



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.089/2025/5.

A Debreceni Ítéltábla a Csontos Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Csontos Krisztián – Cím36) által képviselt Felperes cím38 lakos felperesnek, a Nagy és Trócsányi Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Kovács Orsolya – Cím37) által képviselt alperes Cím1 alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 7.M.70.071/2024/52. számú ítélete ellen a felperes által 55. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 740 955 (hétszáznegyvenezer-kilencszázötvenöt) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 1 022 476 (egymillió-huszonkétezer-négyszázhetvenhat) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, a fellebbezés szempontjából lényeges tényállás szerint a felperes az alperes jogelődjének a jogelődjével létesített munkaviszonyt még 2007. szeptember 17. napján. Ezt követően az alperes jogelődjével kötött munkaszerződést határozatlan időre, 2021. július 15. napjától „gazdasági munkatárs 4” munkakörben. A felperes munkaviszonyát az alperes 2007. szeptember 17. napjától jogfolytonosnak ismerte el. A felperes munkaszerződését először 2022. szeptember 30. napján, majd a több munkáltatóval létesített munkaviszonyra tekintettel 2023. március 31. napján ismételten módosították és a felperes (szakterület)vezető pozíciót kapott. Az alperes és

az (cég) együttes munkáltatói voltak ezen időponttól úgy, hogy a munkáltatói jogokat az alperes gyakorolta. A felperes utolsó három munkaszerződés-módosítása tartalmazta az alperesnél hatályban lévő kollektív szerződések rendelkezéseinek és egyéb munkahelyi magatartással kapcsolatos szabályok betartásának kötelezettségét. Ezek az (szabály1), az (szabály2), a (szabály3) és az (szabály4) voltak.

[2] A felperes kinevezésekor az (Osztály) vezetője és a felperes közvetlen felettese tanú22, majd 2023. december 1. napjától tanú1 volt, amely osztályon már a felperes kinevezését megelőzően megindult egy magasabb arányú fluktuációs folyamat, és az azt követően is folytatódott. 2023. április 1. napjától 2024. március végéig az osztályhoz tartozó (szakterület)en 9 fő munkaviszonya szűnt meg felmondással, próbaidő alatti elbocsátással, közös megegyezéssel, áthelyezéssel.

[3] 2023. július és november 30. között, utóbb meg nem állapítható időpontban a felperes az ügykezelési csoportban dolgozó (tanú5)val azt közölte egy négyszemközti beszélgetés során, hogy „nem lehet balanszod, ilyen statisztika mellett, ha órákig tudsz ebédelni a tanú6val, és tudom, hogy kéfélték tanú6val”. Amikor tanú5 ezt cáfolni akarta, akkor a felperes kézfeltartással elhallgattatta és annyit mondott, hogy „Tudja és kész”. tanú5 ezt a beszélgetést egyebek mellett a támogatási csoportban dolgozó tanú6nak is elmondta.

[4] 2023. novembere környékén, utóbb meg nem határozható időpontban a felperes tanú7rel, tanú26val és (tanú25)val ebédelt együtt az alperes miskolci székhelyén lévő munkavállalói konyhában. Ennek során a felperes megkérdezte tanú7t, hogy „Volt-e már szex?” közte és az alperes alkalmazásában álló egy másik munkavállaló között, akivel tanú7 abban az időben ismerkedett meg és jelenleg a párja. Ezen a többiek nevettek. A kérdés fültanúja volt tanú13, aki egy másik alperesi osztályon dolgozott.

[5] Amikor 2023 decemberében az új osztályvezetőt kinevezték, akkor egy alkalommal tanú7 a felperessel együtt ebédelt. Ekkor a felperes azt javasolta tanú7nek, hogy „Eszter fiatal vagy és csinos, vesd be a búbjaidat, itt az új osztályvezető, itt a lehetőség, hogy ezzel a ranglétrán előre haladj”. Eközben a felperes tanú7 combjára tette a kezét.

[6] A felperes közvetlen felettese, tanú1 a felperes teljesítményértékelését megelőzően informálisan egyeztetett az (Osztály), beleértve a (szakterület) több munkavállalójával. A munkavállalóktól kapott negatív visszajelzések és panaszok alapján szélesebb körű vizsgálat lefolytatását látta szükségesnek a felperes vezetői működésével és magatartásával kapcsolatban.

[7] A felperes teljesítményértékelésére 2024. január 25. napján került sor (város1)n, amit tanú1 végzett el. A teljesítményértékelés keretén belül egyéni célokat, valamint kompetenciákat értékelt általános szinten, amelynek során a további részletes belső vizsgálat

előtt is szóban jelezte felperes felé, hogy a vezetői magatartása a saját csapatával szemben súlyosan kifogásolható. A felpereshez tartozó szakterületen a vezetői megjegyzés szerint a kollégák alulmotiváltak, feszültek voltak, emiatt nem működött jól az önálló munkavégzésük. A kompetenciáknál kiemelte az együttműködést és bizalomépítést, amely a partneri kapcsolatok kiépítését és a másokkal történő együttműködést jelenti a közös célok elérése érdekében, továbbá mások bizalmának elnyerését becsületesség, integritás és hitelesség révén. A felperes teljesítményértékelésében azt a kedvezőtlen vezetői értékelést rögzítette, hogy gyakori visszajelzés, valamint folyamatos fejlesztés szükséges a megfelelő viselkedésvárások elérése érdekében. A kollégák visszajelzése alapján fejlesztendő a bizalomépítés, nincs meg a kellő bizalom a felperes és a kollégái között. A felperes vezetői kompetenciával sem rendelkezett, mivel nem vagy alig jelentek meg a viselkedési elvárások a munkája során, amely intenzív fejlesztési beavatkozást igényelt. A vezetői megjegyzés szerint a felperesi csapatban a hangulat nagyon rossz, a munkatársaktól több visszajelzés érkezett a felperes nem megfelelő, nem transzparens vezetői működésére. A felperes a kedvezőtlen munkahelyi légkört a munkavállalók leterheltségével és nem a saját vezetői magatartásával hozta összefüggésbe, tehát nem volt meg a kellő felismerés a saját magatartása és annak következményei vonatkozásában. A teljesítményértékelés lezárásakor tanú1 osztályvezetőként szóban jelezte felperesnek, hogy a vezetői hozzáállása és magatartása nem egyezik az (alperesi csoport) működési kultúrájával. Felhívta a figyelmét arra is, hogy tartózkodjon a nem megfelelő kommunikációtól, így korábban a felperesnél már előforduló szexuális jellegű megnyilvánulásokról, mert ennek nincs helye a munkahelyen. Ebben a tanú5 felé tett megjegyzéseket emelte ki, melyről a teljesítményértékelés előtt az érintettel történt informális beszélgetés során szerzett tudomást.

