zsuzsanna ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Dr. Szilágyi József Károly ügyvéd (alperesi jogi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen fegyelmi határozat hatályon kívül helyezése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.71.339/2020/7. számú ítéletével szemben a felperes által 8. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 12.000 (tizenkettőezer) forint másodfokú perköltséget.

A 15.000 (tizenötezer) forint le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 12.M.71.339/2020/7. számú, 2021. március 4-én hozott ítéletével elutasította a felperes keresetét, melyben az alperes által alkalmazott megrovás fegyelmi büntetés hatályon kívül helyezését, a büntetés következményei alól történő mentesítését kérte.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes szülési szabadságát követően 2018. október 10-től állt ismételten munkába az alperes intézetlénél, igazságügyi írás- és okmányszakértőként. Ebben az időszakban kezdte meg a munkavégzést igazságügyi szakértőjelöltként tanú4, akinek a mentorálására, az azonos szakterületen dolgozó felperest jelölték ki. A mentori tevékenység ellátására külön szabályzat az alperesnél nem volt.

[3] A szakértőjelölt gyermekei betegsége és egyéb családi okokból sokat volt távollat, ezért az érdemi mentorálási tevékenység elvégzésére kevesebb idő állt rendelkezésre. A felperes jelezte a szakmai vezetőnek, hogy a szakértőjelölt felkészültségét hiányosnak találja, ezért a mentorálás elméleti tananyag és egyszerűbb feladatok elvégzésére irányult. Ennek kapcsán tanú3 szakmai vezető utasította a felperest arra, hogy határidő kitűzésével és konkrét feladat kiadásával terhelje a szakértőjelöltet. Néhány feladatot az írás- és okmányszakértői osztály vezetője, tanú2 közvetlenül is meghatározott oly módon, hogy egyes kiszignált ügyeket kellett átadni a jelölt részére. Egy konkrét „búcsúleveles” szakvélemény tervezetének elkészítését így kapta meg a szakértőjelölt, amelyre a szakmai vezető kérésére a felperes konkrét határidőt is adott számára. A határidő leteltekor, 2019. február 15-én reggel 8,00 órakor, munkakezdekskor, a felperes rákérdezett a szakértőjelöltnél, hogy elkészült-e a rábízott feladattal. tanú4 azt a választ adta, hogy 2-3 órára még szüksége van a hibák kijavításához, a tervezet ellenőrzéséhez. A határidő betartása, illetve a határidő fogalmának értelmezése kapcsán a felperes és tanú4 szakértőjelölt között vita alakult ki, amely során a szakértőjelölt emelt hangon kiabált a felperessel. A felperes közölte, a felettesek számára azt fogja jelezni, hogy nem készült el határidőre a feladat. Majd e-mailt küldött a feletteseinek, tanú3nak és tanú2-nek arról, hogy tanú4 mentorálását a továbbiakban nem vállalja. A felperes távozását követően a szakértőjelölt tanú2-nek küldte meg aznap a szakvélemény-tervezetet.

[4] A kialakult nézeteltérés rendezése érdekében 2019. február 18-án megbeszélésre került sor a intézet igazgatója tanú1, továbbá tanú2 írás- és okmányszakértői osztályvezető, a felperes és tanú4 részvételével. A megbeszélés során a felettese többször felhívta a felperest arra, hogy folytassa a szakértőjelölt mentorálását. A felperes azonban elzárkózott a további közös munkától és kijelentette, hogy nem vállalja tovább a szakértőjelölt mentorálását, ilyen irányú vezetői utasítás esetére kilátásba helyezte a intézetl elhagyását. A személyi ellentét rendezésére, a közös munka folytatására végül nem került sor, a szakértőjelöltet áthelyezték a intézet2hez.

[5] tanú1 igazgató 2019. február 20-án fegyelmi eljárás megindítását kezdeményezte a felperessel szemben munkáltatói utasítás megtagadására hivatkozva. A fegyelmi eljárás lefolytatását követően a fegyelmi tanács a 2019. május 15. napján kelt 123.FE számú határozatával megállapította, hogy a felperes a szolgálati viszonyával összefüggő kötelezettségét vétkesen megszegte. Erre tekintettel az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) 39. § (1) bekezdés b) és c) pontja, továbbá 70. § (1) bekezdés a) pontja alapján megrovás fegyelmi büntetéssel sújtotta. A határozat indokolása szerint a felperes megtagadta a mentori tevékenységre vonatkozó vezetői utasítást és kilátásba helyezte az intézet elhagyását, mely magatartásával megszegte a munkaköri leírása 3.2.g), m) és 4.m), illetve u), továbbá 6.d) pontjaiban meghatározott kötelezettségeit, ezért a fegyelmi felelőssége megállapítható volt.

