



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.042/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felp. képv. címe, ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím3) **felperesnek** a alperesi képviselő egyéni ügyvéd (alp. képv. címe) által képviselt **alperes1** (alperes címe **alperessel** szemben közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.70.256/2021/35. számú ítélete ellen a felperes által 36. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

K ö z b e n s ő í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A másodfokú bíróság a felperes másodfokú perköltségét 90.000 (kilencvenezer) Ft-ban, az alperes másodfokú perköltségét 40.000 (negyvenezer) forintban, a fellebbezési illeték összegét 288.520 (kettőszáznyolcvannyolcezer-ötszázhusz) forintban állapítja meg.

A közbenső ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2006. szeptember 1. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban óvodapedagógus munkakörben az alperes tagóvoda neve tagóvodájában. A felperes 2020. április 14. napján belépett a Szakszervezetébe (a továbbiakban: szakszervezet) és ugyanaz nap megalapították a szakszervezet helyi alapszervezetét három fővel, melynek a felperes lett a választott csoportképviselője. A csoport alakuló nyilatkozatot a felperes az alperes intézményvezetője részére megküldte.

[2] A 2020. március 13-tól a koronavírus járványra tekintettel elrendelt átmeneti időszakban az alperes tagintézményvezetője zárt közösségi hálózat csoportban, e-mailen és telefonon tájékoztatta a munkavállalókat a munkaidőbeosztásról és az egyéb, munkavégzésüket érintő információkról. Március 14-én tájékoztatta a munkavállalókat arról, hogy 2020. március 16. napjától a város valamennyi óvodájában és bölcsődéjében rendkívüli szünetet rendeltek el, amelyről a szülőket értesíteni kell, fel kell mérni, hogy ki kér ügyeletet. Később újabb tájékoztatást küldött arról, hogy március 16-án mindenkinek be kell mennie, jelezze az, aki valamilyen okból nem tud bemenni, mert részükre szabadság kerül kiírásra, bemenni nem kötelező. A felperes 2020. március 22. napján válaszolt a tagintézmény vezetőnek e-mail útján tájékoztatva arról, hogy nincs szabadságon, nincs fizetés nélküli szabadságon, nincsen táppénzen, mivel annak eldöntése egészségügyi kérdés. 2020. március 26. napján az intézményvezető részére is küldött e-mailt, melyben tájékoztatta, hogy továbbra sincs szabadságon, és hogy az alperes által adott tájékoztatás az intézmény részéről a munkavállalók felé nem volt elégséges. Az e-mail a felperesen kívül öt munkavállaló nevét tüntette fel.

[3] A tagintézményvezető tájékoztatta a munkavállalókat arról, hogy 2020. március 30-tól engedélyezik a home office-t, amelyre szabályzatot készítenek. Feladatként adta ki a munkavállalók részére, hogy az általa csatolt dokumentum szerint írják be azt, hogy mi az a feladat, amit otthonról tudnak végezni. Az alperes 2020. március 30. napján a „Rendkívüli munkavégzés szabálya különleges jogrend idejére” szabályzatot fogadott el. Ebben rögzítette, hogy 2020. március 16. napjától visszavonásig rendkívüli szünetet rendelt el, valamennyi óvodában ügyeletet kell biztosítani. 2020. március 30. napjától pedig visszavonásig elrendelte a távmunka végzésének a lehetőségét úgy, hogy a távmunkavégzés határozott időre, 2020. április 30-ig került megállapításra azzal, hogy rendkívüli esetben bárki berendelhető. Rögzítette, hogy a nem ügyeletben dolgozó óvodapedagógusoknak milyen feladatokat kell ellátnia. A tagintézményvezető a munkavállalóktól azt kérte, hogy két óvodapedagógus ossza be magát egy hónapra úgy, hogy két hét szabadság és két hét home office kerüljön rögzítésre. Májusban két hét szabadságot ad ki, két hetet szükséges mindenkinek dolgoznia, melyből egy hetet ügyeletben az óvodában, egy hetet home office-ban van lehetőség dolgozni. Akik nem akarnak bejönni dolgozni, azok kérhetnek szabadságot. A tagintézmény vezető 2020. április 17-én küldte meg az otthoni munkavégzés igazolásához kitöltendő táblázatot azzal az utasítással, hogy a munkavállalók töltsék ki, mikor vannak beosztva. A felperes a vele együtt beosztott tanúl óvodapedagógussal nem osztotta meg a feladatokat.

[4] A tagintézményvezető 2020. április 21-én megküldte ismét a munkavállalók az elvégzett feladatokra vonatkozó tájékoztatót azzal, hogy minden hétre lebontva kell kitölteni és mivel munkaidőnek számít, az elvégzett feladatokat teljes munkaidőre vonatkozóan kell dokumentálni. Felhívta a munkavállalókat, hogy április 29-ig az óvoda e-mail címére küldjék meg a táblázatot. A felperes ezen beszámolási kötelezettségének 2020. július 31. napján tett eleget, ugyanakkor nem az alperes utasításának megfelelően töltötte ki a táblázatot. A 2020. március 30-tól április 3-i időszakra vonatkozóan ugyanazon beszámolót adta le, mint közvetlen kolléganője, valamint az is rögzítésre került, hogy megszervezte az óvodai ruhák

hazavitelének a rendszerét, azonban a felperes az óvodában 2020. március 15. napjától 2020. május 11. napjáig nem jelent meg.

[5] Az alperes a felperes részére 2020. március 16-tól 20-ig, 23-31. között, április 1-től 3-ig, 6-tól 8-ig, 29-től 30-ig, valamint május 4-től 8-ig összesen 25 munkanap szabadságot írt ki. A felperes a szabadságos tömb aláírását megtagadta. A felperes a munkavégzési helyén nem jelent meg az alperes által szabadságként rögzített napokon.

[6] A felperes a szakszervezet csoport képviselőjeként 2020. május 18. napján kérelmet adott át az intézményvezetőnek, melyben jelezte, hogy a munkavállalói jogok súlyosan csorbultak a veszélyhelyzet alatt és három nap válaszadási határidőt megadva további lépések kilátásba helyezésével rövid címszavakban írta alá az orvosolandó problémákat, melyek között szerepelt a jogellenes szabadság kiadásának rendezése, a rendkívüli munkavégzés ellentmondásainak tisztázása, írásba foglalt munkarend elkészítése, megfelelő védőfelszerelések biztosítása, kötelező karantén esetén a munkavállalók megfelelő kárpótlása, azonnali hatállyal a meg nem kapott bérjegyzékek átadása. A felperes átadott egy írásbeli tájékoztatást is, amely a választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmére, illetve a munkaidő-kedvezményre vonatkozó Mt.-ben rögzített szabályokat tartalmazta. Az alperes 2020. május 26-án tájékoztatta a felperest az általa indítványozott kérdésekben a munkáltatói intézkedésekről.

[7] A felperes a 2020. június 29-i nevelőtestületi értekezleten nehezményezte a csoport összevonását, az ennek folytán kialakuló gyermeklétszámot, többször hangsúlyozta, hogy nem hajlandó a másik csoport gyermekeire vigyázni, még a kolléganő szabadságon van.

[8] A felperes 2020. július 3. napján kelt levelében a város polgármesteréhez fordult a szakszervezet csoport képviselőjeként eljárva. A levélben előadta, hogy az intézményvezetővel több hónapon át tartó szóban és írásban történt megbeszélések nem vezettek eredményre, az intézményben azonnali megoldást igénylő problémák vannak, melyek nagymértékben veszélyeztetik a gyermekek iránti elkötelezett feladatellátást. A felperes ezt követően problémaként tüntette fel a jogellenesen kiadott szabadságokat, a jogsértően megvont bérpótlékokat, a rendkívüli szabályzatban elrendelt távmunka ellenére kiadott szabadságokat, a munkaszerződés módosítását, a pedagógus minősítésre jelentkezés akadályozását, a munkavállaló emberi méltóságát sértő etikátlan és eredménytelen három és fél órás zárt teremben történő megbeszélést, a bérjegyzékek több hónapra történő visszamenőleges kiadását, a cafetéria kifizetésének visszatartását, a szabálytalanul vezetett jelenléti íveket, a jogsértő eseti helyettesítést, a több éve fennálló óvodapedagógus hiány miatt a túlmunka kérdésének rendezését. A fenntartó a levélre nem válaszolt.

[9] 2020. augusztus 14. napján az alperes a felperes kinevezését módosította oly módon, hogy 2020. szeptember 1-től a munkavégzés helyeként a tagintézmény neve tagintézményt határozta meg, továbbá felmentette a felperest a munkaközösségi feladatok

ellátása alól. Az óvodai csoport szülői petícióban tiltakoztak a felperes kinevezésmódosítása ellen. A felperes és óvodapedagógus kolléganője a szülők által írt petíciót a szülők kérésére a többi szülővel aláíratatták. A petíciót a szülők az intézményvezető részére átadták. Az alperes 2020. augusztus 26. napján intézkedést hozott arról, hogy a felperest 2020. augusztus 31. napjától átmenetileg – várhatóan 44 munkanapig – a kinevezéstől eltérő munkahelyen kívánja foglalkoztatni. A felperes az intézkedés átvételét megtagadta.

[10] A szakszervezet egyik képviselője 2020. augusztus 26-án felhívta az alperes intézményvezetőjét és a beszélgetés alkalmával elmondta, hogy a felperes vezetői atrocitást jelentett be, azt jelezte, hogy volt egy egyeztetés, ahol nem engedték meg neki, hogy a helyiségből kimenjen, a kilincset tartották.

[11] 2020. augusztus 31-én az intézmény 15 munkatársa a polgármester részére beadványt írtak, melyben kérték a felperes más intézménybe vagy más munkahelyre történő áthelyezését. Az áthelyezési kérelmet azzal indokolták, hogy a felperes az intézményben viselkedésével, illetve folyamatos rágalmozásával konfliktust generál, az óvoda dolgozói között állandó feszült légkört teremt, mellyel megakadályozza a nyugodt, kiegyensúlyozott óvodai élet kialakítását, ami az óvodás korú gyermekek neveléséhez elengedhetetlen.

[12] A felperes 2020. szeptember 1-től szeptember 15-ig keresőképtelen állományban volt. Szeptember 7-én ügyvédi felszólítást küldött az alperes részére, melyben felhívta a kinevezéstől eltérő foglalkoztatására vonatkozó munkáltatói intézkedés visszavonására, a szabadságnylvántartás módosítására, visszamenőlegesen munkaközösség vezetői pótlék megfizetésére. Az alperes tájékoztatta a felperest arról, hogy keresőképtelen állományára tekintettel a kinevezéstől eltérő foglalkoztatását visszavonja, a felperes nem áll átírányítás alatt sem. Felhívta a felperest, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselői pozíciójával kapcsolatos iratokat küldje meg, melyre a felperesi jogi képviselő 2020. szeptember 16-án kelt levélben tájékoztatta az alperesi jogi képviselőt arról, hogy ezeket az iratokat már korábban megküldte, de ismételten mellékelte a csoport alakuló nyilatkozatát, és a felperes 2020. május 18-i levelét, valamint tájékoztatta az alperest arról, hogy a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 273. § (3) bekezdés a) pontja alapján védett szakszervezeti képviselőnek minősül.

[13] A tagintézmény tizenhat munkatársa 2020. szeptember 18-án az alpolgármesterhez fordultak írásbeli beadvánnyal, melyben ismét kérték a felperes más intézményben történő foglalkoztatását. A munkatársak az iratban előadták, hogy a felperes az előző tagintézmény vezetőre nyilvánosan tett sértő kijelentést több ízben, hogy alkalmatlan a vezetői feladatok elvégzésére, több alkalommal kellett rendre utasítani, hogy tisztelettel beszéljen vele, folyamatosan konfliktust keresett a vezetővel, amelynek következtében a vezető lemondott. A felperes az intézményvezetőt is több ízben nyilvánosan számonkérte és alkalmatlannak tartotta a vezetői pozíciójának betöltésére. Az óvoda hírnevét is negatívan befolyásolta a belső konfliktus.