[8] A felperes 2024. január 29. napján, (város1)n személyes értekezletet hívott össze a szakterület miskolci munkavállalói részére, amelyen a (város2)en dolgozó munkavállalók online vettek részt. Az értekezleten a tanú1től hallott észrevételeket adta elő és jelezte a többi munkavállaló felé, hogy a problémáikat felé jelezzék és kilátásba helyezte, hogy a vele kapcsolatos negatív visszajelzésekre tekintettel a munkavállalókkal kapcsolatos problémákat a jövőben nem az adott kollégának, hanem közvetlenül a felettesének fogja jelezni. Emellett közölte a munkavállalókkal, hogy 1:1 (négy szemközt) vezetői megbeszéléseket fog tartani mindenkivel. A szakterület vezetői értekezleten résztvevő munkavállalók egy része megrovásnak értékelte az elhangzottakat.

[9] 2024. január 31. napján tanú1 a felperes vezetői működésével és magatartásával kapcsolatos visszaélések és kötelezettségzegések feltárása érdekében több munkavállalót, köztük (tanú5)t, tanú6t, tanú7t és tanú8t külön-külön és személyesen hallgatta meg (város1)n. Ezen az osztályvezetőn és az érintett munkavállalón kívül tanú2 üzemigazgató személyesen, míg tanú3 senior HR partner és tanú4 vezető munkajogi szakértő online volt jelen. A személyes meghallgatásokról írásbeli jegyzőkönyvek készültek.

[10] Másnap, 2024. február 1. napján tanú1, miután tudomást szerzett a felperes által 2024. január 29. napján megtartott értekezletén elhangzottakról, e-mailben osztályvezetői rendelkezésben utasította a felperest, hogy azon naptól visszavonásig az ő jelenléte is szükséges azokon a megbeszéléseken, amelyet felperes nem a két közvetlen irányítása alá tartozó munkavállalónak tart. Az osztályvezetői rendelkezés célja az volt, hogy tanú1 a

felperes vezetői működésére és magatartására közvetlenül is ráláthasson és azt ellenőrizni tudja az (Osztály) munkavállalói jogainak védelme érdekében.

[11] 2024. február 5. és 16. napjai között a felperes betegsége, illetve kiskorú gyermeke betegsége miatti keresőképtelenségére tekintettel táppénzes állományban volt.

[12] 2024. február 19. napján a felperes kérésére tanú1 osztályvezető otthoni munkavégzést engedélyezett a részére azzal, hogy e-mailben jelezte, hogy másnap szeretne vele személyesen találkozni (város2)en, de annak indokát nem írta meg. Ez a személyes megbeszélés 2024. február 20. napján 10:40-től 13:46-ig zajlott, amelyen részt vett rajtuk kívül tanú2 üzemigazgató személyesen, valamint tanú3 senior HR partner és tanú4 vezető munkajogi szakértő online formában. A jegyzőkönyvet tanú1 készítette, amely jegyzőkönyv összefoglalóan tartalmazza a megbeszélésen elhangzott nyilatkozatokat. A jegyzőkönyv véglegesítése előtt a felperes és az alperes képviselői közösen átnézték a jegyzőkönyv tervezetét és ahol a felperes kérte, ott módosítottak rajta, majd a jelenlévők igazolva azt, hogy a dokumentum megfelelően rögzíti az elhangzottakat, a jegyzőkönyvet együttesen aláírták.

[13] A megbeszélést követően tanú2, a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes munkaviszonyát a 2024. február 20. napján kelt és aznap közölt munkáltatói felmondással megszüntette 2024. május 21. napjával azzal, hogy az utolsó munkában töltött napjaként 2024. február 21. napját jelölte meg.

A munkáltatói felmondás indoka szerint a felperes:

1. a vezetői feladatainak ellátása során rendszeresen megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a munkavégzési körülmények, a munkaidő, pihenőidő biztosítása, illetve a munkafeladatok kiadása és számonkérése során egyes munkavállalókkal kivételezett, míg más munkavállalókkal szemben kifejezetten és indokolatlanul intoleránsan, megfélemlítőleg, lekezelően lépett fel, folyamatosan negatívan minősítve a munkavégzésüket;
2. személyeskedő, trágár, megalázó, szexuálisan zaklató és lealacsonyító megjegyzéseket alkalmazott két munkavállalóval szemben. (tanú5)t trágár módon gyanúsította meg egy kollégájával, tanú6val folytatott szexuális viszonytal, és célozgatott arra, hogy ennek nyilvánosságra hozatala rá nézve milyen negatív következményekkel járna. tanú7nél egy alkalommal mások előtt rákérdezett arra, hogy egy másik munkavállalóval volt-e szexuális kapcsolata, míg egy másik esetben – úgyszintén többek füle hallatára – arra hívta fel őt, hogy vesse be a bájait az új osztályvezetőnél az előmenetele érdekében;
3. ellenségesen viszonyult az (Osztály) Mérés és csatlakozási szakterületének irányítása alá tartozó (alperesi szervezeti egység 1)hoz, akadályozta, hogy a (felperes irányítása alatt lévő (szakterület)hez tartozó) (alperesi szervezeti egység 2) munkatársai együttműködjenek a (alperesi szervezeti egység 1)tal és szakmai segítséget nyújtsanak annak tagjai részére, amivel gátolta a (alperesi szervezeti egység 1) és ezen keresztül a munkáltató hatékony működését;
4. egy szakmai programon más kollégák jelenlétében azt tervezgette vezetőtársaival, hogy tanú12t előre gyártott indokok alapján kirúgják, aki végül önként távozott a szakterületről;
5. a munkatársak számára a vezetőtől elvárható szakmai segítséget nem nyújtott, az új munkavállalók szakmai fejlődését, beilleszkedését nem megfelelően támogatta, ami részben

okozója volt annak, hogy többen önként távoztak a szervezeti egységből, illetve a munkáltatótól.