[6] Az elsőfokú bíróság az Iasz. 39. § (1) bekezdésére, továbbá az igazságügyi szakértőkről szóló 2016. évi XXIX törvény (a továbbiakban: Szaktv.) 5. §-ára hivatkozva vizsgálta a felperes munkaköri kötelezettségeit, az igazságügyi szolgálati jogviszonyból fakadó feladatait, figyelemmel a munkaköri leírásra és a fegyelmi határozatban megjelöltekre.

[7] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a mentorálás egyértelműen a felperes munkaköri kötelezettségének minősült, ez összefüggött a szakértőkre vonatkozó azon jogszabályi rendelkezésekkel, mely szerint a szakértőjelölt a kinevezéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat az igazságügyi szakértő szakmai felügyeletével szerzi meg. A szakmai felügyelet a jelölt munkájának irányítását, ellenőrzését, szakmai kérdésekben történő segítségnyújtást, szakmai feladatokkal történő ellátást jelent, amely proaktív hozzáállást igényel a szakmai felügyeletet ellátó személy, illetve a mentorált részéről is. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint tekintettel arra, hogy a szakértőjelölt csak így válhatott szakértővé, ezért a mentorálás a szakértők szolgálati jogviszonyához kapcsolódó lényeges kötelezettségnek minősült. Az elsőfokú bíróság objektív körülményként állapította meg, hogy a szakértőjelölt sokat volt távol a munkahelyétől, ebből következően érdemi mentorálási tevékenységre, erre tekintettel volt lehetőség. Ennek során a felperes részfeladatokat adott, illetőleg az elméleti tananyag megszerzésére helyezte a hangsúlyt. Az elsőfokú bíróság a tanúk vallomásai alapján azt állapította meg, hogy a felperes a 2019. február 15-i konfliktus kialakulásáig eleget tett a mentorálási kötelezettségeinek.

[8] A fegyelmi határozatban hivatkozott kötelezettségszegést, a 2019. február 15-ét követő eseményeket illetően kifejtette, hogy az igazságügyi alkalmazott köteles az Iasz. 39. § (1) bekezdés b) pontja értelmében a vezető utasításainak megfelelően, az elvárható gondossággal, pártatlanul ellátni a munkaköri feladatait. Az utasítási jog az igazságügyi szolgálati jogviszony alapvető, szerves része, a munkaszervezés, illetőleg a feladatok kiosztásának egyik eszköze. A vezető utasítással határozhatja meg a konkrét elvégzendő feladatokat, azok teljesítésének helyét, idejét és módját. A jogszerű utasításokat az igazságügyi alkalmazott köteles betartani, annak elmulasztása, megszegése esetén a törvényben meghatározott jogkövetkezmények alkalmazhatók.

[9] Az elsőfokú bíróság mindezekre figyelemmel megállapította, hogy tanúl egyértelműen utasítást adott a felperesnek a további mentorálásra. Az utasítás teljesítését a felperes megtagadta, hiszen tanúl konkrét vezetői utasítása ellenére sem változtatott az álláspontján. Az utasításnak nem tett eleget, sőt az intézet elhagyását helyezte kilátásba. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes a szolgálati viszonyából eredő lényeges kötelezettségét szándékosan szegte meg, tehát fegyelmi vétség megállapítására alkalmas magatartást tanúsított.

[10] Az elsőfokú bíróság az Iasz. 41. §-a alapján megállapította, hogy nem állt fenn az utasítás megtagadásának jogszerű feltétele, illetve ilyen tény a felperes nem bizonyított. A hivatkozott és általa sérelmezett munkáltatói utasítás a munkatárssal történő együttműködésre

irányult. Az alperes azzal nem bűncselekmény elkövetésére hívta fel a felperest, az utasítás nem ütközött jogszabályba sem és kifejezetten a felperes munkaköri kötelezettségeivel összefüggő feladatnak minősült. Az alperes jogszerű utasítást adott, amelynek teljesítését a felperes alappal nem tagadhatta meg. Ebből következően a fegyelmi vétség megállapítható volt, tehát a fegyelmi határozat nem ütközött jogszabályba. Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy a felperessel szemben kiszabott megrovás fegyelmi büntetés arányban állt az általa elkövetett kötelezettségszegéssel.