[14] Az alperesi intézménynek 2020. szeptember 1-jétől új tagintézmény vezetője lett, aki részére a felperes 2020. szeptember 21-én újabb panaszbeadványt adott át, melyben kifogásolta, hogy nem kapta meg a bérjegyzéket, kérte a nevelőtestület tagjainak megküldött dokumentumokat részére megküldeni, a házirendet kinyomtatva tanulmányozásra átadni és egyéb munkajogi kérdéseket vetett fel.

[15] Az alperes intézményvezetője a munkavállalók által írt beadványokról 2020. szeptember 21. napján az alpolgármestertől értesült. Ekkor kérte a volt és a jelenlegi tagintézményvezetőt, hogy nyilatkozzanak a felperes által tett cselekményekről, akik írásban feljegyzést készítettek.

[16] Az alperes 2020. szeptember 25-én kelt és szeptember 28. napján közölt rendkívüli felmentéssel a felperes közalkalmazotti jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. A rendkívüli felmentés indoka szerint a felperes a munkahelyi közösséget folyamatosan bomlasztja, a munkáltatót nyilvánosan kritizálja, feszültséget generál, és azt fenntartja a munkavégzés során, amivel folyamatosan szándékosan, jelentős mértékben megszegi a pedagógus hivatás etika azon lényeges szabályait és elvárásait, mely szerint a pedagógus kötelezettsége, hogy sem tetteivel, sem nyilatkozataival nem csorbítja saját intézménye és hivatása jóhírét, annak öregbítésére törekszik. A felperes szándékosan megszegte a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényt (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (1) bekezdés f) pontjában foglalt együttműködési kötelezettségét. A felmentés konkrét indokai az alábbiak:

- 2020. június 26-án az csoport1 csoportban nevelt gyermekeket az óvodából külső helyszínre vitte, amit nem jelentett be a tagintézmény vezetőjének.
- A felperes 2020. június 29-én nevelőtestületi értekezleten nehezményezte a csoport összevonását, az ennek folytán kialakuló gyermeklétszámot és többször hangsúlyozta, hogy nem hajlandó a másik csoport gyermekeire vigyázni, míg a kolléganő szabadságon van.
- A felperes 2020. augusztus 17-én aláírást gyűjtött maga mellett a szülők körében az óvoda épülete előtt. Ennek során az intézmény jóhírét szándékosan megsértette. Magatartása nem felelt meg a Kar Etikai Kódex 2.2. pontjában foglaltaknak.
- A felperes 2020. márciusának közepétől folyamatosan megtagadta a tagintézmény vezető intézkedéseit, megkérdőjelezte vezetői és szakmai alkalmasságát, a tagintézményvezető munkáját ellehetetlenítette, amellyel szándékosan jelentős mértékben megszegte az együttműködési kötelezettségét.
- A felperes a munkáltatóról és annak eljárásáról minden alapot nélkülöző valótlan és a munkáltatóra nézve kifejezetten sértő, jóhírnevét csorbító tényállításokat fogalmazott meg a pedagógus jogsegély vonalon 2020. augusztus 26-án.
- A munkáltatót több alkalommal megfenyegette azzal, hogy az intézmény ügyeit a sajtónyilvánosság elé tárja, ezzel szándékosan, jelentős mértékben megszegte az Szmsz azon rendelkezését, mely szerint minden esetben tekintettel kell lennie a hivatali titkokra, valamint az intézmény jóhírnevére, érdekeire.
- A felperes a részére készített dokumentumok átvételének aláírását több alkalommal, 2020. augusztus 24-én és 26-án megtagadta.

- A felperes munkatársaival szemben folyamatosan megengedhetetlen hangnemet használt, a munkatársai többször írásban közölték, hogy nyugodt, szakmailag igényes munkavégzés a felperes által kialakított feszült, ellenséges, támadó légkörben nem lehetséges. 2020. augusztus 31-én az intézmény munkatársai 15 aláírással kérték a felperes más intézménybe, vagy más munkahelyre történő áthelyezését. A beadvány tartalmából az alperes tudomást szerzett arról, hogy a felperes viselkedésével rágalmozásaival folyamatos konfliktust generált állandóan feszült légkört teremtve, mellyel megakadályozta a nyugodt, kiegyensúlyozott óvodai élet kialakítását. Az intézmény munkatársai 2020. szeptember 21-én 16 aláírással szintén kérték a közalkalmazott más intézményben történő foglalkoztatását azzal, hogy a felperes folyamatosan a konfliktust keresi, mely az óvoda hírnevét is befolyásolja.

- A felperes a munkáltatóját több ízben nyilvánosan számonkérte és alkalmatlannak találta a pozíció betöltésére. Ezzel megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdését és az Nkt. szabályait.

Kereset és ellenkérelem

[17] A felperes keresetében elsődlegesen a közalkalmazotti jogviszony helyreállítását kérte, helyreállítás esetén a szabadság természetbeni kiadását, helyreállítás mellőzése esetén 341.525.- forint szabadságmegváltás megfizetését kérte. A helyreállítás mellett kérte az alperes kötelezését 3.569.085 forint elmaradt illetmény és kamatai, 138.328.- forint elmaradt cafetéria miatti kártérítést és 26.600.- forint elmaradt jutalom miatti kártérítést megfizetésére. Másodlagos kereseti kérelmében 2.908.804 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai, valamint 1.457.035 forint végkielégítés megfizetését kérte.

[18] Hivatkozásképpen előadta, hogy védett szakszervezeti tisztségviselőnek minősül, a felmentés meghozatalára emiatt került sor. Állította, hogy a munkajogi védelmet bejelentette 2021. május 18-án, de azt a felperesi jogi képviselő is megerősítette 2020. szeptember 16-i levelében.

[19] Előadta, hogy a rendkívüli felmentés indokai elkésettek a gyermekek külső helyszínre vitelével, a csoportösszevonással, a munkavállalói levelek átvételének megtagadásával, az aláírásgyűjtéssel, a szakmai alkalmasság megkérdőjelezésével, a jóhírnevet sértő tényállítás vonatkozásában. Életszerűtlen, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója csak 2021. szeptember 21-én értesült volna a levelekről, majd egy nap alatt kivizsgálta volna a felperesi kötelezettségszegést. Észrevételezte, hogy az alperes a felperest nem hallgatta meg, mely sérti az Mt. 6. § (1)-(2) és (4) bekezdését. Állította, hogy a felmondás indokolása nem világos és olyan körülményekre nem terjedhet ki a bizonyítás, amelyek a felmondás indokában nem szerepelnek. A felmondás indokai közül a szakmai alkalmasság megkérdőjelezése, az intézkedések megtagadása, a jóhírnevet sértő tényállítás és a sajtóval való fenyegetés, valamint a folyamatosan megengedhetetlen hangnem nem világos, nélkülöz minden konkrétumot. Vitatta, hogy kötelezettségszegő magatartást tanúsított volna, de még abban az esetben is, hogy ha a kötelezettségszegés megállapítható, a felmentés nem volt okszerű, a rendkívüli felmentés konjunktív tényállási elemei nem teljesültek.

[20] A felperes hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére is védett tulajdonságaként az érdekképviselőhez tartozását. Előadta, hogy a felperes szakszervezeti tisztségviselőként munkajogi problémákat jelzett mind az alperesnek, mind a fenntartónak, így a járványügyi helyzet alatti jogellenes szabadságkiadást, a védőfelszerelések biztosításának szükségességét, a fizetési jegyzékek átadásának elmulasztását és fellépett az anomáliák megszüntetése végett. A felperes a fenntartóhoz is fordult. Az alperes a felperes fellépésére 2020. május végén szóban, majd 2020. június 9-én írásban is elvonta a felperestől a munkaközösség vezetői pótlékát, augusztus 14-én a kinevezését egyoldalúan módosította a munkavégzési hely tekintetében, egyben tájékoztatta arról is a felperest, hogy felmenti a munkaközösség vezetői feladatok alól, majd 2020. augusztus 26-án 2020. augusztus 31-től átmenetileg a kinevezésétől eltérő munkavégzési helyen történő munkavégzésre kötelezte. Az alperes az intézkedést a felperes szakszervezeti tisztségviselői minősége miatt hozta meg, ezt igazolja, hogy előtte bekérte a szakszervezeti tisztségviselői minőséget igazoló okiratokat, valamint az is, hogy ezzel kapcsolatban észlelte, hogy felmentésre csak a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértésével tudja megszüntetni a közalkalmazotti jogviszonyt. Az intézményvezető a szakszervezet képviselőjének telefonos megbeszélésük során elismerte, hogy a felperes munkájába nem tud belekötni, a szakszervezeti tevékenysége zavarja.

[21] Állította, hogy az intézményvezető tudott arról, hogy a ballagást külső helyszínen bonyolítják le, ezért vitte el a gyerekeket külső helyszínre. Valótlan a felmentés indoka a csoportösszevonásokkal kapcsolatban is, a felperes a helyettesítést nem tagadta meg, hanem azt sérelmezte, hogy a kolléganője csoportját összevonták a felperes csoportjával, így 25-26 gyermekre csupán egy óvodapedagógus jutott. Kifogásolta, hogy a felperes kollégája részére jogellenesen 2019. évben ki nem adott szabadságot pont ebben az időszakban adták ki, valamint, hogy az csoport1 csoportra más csoportokkal szemben csak két óvodapedagógus jutott. A csoportban irreálisan magas volt a gyereklétszám. Az aláírásgyűjtéssel kapcsolatban előadta, hogy a felperes nem kezdeményezett aláírásgyűjtést, azt a szülők kezdeményezték, így a felperes nem sérthette meg az aláírásgyűjtéssel az intézmény jóhírét. Az aláírásgyűjtést semmi sem tiltja, az a kinevezés egyoldalú módosítása elleni tiltakozás volt a szülők részéről. A gyermekek ballagás céljából történő elvitelt bejelentette. 2020. augusztus 24-én az alperes semmit sem akart átadni a felperesnek, 26-án valóban át akart adni a felperes részére egy okiratot, azonban azt a felperes azért nem vette át, mert nem árulta el, hogy mi az. Állította, hogy a felperes nem tagadta meg a vezető intézkedéseit és nem lehetetlenítette el a tagintézményvezető munkáját. A felperes legfeljebb mint szakszervezeti tisztségviselő az alperes jogellenesnek tartott intézkedéseit vitatta, amely egyfelől joga, másfelől szakszervezeti tisztségviselőként kötelezettsége is volt. Ő konstruktív módon jelezte az észrevételeit és a megoldási javaslatokat megfelelő stílusban. A szabadság kiadásával és az otthoni munkavégzéssel összefüggő problémákat nem csupán a felperes, hanem más kollégák is forszírozták.

[22] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes tévesen értelmezi az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdését, a szakszervezet alapszabálya szerint minden egyes munkáltatónál legalább egy választott tisztségviselő munkajogi védelem alatt áll, ez pedig az alperesnél a felperes.

[23] A szabadsággal kapcsolatos kereseti kérelmében előadta, hogy az alperes jogellenesen írt ki szabadságot, a peresített szabadságnapokon a felperes munkát végzett.

[24] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmentés indoka világos, valós és okszerű: tartalmazza azokat a konkrét tényeket, amelyekre az alperes az azonnali hatályú felmondást alapította. Előadta, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésére nem az érdekképviseleti tagsága miatt került sor. Állította, hogy határidőben közölte a rendkívüli felmentést. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2020. szeptember 21-én értesült a felperesi kötelezettségszegésekről, amikoris soronkívüli vizsgálatot rendelt el. Ekkor szembesült azzal, hogy az alperesi tagintézmény 28 munkavállalójából 16 fő nyilatkozott úgy, hogy nem kíván a felperessel együtt dolgozni. A tudomásszerzés akkor következik be, ha a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy a felmentési okról a felperesi kötelezettségszegés mértékére vonatkozóan is értesül. A munkavállaló folytatólagosan elkövetett kötelezettségszegései vagy mulasztása esetén az utolsó cselekménynek, mulasztásnak a tudomásra jutásától számít a határidő. Állította, hogy a felperes az intézményben viselkedésével, illetve folyamatos rágalmozásaival konfliktust generált az óvoda dolgozói között. Állandó feszült légkört teremtett, mellyel megakadályozza a nyugodt kiegyensúlyozott óvodai élet kialakítását, a munkahelyi közösséget folyamatosan bomlasztotta, az alperest nyilvánosan kritizálja.