[14] A felmondás azt is tartalmazta, hogy a felperes vezetőként eljárva rendszeresen megsértette egyes munkavállalóknak az Alaptörvényben, valamint a Ptk.-ban biztosított emberi méltósághoz fűződő jogait, továbbá az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben, az Mt.-ben, valamint az (szabály4)ében előírt egyenlő bánásmód követelményét. Rendszeresen megsértette továbbá az Mt. szerinti azon alapvető kötelezettségeit is, miszerint a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani és a munkatársaival együttműködni. A felperes vezetői magatartása teljes mértékben összeegyeztethetetlen volt az alperes szervezeti kultúrájával, valamint az (szabály4)ében megfogalmazott, az (alperesi csoport) minden vezetőjétől elvárt etikai követelményekkel, ezen belül a személyes példamutatásra, a beosztottakkal való kapcsolatra és a szexuális zaklatás tilalmára vonatkozó elvárásokkal.

[15] A felperes módosított keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kérte kötelezni az alperest három havi felmondási időre járó távolléti díj jogcímén 3 485 716 forint és végkielégítés jogcímén nyolc havi távolléti díjnak megfelelő összeg, azaz bruttó 9 295 240 forint megfizetésére. Álláspontja szerint a felmondás indokai nem valósak, nem okszerűek és nem világosak. Vitatta, hogy a terhére rótt kötelezettségszegéseket elkövette volna és azok a felmondásból nem is voltak megállapíthatóak. Hivatkozott arra is, hogy a helyi KSZ 12.1. pontja szerint felmondási korlátozás alá esik és csak különösen indokolt esetben szüntethető meg a munkaviszonya. A KSZ szerint, ha a munkavállaló a gyermekét egyedül neveli, a gyermek 18. éves koráig, vagy annak a munkavállalónak, aki a társaságnál legalább 10 éves munkaviszonnyal rendelkezik, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdésében írt feltételeknek kell megfelelnie a felmondási indokoknak.

[16] Az alperes az ellenkérelmében kérte a felperes keresetének elutasítását. Álláspontja szerint jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát az általa közölt indokok világosak, valósak és okszerűek.

[17] Az elsőfokú bíróság a fellebbezett ítéletében a felperes keresetét elutasította és kötelezte, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 762 000 forint, általános forgalmi adót is tartalmazó perköltséget. Kötelezte továbbá a felperest, hogy fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbeszedési számlájára külön felhívás nélkül 766 857 forint eljárási illetéket, és a Miskolci Törvényszék Gazdasági Hivatala felhívására az ott közölt módon és számlára 2070 forint előlegezett költséget.

[18] Az ítélet indokolásában hivatkozott az Mt. 56. § (1)-(5) bekezdéseiben, az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjára és (2) bekezdésére, az Mt. 66. § (1)-(2) bekezdésében, az Mt. 78. §

(1)-(2) bekezdésében, az Mt. 82. § (1)-(4) bekezdésében foglaltakra, továbbá az (szabály1) 12.1. pontban, a VKSZ VII. fejezet 4. pontjában és az (szabály2) III. fejezet 6.2. pontban írtakra.

[19] A felmondás indokaival összefüggésben megállapította, hogy az 1. pontban írt indok kéllően világos, mert abból megállapítható volt az a kötelezettségszegés, amelyet az alperes a felperes terhére értékel. A perben meghallgatott tanúk vallomásából egyértelmű volt, hogy a felperes szakterületén alkalmazott munkavállalók esetében megvalósult egyfajta különbségtétel abban a tekintetben, hogy a dohányzó munkavállalók – a dohányzással töltött időre is – mentesültek a munkavégzési kötelezettség alól azokhoz képest, akik nem dohányoztak, és ezáltal arra az időre többlet pihenőidőhöz jutottak. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ugyanakkor a különbségtétel nem volt indokolt a dohányzók és a nemdohányzók között, mely felperesi magatartás esetlegesen egy felmondás alapjául szolgálhatott volna, azaz ezen indok ennyiben valós volt, de jelen perben a fent hivatkozottak alapján nem volt okszerű, mivel csak az Mt. 78. § (1) bekezdésében írt indok lett volna jogszerű. Erre tekintettel ezen felmondási ok nem volt jogszerű a felperes tekintetében.

[20] Az alperesi állítással ellentétben ugyanakkor nem lehetett azt megállapítani, hogy az ebédidő időtartama tekintetében a felperes egyes munkavállalóknak hosszabb időt engedélyezett volna. Az elsőfokú bíróság szerint a felperesnek vezetőként ugyanakkor munkaköri kötelezettsége és feladata volt a munkavállalóktól a munkaidő megtartását megkövetelni, azt betartatni.

[21] A felperes tanú5 és tanú14 tekintetében kifogásolta, hogy az ún. balansz idejük – a rendes munkaidő túllépésük – a negyedéves elszámolási időszak végén a 3 órát elérte, ami a kialakult gyakorlat alapján legfeljebb 8 óra lehetett az elszámolási időszak végén, azonban az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az esetükben is megkövetelhetette azt, hogy a munkájukat munkaidőben végezzék el, ne pedig azon túl, különösen, ha más külön feladatuk nem volt, melyre a felperes is hivatkozott. Esetükben így a megkülönböztetés nem volt megállapítható.

[22] Az alperesnek a tanú7rel kapcsolatban tett felperesi megkülönböztetést is csak részben tartotta valósnak, nem fogadta el valósnak arra a különbségtételre való alperesi hivatkozást sem, ami a törzsidő betartatására és a home office munkavégzésre vonatkozott, és nem minősült előnyben részesítésnek az a körülmény sem, amikor a felperes nem értett egyet egyes beosztottjaival, vagy egyéb elfoglaltsága miatt egy megbeszélésen nem tudott részt venni.

[23] Összességében azt állapította meg, hogy ezen indok csak részben volt valós, de okszerűnek az sem minősült adott helyzetben. Nem volt valós, hogy a felperes intoleránsan, megfélemlítően, lekezelően lépett volna fel.

[24] Az elsőfokú bíróság a 2. pontban írt felmondási indokot is kellően világosnak találta a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján.