A felperes fellebbezése

[11] A felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetnek helyt adó érdemi döntés meghozatalát kérte, a Pp. 369. § (3) bekezdésére figyelemmel.

[12] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság téves ténybeli következtetéseket vont le, bizonyos ellentmondásokat nem vett figyelembe, a tanúk vallomását csak szűk körűen értelmezte és a tényállást is tévesen állapította meg.

[13] A felperes az Iasz. 41. § (4), (5) bekezdése megsértését állította, kifejtve, hogy e jogszabály megfelelő alkalmazása esetén nem hozhatott volna az elsőfokú bíróság keresetet elutasító érdemi döntést. Jogosult volt az utasítás kapcsán az egyet nem értését kinyilvánítani és emiatt nem érhetne hátrány.

[14] A felperes kifejtette továbbá, hogy jogszerűen tagadta meg az utasítást. Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy 2019. február 15-én már jelezte a feletteseinek a szolgálati út betartásával, hogy nem tudja a továbbiakban vállalni a mentori feladatokat. Korábban már azt is többször közölte, problémái vannak a mentorálttal a sorozatos távollétek és a hiányos felkészültség miatt. Ezeket a jelzéseit azonban a felettesek nem vették figyelembe.

[15] Az elsőfokú bíróság az ügy körülményeinek teljeskörű feltárása mellett köteles lett volna vizsgálni az általánosan elvárható magatartási követelményeket, a jóhiszeműség és kölcsönös együttműködés megtartását, a méltányos eljárás és a fokozatosság követelményének megtartását, a tájékoztatási kötelezettséget és a joggal való visszaélés kérdését is. Mindezek értékelése esetén nem hozhatta volna meg a fellebbezéssel támadott döntést, amely szerint kizárólag a felperes magatartása adott okot a fegyelmi eljárás lefolytatására és fegyelmi büntetés kiszabására.

[16] A munkaköri leírása alapján megtagadhatta az utasítást, mivel nem volt képes annak végrehajtására. A fegyelmi határozatban hivatkozott valamennyi munkaköri kötelezettségeknek eleget tett. A szakértői munkáját mindig az esküjéhez híven látta el, az elvárható pontossággal, pártatlansággal és a vezetői utasításoknak megfelelően. A munkájához kapcsolódó határidőket nem szegte meg. A mentori időszak közel 4 hónapja alatt pedig szűkös idő állt rendelkezésre a szakmai irányításra és a szakmai hiányosságok pótlására, de ennek ellenére együttműködő volt, a problémákat jelezte a vezetők felé több alkalommal. Ebből következően a mentorálást önhibáján kívül nem tudta megfelelően elvégezni, ennek ténye pedig ismert volt a felettesek előtt. tanú4 gyakori hiányzását a tanúk vallomása is egyértelműen alátámasztotta, azt az elsőfokú bíróság is megállapította. Az elsőfokú bíróság utalt arra is, hogy a mentorálás a mentorált részéről is aktív hozzáállást igényelt. Az állandó hiányzások és a hiányos szakmai ismeretek miatt azonban tanú4 mentorálása megvalósíthatatlan feladatnak minősült, ezért a felperes mentesült annak ellátása alól.

[17] A konfliktust kiváltó konkrét feladat végrehajtására egyértelműen a 2019. február 15-i határidőt határozta meg a mentorált részére. Álláspontja szerint nem volt alapos a tanú vallomása, hogy a munkaidő végéig tartott a határidő, mivel tanú4-nak is tudomása volt arról, hogy a felperes családi okok miatt eltérő munkarendben dolgozott. A perben tanú3 tanúvallomása is megerősítette, hogy az intézetben a határidőket úgy számolták a kialakult gyakorlat alapján, hogy a kiadott határnap reggelére, vagy az előző nap délutánra kellett teljesíteni a kiadott feladatokat. Ez az elvárás is ismert volt a szakértőjelölt előtt. Releváns körülmény volt továbbá, hogy a szakértőjelölt is elismerte a tanúvallomásában, hogy meg nem engedett hangnemben beszélt, kiabált a felperessel. Mindezen események következtében jelezte a feletteseinek, hogy feloldhatatlan személyi ellentét miatt nem vállalja a jelölt további mentorálását. Álláspontja szerint nem általánosságban tagadta meg a mentorálást, hanem konkrétan tanú4 mentorálását nem kívánta tovább folytatni, mert nem látta a lehetőségét a jövőbeli hatékony együttműködésnek. A mentorálás szoros együttműködést jelent éveken keresztül a mentorált és a mentor között, az alatt sor kerül szakvélemények közös elkészítésére is. tanú4 esetében reálisan mérte fel, hogy a habitusa és a szakmai hiányosságai okán nem tudnak eredményesen együttműködni. Lényeges tény, hogy közvetlenül is szignáltak ügyeket a szakértőjelöltre, továbbá lehetőség lett volna budapesti mentorálásra is. Mindezekről a felperest nem tájékoztatták.