[25] Állította, hogy a felperest nem illeti meg munkajogi védelem, egyrésztől azért, mert a tisztségét 12 hónapon át nem töltötte be, másrésztől azért, mert a felperes a mai napig – az alperes többszöri felhívása ellenére – nem igazolta, hogy munkavállalói képviselő, az ezzel kapcsolatos okirati bizonyítékokat nem terjesztette elő. A szakszervezet megsértette az Mt. 232. §-ának előírásait, amikor írásban nem tájékoztatta az alperest a képviseletre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről és nem tartotta be az Mt. 237. § (3) bekezdésében foglaltakat sem, hiszen a munkajogi védelem nem minden választott szakszervezeti tisztségviselőt illet meg, csak azon választott szakszervezeti képviselőket, akiket erre a szakszervezet kijelölt és a kijelölt személyeket a munkáltatóval közölte. A felperes a mai napig nem igazolta, hogy kijelölést kapott munkavállalói képviselőként és ezt a szakszervezet vagy a felperes az alperessel közölte volna. A felperesnek kell bizonyítania, hogy a választása szabályszerűen megtörtént és bejelentésre is került. A felperes nem minősülhet az Mt. 273. § (3) bekezdése szerint védett szakszervezeti tisztségviselőnek, mert az alperesnél önállónak minősülő telephelyek nincsenek, az Mt. 273. § (4) bekezdés szerinti munkajogi védettséghez pedig nem csatolta a legfőbb szerv által megjelölt bizonyítékot.

[26] Hivatkozott arra is, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget: városban hat nem önkormányzati fenntartású óvodában is el tudott volna helyezkedni. Egyébiránt életszerűtlen is a helyreállítás iránti kérelme, hiszen városban1 él életvitelszerűen és itt keresett állást is. A jutalom körében előadta, hogy az mérlegelési jogkörtől függő juttatás és az alperes a jutalomkeret szétoztásánál differenciált.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] Az elsőfokú bíróság 341.525.- forint szabadságmegváltás és késedelmi kamatai megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[28] Az elsőfokú bíróság tényként állapította meg, hogy az alperesi intézményben március 16-tól 30-ig volt munkavégzés, mely munkavégzésre a felperes nem jelent meg, az alperes utasításának nem tett eleget. Az alperes arra utasította a munkavállalókat, hogy aki nem tud bemenni dolgozni, azok szabadságon lesznek. Az utasítás megtagadásának az Mt. 54. §-ában meghatározott jogszabályi feltételei nem álltak fenn. Ugyanakkor a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 122. §-a a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat tartalmaz, mely szabályokat az alperes nem tartotta be: az alperes a szabadság kiadása előtt két nappal tájékoztatta csak a felperest és a felperes közölte, hogy ő nincs szabadságon. Az alperes tévesen hivatkozott a 47/2020. (III. 11.) Korm. rendelet 6-7. §-ában foglaltakra, mert a felek között a szabadság kiadására vonatkozóan megállapodás nem jött létre. Ugyan a felperes nem jelent meg a munkavégzési helyén, a munkát nem vette fel, munkahelyétől igazolatlanul volt távol, az általa gondolt feladatokat látta el, azonban az alperesnek nincs lehetősége az igazolatlanul mulasztott időt utólag és egyoldalúan szabadságnak tekinteni. Ezért a felperes jogszerűen tart igényt a szabadságmegváltásra.

[29] Ezt követően az elsőfokú bíróság elbírálta az elsődleges kereseti kérelmet.

[30] Rögzítette, hogy az alperesnek állt érdekében annak bizonyítása, hogy a rendkívüli felmentésben foglalt indokok valósak, a felperes a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte. Az alperes érdekében állt annak bizonyítása is, hogy a rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül gyakorolta.

[31] Az elsőfokú bíróság elsőként a felperes azon felmondásban szereplő magatartását vizsgálta, mely szerint a munkahelyi közösséget folyamatosan bomlasztja, a munkáltatót nyilvánosan kritizálja, feszültséget generál és azt fenntartja a munkavégzés során, amivel folyamatosan, szándékosan, jelentős mértékben megszegi a pedagógus hivatás etika lényeges szabályait és elvárásait. Rögzítette, hogy a felmentés ezen indoka összefoglaló indokként világos volt. Értékelte a volt tagintézményvezető által 2020. szeptember 21. napján írt feljegyzést, mely szerint a felperes többször bejelentette, hogy nem megy be az intézménybe, ne merjenek számára szabadságot kiírni, közben azt figyelte, hogy ki lép be az intézménybe, a dolgozókat telefonon kérdőre vonta, hogy miért vannak bent és zárt közösségi hálózat csoportban a dolgozókat arra bízta, hogy ne írjanak alá semmit, amit ő kér. A felperes nem írta alá a szabadságos tömböt, amivel a többi dolgozó számára nagy feszültséget okozott, így az egyenlő teherviselés nem érvényesült. tanú5 tanúvallomásában megerősítette a feljegyzésben foglaltakat. A tanút vallomásában azt is elmondta, hogy a felperes tiszteletlenül kommunikált vele, többször kérte, hogy ne ilyen hangnemben beszéljen vele, amire a felperes

válasza az volt, hogy „te ezt érdemled”. Amikor megkérdezte, hogy miért nem viszi át a gyerekeket a csoportba a felperes azt válaszolta, hogy írásban mutassa meg neki, hogy ez az ő kötelezettsége. Értékelte a munkavállalók által írt két feljegyzést, továbbá az új tagintézmény vezető tanúvallomásában foglaltakat, mely szerint a felperes a csapatépítő képzésen nem kívánt részt venni, ehelyett inkább szabadságra ment. Figyelembe vette, hogy a felperes volt kolléganője tanúvallomásában úgy nyilatkozott, nem emlékszik arra, hogy a felperes részéről nem megengedhető hangnemet használt volna. Az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményeképpen arra az álláspontra jutott, hogy tényként állapítható meg, hogy a felperesnek volt konfliktusa a tagintézmény vezetővel és a kollégákkal. tanúl tanúvallomása szerint ugyan a felperes ezen konfliktust igyekezett nyugodt hangnemben kezelni, de a többi tanú cáfolta, hogy ez sikerült volna, illetve arra sem volt több adat, hogy a felperesen kívül bárki más ilyen konfliktusba keveredett volna a vezetőjével. Az elsőfokú bíróság a tanúk egybehangzó tanúvallomása és a munkavállalók fenntartóhoz írt beadványa alapján megállapította, hogy a felperes a munkahelyi közösséget folyamatosan bomlasztotta a szabadság ki nem vételével, a csapatépítő mellőzésével, a munkavállalók felhívásával, hogy ne írjanak alá semmit, továbbá feszültséget generált a tagintézményvezetővel szembeni hangnem használatával, a kollégák számonkérésével. Így ezen felmondási indok valós.

[32] Ezt követően vizsgálta azon felmondási indokot, hogy a felperes 2020. június 26-án az csoportl csoportban nevelt gyermekeket az óvodából külső helyszínre vitte, amit nem jelentett be a tagintézményvezetőnek. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a bejelentési kötelezettségének eleget tett, így ezen felmondási indok valótlan volt.

[33] Ezt követően vizsgálta a felmondás azon indokát, hogy a felperes a 2020. június 29-i nevelőtestületi értekezleten nehezményezte a csoport összevonását és az ennek folytán kialakuló gyermeklétszámot, többször hangsúlyozta, hogy nem hajlandó a másik csoport gyermekeire vigyázni, míg a kolléganő szabadságon van. Ezen felmondási indok kapcsán megállapította, hogy az valós: a felperes ellátta a helyettesítési feladatát, de nehezményezte, hogy olyan kolléganőt kellett helyettesíteni, akinek a 2019-es évben bennmaradt szabadságát adta ki a munkáltató. Ez azonban a munkáltató diszkrécionális jogköre. Ugyan a felperes ellátta a feladatot, de a kifogásnak nem volt alapja.

[34] Ezt követően vizsgálta a felmondás azon indokát, hogy a felperes aláírást gyűjtött maga mellett a szülők körében az óvoda épülete előtt 2020. augusztus 17-én azzal kapcsolatban, hogy az alperes a felperes kinevezését másik munkavégzési helyre módosította. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a petíciót a szülők kezdeményezték, melynek hatására az alperes ezen intézkedését visszavonta. A felmondás indoka ugyanakkor valós volt, mert a felperes maga által sem vitatottan részt vett a petíció aláírásában.

[35] Ezt követően vizsgálta az indokolás azon pontját, hogy a felperes 2020. márciusának közepétől folyamatosan megtagadta a tagintézményvezető intézkedéseit, megkérdőjelezte a vezetői és szakmai alkalmasságát, a tagintézményvezető munkáját ellehetetlenítette. Tényként állapította meg, hogy a felperes 2020. március 16-tól május 11. napjáig az alperesi intézményben nem jelent meg, ugyanakkor nem is írta alá a szabadságos

tömböt. Az alperes utasította a munkavállalókat, hogy a 2020. március 26. napjától április 22. napjáig terjedő időre a munkanapokat osszák be a párjukkal úgy, hogy egy fő dolgozik home office-ban, a másik pedig szabadságon van. A felperes a csoportban dolgozó kolléganőjével a feladatokat nem osztotta be az alperes utasításának megfelelően, mert nem értett egyet a munkáltató utasításaival. A felperes tehát az utasításnak nem tett eleget, a szabadságos tömböt nem volt hajlandó aláírni. A felperes ezen időszakban igazolatlanul volt távol munkahelyéről, nem az alperes utasításának megfelelően végezte a feladatát, hanem az általa gondoltak szerint. A felperes az alperes által előírt otthoni munkavégzésre vonatkozó táblázatot nem töltötte ki és nem küldte vissza. A felperes az alperes fenti három utasítását megtagadta anélkül, hogy az Mt. 54. §-ban foglalt feltételek fennálltak volna. Az otthoni munkavégzésről szóló beszámolót az alperes utasítása ellenére késve, 2020. július 31-én adta le. tanús tagintézményvezető írásbeli feljegyzésében kifogásolta a felperes negatív számonkérő és utasító hangnemét, mint pl. „Határozottan megkérek, az eddig folytatott eljárási módodat ne alkalmazd!”, „Nyomatékosan felhívom a figyelmét, hogy a fentiekben leírtakhoz jogom van” stb. A feljegyzés szerint a felperes agresszív hangnemben kommunikált, szóbeli bántalmazást alkalmazott május 11-én: felelősségre vonta a szabadság kiadásával, a dolgozók esetleges megbetegedésével kapcsolatban. Azt mondta a tanúnak, hogy „Megbuktál mint vezető, de még azt is megkérdőjelezem, hogy milyen óvodapedagógus vagy”. Vezetői tekintélyét folyamatosan sárba tiporta, szóbeli agressziót követett el. A munkavállalók az alpolgármester részére írt beadványban leírták, hogy a felperes a tagintézmény vezetőre nyilvánosan tett sértő kijelentést több ízben, hogy alkalmatlan vezetői feladatok elvégzésére és több alkalommal kellett rendre utasítani, hogy tisztelettel beszéljen vele. Folyamatosan konfliktust keresett a vezetővel, melynek következtében a vezető lemondott. Az új tagintézményvezető elmondta, hogy a felperes jelenlétében a volt tagintézményvezetővel lekezelően, megalázóan beszélt, közölte, hogy „örül, hogy elmegy”.

[36] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indoka világos és valós volt, az alperes összefoglaló indoka helytálló, a felperes 2020. március közepétől folyamatosan megtagadta a tagintézményvezető intézkedéseit, megkérdőjelezte a vezetők szakmai alkalmasságát, a tagintézményvezető munkáját ellehetetlenítette.

[37] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli felmentés azon indoka kapcsán, hogy a felperest a munkáltatóról és annak eljárásáról minden alapot nélkülöző valótlan és a munkáltatóra nézve kifejezetten sértő, jóhírnevét csorbító tényállításokat fogalmazott meg a pedagógus jogsegély vonalon, vagyis hogy azt állította, hogy az intézményvezető nem engedte ki az irodából, az ajtót befogta, amíg alá nem írja a nyilatkozatot, megállapította, hogy a felmondás indoka világos és valós volt, a felperes valótlanul állította, hogy ilyen történt.

[38] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli felmentés azon indoka kapcsán, hogy a felperes a munkáltatót több alkalommal megfenyegette azzal, hogy az intézmény ügyeit a sajtó nyilvánossága elé tárja, megállapította, hogy az nem valós, az alperes e körben sem részletes tényelődást nem tett, de bizonyítékot sem ajánlott fel.

[39] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli felmentés azon indokával kapcsolatban, hogy a felperes a részére készített dokumentumok átvételének aláírását több alkalommal, így 2020. augusztus 24-én és 26-án is megtagadta, megállapította, hogy az csak részben valós, az augusztus 24-i átadásra és megtagadásra az alperes nem tett sem tényelődást, de bizonyítékot sem terjesztett elő, az augusztus 26-i megtagadás ugyanakkor valós.

[40] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli felmondás utolsó indokával kapcsolatban, mely szerint a felperes a munkatársaival szemben folyamatosan megengedhetetlen hangnemet használt és a felperes munkatársai többször írásban közölték, hogy a nyugodt, szakmailag igényes munkavégzés a felperes által kialakított feszült, ellenséges, támadó légkörben nem lehetséges, megállapította, hogy megfelel a világosság követelményének és valós is volt. Ezt igazolja a munkavállalók által 2020. augusztus 31-én és 2020. szeptember 21-én aláírt írásos beadvány. A felperes úgy nyilatkozott, hogy nem vitatja, hogy az iraton szereplő aláírások a munkavállalóktól származnak. Emellett értékelte, hogy a törvényes képviselő nyilatkozata és a volt tagintézményvezető tanúvallomása szerint a felperes a kolléganőjével sértő hangnemben beszélt, ami miatt a kolléganő sírt. Ezt az új tagintézmény vezető is megerősítette. A felperes nagyon lekezelő volt a nyugdíjas munkatárssal. Az új tagintézményvezető állította, hogy a felperes és kolléganője neki nem köszönt és a pedagógiai gyakorlatukba beleszóltak, ezt a felperes közvetlen kolléganője, tanúl tanúvallomásában cáfolta.

[41] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta a rendkívüli felmentés határidejét, azt, hogy a valós okokról a munkáltatói jogkör gyakorlója mikor szerzett tudomást. Megállapította, hogy az alperes által a felperes terhére rótt több kötelezettségszegés hasonló jellegű volt, azok a felperes együttműködési kötelezettségének hiányával, a munkáltató utasításainak megtagadásával voltak összefüggésben. Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperes azon hivatkozásával, hogy a kötelezettségszegés a felperes részéről folyamatos volt. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállalók beadványából 2020. szeptember 21-én szerzett tudomást a kötelezettségszegések jelentős mértékéről, így határidőben élt a 2020. szeptember 25. napján kelt, szeptember 28. napján közölt rendkívüli felmentéssel. Az irányadó bírói gyakorlat szerint, ha a kötelezettségszegés folyamatos - több azonos vagy hasonló jellegű kötelezettségszegéssel illetve mulasztással valósult meg - a másik fél az utolsóként elkövetett és tudomására jutott cselekményt követően a törvényben meghatározott határidőn belül élhet a rendkívüli felmondás jogával.

[42] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik (BH2006.201). Rendkívüli felmentés indokául szolgálhat a felettes és a közalkalmazott kölcsönös együttműködésén alapuló kötelezettség megsértése, a felettes személyt mások előtt lejárató magatartás, a vezetői mivoltot sértő kijelentés (BH2020.248). Az elsőfokú bíróság szerint a felperes azzal, hogy a munkahelyi vezetője utasításait megtagadta, intézkedéseinek jogszerűségét folyamatosan megkérdőjelezte, vezetőjével, kollégáival nem megengedhető hangnemben kommunikált, amellyel a kollégák bizonyítottan nem értettek egyet, miután azt egyértelműen kifejezték a fenntartónak küldött leveleikben, a munkáltató intézkedésével szembeni szülői petíció aláírásában közreműködött, szándékosan jelentős mértékben megszegte az együttműködési

kötelezettségét. A munkavállaló alapvető kötelezettsége a munkáltatóval és kollégáival történő együttműködés, a felettes utasításainak végrehajtása, melyet az Nkt. is külön nevesít. A felperes ezen felül a munkáltató intézkedésének átvételét is megtagadta, mely igazolja a felperes részéről az együttműködés teljes hiányát, amely a többi magatartást is értékelve alátámasztja a szándékos kötelezettségszegés jelentős mértékét. Az alperes kötelezettsége a nyugodt, kiegyensúlyozott óvodai élet biztosítása, amelyhez nélkülözhetetlen a pedagógusok egymással való zökkenőmentes együttműködése és hatékony kommunikációja. Ez biztosítja a gyerekeket megillető professzionális ellátást, mely nem veszélyeztethető a munkavállalók közötti konfliktusokkal. A felperes a munkáltatóra tett valótlan tényállítással megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített, a munkáltató jogos érdekének védelmére vonatkozó kötelezettségét is. A felperesnek nincs joga a vezető döntését felülbírálni, mint ahogy azt a felperes e-mailjeiben folyamatosan megtette és a fenntartó felé is kommunikálta, és a felettest más munkavállalók előtt nem jártatja le. Az alperes azt, hogy a felperes munkatársaival szemben folyamatosan megengedhetetlen hangnemet használt, két esetben tudta bizonyítani, azonban a vezetőkkel szemben használt megengedhetetlen hangnemű kommunikációval együtt értékelve ez jelentős mértékben megsértette az együttműködési kötelezettséget. A felmondási indokok részben valósak, a bebizonyosodott okok az alperes intézkedésének jogszerű indokául szolgálnak.

[43] Az elsőfokú bíróság szerint ömagában az, hogy az alperes nem hallgatta meg a felperest, nem sértett alapelvi rendelkezéseket. A felperes részéről volt tapasztalható az együttműködési kötelezettség megsértése, a felperest a felmentésben tájékoztatta az alperes a vizsgálat eredményéről.

[44] Az egyenlő bánásmód megsértése körében az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperesnek volt kötelezettsége bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta és nincs okozati összefüggés a felperes szakszervezeti tevékenysége és a rendkívüli felmentés között. A felperes az alperes által sem vitatottan választott szakszervezeti tisztségviselő volt és hátrány érte. Rögzítette, hogy bizonyos, hogy a felperes a márciusi utasítások megtagadásakor és az e-mailek küldésekor nem szakszervezeti minőségében járt el, hiszen a felperes által sem vitatottan csak április 14. napjától volt szakszervezeti tag és tisztviselő. A felperes által a vezetők részére küldött panaszok és beadványok több munkavállaló nevében történtek, ugyanakkor az alperes tagintézményének 16 munkavállalója kifejezetten tiltakozott a felperes magatartása ellen. Ténykérdés, hogy a felperes szakszervezeti tisztségviselőként a fenntartó önkormányzathoz is fordult. Az elsőfokú bíróság szerint a peres eljárás és a bizonyítás adataiból az volt megállapítható, hogy a felperes megsértette az együttműködési kötelezettségét, az alperes a felperes kinevezését egyoldalú intézkedéssel módosította, azonban ezen intézkedést nem tartotta fenn. Később átirányította, mely intézkedést az alperes a felperes keresőképtelen állományára figyelemmel ugyancsak nem tartott fenn. Lényeges tényként hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, hogy az alperes a jogviszony megszüntető döntést nem a felperes fenntartóhoz írt beadványa, hanem a munkavállalók beadványának megismerését követően hozta meg. Ezért a bíróság nem tartotta megalapozottnak a felperes azon hivatkozását, hogy a rendkívüli felmentésnek az volt a célja, hogy az alperes feltétlenül találhasson valamit, ami miatt megszüntetheti a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. Az elsőfokú bíróság tényként rögzítette, hogy a felperes kötelezettségszegései részben az alperes intézkedésével szembeni fellépések voltak. Az alperes azonban nem a felperes szakszervezeti minőségében tett észrevételeivel szemben,

hanem a felperes által tanúsított, mások személyét sértő megnyilvánulásával, az együttműködés hiányával és az utasítások megtagadásával összefüggő magatartásait sérelmezte, melyet a perben sikerrel bizonyított. A munkáltatói jogkör gyakorló emellett úgy nyilatkozott, hogy ebben az időszakban 4-5 fő áthelyezésére került sor, melyet tanú1 tanú is megerősített, amikor előadta, hogy rengeteg személyi változás történt a csoportnál, ahol ő dolgozott. Az alperes joga és kötelezettsége a munka megszervezése, a munkavállalók munkájának beosztása. Figyelemmel arra, hogy ebben az időszakban több munkavállalót érintett az átszervezés, nem vonható le az a következtetés, hogy ez a felperes szakszervezeti tisztségével összefüggő lenne. Azt, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetése szakszervezeti tevékenységével állna okozati összefüggésben, tanú2 tanúvallomása sem támasztotta alá: a tanúnak a munkáltatói jogkör gyakorlója illet nem mondott, csak a felperesi együttműködés hiányát kifogásolta. Az elsőfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésének indoka a kötelezettségzegése volt, mely a szakszervezeti tevékenységével okozati összefüggésben nem állt. Megjegyezte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes által az új tagintézményvezető részére átadott panaszbeadvány részben saját problémáit tartalmazta, ami nem a felperes szakszervezeti tevékenységével kapcsolatos. A felperes maga sem különítette el, hogy mikor, milyen minőségben fordult a munkáltatóhoz.

[45] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy miután az alperes a felperes jogviszonyát rendkívüli felmentéssel szüntette meg, így nem volt jelentősége, hogy a felperes munkajogi képviselőnek minősült-e, védett státusza volt-e. Megjegyezte, hogy a szakszervezet az Mt. 232. § szerinti bejelentési kötelezettségének az elsőfokú bíróság álláspontja szerint csak 2020. szeptember 16-án tett eleget, amikor jelezte az alperesnek, hogy a felperes az Mt. 273. § (3) bekezdése alapján védett szakszervezeti tisztviselő.

[46] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy tanú4 tanút nem találta elfogultnak önmagában azon okból, hogy az alperessel munkaviszonyban állt és a felperessel ellentétesen nyilatkozott. A tanú által elmondottakat a többi tanú is megerősítette.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[47] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[48] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet által megállapított ítéleti tényállás nem alkot koherens egészet, az ítélet releváns tényeket nem említ, nem kronológiai sorrendben veszi számba a tényeket, iratellenes megállapításokat tartalmaz és olyan tényállítások is szerepelnek benne, melynek vizsgálatára jelen perben nem kerülhetett volna sor. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a rendkívüli felmentés indokain túlterjeszkedett,

olyan alperesi előadásokat és nyilatkozatokat is rögzít, amik a rendkívüli felmentésben nem szerepelnek, így ezeket vizsgálni sem lehetett volna. Az elsőfokú ítélet sérti a Pp. 199. § (2) bekezdés bb) és bc) alpontjait, mert az alperesi ellenkérelem nem tartalmazta azokat a konkrét tényállításokat, amelyek a rendkívüli felmentésből is kimaradtak és azok kizárólag az alperesi ellenkérelem mellékleteként csatolásra került feljegyzésekben voltak olvashatók. Emellett a felperesi előadás és a felperes által elterjesztett bizonyítékok ítéleti értékelése elmaradt, mellyel sérült a Pp. 345. § (5) bekezdése.

[49] Az ítélet súlyosan sérti a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 33/A. § (1) bekezdés a) pontját és a (3) bekezdését. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem adta indokát annak, hogy melyik felmentési ok miatt valós és amennyiben valós, mennyiben feleltethető meg a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában rögzített konjunktív tényállási elemeknek. Az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 275. § (1) bekezdését, amikor az alperes által indítványozott tanúbizonyítást annak ellenére elrendelte, hogy az indítványban a bizonyítani szándékozott tény nem került megjelölésre. Megsértette a Pp. 276. § (2) bekezdését, amikor hivatalból bizonyítást rendelt el, és az egyik, már korábban meghallgatott tanút ismételten – a felek erre irányuló indítványa hiányában – megidézte és meghallgatta.

[50] A tényállást az alábbiakkal szükséges kiegészíteni, illetve kijavítani: az elsőfokú bíróság által meghatározott tényállásban nem szerepel, hogy az alperesi intézményben a munkajogi problémák, konfliktusok nem a felperes szakszervezeti tisztségviselővé választásához – 2020. április 14. – és nem is az azt közvetlenül megelőző, 2020. márciusi szabadság kiadása körüli problémakörhöz kapcsolódtak. tanúl tanúvallomása szerint 2020. januártól lehetett érezni a feszültséget, amikor bejelentették, hogy egy kolléganő elmegy. Folyamatos volt ugyanis az üresedés az alperesnél, és az üres álláshelyeken a meglévő munkavállalóknak kellett dolgozniuk. Ekkor fordultak a tagintézményvezetőhöz segítségért, hogy kihez fordulhatnak és ő azt mondta, hogy esetleg az intézményvezetőhöz. Ezt a feszültséget a tanú vallomása szerint a járványügyi helyzet tovább bonyolította. Újabb problémák adódtak a megfelelő felszerelés, illetve a szabadságok kiadása kapcsán, mellyel kapcsolatban nem volt egyetértés. Nem felel meg a valóságnak az az alperesi állítás sem, hogy kizárólag a felperes jelzett volna az alperes irányában bármiféle problémát, illetőleg a problémák a pandémiás helyzet alatt kezdődtek volna meg.

[51] Előadta, hogy az otthoni munkavégzés időszakában (2020. március 16. és április 30. között) ellátandó feladatokról a felperes ugyanúgy elkészítette a táblázatot, mint az összes többi pedagógus, melyet 2022. április 30-án küldött meg az alperes részére elektronikusan, míg kinyomtatott formában minden pedagógus 2020. július 31-én írta alá. Az elsőfokú bíróság e tekintetben megállapított tényállása nem pontos, abból az a következtetés vonható le, mintha a felperes csak 2020. július 31-én küldte volna meg a táblázatot. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes megtagadta volna a munkavégzést, mert a felperes váltótársával együtt végezte a munkáját. Szabadságostömböt pedig értelemszerűen nem töltött ki, mivel azzal az alperes utólag akarta igazolni a szabadság kiadását, mikor arra a valóságban nem került sor.

[52] Ezen túlmenően tényként nem állapítható meg, hogy a felperes nem volt hajlandó a másik csoport gyermekeire vigyázni. E körben a felperes váltótársa, tanúl tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes ugyan nehezményezte a csoport összevonást, de a feladatot ellátta. Fontos kiemelni, hogy a felperes a 2019. évre járó szabadságok törvénytelen, 2020. évi kiadását sérelmezte, ami nem tekinthető az együttműködési kötelezettség megsértésének, hanem éppen ellenkezőleg, szakszervezeti érdekképviselési tevékenység.

[53] Ugyancsak pontatlan a tényállás az aláírásgyűjtés tekintetében: a felperes és tanúl tanú a szülőkkel nem aláíratatta a szülők által megírt petíciót, hanem „szülői kérés érkezett, hogy ha valaki oda érkezik, akkor adjuk oda neki a petíciót”. Az aláíratatta kifejezés azt sugallja, hogy a felperesnek és tanúl. a petíció aláírásában aktív szerepe lett volna.

[54] Szintén félreértésre ad okot a tényállás azon része, mely szerint a felperes az e-mailen öt munkavállaló nevét feltüntette, illetve hogy a felperes a nevén kívül másokat is odaírt. Az elektronikus levélben a felperes a feltüntetett munkavállalók és a saját aggályait fejezte ki, tehát szó sem volt arról, hogy az ott szereplő munkavállalók nevét csak úgy feltüntette volna.

[55] Iratellenes az az ítéleti megállapítás is, hogy az alperes a felperest a felmentésben tájékoztatta volna a vizsgálat eredményéről, ilyen tájékoztatás nem történt. A felperes a petíciókról és az intézményvezető által bekért feljegyzésekről már a perben értesült.

[56] A rendkívüli felmentés 1., 5., 6., 7., és 9., indokai nem minősülnek világosnak és egyértelműnek. Az elsőfokú bíróság tévesen összefoglaló és világos indoknak minősítette a rendkívüli felmentés első indokát, mely szerint „a közalkalmazott a munkahelyi közösséget folyamatosan bomlasztja, a munkáltatót nyilvánosan kritizálja, feszültséget generál és azt fenntartja a munkavégzés során ...”. A hivatkozott indok nem felel meg az egyértelműség és világosság követelményének. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint, ha az indokolás nem tartalmazza az azt alátámasztó körülményekre hivatkozást, a felmondás indoka nem világos, ugyanígy a tartalmatlan, közhelyszerű indokolás sem. A hivatkozott indok semmilyen konkrétumot nem jelöl meg. Lényeges, hogy a felperes a rendkívüli felmentés közlését megelőzően semmilyen, a munkavégzését vagy a magatartását kifogásoló írásbeli figyelmeztetést, felhívást nem kapott, ugyancsak nem volt tudomása a munkavállalók által aláírt petíciókról. Az 5. indokból nem derül ki, hogy a tagintézményvezető vonatkozásában a felperes mikor és mit tett az alperes álláspontja szerint. A 6. indok ugyan tartalmaz egy dátumot, de az nem derül ki, hogy mi volt az alperes által valótlannak tekintett tényállítás. A hivatkozott jogsegélyvonal vonatkozásában a felperesnek fogalma sem volt, hogy az alperes mire gondol. A 7. és a 9. indok szintén nélkülöz minden konkrétumot. Ezek a rendkívüli felmentési indokok nem alkalmasak arra, hogy a bizonyítási eljárás keretében vizsgálhatók legyenek, mivel ilyen esetben az eljárás partalanná válna.

[57] Kirívóan jogsértő és a Kjt. 33/A. § (3) bekezdésébe ütköző az az elsőfokú bíróság által levont jogi következtetés, hogy a felperes „terhére rótt bizonyítottan valós kötelezettségszegések hasonló jellegűek voltak, a felperes együttműködési kötelezettségének hányával, a munkáltató utasításainak végrehajtásának megtagadásával voltak összefüggésben”. Az elsőfokú bíróság által e körben hivatkozott EBH2000.246. sorszámú kúriai döntésben foglalt felmondás indok egy gazdasági célvizsgálat alapján készült jelentésben leírt gazdasági visszaéléseken alapult. Folyamatos kötelezettségszegésnek azonos tevékenységek ismét sorozata minősül, pl. ha a munkavállaló rendszeresen igazolatlanul távol van. A perbeli rendkívüli felmentési indokok semmiképpen sem hasonló jellegűek, azokat nem lehet folyamatosnak tekinteni. Így pl. a második rendkívüli felmentési indok, a 2020. júniusi ballagás bejelentésének elmulasztása nem azonos, de nem is hasonló a felmentés harmadik indokával, melyben a felperes vitatta a másik csoporttal való összevonást. Ugyancsak nincs semmilyen összefüggés a negyedik felmentési indokkal, ami az aláírásgyűjtést tartalmazza. Mindezek fényében vizsgálni kellett volna, hogy az egyes kötelezettségszegésekről az alperesi munkáltatói jogkör gyakorló mikor szerzett tudomást. A tudomásszerzés tényét a lefolytatott bizonyítási eljárás adatai egyértelműen igazolták, maga az alperesi intézményvezető is elismerte, hogy a ballagásos indokról a ballagás napján, a június 29-i indokról az aznapi nevelőtestületi értekezleten, az aláírásgyűjtésről és az augusztus 26-i eseményről aznap értesült. Emellett tanú5 volt tagintézményvezető tanúvallomása során elmondta, hogy „az intézményvezetőt mindig mindenről értesítette, mindig akkor, amikor történtek”. Mindezek alátámasztják a rendkívüli felmentési indokok elkészttségét.

[58] Emellett az elsőfokú bíróság súlyosan sértette a Pp. 199. § (2) bekezdés bb) és bc) pontjait, amikor a rendkívüli felmondásban nem szereplő, az ellenkérelemben fel nem tüntetett olyan állításokat vizsgált és fogadott el értékelése alapjául, amelyek az ellenkérelem mellékletei tartalmazták. Ilyen volt a két tagintézményvezető által készített 2020. szeptember 21-i feljegyzés, valamint a munkavállalók által aláírt 2020. augusztus 31-i és 2020. szeptember 18-i petíció. Az elsőfokú eljárás során végig hivatkozott arra, hogy az alperesi ellenkérelem nem felel meg a Pp. 199. § (2) bekezdés bc) pontjában leírtaknak, így ezek a körülmények nem is vizsgálhatóak. Ilyen körülmény pl. az, hogy a felperes a lakás ablakából figyelte a dolgozókat, az online kapcsolattartás során a tagintézmény vezetői utasításokra számonkérően, elutasítóan reagált, a május közepi alkalmazotti értekezleten agresszív hangnemben kommunikált, óvónő óvodapedagógussal kiabált, május 25-étől nem vitte át a csoport neve csoport gyermekeit a csoport óvodapedagógusának megérkezéséig, május 11-én vártalanul megjelent és szóbeli bántalmazást alkalmazott, lekezelően beszélt 2020. augusztus 25-én.

[59] Az elsőfokú bíróság ezen túlmenően kirívóan okszerűtlen és életszerűtlen döntést hozott, melynek során nem vette figyelembe azt, hogy a rendkívüli felmentés közlését megelőzően az alperes a felperest nem hallgatta meg, részére semmilyen feljegyzést, írásbeli figyelmeztetést, vagy rosszallását kifejező dokumentumot nem adott. A 2020. május 27-i közalkalmazotti értekezleten, ahol a levezető elnök az alperesi intézményvezető volt, semmilyen felperest érintő kritikát, kifogást, vagy egyáltalán a felperest érintő ügyet nem foglalmaztak meg. A korábbi tagintézményvezető már ekkor bejelentette, hogy lemond a

tagintézményvezetői megbízásáról, amit nem indokolt és egyáltalán nem utalt semmi olyanra, hogy az a felperesnek lenne köszönhető. Életszerűtlen, hogy az intézményvezető csak 2020. szeptember 21-én szerzett volna arról tudomást, hogy milyen okból mondott le a tagintézményvezető a megbízásáról, és hogy nem tájékoztatta volna őt a tagintézményvezető a lemondás okáról. A munkavállalók által írt második petíciót az új tagintézményvezető is aláírta, ami szintén érthetlenné teszi, hogy erről miért nem szólt volna az alperesi intézményvezetőnek. Az alperesi intézményvezető semmilyen új információról nem értesülhetett a 2020. augusztus 31-i, illetve a 2020. szeptember 18-i petíciókból. Életszerűtlen, hogy az intézményvezető egyetlenegy nap alatt meghallgatja a volt és a jelenlegi tagintézményvezetőt, bekéri tőlük az írásbeli feljegyzéseket és még ugyanezen a napon meghallgatja a közalkalmazottakat is, akik a petíciót aláírták, melyről semmilyen feljegyzés vagy jegyzőkönyv nem készül.

[60] tanú4 tanú esetében iratellenes az elsőfokú bírósági megállapítás, hogy a felperesi álláspont szerint azért lenne elfogult a tanú, mert munkaviszonyban áll és a felperessel ellentételesen nyilatkozott. Ezzel szemben a korábbi észrevételében részletesen kifejtette, hogy a tanú a felperes perindítását kifejezetten a személye elleni támadásnak vette, és a tanú nyilatkozat alapján igazolt, hogy nem volt elfogulatlan. Az alperes által indítványozott tanúkat az elsőfokú bíróság annak ellenére meghallgatta, hogy nem jelölte meg, hogy melyik tanút milyen tény vonatkozásában kívánja meghallgatni, majd a már meghallgatott tanú4-et ismét megidézte és ismét meghallgatta anélkül, hogy lett volna erre indítvány. Ez hivatalbóli bizonyítás, mely sérti a Pp. 276. § (2) bekezdését.

[61] Az elsőfokú bíróság tévesen, a rendkívüli felmentési okok jogszerűsége tekintetében általa vizsgált szempontokat tartotta fontosnak az egyenlő bánásmód követelményének megtartása vizsgálatánál is. E körben a felperesi előadás rögzítése hiányos, az alábbi tények hangsúlyozandók: a felperes nem vitatottan 2020. április 14-én választott szakszervezeti tisztségviselővé vált és erről a tényről az alperesi munkáltató is tájékoztatást kapott. Ezen túl a felperesi jogi képviselő is megküldte az alperesi jogi képviselő részére 2020. szeptember 16-án a hivatkozott okiratokat. A felperes munkajogi konfliktusba került az alperessel az általa felvetett munkajogi problémák, illetve anomáliák okán. Ezt követően a felperes a fenntartóhoz fordult. Az alperest fenntartó önkormányzat részvételével az alperesi székhelyintézményében 2020. május 18-án személyes egyeztetésre került sor, ahol a felperes is jelen volt. A felperessel szemben akkor alkalmazott az alperes először egyedi jogellenes munkáltatói intézkedést, amikor már választott szakszervezeti tisztségviselőként a működését megkezdte és szakszervezeti kezdeményezéssel is élt. Ez volt a munkaközösségvezetői megbízás visszavonása 2020. június 9-én. Ezt követően 2020. augusztus 14-én az alperes a felperes kinevezését módosította egyoldalúan, majd 2020. augusztus 26-án kinevezéstől eltérő munkavégzési helyen történő munkavégzésre kötelezte, melyet csak azért vont vissza, mert a felperes időközben keresőképtelen állományba került. Ezt követően rövid időn belül a felperes közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette. A rendkívüli felmentés indokainak általánossága, konkrétumokat nélkülöző fejtegetései mind azt valószínűsítik, hogy az alperesnek az volt a célja, hogy feltétlenül találhasson valamit, ami miatt megszüntetheti a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. 2020. szeptember 9-én a felperestől a választott szakszervezeti tisztségviselői minőségéről kért dokumentumokat, majd ezen okiratok megküldését követően szüntette meg rendkívüli felmentéssel a jogviszonyát, miután felmentéssel a felsőbb szakszervezeti hozzájárulása nélkül nem volt módja azt megszüntetni.

Az eljáró bíróság tévesen értelmezte, hogy a 2020. szeptember 1-től kezdődő nevelési évben 4-5 személy került volna áthelyezésre az alperesi intézményben. Ez a szám nem a felperes munkavégzési helyét, a tagintézményt érintette, hanem az egész alperesi intézményrendszert. A felperesi munkavégzési helyen, a tagintézményben kizárólag a felperes került volna áthelyezésre.

[62] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a meghallgatott tanúk vallomásait helytállóan értékelte, a tényállást helyesen állapította meg és az abból levont jogi következtetései is megalapozottak. Az irányadó bírói gyakorlat szerint, ha a kötelezettségszegés folyamatos (több azonos vagy hasonló jellegű kötelezettségszegéssel vagy mulasztással valósult meg), a másik fél az utolsóként elkövetett és tudomására jutott cselekményt követően a törvényben meghatározott határidőn belül élhet a rendkívüli felmondás jogával (246.EH., MD.II.186). Utalt továbbá arra, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy több felmondási indok esetén akkor is jogszerű a felmondás indoka, ha nem minden indok bizonyult valónak, de a bebizonyosult ok a munkáltatói intézkedésének jogszerű indokául szolgálhat. Az elsőfokú bíróság azt is helyesen állapította meg, hogy az alperes a jogviszony megszüntetésére vonatkozó döntését nem a felperes fenntartóhoz írt beadványa, hanem a munkavállalók beadványának megismerését követően hozta meg. Az alperes nem a felperes szakszervezeti minőségében tett észrevételeivel szemben, hanem a felperes által tanúsított, mások személyét sértő megnyilvánulásával, az együttműködés hiányával és az utasítások megtagadásával összefüggő magatartásait sérelmezte.

[63] A felperes a fellebbezési eljárásban keresetváltoztatást terjesztett elő, melyben elmaradt illetmény iránti igényét 4.294.726.- forintra, cafetéria követelését 213.779.- forintra felemelte. Másodlagosan 3.500.202.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítést és kamatait, valamint 1.457.035.- forint végkielégítést kért. A másodfokú bíróság 5. számú végzésével a keresetváltoztatást engedélyezte. Ezt követően az ítélelhozatal előtt pár nappal a felperes ismételt keresetfelemeléssel élt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[64] A fellebbezés – az alábbiak szerint – alapos.

[65] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki: a felperes a perbeli időszakban munkaközösség-vezető volt. Az alperes 2020. június 4-én a felperes munkaközösség vezetői pótlékát 2020. június 1-től visszavonta.

[66] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság nem helyes sorrendiségben vizsgálta sem a kereseti kérelmet, sem a felmondás indokait. Az elsőfokú

bíróság tévesen elsődlegesen a másodlagos kereseti kérelmet bírálta el, mely a szabadság megváltás volt. Ezt követően a rendkívüli felmentés indokai közül először a világosságot, valóságot, és végül az elkésettséget vizsgálta, mely nem helytálló vizsgálati sorrend. A bíróságnak elsőként az elsődleges kereseti kérelemről kell döntenie, továbbá az elkésettség vizsgálata megelőzi a felmentési indok valóságának vizsgálatát.

[67] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezése folytán elsődlegesen vizsgálta a felmondás indokának világosságát. A Kjt. 38. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 64. § (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Az MK 95. számú állásfoglalás II. pontja szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. A törvénynek ezekkel az alakításokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. A világos felmondási indok tehát garanciális követelmény. A felmondás indoka ugyanis kötött, azt nem lehet tágitani, ezért a világos felmondási indok a felmondás tartalmi bővítését megakadályozza (MDII.143.). Az MK.95. számú állásfoglalás és a bírói gyakorlat szerint tehát a világosságnak megfelel, ha a felmondás megjelöli azt a tény, körülményt, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította, és abból a munkavállaló számára megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkájára (BH2001.395, Mfv.I.10.287/2015/6). A világos indokot a címzett munkavállaló szempontjából kell megítélni (BH2004.51, BH2017.348.).

[68] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság nagyjából helytállóan állapította meg, hogy a támadott rendkívüli felmentés indokai világosak, a felperes által ugyanis beazonosíthatók azok a konkrét tények, körülmények, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította, és abból megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az MK.95. számú állásfoglalás II. pontjához adott példák is egyértelműen azt igazolják, hogy az összefoglaló indok részletezés nélkül is világossá teszi az indokolást. Mindezek alapján egyértelműen beazonosítható a felmentés indoka nevezetesen, hogy a felperes a munkáltatót nyilvánosan kritizálja, a munkahelyi közösséget folyamatosan bomlasztja, a saját intézménye és hivatása rossz hírét kelti, nem működik együtt a munkatársaival. Ezen túlmenően a felmentés indoka konkrétumokat tartalmaz, nevezetesen, hogy az csoportl csoportban nevelt gyermekeket bejelentés nélkül az óvodából külső helyszínre vitte, a 2020. június 29-i nevelőtestületi értekezleten nehezményezte a csoport összevonást és a kialakuló gyermeklétszámot és többször hangsúlyozta, hogy nem hajlandó a másik csoport gyermekeire vigyázni, aláírást gyűjtött maga mellett a szülők körében az óvoda épülete előtt, 2020. márciusának közepétől folyamatosan megtagadta a tagintézményvezető intézkedéseit, megkérdőjelezte a vezetői és szakmai alkalmasságát, a tagintézményvezető munkáját ellehetetlenítette, valótlan és a munkáltatóra sértő, jóhírnevét csorbító tartalmú tényállításokat fogalmazott meg a pedagógus jogsegély vonalon. Munkáltatóját több alkalommal megfenyegette azzal, hogy az intézmény ügyeit a saját nyilvánossága elé tárja, a dokumentumok átvételének aláírását több alkalommal

megtagadta és munkatársaival szemben folyamatosan megengedhetetlen hangnemet használt. Az előző tagintézményvezetőre nyilvánosan tett sértő kijelentéseket és folyamatosan a konfliktust keresi. Ezek voltak tehát a felmentés indokai, amelyeket vizsgálni lehetett.

[69] Helytállóan hivatkozott azonban a felperes fellebbezésében arra, hogy ami nem szerepel a felmondás indokában, az nem vizsgálható. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint nincs helye új felmondási ok bizonyításának, az eljárás során csak az vizsgálható, amelyet az írásba foglalt jognyilatkozat tartalmaz (Mfv.I.10.189/2015.). A másodfokú bíróság szerint a felmondás indokolása nem tartalmazza, hogy a felperes helytelenül és késedelmesen töltötte ki az elvégzett feladatokra vonatkozó táblázatot, valamint, hogy nem töltötte ki az otthoni munkavégzésre vonatkozó táblázatot, a munkavégzési helyen nem jelent meg, a szabadságos tömböt nem írta alá. Ezen kötelezettségszegések a felmondás indokolásában nem szerepeltek, a felmondás azon kitétele, hogy „folyamatosan megtagadta a tagintézményvezető intézkedéseit”, ezen indokokat nem ölelhette fel, mert az túl általános volt, ezen kötelezettségszegések ezért nem is voltak vizsgálhatóak, azokat a másodfokú bíróság mellőzte a tényállásból. Emellett ezen kötelezettségszegésekkel kapcsolatban az alperes nem bizonyította azt sem, hogy a rendkívüli felmentésre nyitvaálló 15 napos határidőt megtartotta volna, tekintettel arra, hogy a törvényes képviselő is elismerte meghallgatásakor, hogy a szabadság kiadásokkal kapcsolatos feszültségekről tudomása volt.

[70] A Kjt. 33/A.§ (3) bekezdése szerint a rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

[71] Részben alapos a felperes fellebbezése egyes felmentési indokok elkésettségével kapcsolatban, a másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság határidővel kapcsolatos megállapításaival sem. Nem helytálló az alperesnek a folyamatos kötelezettségszegésre történő hivatkozása. Folyamatos kötelezettségszegés, ha a munkavállaló olyan cselekményt követ el, amely hosszabb időn át húzódik, így például, nem jelenik meg a munkahelyén, nem igazolja a távollétét. A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon megállapításával sem, hogy a felmentés indokai több azonos, hasonló kötelezettségszegést ölelnének fel, és ezért az irányadó bírói gyakorlat szerint a másik fél az utolsóként elkövetett és tudomására jutott cselekményt követően a törvényben meghatározott határidőn belül élhet a rendkívüli felmondás jogával (246.EH., MD. II.186.). Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt a bírói gyakorlat, de az állított felperesi kötelezettségszegések nem voltak azonosak, vagy hasonlóak, az kizárólag a felperes nem megfelelő kommunikációja és vezetők irányában tanúsított kritikája, ellehetetlenítő magatartása tekintetében ítéltető hasonló kötelezettségszegésnek. Helytálló a felperes fellebbezésének azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság tévesen vonta az együttműködési kötelezettség körébe valamennyi felmondási indokot és így tévesen állapította meg, hogy az utolsó kötelezettségszegéstől számít a rendkívüli felmentés gyakorlására előírt 15 napos határidő. A hivatkozott kötelezettségszegések (gyermekek kivétele bejelentés nélkül, csoportösszevonás nehezítése, aláírásgyűjtésben részvétel, dokumentumok átvételének megtagadása, jóhírnév sérelme) különálló kötelezettségszegések voltak, azok nem voltak sem

folyamatosak, sem hasonló kötelezettségszegésnek tekinthetők. Nem lehet a felperes valamennyi cselekedetét az együttműködési kötelezettség megsértése körébe vonni. Az együttműködési kötelezettség ugyan alapvető magatartási követelmény, amelyből számos más konkrét kötelezettség eredeztethető, de a felperes állítólagos cselekedetei eltérőek voltak, melyet a rendkívüli felmentés is külön nevesített. Ezért minden egyes állított kötelezettségszegés tekintetében külön-külön kellett vizsgálni a rendkívüli felmentésre nyitvaálló törvényi határidő megtartását.

[72] A másodfokú bíróság az alperesi törvényes képviselő, törvényes képviselői nyilatkozata (9.M.70.256/2021/20. számú jegyzőkönyv) alapján megállapította, hogy a felmentés indokai közül azon indok, hogy a közalkalmazott a munkáltatóról és annak eljárásáról minden alapot nélkülöző valótlan és a munkáltatóra nézve kifejezetten sértő, jóhírnevét csorbító tartalmú tényállításokat fogalmazott meg a „pedagógus jogsegély vonalon”, elkésett. Az intézményvezető úgy nyilatkozott, hogy arról, hogy a felperes állítása szerint vezetői atrocitást követett el, augusztus 26-án a tanú2tel folytatott telefonhívásból értesült. tanú2 ekkor arról tájékoztatta, hogy ő vezetői atrocitást követett el, mert nem engedte el a munkavállalót addig, amíg alá nem írja a dokumentumokat. Ugyancsak egyértelműen elkésett volt az augusztus 26-i dokumentum átvételének megtagadásával kapcsolatos indok figyelemmel arra, hogy az alperesi törvényes képviselő, munkáltatói jogkör gyakorló maga mondta el, hogy akkor, amikor a felperes a dokumentum aláírását megtagadta, a megbeszélésen ő maga is jelen volt. A törvényes képviselő azt is elmondta, hogy a másik olyan ok, amelyről nem szeptember 21-én értesült az az volt, hogy a felperes a csoport összevonásokat nehezményezte. A dolgozók jelezték felé, hogy a felperes nem akarja az összevont csoportban ellátni a feladatát. Ezt megerősített tanú5 tanúvallomásában, aki elmondta, hogy a csoport összevonásokkal kapcsolatos felperesi magatartásról tájékoztatta az intézményvezetőt. Így azon felmondási indok is elkésett, hogy a felperes 2020. június 29-én a nevelőtestületi értekezleten nehezményezte a csoport összevonást. A törvényes képviselő azt is elmondta, hogy június 26-án értesült arról, hogy a felperes az óvodai csoportot külső helyszínre vitte, erre tekintettel ezen felmondási indok is elkésett. Az alperes 2020. szeptember 28-án közölte a rendkívüli felmentést, melynek indokai közül a csoport külső helyszínre vitele, a csoportösszevonás nehezményezése, a pedagógus jogsegélyvonalon tett valótlan tényállítás és az okiratok átvételének megtagadása az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napon túli indok volt. Az elkésett felmondási indokok érdemben már nem voltak vizsgálhatók.

[73] A fennmaradó felmentési indokok kapcsán a fellebbezési eljárásban már nem volt vitatott, hogy valótlan a felmentés azon indoka, hogy a felperes az alperest több alkalommal megfenyegette, hogy az intézmény ügyeit a sajtó nyilvánossága elé tárja. Az alperes konkrét tényállítást sem tett ezen indok mibenlétéről, ezért az nem is volt vizsgálható.

[74] Az aláírásgyűjtés kapcsán az intézményvezető úgy nyilatkozott, hogy tudott az aláírásgyűjtésről, arról azonban csak szeptember 21-én értesült, hogy abban a felperes is tevőlegesen részt vett. Ezért ezen felmentési indok nem volt elkésett. Az alperes valótlanul állította, hogy a szülői petíció az intézmény jóhírnevét sértette volna. A szülők által aláírt petíció az intézmény jóhírnevére nem tartalmazott negatív megállapodásokat, annak lényege mindösszesen az volt, hogy a szülők kérték, hogy a felperes továbbra is ezen óvoda ezen

csoportjában lásson el nevelői feladatokat, mivel a felperesre a gyermekek pótlóaként tekintenek és személyének távozása nagy törést okozna értelmi és érzelmi fejlődésükben. A nem vitatott peradatok szerint a felperes a petíció aláírásában közreműködött oly módon, hogy a petíciót odaadta a szülőknek aláírásra. A másodfokú bíróság szerint a felperes ezen magatartása etikátlan volt, lévén a petíció a saját munkavégzését érintette. Nyilvánvaló továbbá, hogy ha az érintett és a szülők gyermekeit nevelő óvodapedagógus adja át a petíciót a szülőknek aláírásra, az egyfajta nyomásgyakorlást is jelenthetett egyes szülők esetében. A petíció továbbá az alperes munkajogi döntésének megváltoztatását célozta. A másodfokú bíróság szerint ezen felmentési indok nem tekinthető sem lényeges, sem jelentős mértékű kötelezettségszegésnek, értékelni kellett továbbá, hogy ennek előzményeként az alperes jogellenes egyoldalú kinevezés módosítással kívánta a felperes munkavégzési helyét módosítani.

[75] A további felmentési indokok kapcsán az alábbiakat lehet megállapítani. Az alperesi törvényes képviselő nyilatkozatában egyértelműen megerősítette, hogy szeptember 21-én értesült arról, hogy az alperes tagintézményének 28 dolgozójából 16-an aláírták, hogy nem szeretnék a felperessel együtt dolgozni. Elismerte, hogy ezt megelőzően is tudomása volt kisebb feszültségekről, például a szabadság kiadásokkal kapcsolatban, de ilyen mértékű mély feszültségről nem volt tudomása. Megerősítette, hogy a fenntartó felkérésére kivizsgálta az esetet: meghallgatta tanú5t, és tanú4-et. Kedd és szerdai napokon pedig meghallgatta azokat a munkavállalókat, akik aláírták a kérelmet és mindenki alátámasztotta azt, hogy ilyen feszültségben nem tudnak dolgozni. tanú6 elmondta, hogy a vezetők elleni kritikákat és atrocitásokat észlelte minden résztvevő, a másodfokú bíróság szerint azonban ez tekinthető hasonló kötelezettségszegésnek, ezért az indok nem elégséges.

[76] Azt valamennyi tanú megerősítette és a peradatokból is megállapítható, hogy elmérgesedett, konfliktussal terhelt helyzet alakult ki az óvodában. A felperes több munkajogi problémát kifogásolt, melyek őt magát is érintették, de más munkavállalók képviselőjében is fellépett. Helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy az intézményben az óvodapedagógusok hiánya miatt feszültség, konfliktus keletkezett, melyet a koronavírus járvány miatti intézkedések még tovább fokoztak. Nemcsak a felperes, de a többi munkavállaló is kifogásolta a szabadságok kiadását. A felperes személyes meghallgatása alkalmával elmondta, hogy 2020. januárjában a nevelőtestületi értekezleten a többi kolléga jelezte, hogy az óvodapedagógus hiány miatt nem tudják folytatni a megfelelő munkát. Ezt a vezető támadásként értékelte. Majd az intézmény vezetőjéhez fordultak, aki azt mondta, hogy lehet az önkormányzat részére levelet írni, ezt követően írták meg a levelet. A felperes kolléganője, tanú1 tanúvallomásában megerősítette, hogy a feszültségek akkor kezdődtek, amikor egy 2020. januári értekezleten bejelentették, hogy egy kolléganő elhagyja az intézményt. A járványügyi helyzet tovább bonyolította a helyzetet. A 2020. május 27-i alkalmazotti értekezlet jegyzőkönyvéhez mellékelte hozzászólások igazolják, hogy „Az óvodapedagógus hiány miatt fokozottak a munkahelyi konfliktusok. A helyettesítések száma szükségszerűen megnőtt”. (2021. április 14-i 6. számú alperesi beadvány melléklete) Emellett a felperes saját személyében még nem szakszervezeti vezetőként 2020. március 22-én e-mailben kifogásolta, hogy nem adható ki számára szabadság. (2021. augusztus 24-i beadvány melléklete). További leveleket írt a felperes márciusban öt másik kolléganővel együtt a szabadság tárgyában (2021. október 6-i melléklet).

[77] A felperes több alkalommal írt a régi és az új tagintézmény vezetőnek szakszervezeti tisztségviselőként a munkajogi anomáliákkal kapcsolatosan. A felperes az intézményvezetőnek május 18-án a szakszervezet csoport képviselőjeként írt levelet, melyben többek között a jogellenesen kiadott szabadságokat, a rendkívüli munkavégzést, a védőfelszerelések hiányát, a meg nem kapott bérjegyzékeket kifogásolta. Erre az intézményvezető 2020. május 26-i levelében válaszolt, melyben elismerte, hogy a bérjegyzékek átadása adminisztrációs hiba folytán csúszott. Július 3-án a felperes a szakszervezet csoport képviselőjeként magának a polgármesternek írt ugyancsak a jogellenesen kiadott szabadságok, a jogsértően megvont bérpótlékok, a távmunka ellenére kirendelt szabadságok, a védőeszközök, védőfelszerelések, a cafetéria kifizetésének visszatartása, a szabálytalanul és jogellenesen vezetett jelenléti ívek, a jogsértő eseti helyettesítések és a túlmunka kérdésének rendezése kapcsán. A felperes a levélre választ nem kapott.

[78] A felperes az új tagintézmény vezetőnek szeptemberben átadott két panaszbeadványt, melyet ugyancsak a szakszervezet csoport képviselőjeként írt alá. Ebben ugyancsak munkajogi kérdéseket vetett fel, egyebek mellett a védőfelszerelés biztosítását (maszk), a munkaidő-beosztás, jelenléti ív vezetéséről való tájékoztatást. A másodfokú bíróság szerint, amikor a felperes szakszervezeti tisztségviselőként munkajogi anomáliákat jelzett, akkor szakszervezeti tisztségviselőként járt el és nem munkavállalóként lépett fel. Ugyan a szakszervezeti tisztségviselő is együttműködésre köteles, de feladatából kifolyólag érdekvédelmi feladatokat lát el, mely természetesen konfliktust szül a munkáltatóval, ami miatt konfrontáció alakulhat ki. Ugyanakkor a szakszervezeti érdekképviselői tevékenység során is a jogokat és kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetve teljesíteni. A felperes szakszervezeti tisztségviselőként nem munkaköri feladatait teljesítette, illetve szegte meg, amikor munkaügyi kérdésekben fellépett. A felperes szakszervezeti tisztségviselőként teljesített cselekedeteit nem lehet közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségszegésként értékelni. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a szakszervezeti tisztségviselőnek érdekképviselői tevékenysége során tett nyilatkozata a munkaviszonyban tanúsított magatartásától elhatárolandó. A szakszervezet képviselőjében eljáró munkavállaló érdekvédelmi tevékenysége során kifejtett magatartására alapított rendkívüli felmondás a munkaviszonyt objektíve lehetetlenné tevő munkavállalói magatartás körében értékelendő (Mfv.I.10.190/2013/10.). Ezért a másodfokú bíróság vizsgálta azt is, hogy a felperes tanúsított-e a Kjt. 33/A.§ (1) bekezdés b) pontja szerint olyan magatartást amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ugyanezen bírói gyakorlat alapján az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatóval szemben a mértéktartás követelményét mellőzve jár el. Az együttműködési kötelezettség körébe tartozik, hogy a munkavállaló ne idézze elő a munkáltató helytelen megítélését.

[79] Alapos a fellebbezés a tekintetben, hogy az intézményvezetők által írt írásbeli feljegyzésben foglaltak nem fogadhatók el valósan. Egyrészt az alperes a per során valóban nem tett olyan tényállításokat, amelyek az írásbeli feljegyzésben szerepelnek, amelyet egyébként csak 2021. június 23-án csatolt a periratokhoz. Másrészt az írásbeli feljegyzésben foglaltak a felmentést megelőző, a tagintézményvezetőket ért valamennyi

sérelmet tartalmazták szubjektív előadásmódban tekintet nélkül arra, hogy azok a rendkívüli felmentés kapcsán értékelhetőek-e vagy sem. A tanúvallomásokat azonban értékelni kellett. Az alperes a perben nem bizonyított olyan tényeket és körülményeket, amelyek alapján a felperes a szakszervezeti tisztségviselőtől elvárható együttműködési kötelezettséget oly mértékben sértette volna meg, ami a közalkalmazotti jogviszony objektív lehetetlenülését vont volna maga után. A felperes szakszervezeti érdekvédelmi tevékenysége során az általa tapasztalt munkaügyi anomáliákkal szemben lépett fel, melyek valós és releváns munkajogi kérdések kapcsán merültek fel. A felperes írásbeli beadványait kizárólag az intézkedésre jogosult intézményvezetőnek, tagintézményvezetőnek, polgármesternek címezte, azok tárgyilagos hangvételűek voltak, azok személyeskedő, jóhírnevet, becsületet sértő megnyilvánulásokat nem tartalmaztak. Az, hogy a felperes érdekvédelem érdekében határozottan lépett fel, és egyértelmű kéréseket fogalmazott meg az alperes irányába, jogellenesnek nem tekinthető. Az alperes működésének kritikája az érdekképviselési munka szükségeszerű velejárója, ennek kereseteit a felperes nem lépte túl.

[80] Ezt követően a másodfokú bíróság vizsgálta, hogy a felperes kommunikációja tiszteletlen volt-e.

[81] A törvényes képviselő a felperes által használt követelőző, nem megengedhető hangnemet emelte ki és azt, hogy a felperes számonkérő volt. Állította, hogy több dolgozónak is megemlítette a felperes, hogy „úgy is kicsinálom azt, aki ide kerül vezetőnek”. Elmondta továbbá, hogy a felperes a munkatársak felé is sértő hangnemet használt, az egyik kolléganő sírva fakadt miatta. tanú5 tanúvallomásából kitűnik, hogy a tanú ugyancsak a felperessel szemben a tiszteletlen hangnemet kifogásolta. A tanú három konkrétumot mondott: elmondta, hogy a felperes május 11-én, amikor két kolléganővel volt jelen, azt mondta neki, hogy „megbuktál, mint vezető”. Egy másik alkalommal, amikor kérte hogy tiszteletteljes hangnemen beszéljen vele, azt mondta a felperes, hogy „te ezt érdemled”. Továbbá óvónővel beszélt nem megengedhetően a felperes. tanú4 is elmondta tanúvallomásában, hogy több ízben is tiszteletlenül viselkedett vele a felperes: nem köszönt, nem fogadta el, hogy ő a tagintézmény vezetője, olyan nyilatkozatot tett, hogy zavarta a hétvégi nyugalma, amikor átköltözött, vegye tudomásul, hogy ez nem az ő óvodája. Előadta, hogy a felperes és munkatársa többször beleszólt a nevelési módszereibe, a gyerekeiket rendszabályozták a közös udvaron. Az intézményvezető tudta, hogy feszültség van az intézményben, az volt az új vezető feladata, hogy teremtsen egy nyugodt légkört, ahol a szakmai munkára lehet koncentrálni. A hallomásból értesült róla, hogy a felperes azt mondta „teljesen mindegy ki lesz a vezető, úgymint kicsinálja”. Megerősítette, hogy a felperes a volt tagintézmény vezetővel közölte, hogy nagyon örül neki, hogy elmegy, „számára megbukott, mint vezető”. Olyan stílusban beszélt vele és olyan hangnemet használt, ami etikátlan és elfogadhatatlan. tanú1 tanúvallomásában cáfolta, hogy a felperes nem köszönt volna. Meglátása szerint az együttműködés a tagintézményvezetővel januárt követően megváltozott, úgy érezték, hogy amikor problémával fordultak hozzá, akkor ő ezt személyes sértésnek vette.

[82] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bírósággal abban, hogy a munkatársakkal való tiszteletteljes, normális hangvételű és békés kommunikáció alapvető magatartási követelmény, a munkavégzés egyik leglényegesebb feltétele. A másodfokú bíróság szerint azonban a tanúk által elmondott konkrétumok nem merítik ki a Kjt. 33/A.§ (1)

bekezdését. A tanúk a volt tagintézményvezető irányába tett két, valóban bántó kifejezésről tudtak beszámolni, amik azonban a szabad véleménynyilvánítás kereteit nem lépték túl és széles nyilvánosságot sem kaptak. óvónővel kapcsolatban a konkrét bántás, a használt kifejezésre vonatkozó tényállítások nem hangzottak, miként az eset körülményei sem kerültek ismertetésre, ezért az erre vonatkozó vallomás bizonyítékként nem értékelhető. Ezen túl a tanúk más munkavállalók elmondásairól számoltak be, amit azonban közvetlen tanúvallomások nem igazoltak.

[83] A tanúk olyan apró-cseprő dolgokról is beszámoltak, mint hogy a felperes panaszkolta, hogy nem tudott pihenni a csoporttal vagy hogy az ő gyerekeit nevelte. A másodfokú bíróság szerint a mindennapi munkavégzés során törvényszerűen jelentkező kisebb nézeteltérések és ellentétek önmagukban felmentés alapjául nem szolgálhatnak. Az alperes a felperes munkavállalóként tett, általános együttműködési kötelezettséget jelentős mértékben sértő magatartását, a nem megfelelő kommunikációt nem tudta bizonyítani.

[84] Önmagában a munkavállalók által aláírt augusztus 31-i és szeptember 18-i petíció megfelelő bizonyító erővel nem rendelkezik, az új tagintézményvezető kivételével a petíciót aláíró munkatársak tanúként nem került meghallgatásra, a beosztott munkavállalók meghallgatását az alperes nem indítványozta, így a petíció alapjául szolgáló konkrét eseményeket, felperesi magatartásokat nem igazolták. Az alperes csak az intézményvezető, a vezető-helyettes, a volt és a jelenlegi tagintézményvezető tanúkenti meghallgatását indítványozta. Ezért e vonatkozásban önmagában az írásbeli bizonyíték nem elegendő annak alátámasztására, hogy a felperes együttműködési kötelezettségét megszegte. Ugyancsak nem volt értékelhető a per során a munkatársak által írt további beadványok a felperes felmentést követő magatartásáról.

[85] Az alperes olyan lényeges, jelentős mértékű kötelezettségszegéseket, amik igazolták volna a legsúlyosabb munkajogi intézkedés alkalmazását nem bizonyított, a valóban bizonyult indokok (két bántó kifejezés és aláírásgyűjtésben való részvétel) sem önmagában, sem együttesen nem meríti ki a Kjt. 33/A.§ (1) bekezdés a) pontjában foglalt feltételeket. Lényeges, hogy a felperes szakszervezeti tisztségviselőként járt el több, az alperes által sérelmezett magatartással kapcsolatosan, ezekben az esetekben nem a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségét sértette meg. Az alperes e tekintetben sem bizonyított olyan mértékű kötelezettségszegést, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette volna. Helytállóan hivatkozott arra is a felperes fellebbezésében, hogy az alperes a felperest nem figyelmeztette a felmentést megelőzően a megfelelő kommunikációra, mely a szándékosság, súlyos gondatlanság hiánya körében értékelendő.

[86] A másodfokú bíróság a jogellenesség megállapítására tekintettel mellőzte az egyenlő bánásmód megsértésének vizsgálatát. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 5. pontja szerint 5. a felmondás (azonnali hatályú felmondás) jogellenességére alapított munkaügyi perben - a kereseti kérelem keretei között - az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges a felmondás (azonnali hatályú

felmondás) indokolása jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt érvényesít a munkavállaló. A felperes munkaviszony helyreállítás iránti kereseti kérelmét az Mt. 83.§ (1) bekezdés d) pontjára hivatkozással terjesztette elő azon az alapon, hogy munkavállalói képviselőnek minősült.

[87] Az eljárási szabálysértésre hivatkozások megalapozatlanok. Helytállóan utasította el az elsőfokú bíróság a felperes eljárás szabálytalansága elleni kifogását, az nem valósít meg hivatalbóli bizonyítást, hogy a bíróság az alperes bizonyítási indítványára meghallgatott tanút egy újabb tárgyaláson ismételten meghallgatta. Az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségnek eleget tett. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.), melyre a felperes megfelelően hivatkozott is. tanú⁴ elfogultsága sem volt megállapítható, tanúvallomása értékelhető volt.

[88] A másodfokú bíróság azonban nem tudott dönteni a kereseti kérelmekről az alábbi hiányosságok miatt: az elsőfokú bíróság nem bírálta el azt, hogy a felperes az Mt. 294.§ (1) e) pontja szerinti munkavállalói képviselőnek minősült-e, a felperes munkaviszony helyreállítása iránti kereseti kérelme ezen alapult. A másodfokú bíróság megtekintve a felperes által adott áprilisi és májusi tájékoztatást, azok szövegét egybeolvasva úgy ítélte meg, hogy a felperes tájékoztatta az alperest arról, hogy munkajogi védettséggel rendelkezik, de legkésőbb a felperes jogi képviselője ezt a szeptemberi levelében megtette. Ugyanakkor a felek között vita alakult ki az önálló telephely fogalmát illetően. A másodfokú bíróság szerint az Mt. 273. § (3) bekezdése kógens módon határozza meg, hogy mely szakszervezeti tisztviselők rendelkeznek munkajogi védettséggel, e tekintetben a szakszervezet alapszabályának csak a jogszabályi rendelkezés keretei között volt jelentősége. A releváns kérdés az, hogy az alperesi munkáltatónál egyáltalán volt-e a szakszervezet-nek szakszervezeti tisztségviselője, amennyiben pedig igen, akkor a tagintézmény önálló telephelynek minősült-e az Mt. 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint. Az elsőfokú bíróság a szükséges anyagi pervezetést e körben nem adta meg és nem folytatta le a szükséges vizsgálatot.

[89] Ezen túlmenően megállapítható, hogy a kárenyhítési kötelezettség tekintetében sem volt az anyagi pervezetés megfelelő, az alperesnek ugyanis nem csak azt kell bizonyítani, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségét megszegte, de arra vonatkozóan is konkrét tényállítást szükséges tennie, hogy milyen összegű munkabérrel/illetményrel tudott volna elhelyezkedni és ezt bizonyítania szükséges. E körben értékelhető a felperes által becsatolt okirati bizonyítékok az álláskeresőre, az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel, valamint a felperes azon előadása is, hogy azért nem tudott munkaviszonyt létesíteni, mert az interjúkon tájékoztatta az új munkáltatókat arról, hogy helyreállítás iránti per van folyamatban és a munkáltatók nem kívánták felvállalni így a bizonytalan munkaviszony létesítését.

[90] Észlelte továbbá a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság úgy zárta le a perfelvételt, hogy a felperes keresete nem volt határozott és végrehajtásra alkalmas a szabadság kiadása tekintetében. Az elsőfokú bíróság ugyan a szabadság megváltásra vonatkozó másodlagos keresetet ítélte meg, de a felperes elsődleges keresete arra irányult, hogy ha a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, akkor kéri a szabadság kiadását, e vonatkozásban azonban pontos és végrehajtható kereseti kérelmet nem terjesztett elő.

[91] Mindezekre tekintettel a kereseti kérelmek elbírálása tekintetében szükséges az elsőfokú eljárás folytatása. Az elsőfokú bíróságnak tájékoztatni kell a peres feleket, hogy a felperesnek a helyreállítás iránti keresete alapjául bizonyítani szükséges, hogy az Mt. 294.§ (1) bekezdés e) pontja szerinti munkavállalói képviselőnek minősül, mert az Mt. 273. § (3) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő. Ehhez vizsgálni szükséges, hogy az alperesnél volt-e szakszervezeti tisztségviselő egyáltalán, amennyiben pedig igen, akkor az alperesi tagintézmény az Mt. 236. § (2) bekezdése szerinti önálló telephely volt-e. Fel kell hívni az elsőfokú bíróságnak az alperest, hogy jelölje meg, hogy a felperes kárenyhítési kötelezettségének teljesítése esetén milyen összegű jövedelemre tehetett volna szert és tájékoztatni szükséges, hogy e vonatkozásban őt terheli-e a bizonyítás. Fel kell hívni továbbá a felperest, hogy ne a szabadság kiadással kapcsolatos határozott és végrehajtásra alkalmas kereseti kérelmét terjessze elő.

[92] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (4) bekezdése alapján közbenső ítélettel rendelkezett. Miután a másodfokú bíróság a követelésösszege tekintetében nem foglalt állást, mellőzte a felperes utolsó keresetfelemelésével kapcsolatos eljárási rendelkezések alkalmazását.

Záró rész

[93] A másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (5) bekezdése alapján csupán a perköltség összegét határozza meg, annak viselése kérdésében egyebekben az elsőfokú bíróság dönt. A másodfokú perköltség összege a felek költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5)-(6) bekezdésein alapul. A másodfokú bíróság a perköltség meghatározása során mérlegelte a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálását, a felek másodfokú eljárásban előterjesztett írásbeli beadványait és azok terjedelmét, valamint azt, hogy a másodfokú bíróság csak a jogalap kérdésében határozott. A felperes fellebbezése lényegesen nagyobb terjedelmű volt, mint az alperes ellenkérelme, melyet a másodfokú bíróság a perköltség megállapítása során figyelembe vett. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapul.

[94] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[95] A közbenső ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. május 31.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulicity Mária s.k.

előadó bíró