[25] A (tanú5)val és a tanú7rel szembeni felperesi magatartásokat azonban az alperes által megjelölt olyan súlyos, személyeskedő, az emberi méltóságot sértő, szexuálisan zaklató, megalázó és lealacsonyító magatartásként értékelte, melyek önmagukban, külön-külön is megalapozták az azonnali felmondás jogszerű indokát. Ezáltal álláspontja szerint ezen felmondási indok valós és okszerű is volt, az megfelelt az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában írtaknak. Megjegyezte azt is, hogy amennyiben nem a felperestől hangzott volna el tanú7 felé ez a kérdés, de a felperes ezt csak hallotta volna, akkor is vezetőként köteles lett volna fellépni azon munkavállalóval szemben, aki a kérdését feltette, mivel ez a munkahelyen ilyen körülmények között nem megengedhető magatartás senki részéről.

[26] A 3. pontban írt felmondási indokkal kapcsolatban kifejtette, hogy a bizonyítás nem igazolta, hogy ezt az utasítást a felperes adta volna, másrészt nem jogsértő intézkedés annak megkövetelése, hogy egy raktárból csak engedéllyel lehessen valamit kihozni, hiszen így lehet azt ellenőrizni, hogy ki mit vitt el. Kétségtelen, hogy lassítja a munkavégzést, de a leltárhiány elkerülése érdekében is ez indokolt lehet.

[27] A tanúk vallomása alapján csak annyi volt megállapítható, hogy a két szakterület között nem volt jó az együttműködés, de vagy nem tudtak olyan konkrét felperesi magatartásokat még csak megjelölni sem, melyek ezt alátámasztották volna, vagy volt, aki kifejezetten nem tapasztalt olyat, hogy a felperes akadályozta volna az együttműködést. Volt olyan vallomás, hogy a csoportok között csak írásban lehetett kommunikálni, vagy csak annyit mondott – a felperesnek egyébként nem feleltesse –, hogy a felperestől nem mindig kapott meg minden információt az általa meghatározott határidőben, ezek azonban eseti jellegűek voltak, amelyek összességében nem akadályozták a felmondásban írt csoportok közötti együttműködést.

[28] A szakterületek közötti együttműködés koordinálása és megvalósítása azonban elsősorban a közös vezetőjükön, tanú22on kellett, hogy múljon, mert a tanúk által is sérelmezett feladatelosztás az ő kompetenciájába tartozott, mint ahogy azt maga tanú22 is elmondta. Az alperes a perben nem bizonyította ezen felmondási indokban írtak valóságát sem.

[29] A 4. pontban írt felmondási indokkal összefüggésben az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy egy vezető nem elégedett egy beosztott munkavállaló munkájával és ezért elgondolkozik azon, hogy miképpen lehetne az adott munkavállaló munkaviszonyát jogszerűen megszüntetni, még nem minősül kötelezettségszegésnek. Az sem, hogy erről a vezető-társait megkérdezi, hogy miképpen lehetne megszüntetni. Az sem jogellenes, ha a vezető azt javasolja, hogy kezdjék el a munkavállaló kötelezettségeit összegyűjteni, így az sem, ha ezzel – mint jelen esetben a felperes – egyetért. Ugyanakkor a

rendelkezésre álló iratok alapján nem lehetett azt megállapítani, hogy a felperes előre gyártott indokok alapján akarta volna tanú12t elbocsátani, erre vonatkozóan egyetlen egy tanú sem tett nyilatkozatot. Az volt csak megállapítható, hogy tanú12 munkaviszonyát annak csoportvezetője, tanú24 akarta mindenképpen megszüntetni, tanú22 akkori osztályvezető javasolta a kötelezettségszegések összegyűjtését és dokumentálását, és ezekkel a felperes csak egyetértett. Szó sem volt tehát arról, hogy előre gyártott volna bárki is indokot az elbocsátáshoz. Mindemellett nem merült fel peradat arra vonatkozóan, hogy ezt követően bárki is gyűjtött volna adatokat tanú12ről és maga az alperes írta, hogy elbocsátására pedig nem is került sor. A perbeli adatok alapján az sem volt megállapítható, hogy a felperes magatartása miatt hagyta volna ott a szakterületet tanú12, maga sem nyilatkozott úgy, hogy a felperes miatt távozott. Mindezek alapján ezen felmondási indokot sem tartotta valósnak.

[30] Az 5. pontban írt felmondási indokkal összefüggésben is számos tanút hallgatott meg, és okiratokat csatolt az alperes. Mindezekből azt állapította meg, hogy a felperes által vezetett szakterületről már a felperes kinevezését megelőzően is többen távoztak és a távozás mértéke sem változott a felperes kinevezésével. Az alperes ezen felmondási indok valóságát – egy kivételével – és okszerűségét nem tudta bizonyítani, így azt sem, hogy a felperes ne nyújtott volna megfelelő szakmai segítséget (egy esetet leszámítva), sem azt, hogy a fluktuáció a felperes magatartása miatt volt magas.

[31] Az elsőfokú bíróság összességében arra a következtetésre jutott, hogy az alperes által közölt felmondás 2. pontjában írt indok volt csak valós és okszerű, ugyanakkor a töretlen bírósági gyakorlat szerint több indok esetén egyetlen indok valósága és okszerűsége is elegendő a felmondás jogszerűségének a megállapításához. Erre tekintettel a felperes kereseti kérelmét elutasította.

[32] Részletesen indokolta, hogy tanú30 tanúkenti meghallgatását azért mellőzte, mert a felperes vezetői magatartására nem volt napi szintű rálátása a tanúnak, csak vezetői értekezleteken találkozott a felperessel, a felperes napi tevékenységét nem ismerte, nem ismerhette. A többi tény pedig irreleváns volt a per eldöntése szempontjából. Ugyanez volt igaz a tanú34 tanú tekintetében is, akinek a meghallgatását azért mellőzte, mert a bizonyítani kívánt tények a per szempontjából nem bírtak relevanciával.

[33] A pertárgy értékét 12 780 956 forintban állapította meg és kötelezte az ez alapján számított illeték és az okozott perköltség megfizetésére a pervesztes felperest.

[34] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte annak megváltoztatását akként, hogy a másodfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként a kereset szerint marasztalja az alperest a perrel felmerülő költségeivel együtt.

[35] A felmondás indokolása szerint tévedett az elsőfokú bíróság, amikor a felmondás jogszerűségét állapította meg a felmondás 2. pontjában szereplő indok vonatkozásában, ugyanis nem okszerűen mérlegelte a bizonyítékokat, téves tényállásra alapozta az ítéletét. Nem vette figyelembe kellő súllyal a vezetői magatartás kontextusát, a felek korábbi kölcsönös bizalmon alapuló kapcsolatát, a sérelmezett közlések jóhiszemű, diszkrét jellegét, amelyek a munkaközösség érdekét szolgálták.

[36] A (tanú5)val folytatott beszélgetés négyszemközt diszkrét légkörben zajlott az osztályvezető tudtával és beleegyezésével, az osztályvezető felé megtörtént a visszacsatolás is a beszélgetés eredményéről. Ez egyébként egy munkahelyi szinten ismert és kezelendő kérdés volt, nem pedig egy egyoldalúan, önkényesen kezdeményezett beszélgetés. A beszélgetés szükséges volt, annak során bizalmi, támogató légkör alakult ki és a munkavégzés zavartalanságát védő célú volt, amiben a viselkedése nem volt sem etikailag, sem jogilag a munkavállaló emberi méltóságát sértő. A közlés nem tartalmazott trágár, vagy lealacsonyító kifejezést, a szándék kifejezetten a diszkrécióra, nem pedig a megszegényítésre irányult. A Kúria következetes gyakorlata szerint a vezetői visszajelzés nem minősül megalázónak, még ha a munkavállaló számára kellemetlen is, ha szakmai indíttatású és arányos. Az elsőfokú bíróság téves következtetést vont le a közlés célját illetően, amikor azt személyeskedő, a munkavállaló méltóságát sértő megnyilvánulásként értékelte, figyelmen kívül hagyva annak szakmai és preventív célját.

[37] Az eljárás során meghallgatott tanúk nem saját észlelésük alapján, hanem kizárólag a munkavállaló elmondásai alapján nyilatkoztak, így nem alkalmasak a tényállás bizonyítására, hiszen csupán a munkavállaló szubjektív érzéseinek a továbbadását jelentik. A bizonyításnak okszerűnek kell lennie, azaz a bizonyítékoknak közvetlenül a tényre kell vonatkozniuk. tanú7 és tanú6 tanúk vallomásával szemben tanú22 megerősítette, hogy a felperes valós munkahelyi problémát kezelt.

[38] Kifogásolta, hogy az érintett munkavállaló sem szóban, sem írásban, sem az anonim bejelentő felületen keresztül nem jelzett sérelmet vagy panaszt a kommunikációval szemben sem közvetlenül az eset után, sem azt követően. A kérdés csak hónapokkal később, az osztályvezetői váltást követően került újra napirendre, amikor az új vezető, tanúl célzottan kérdezett rá az osztályon lévő problémákra. Ez felvetheti a lehetőségét annak, hogy a munkavállaló utólagos interpretációját külső befolyás vagy érzelmi újraértelmezés alakította, de ezzel párhuzamosan a munkavállaló esetleges előrelépési motivációja is közrejátszhatott abban, hogy a korábbi jószándékú tanácsokat később negatívan értékelte. Álláspontja szerint az esemény és a bejelentés között eltelt idő, valamint a vezetőváltás körülményei objektíven is kétségessé teszik a sérelem eredeti valós idejű megítélését. Ez okszerűtlen bizonyítékértékelésnek minősül, mely az ítélet megalapozottságát is megkérdőjelezi a Pp. 385. § (1) bekezdés a) pontja értelmében.

[39] A felperes kifejtette, hogy a magatartása nem a munkavállaló személyét támadta, hanem a szervezeti működést védte, emellett semmilyen személyes vagy szakmai érdeke nem fűződött ahhoz, hogy a munkavállalót megalázza vagy rossz színben tüntesse fel. Kizárólag a

munkahelyi rend betartása, a fegyelem és a kollektíva nyugalma érdekében történt a beszélgetés.

[40] Az elsőfokú bíróság indokolása nem tért ki arra, hogy miért a munkavállaló szubjektív előadását tekintette hitelesebbnek, de ez a körülmény is az ítélet megalapozatlanságát, a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelését jelzi. Az elsőfokú bíróság nem az objektív tényekre, hanem a munkavállalói érzésekre épült, ami ellentétes a Pp. 385. § (1) bekezdés a) pontjában előírt okszerű bizonyítékértékelési kötelezettséggel.

[41] A tanú7rel kapcsolatos magatartással összefüggésben kifejtette, hogy vele hosszú ideig szoros baráti hangvételű, támogató, bizalmi kapcsolat állt fenn és a beszélgetésekben felé soha nem használt trágár, szexuálisan bántó vagy lealacsonyító kifejezéseket, így a sérelem csak a munkavállaló szubjektív érzéseiből fakadt. A kommunikáció célja számára mindig a munkahelyi rend, a csapatmorál és a szakmai teljesítmény elősegítése volt, nem hatalmi nyomásgyakorlás vagy megalázás. tanú7 a próbaidő alatt kiemelkedően pozitívan reagált a vezetői visszajelzésekre, abban kifejezetten értékelte a támogatást és a bizalmat és csak a véglegesítés után volt az, hogy szubjektív nyomásként élte meg a vezetői visszajelzéseket, ami a kapcsolat dinamikájának változását okozta. A tanú a vallomása során érzelmi alapon nyilatkozott, több alkalommal ellentmondásba keveredett önmagával, bizonytalan és következtelen volt, ez pedig a hitelességet gyengítő körülmény, amelyet az elsőfokú bíróság nem vett kellően figyelembe.

[42] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt sem, hogy a tanúk csak közvetett információkkal rendelkeztek, csak arról volt ismeretük, amit a munkavállaló már korábban elmondott nekik, így a közvetett tanúvallomás bizonyító ereje korlátozott. Az elsőfokú bíróság nem mérlegelte megfelelően, hogy a munkavállaló a történeteket közvetlenül soha nem jelezte, nem kérte a kommunikáció megváltoztatását, nem jelzett határátlépést és egyetlen szervezeti csatornán sem tett panaszt. tanú7 szintén csak az osztályvezetőváltást követően, hónapokkal később jelezte a panaszát, ami objektíven torzíthatta a visszaemlékezést és nem értékelte azt sem, hogy a szervezeti viszonyok változása is szerepet játszhatott ebben.

[43] A felperes kifejtette, hogy a felmondás esetében az okszerűség követelménye azt jelenti, hogy a felmondás alapjául megjelölt körülménynek olyan súlyúnak és jelentőségűnek kell lennie, amely objektíve alkalmas a munkaviszony megszüntetésének igazolására. Jelen ügyben azonban a munkáltató által megjelölt felmondási indok még annak feltételezett valósága esetén sem áll arányban a munkaviszony megszüntetésének súlyos jogkövetkezményével. A felperes terhére rótt magatartás egyszeri, illetve eseti jellegű, nem minősül kirívóan súlyos kötelezettségszegésnek, így nem indokolja a legsúlyosabb munkajogi szankció alkalmazását. A munkáltató rendelkezésére álltak volna enyhébb jogkövetkezmények, amelyek alkalmazását indokolatlanul mellőzte. Az alperes nem bizonyította, hogy a felmondás alapjául szolgáló körülmény valós, tényleges és érdemi érdekséreelmet okozott volna, így az indok nem tekinthető okszerűnek, mivel nem igazolható, hogy a munkaviszony fenntartása a munkáltató részéről indokolatlan lett volna.

[44] Az alperesnek figyelembe kellett volna vennie a felperes egyéni körülményeit, hogy hosszú időn át állt fenn a munkaviszonya, kifogástalan munkavégzése volt, nem vette figyelembe a családi körülményeit, szakmai tapasztalatát és a munkakör ellátásában betöltött szerepét sem. Mindezek alapján a megjelölt felmondási indok nem volt arányos, nem okozott tényleges érdeksérelmet, következetlen joggyakorláson alapult és nem minősült időszerűnek sem.

[45] A felperes a fentiekén túl rámutatott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete szerint a munkáltató által megjelölt öt felmondási indok közül négyet kifejezetten valótlan, illetve jogszerűtlen indokként értékelt és csupán egyet tekintett valósnak. Ennek ellenére a keresetet teljes egészében elutasította és a munkaviszony megszüntetését jogszerűnek minősítette. Ez az eredmény aránytalan következtetéshez vezetett és felveti az okszerű mérlegelés hiányát. A munkáltatói felmondás jogszerűségénél nem az egyes indokok kiragadott vizsgálata a cél, hanem az indokok összességének, súlyának és egymáshoz való viszonyának értékelése alapján kell azt megítélni. Ezért különös körütekintést igényel annak vizsgálata, hogy az egyetlen fennmaradó indok önmagában alkalmas-e a munkaviszony megszüntetésének alátámasztására.

[46] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását. Az indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság részletes tanúbizonyítást foganatosított, amelynek eredményeként a második felmondási ok vonatkozásában okszerű mérlegeléssel jutott arra a következtetésre, hogy az alperes által megjelölt felperesi magatartások ténylegesen megvalósultak, azok kiemelten súlyosak voltak és megalapozták az alperes felmondásának jogszerűségét. A felperes tanú7 és tanú5 munkavállalókkal szemben olyan súlyos, a munkavállalók emberi méltóságát és integritását sértő magatartásokat tanúsított, amelyekre tekintettel a felperes munkaviszonya fenntarthatatlanná vált.

[47] A (tanú5)val folytatott négy szemközti beszélgetés megalázó volt, célja nem a támogató légkör megteremtése volt, amelyben kiemelendő, hogy a felperes a munkavállaló magyarázatát félbeszakította, gesztusokkal, kézfelemelésekkel elhallgattatta. A felperes célja nem a pletyka megállítása volt, hiszen tanú7 vallomása szerint neki éppen a felperes mondta el a beszélgetésük során szóba került állítólagos viszonyt. A felperes által hivatkozott diszkréció önmagában nem teszi jogszerűvé a közlés tartalmát, a sértő megjegyzések ugyanúgy jogsértőek, ha azok négy szemközt hangzanak el, mintha a közlés nyilvánosság előtt történik. Ezeket az egyeztetéseket a felperes rendeltetésellenesen alkalmazta, a munkavállalók féltek a beszélgetésektől, és egy feltételezett magánéleti kapcsolatra tett trágár utalás semmilyen módon nem tekinthető szakmai visszajelzésnek és nyilvánvalóan túlmutat a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmén. Az ilyen tartalmú kijelentések nemcsak a megfelelő vezetői kommunikáció teljes hiányáról tanúskodnak, hanem alkalmasak arra is, hogy megalázó, zaklató munkahelyi környezetet teremtsenek, különösen úgy, hogy az érintett családi életével kapcsolatban is félelemkeltő megjegyzéseket tett. Az ilyen beszélgetés, melynek során az érintettet a véleménynyilvánításában elhallgattatta, az alá-fölé rendeltségi

viszonnyal való súlyos visszaélést jelentett. tanú5 tudomással rendelkezett arról, hogy a felperes és az akkori osztályvezető tanú22 bizalmi kapcsolatban álltak egymással és miután szembesült azzal, hogy az új osztályvezető, tanú1 objektív vizsgálatot folytat le, biztonságos közegben adhatott számot a felperes vezetői kihágásáról.

[48] tanú7 vonatkozásában részletezte, hogy a felperes magatartása vele szemben több szempontból problematikus volt és nem elszigetelt, egyszeri kommunikációs helyzetként jelentkezett, hanem egy fokozatosan súlyosbodó folyamatként. A felperessel, mint vezetővel szembeni elvárható magatartás nem az, hogy a pályakezdő munkavállalók barátságát elnyerje és személyes információkat osszon meg velük, hanem hogy példamutató magatartásával szakmai keretei között maradva biztonságos munkakörnyezetet teremtsen. Ezzel szemben a felperes több alkalommal nem megfelelő hangnemben kommunikált vele, trágár, lealacsonyító megjegyzést tett a munkájára, kiközösítő, lekezelő, megalázó módon bánt vele, így belőle félelmet váltott ki, mely pszichikailag megviselte és a tartós stressz egészségügyi problémákat is okozott nála.

[49] tanú7rel szemben két olyan felperesi magatartásra is sor került, amely a második felmondási ok körébe tartozik és amelyek a felperesi munkaviszonyt önmagukban, külön-külön is fenntarthatatlanná tették. Ezek közül az egyik volt az, hogy az ebédlőben a tanú szexuális életére tett fel direkt kérdést más munkavállalók, köztük felettesek és a tanú számára idegen férfi kollegák előtt, megalázva ezzel a tanút, emellett amikor az osztályvezető beiktatását követően az ebédlőben a tanú combjára tette a kezét és javasolta, hogy vesse be a bájait az új osztályvezetőnél az előrelépés reményében. Ez a magatartás a tanúk vallomása alapján alátámasztotta az események nyilvános és megszegyenítő voltát, mely sértette a tanú emberi méltóságát és ezzel együtt kellemetlen helyzetbe hozta az egyéb beosztottakat is.

[50] tanú7 is tudomással bírt a felperes és az akkori osztályvezető bizalmi kapcsolatáról, így az osztályvezetőváltás után, miután szembesült azzal, hogy tanú1 egy objektív vizsgálatot folytat, ahol biztonságos közegben adhat számot a felperes vezetői kihágásáról, megnyílt előtte. A felperes iratellenesen állította, hogy közvetlen tanúvallomások nem álltak rendelkezésre, hiszen az érintettek, tanú5 és tanú7 tanúvallomásában megerősítette a felmondásban állítottakat. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást és azt, hogy ezek a kifogásolt magatartások olyan súlyúak voltak, hogy azok külön-külön is megalapozták az alperes felmondását, így a felmondás aránytalanságával kapcsolatos érvelés alaptalan. A felperes vezetői kihágásai rendszerszintűek voltak, amelyek a munkavállalók egyéni érdeksérelméhez és a munkahelyi környezet diszfunkcionalitásához vezettek.

[51] A következőes bírói gyakorlat szerint az eljáró bíróság mérlegelése akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg, ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Egyébként felülmérlegelésnek helye nincs. Az ítélet indokolása a második felmondási indokkal kapcsolatban koherens, részletes indokolást adott az egyes bizonyítékok értékeléséről, részletesen bemutatta, hogy mely

bizonyítékokat milyen okból fogadott el és indokolta, hogy az egymással összhangban álló tanúvallomásokból milyen következtetésekre jutott.

[52] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdés], ugyanis az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem észlelt és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés]. Ebben a körben a fellebbezést megalapozatlannak találta.

[53] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott arra, hogy a felperes a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján kérte az elsőfokú bíróság ítéletének az anyagi jogi felülbírálatát és ennek során a bizonyítás eredményét okszerűtlenné minősíteni, ez alapján a tényállást módosítani, de emellett az ítéltábla megállapította azt is, hogy a fellebbezésben tartalmilag azt is kérte, hogy az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja alapján a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságétól eltérő jogi következtetést vonjon le, a megállapított tényeket minősítse másként. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a felperes által több helyen is hivatkozott Pp. 385. § (1) bekezdés a) pontja nem az okszerű bizonyítékértékelési kötelezettségre vonatkozik, ez a jogszabályhely a Pp.-ben nem létező.

[54] A Pp. 369. § (3) bekezdéshez fűzött Pp. Nagykomentár a következőket mondja: „A bizonyítás eredményének mérlegelését illetően a Pp. csak az okszerűtlen mérlegelés felülbírálatát engedi meg, vagyis a bizonyítás eredményének mérlegelése csak akkor hagyható figyelmen kívül, ha az okszerűtlen, vagyis jogszabálysértő vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytatott le. Szűk értelemben vett felülmérlegelésre, azaz a jogszabálysértés megállapítása nélkül a mérlegelés megváltoztatására nincs lehetőség. Ez tehát azt jelenti, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a másodfokú bíróság a bizonyítás okszerűtlenné minősítése után módosítja, kiegészíti vagy további bizonyítást folytathat le akár az első-, akár a másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására, és így módosítja, egészíti ki azt. Tehát a tényállás megváltoztatására a másodfokú bíróság nem jogosult anélkül, hogy a bizonyítás eredménye ne lenne okszerűtlen, illetve ne folytatna le további bizonyítást, azonban az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonhat le, a tényeket minősítheti másként.”

[55] Ha az adott tényállás megállapítása a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként a logika szabályai szerint lehetséges volt, és az nem volt kizárt, a másodfokú bíróság akkor sem bírálhatja felül az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, ha ő maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más ténybeli következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközik.

[56] Az ítéltábla szerint azonban az elsőfokú bíróság a széles körű bizonyítási eljárást követően a tényállást helyesen állapította meg és abból megalapozott, a jogszabályi rendelkezésekkel és a bírói gyakorlattal összhangban álló következtetésre jutott. Az ítéltábla

ezzel egyetértett, ezért azt megismételni nem kívánja, csupán a fellebbezés miatt mutat rá az alábbiakra.

[57] Az alperes a felmondás indokait öt pontban fogalmazta meg, amelyek közül az elsőfokú bíróság az 1., továbbá a 3-5. pontokban foglaltakat részben vagy egészben nem tartotta valósnak, de a valósnak talált indokok körében sem értékelte azokat okszerűnek.

[58] A másodfokú bíróságnak így a fellebbezés tükrében azt kellett értékelnie, hogy a felmondás 2. pontjában megfogalmazott, a felperes részéről két munkavállalót érintő szexuális tartalmú megjegyzések, megnyilvánulások valósak voltak-e és abból okszerűen következett-e a munkáltató intézkedése. Ebben szem előtt kellett tartani azt is, hogy a felperesre irányadó KSZ 12.1. pontjában foglalt rendelkezések miatt a felmondás indokának meg kellett felelnie egyben az Mt. 78. § (1) bekezdésében az azonnali hatályú felmondás törvényi tényállásában foglalt feltételeknek.

[59] Az ítéltábla szerint az elsőfokú bíróság helyesen értékelte tanú5 és tanú7 vallomását, melyben a felperes által hivatkozott – a magatartás kontextusának – nem lehetett a cselekmény tárgyi súlyát enyhítő hatása.

[60] Az ítéltábla ennek indokát azzal adja, hogy a felperes a két munkavállalónak felettese volt, egymással alá-fölé rendeltségi viszonyban álltak, melyben a baráti, bizalmi kapcsolat eleve megkérdőjelezendő, de ennek esetleges fennállása esetén sem fogadható el a személyeskedő, lealacsonyító, a magánéletre, szexuális életre utaló trágár hangvételű kérdés, megjegyzés. Amennyiben a (tanú5)val folytatott beszélgetés négy szemközt is történt, és azt a felperes preventív céllal kezdeményezte, abban az esetben is történhetett volna az olyan hangnemben, hogy az ne legyen bántó, amelynek során a munkavállalót nem hallgattatja el felemelt ujjal és a beszélgetést nem mondja el egy másik, hozzá beosztott munkavállalónak.

[61] Az ítéltábla a tanú7rel kapcsolatban megnyilvánuló felperesi magatartás vonatkozásában külön kiemeli, hogy vele szemben két alkalommal is megvalósult a szexuális tartalmú megnyilvánulás, ami ráadásul már nem is négy szemközt zajlott, hanem más munkavállalók, köztük nem közvetlen férfi munkatárs előtt. Mindez nem elfogadható egy munkahelyen sem, közösségi térben, nagyobb társaságban pedig különösen nem.

[62] A felperes hivatkozásával ellentétben a cselekmény súlyát nem kisebbíti és nem teszi jelentéktelenné az sem, hogy a két érintett munkavállaló csak hetekkel később az új osztályvezetőnek tett erről említést, hiszen egy ilyen érzékeny, az ember legféltebb értékét, a becsületet sértő, magánéletet érintő problémáról senki nem beszél szívesen, azt nem tárja fel akárki előtt. Ahhoz, hogy ez a két munkavállaló meg tudjon nyílni, elengedhetetlen volt az új osztályvezető felől megnyilvánuló valóban bizalmi, támogató légkör és annak hite, hogy őszinteségüknek nem rájuk lesz negatív következménye. Ugyanez mondható el azzal

kapcsolatban is, hogy attól, hogy az érintett munkavállalók nem tettek névtelen bejelentést, attól ez a felperesi magatartás nem értékelhető jelentéktelennek.

[63] Nem értett egyet az ítéltábla azzal a felperesi érveléssel sem, hogy ez a magatartás egyszeri, eseti jellegű volt és nem kirívóan súlyos kötelezettségszegés, hiszen a két munkavállaló irányába összesen háromszor valósult meg, ami külön-külön is jelentős súlyú. Az ítéltábla kiemeli, hogy a felperes mindezek megtörténtét nem tagadta, a két érintett a tanúvallomásával az érdeksérelem alátámasztották, de ezen túlmenően nem elhanyagolható az sem, hogy az ilyen jellegű vezetői attitűd elfogadása a munkáltató megítélését is negatívan befolyásolja, mely a felperes által hiányolt tényleges érdeksérelem nélkül is bekövetkezhet.

[64] Mindezek fényében teljességgel elfogadhatatlan az a felperesi érvelés is, hogy esetleges előrelépési szándékkal tettek a munkavállalók bejelentést, illetve az esetleges véglegesítés meghiúsulása miatt hallgattak arról hetekig.

[65] Az ítéltábla nem tulajdonított jelentőséget a felperes egyéni személyi körülményeinek sem. A Kúria az Mfv.II.10.129/2024/6. számú és az ebben hivatkozott Mfv.VIII.10.135/2022/4. számú döntésében is kimondta azt, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem lehet jelentősége annak a körülménynek, hogy a felperes hosszú évekig kifogástalan munkát végzett. A kötelezettségszegésnél és annak súlya értékelésénél irányadó az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt magatartási zsinórmérték, amely szerint a munkavállaló a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást köteles tanúsítani. Figyelembe kell venni vezető munkakörét, a szervezetben elfoglalt helyét, a kötelezettségszegés lehetséges következményeit.

[66] Nem volt a felperes javára értékelhető az sem, hogy az öt felmondási okból csak egy esetben minősült a munkáltatói intézkedés valósnak és okszerűnek, hiszen a következetes bírói gyakorlat szerint több felmondási indok megjelölése esetén akkor is megállapítható az intézkedés jogszerűsége, ha nem mindegyik indok bizonyul valósnak, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgálhat (BH1995. 610., Kúria Mfv.10.074/2023/4.).

[67] Emiatt nem lehetséges a felperes által hiányolt arányosítás és a munkáltató részbeni marasztalása. Az elsőfokú bíróság megfelelően mérlegelte, hogy a 2. pontban megfogalmazott felmondási indok önmagában alkalmas volt a munkaviszony megszüntetésének alátámasztására. A munkahelyi vezető részéről a munkavállalók irányában tanúsított szexuális tartalmú, a magánéleti kapcsolatra tett trágár utalás olyan magatartás, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, ami alapján jogszerűen szünteti meg a munkáltató a vezető munkaviszonyát.

[68] Az ítéltábla ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a fenti – a fellebbezés miatt szükségessé vált – kiegészítéssel a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[69] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében köteles megfizetni a pernyertes alperesnek a másodfokú eljárásban felmerült perköltségét. Ennek összegét az őt képviselő ügyvéd által felszámított [Pp. 81. § (1) bekezdés] díja alapján határozta meg az ítéltábla, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján, az 5. § (1) bekezdése szerint általános forgalmi adóval növelten összesen 740 955 forintban.

[70] A fellebbezési illeték alapját, a pertárgyértéket a másodfokú eljárásban az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése szerint 12 780 956 forintban állapította meg, a másodfokú eljárás illetékének a mértékét pedig az Itv. 46. § (1) bekezdése értelmében 1 022 476 forintban határozta meg.

[71] A feleket a perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. A pervesztes felperes – munkavállalói költségkedvezmény hiányában – a Pp. 101. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a meg nem fizetett fellebbezési illetéket.

[72] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel az ítéltábla tájékoztatja a felperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ban megállapított Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. A felperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlára kell megfizetnie az eljárási illetékek összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha a felperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [IM rendelet 3. § (3) bekezdés].

[73] A másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó teljesítési határidő a Pp. 344. § (1) bekezdésén alapul.

[74] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés értelmében tárgyaláson kívül bírálta el.

[75] Az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2026. június 23.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró,
Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. bíró