[18] Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vizsgálta azt, hogy az utasítás megtagadásának mi volt az oka és ebben milyen közrehatása volt a mentoráltnak. Az ügy megítélése vezetői szinten sem volt egységes. tanú1 igazgató azt közölte, hogy példát akar statuálni, de ez csak a felperes vonatkozásában valósult meg. Az alperes semmilyen jogkövetkezményt nem alkalmazott azzal a tanú4-val szemben, aki meg nem engedhető magatartást tanúsított és bocsánatot sem kért viselkedéséért.

[19] A felperes számára fel nem róható, emberi természetű konfliktusból alakult ki a probléma, de az elsőfokú bíróság nem értékelte teljeskörűen az eseményeket, ennek következtében kizárólag a felperesnek kell viselni a fegyelmi büntetéssel járó következményeket. Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a meghallgatott tanúk vallomását, azok ellentmondásos részeit, mindez anyagi jogszabálysértéshez vezetett.

[20] A felperes fellebbezésében erre vonatkozó indokolás nélkül az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését is kérte az ítélet anyagi jognak való megfelelése felülbírálata körében.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[21] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[22] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság lefolytatta az ügy eldöntéséhez szükséges bizonyítást, alaposan feltárta az eseményeket, megalapozottan állapította meg a tényállást és kimerítően indokolta a döntését, melyet a peradatok, a bizonyítékok egyértelműen alátámasztottak. Az elsőfokú bíróság a bizonyítandó tények körében alapos és részletes tájékoztatást adott a feleknek és felhívta őket nyilatkozataik megtételére. Alappal sérelmezhető eljárási, illetve anyagi jogszabálysértés nem történt, nem merült fel olyan körülmény, amely szerint a felperes jogszerűen tagadhatta volna meg a vezetői utasítást. A fegyelmi eljárásnak nem az volt a tárgya, hogy a felperes és a szakértőjelölt között személyi jellegű ellentétre került sor. Kizárólag annak volt jelentősége, hogy a felperes megtagadta a vezetői utasítást és nem tartotta be a munkaköri leírásában foglaltakat. A felperes ráadásul nem csupán megtagadta az utasítást, hanem még azt is kijelentette, hogy távozik az intézetből, amennyiben tovább is mentorálnia kell tanú4-át.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[23] A fellebbezés nem alapos.

[24] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok alapos, helytálló értékelésével a tényállást helyesen állapította meg és arra alapítva jogszerű érdemi döntést hozott.

[25] Az ítéltábla teljes mértékben egyetértett az elsőfokú bíróság jogi álláspontjával a fegyelmi felelősséget megalapozó magatartás értékelése, a bizonyítékok alapján levont jogi következtetések tekintetében, a fellebbezésre tekintettel pedig az alábbiakat emeli ki.

[26] Az elsőfokú bíróság helyesen indult ki abból, hogy a mentori feladat az Szaktv. 5. §, 57.§-ában és a munkaköri leírásban foglaltak alapján a felperes alapvető, lényeges munkaköri feladata volt. A felperes mentori feladatra történő kijelölése a munkáltató utasítás adási jogköréhez tartozott, annak nem volt feltétele a felperes beleegyezése, vagy a vele való előzetes egyeztetés. A felperesnek joga volt kifejezni a véleményét a jelölttel való közös munkáról, illetve jeleznie is kellett, amennyiben a mentorálás során hiányosságokat, problémákat tapasztal. A mentorált viselkedése, gyakori hiányzásai, illetve szakmai hiányosságai azonban nem tették lehetővé a felperes számára az egyébként jogszerű utasítás megtagadását. A munkáltató a felperes véleményét meghallgatta, azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója a mentorálási tevékenység folytatására adott utasítást. A felperes tehát a véleményét kifejtette. Nem képezte az elsőfokú eljárásban kifejtett érvelés részét, hogy a véleménye kinyilvánítása miatti érte hátrány. Erre csupán a fellebbezésében hivatkozott, amit a Pp.373.§ (1) és (2) bekezdése alapján nem lehetett figyelembe venni. Megjegyzendő, az alperes nem az utasítással kapcsolatos véleménye, hanem annak megtagadása miatt alkalmazott jogkövetkezményt a felperessel szemben. Az utasítás megtagadása pedig nem volt vitatott a perben, azt a peradatok is alátámasztották. Eszerint az egyeztetésen a felettese többszöri utasítása ellenére a felperes azt közölte, hogy nem vállalja a jelölt további mentorálását és amennyiben ezt a munkáltató fenntartja, az áthelyezését fogja kérni.

[27] Az elsőfokú bíróság az Iasz. 41. §-a alapján megalapozottan foglalt állást abban a kérdésben is, hogy az utasítás teljesítését jogszerűen nem tagadhatta meg a felperes. A törvény rendelkezései értelmében erre a felperesnek csak abban az esetben lett volna lehetősége, ha az utasítás teljesítésével bűncselekményt, szabálysértést valósított volna meg, vagy ha az utasítás jogszabályba ütközik, vagy a teljesítéssel más személy életét vagy testi épségét veszélyeztette volna. Mivel a felperes által a mentorálás akadályaként felhozott körülmények (szakmai felkészültség, viselkedési probléma, gyakori távollétek) nem tartoztak ebbe a körbe, ezért azok érdemi vizsgálatára az elsőfokú eljárásban nem is volt szükség.

[28] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében a kölcsönös együttműködés, a méltányosság, fokozatosság, illetve a joggal való visszaélés törvényi követelményére, mert ezzel kapcsolatban sem fejtett ki érvelést az elsőfokú eljárásban. Mindezekre a Pp. 373.§ (1) és (2) bekezdése ellenére csupán a másodfokú eljárásban hivatkozott. Kiemelendő, hogy az alperes együttműködő volt, hiszen a felperes felettese a konfliktust követően haladéktalanul egyeztetést tartott az érintettek részvételével és igyekezett rendezni a kialakult nézeteltérést, továbbá többször is kérte a felperest az utasítás végrehajtására. A munkahelyi szervezet működését alapvetően kérdőjelezi meg, illetve akadályozza amennyiben a munkavállaló – jogszerű indok nélkül, személyi ellentétre hivatkozva megtagadhatja az utasítások végrehajtását és ennek következményeivel sem kell számolnia.

[29] Nem lehetett jelen perben vizsgálni, hogy a konfliktusban érintett tanú4 esetében – a felperessel szemben tanúsított magatartása miatt – miért nem került sor intézkedésre. A felperes magatartásának értékelését a fegyelmi határozattal érintett körben nem befolyásolta a határidők számításával kapcsolatos, helyben kialakult gyakorlat sem. A mentorált gyakori távolléteinek arra tekintettel sem volt jelentősége, mivel az alperes nem a mentorálás eredményességét kérte számon a felperesen, hanem annak egyértelmű

megtagadását. Nem befolyásolta a fegyelmi határozat jogszerűségét, hogy a felperes hivatkozása szerint csupán a konkrét munkatárs mentorálását tagadta meg, általánosságban nem zárkózott el ilyen feladat végrehajtásától. Az alperes ugyanis nem általánosságban, hanem a konkrét esetben, adott személyhez kapcsolódó utasítás megszegését róta a terhére. A felperes által hivatkozottak alapján nem lehetett megállapítani a feladat „megvalósíthatatlan” voltát sem.

[30] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helyes indokaira tekintettel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[31] A fellebbezési eljárásban pernyertes alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (3) bekezdése alapján igényelt perköltséget, Áfa hozzászámítása nélkül. A másodfokú bíróság erre tekintettel határozta meg a másodfokú perköltség összegét a tárgyalás időtartama és az előterjesztett fellebbezési ellenkérelem alapján.

[32] A felperest munkavállalói költségkedvezmény illette meg, ezért a pervesztessége okán őt terhelő fellebbezési illetéket a Pp. 525.§-a, továbbá 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése alapján, a meg nem határozható pertárgyértékre irányadó összegben.

Budapest, 2021. június 24.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró