



Fővárosi Ítéltábla  
mint másodfokú bíróság  
1.Mf.31.156/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Deák és Társa Ügyvédi Iroda (cím4; ügyintéző: képviselő3 ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, Dr Schmidt Valéria Ügyvédi Iroda (cím5; ügyintéző: képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.71.353/2020/33. számú ítélete ellen, az alperes által 35., 36. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

### **í t é l e t e t:**

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 621.180 (hatszázhuszonegyezer-száznyolcvan) forint felmondási időre járó távolléti díjat, valamint 200.000 (kétszázezer) forint elsőfokú, és 60.000 (hatvanezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 452.709 (négy százötvenkettőezer-hétszázkilenc) forint kereseti illetéket, és 603.612 (hatszázháromezer-hatszáz tizenkettő) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

### **I n d o k o l á s**

#### **Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás**

[1] A felek között 1997. augusztus 21. napján jött létre óvoda pedagógus/óvónő munkakörre közalkalmazotti jogviszony. A felperes válófélben lévő férje, név2 2018/2019. nevelési évben rendszeresen telefonon kereste az óvoda központi számán felperest és

előfordult, hogy trágár szavak kíséretében követelte, hogy hívják ki a csoportból a feleségét, hogy beszélhessen vele. Egy alkalommal a felperes és a férje közötti vita az óvodában a tettlegességig fajult, a férj bántalmazta az épületben a felperest. Az óvoda vezetése ekkor kihívta a rendőrséget. A férj telefonhívásaival összefüggésben az intézményvezető megkereste a rendőrséget az intézkedési lehetőségeiről. A rendőrkapitány-helyettes arról tájékoztatta tanú2 intézményvezetőt, hogy a következőket tehetik: cseréljék le az óvoda telefonszámát egy másikra, titkosítsák az óvoda telefonszámát, vagy a felperes személyesen tehet feljelentést a férje ellen. Az óvoda számára az első két lehetőség nem jelentett megoldást, a harmadik lehetőségről pedig tanú2 tájékoztatta a felperest.

[2] A felperes férje 2020 augusztusában egy pendrive-ot csatolt a bontóperben arra hivatkozással, hogy azon a felperes munkatársai nyilatkoznak negatívan a felperesről. Felperes a pendrive tartalmáról szóbeli tájékoztatást a 2020. szeptember 01-i bontóperben az eljáró bírótól kapott, a pendrive-ot pedig ezt követően hallgatta meg.

[3] A felperes minősítése 2017-ben sikertelen lett, ezért az alperes mentort jelölt ki számára. A munkáltatónál 2019. május 16-án rendkívüli óvoda pedagógusi értekezlet összehívására került sor, melynek tárgya az volt, hogy a felperessel a kollégái együtt kívánnak-e vel dolgozni. Az értekezleten 11 munkavállaló visszautasította a felperessel való közös munkát. Ennek következtében a felperes körül a munkahelyi légkör megváltozott, a kollégái látványosan elfordultak tőle.

[4] A felperes 2019 június 17-én fizetés nélküli szabadságot kért a következő nevelési évre, figyelemmel a bontóperére. A munkáltató 2019. szeptember 1-jétől 2020. szeptember 1-ig engedélyezte a fizetés nélküli szabadságot.

[5] A felperes 2020. augusztus 10-én írásbeli egyeztetést kezdeményezett az óvoda vezetésével, tájékoztatást kért, hogy melyik csoportban, kivel fog együtt dolgozni 2020. szeptemberétől. A személyes megbeszélésre 2020. augusztus 27-én került sor. Ezen a megbeszélésen a felperesen kívül tanú1, tanú2, tanú3 voltak jelen. A megbeszélésről a felperes és a többi résztvevő engedélye, tájékoztatása nélkül, titokban hangfelvételt készített.

[6] A találkozón tanú2 arról tájékoztatta a felperest, hogy az egy év kihagyásra tekintettel az első félévben csak délutános műszakban kívánja beosztani, megnevezte a csoportbeli párját és a csoportot, ahol munkát kell végeznie. Tájékoztatta arról is, hogy a kollégái nem kívánnak vele együtt dolgozni, a beosztott munkavállaló csak munkáltatói utasításra lesz hajlandó vele párban dolgozni. A felperes pedig tájékoztatta a munkáltatót, hogy a bontóperre még mindig tart, szeptember 1-jére rögtön szabadságot is kért. A munkáltató részéről a megbeszélésen elhangzottak az alábbi mondatok: „Legyél vele tisztába, hogy senki nem örül annak, hogy visszajössz”. „Nem szeretnék ott lenni egy csorba kerék, ahol megtört ember leszek”. „Arra számítsál, hogy senki nem fog tárt karokkal fogadni”. „Amúgy sem gondolom, hogy olyan jól ment neked ez a szakmai vonal”. „Szülői háttér, az

már kemény lesz, mert őket mi nem fogjuk tudni feltartani”. „Utólag azért jöttek szülői jelzések, hogy nem voltak teljes mértékben elégedettek”. „Lelkileg egy jöttányit sem mozdultál el pozitív irányba”.

[7] A felperes 2020. augusztus 31. napján készült és szeptember 02. napján közölt rendkívüli lemondással a közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette. A lemondásban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 29. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozott. Indoklásul előadta, hogy az augusztus 27-i megbeszélésen a munkáltató arról tájékoztatta, hogy az óvodában egyik kollégája sem kíván vele dolgozni, azt csak kényszerből teszik. Felhánytorgatta neki a munkáltató, hogy való félben lévő férje, név<sup>2</sup> rendszeresen zaklatja az óvodai dolgozókat, és mindezek alapján a megoldás az lenne a munkáltató szerint, ha ő megszüntetné a jogviszonyát. A lemondás szerint a beszélgetés rendkívül megalázó, lealacsonyító volt, a magánélet, a megromlott házasság, a folyamatban lévő bontóperi eljárás, felperes egészségi állapota olyan hangnemben és kontextusban kerültek szóba a munkáltató részéről, ami sérti a jó hírnévhez, becsülethez, emberi méltósághoz való jogát. A felperes jó hírnevét sérti és a munkáltató titoktartási kötelezettségének megsértése volt az, hogy információk kerültek ki az óvodából, többek között a felperes férjéhez. A felmondás szerint a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. Mt.) 12. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmódot meg kell tartani, azonban a felperes családi állapota miatt, figyelemmel arra, hogy bontófélben van, a felperest kiközösítették a munkahelyi közösségből. A munkáltató az augusztus 10-i levélre nem válaszolt, ezzel az együttműködési kötelezettségét is megszegte.

[8] Mindezzel a munkáltató olyan magatartást tanúsított, amely a felperest, mint embert és mint pedagógust megalázta, kollégáit szembe fordította vele, a felperes jóhírnevét, becsületét, emberi méltóságát sértette. Ennek következtében a munkáltató olyan magatartást tanúsított, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette.

[9] A munkáltató a 2020. szeptember 9. napján készült levelében tájékoztatta a felperest, hogy a rendkívüli lemondás indokait nem fogadja el, azzal nem ért egyet.

### **A felperes keresete, az alperes ellenkérelme**

[10] A felperes keresetében kérte az alperes kötelezését 60 nap + 6 havi felmentési időre járó távolléti díj, 16 havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, valamint perköltség megfizetésére. Kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a jogviszony megszűnésének időpontja 2021. április 30.

[11] A felperes álláspontja szerint a rendkívüli lemondásban közölt okok valósak és okszerűek. Hivatkozott a jóhírnév, a becsület, emberi méltóság, és az egyenlő bánásmód megsértésére.

[12] Az alperes az ellenkérelmében a kereset visszautasítását, elutasítását kérte, illetve viszontkeresetet nyújtott be, valamint perköltség iránti kérelmet is előterjesztett.

[13] Elsősorban arra hivatkozott, hogy a lemondás elkésett, emiatt a kereset visszautasításának van helye. Előadta, hogy arról a körülményről, hogy a felperessel való munkavégzést a kollégái elutasítják, a felperes részére már a 2019. május 16-i értekezleten kiderült, ennek következtében a 15 napos tudomásszerzési határidőt elmulasztotta.

[14] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy a rendkívüli lemondásban foglalt indokok nem valósak, nem okszerűek. Az a körülmény, hogy információk kerültek volna ki az óvoda vezetésétől, alkalmazottaitól, nem bizonyított, ezt csak felperes állította. Alperesnek nem volt tudomása arról, hogy felperes olyan egészségügyi állapotban van, amelyről tájékoztatást tudott volna adni a munkáltatónak. A becsület megsértése körében arra hivatkozott, hogy a munkáltató tényeket közölt, melyek tartalma nem volt esetleg kellemes a felperes részére, de mindenképpen igazak voltak. A munkáltató a felperes kollégáival egyáltalán nem kommunikált a felperesről, sem felperes visszatéréséről, sem felperes vélt vagy valós körülményeiről. Erre nem is volt lehetősége, hiszen augusztus 10. – a felperes megkeresése – és 27-e között az óvoda jellemzően zárva volt, a kollegák pedig szabadságon voltak.

[15] Viszontkeresetet terjesztett elő a felperessel szemben a rendkívüli lemondás jogellenességére tekintettel és a Kjt. 28. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 84. § (1) bekezdése alapján 621.180 forint megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

### **Az elsőfokú bíróság ítélete**

[16] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2.484.720 forint felmentési időre járó távolléti díjat, 4.969.440 forint végkielégítést, valamint 787.400 forint perköltséget, a viszontkeresetet elutasította. A bíróság megállapította, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya 2021. április 30. napjával szűnt meg.

[17] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a rendkívüli lemondást határidőben közölte a munkáltatóval. A bíróság álláspontja szerint a lemondásban és a keresetben is a felperes egy folyamatra hivatkozott, melynek utolsó állomása 2020. augusztus 27-i megbeszélés volt. Ezen a megbeszélésen tudta meg, hogy a munkáltató egyetért a kollégái rá vonatkozó negatív szakmai véleményével, ekkor közölte a munkáltató a saját véleményét, miszerint a helyében nem folytatná itt a munkát. Ezen a megbeszélésen érezte úgy, hogy számos személyiségi joga sérült, ekkor jutott arra a döntésre, hogy a jogviszonya fenntartása lehetetlenné vált.

[18] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem tudta bizonyítani, hogy a férj részére a munkáltató, illetve a kollégái bizonyítékokat szolgáltatott, illetve információkat közölt volna. A felperes által hivatkozott pendrive-val kapcsolatban megállapította, hogy a jogviszony megszűntetésére vonatkozó döntése meghozatalakor a pendrive tartalma nem volt ismert előtte, az nem befolyásolta, így a bíróság mellőzte ezen bizonyítékot.

[19] A felperes azon hivatkozása kapcsán, miszerint a munkáltató nem válaszolt az augusztus 15-én küldött e-mailjére, az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatót erre vonatkozóan jogszabály nem kötelezi.

[20] Az elsőfokú bíróság azon előadás vonatkozásában, miszerint a felperes visszatéréséről a munkáltató a kollégákat negatív módon tájékoztatta, megállapította, hogy ezen állítását a felperes nem bizonyította. A bíróság megjegyezte, hogy a megbeszélést megelőzően, a fizetés nélküli szabadság kezdetétől mind a felperes, mind a munkáltató, mind pedig a tanúk egyezően állították elő, hogy nem volt kapcsolat közte és az óvoda között.

[21] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el azon felperesi előadást sem, miszerint az óvodának lépéseket kellett volna tennie annak érdekében, hogy a férje zaklató magatartását megakadályozza. Mivel az alperes közintézmény, sem a telefonszám megváltoztatása, illetve a szám titkosítása nem lehetséges, csak az a lehetőség állt fenn, hogy a felperes, mint érintett tehetett feljelentést a rendőrségen. Az óvodát tehát e tekintetben mulasztás nem terhelte.

[22] A 2020. augusztus 27-i megbeszélés személyiségi jogsértések vonatkozásában az elsőfokú bíróság az alábbiakat állapította meg.

[23] Az elsőfokú bíróság mindenekelőtt rögzítette, hogy a kereset nem sérelemdíj megfizetésére irányult az állított sérelmek alapján, hanem azokat a rendkívüli lemondás egyik indokaként, annak alátámasztásául terjesztette elő a felperes.

[24] A jó hírnév megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az a tény, hogy a felperes szubjektumát bántották a munkáltató részéről elhangzottak egy része, még nem jelenti, hogy a munkáltató megsértette a jó hírnévet. A becsület megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy annak megsértése nem volt bizonyított. Az emberi méltóság megsértésére irányuló kereseti kérelmet is megalapozatlannak találta a bíróság.

[25] Az elsőfokú bíróság azonban értékelte, hogy a megbeszélésen a munkáltató képviselői nemcsak tényeket közöltek a felperessel, hanem a saját véleményüket is. Az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk azonban nem tudták pontosan megjelölni, hogy miért tartották fontosnak, hogy a saját véleményüket közöljék a felperessel. A bíróság így arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató képviselői szükségtelenül közölték véleményüket, melynek üzenete valóban az volt, hogy a felperes szüntesse meg a jogviszonyt. A bíróságnak abban kellett döntenie, hogy ezen helyzet alkalmas volt-e arra, hogy objektíve lehetetlenné tegye a jogviszony fenntartását. Az a tény, hogy a 2019. május 16-i értekezlet alapján a felperes kollégái nem kívántak vele együtt dolgozni, mely a munkáltató szerint nem változott, együtt értékelve azzal a ténnyel, hogy a munkáltató képviselői a felperes helyében nem folytatták volna a munkát az óvodában, már alkalmas volt arra, hogy objektíve lehetetlenné tegye a jogviszony fenntartását. Ennek megítélése során a bíróság figyelembe vette azt is, hogy az alperes közintézmény.

[26] A bíróság álláspontja szerint a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 6.§ (2) bekezdése szerinti, valamint a Kjt. 62.§ (1) bekezdés r) pont szerinti együttműködés teljesítése, mely az alperesi köznevelési intézményben még hangsúlyosabban kell, hogy teljesüljön, a felperes számára nem valósulhatott meg. Ennek következtében objektíve lehetetlenné vált a jogviszony fenntartása, mindezek alapján a bíróság a keresetnek helyt adott, a viszontkeresetet elutasította.

## **A fellebbezés**

[27] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a kereset elutasítását és a felperes kötelezését kérte a viszontkereset szerinti összeg megfizetésére. Az alperes továbbá perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[28] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen tárta fel a tényállást, azonban helytelen jogi következtetésekre jutott. Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes a rendkívüli lemondás jogát elkésetten gyakorolta, figyelemmel arra, hogy az abban foglaltakról már a 2019. májusi jegyzőkönyv felvételekor is tisztában volt. Ezen jegyzőkönyvben ugyanis rögzítésre került, hogy a felperessel szemben milyen hiányosságokra hivatkozott a munkáltató, valamint valamennyi munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem kívánnak vele együtt dolgozni.

[29] Az alperes álláspontja szerint nem felel meg a valóságnak és a felperes nem is bizonyította, hogy a munkáltató részéről a jogviszony fenntartása objektíve lehetetlenné vált.

[30] Arra hivatkozott, hogy a felperes szakmai munkavégzésével kapcsolatban komoly kifogások merültek fel. Ennek következtében hívták össze a 2019. május 16-ai értekezletet, ahol valamennyi munkavállaló, és a felperes is elmondhatta a véleményét. A

munkáltató hivatkozott arra, hogy olyan súlyos probléma merült fel a felperessel szemben, kifejezetten a munkavégzése tárgyában, hogy emiatt volt szükséges a felmerült körülmények tisztázása. Ezen az értekezleten pedig a többi munkavállaló elmondta a felperessel szemben felmerült szakmai kifogásokat is.

[31] Az alperes előadta, hogy a 2020. augusztus 27-i megbeszélésen közölték a felperessel, hogy délutános műszakba osztják be, azaz szintén nem merülhetett fel a munkavégzés objektív ellehetetlenülése, mivel a munkáltató a részére biztosította a munkát. Az alperes sérelmezte, hogy a bíróság nem tárta fel az okozati összefüggéseket, nem értékelte, hogy a munkáltató a felperes részére érdemi munkavégzést biztosított. A felperes pedig nem jelezte, hogy nem kívánja felvenni a munkát 2020. szeptember 2. napján, az alperesi óvoda1 Telephelyen, délutános műszakban.

[32] Az alperes sérelmezte továbbá, hogy a felperes a rendkívüli lemondásban nem fogalmazott meg olyan indokot, amelyre a bíróság az ítélet indokolási részében megjelölt, vagyis maga a bíróság hozott fel egy teljesen új indokot, amikor több jogszabály együttesére hivatkozva mérlegelt. A felperesi rendkívüli lemondásban nem történt hivatkozás a köznevelési törvényre.

[33] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a köznevelési intézményben hangsúlyosan elvárt magatartást sem az alperes javára értékelte. A bíróság alaptalanul állapította meg, hogy a jogsértést, a kifogásolható munkavégzést megvalósító felperest jogosan, a köznevelési törvénynek is eleget tenni kívánó, számonkérő munkáltatói magatartás idézett volna elő objektív lehetetlenülést.

[34] A bíróság azt is figyelmen kívül hagyta, hogy a 2020. augusztus 27-i megbeszélés, a felperes és a munkáltató három képviselője között zajlott, zárt körben, amelyről a többi óvónő nem kapott tájékoztatást. A felperes 2020. szeptember 1-jén minden további nélkül felvehette volna a munkát és bizonyíthatta volna, hogy képes a gyerekekkel elvárható módon, szakmailag megfelelően foglalkozni.

[35] Az alperes előadta, hogy a munkavégzést nem vált objektíve lehetetlenné, hiszen az alperes a felperes által is elismerten beosztotta a munkavégzésre és a felperes nem bizonyította azt sem, hogy miért lenne hátrányos számára délutános műszak, amely kevesebb munkával jár. A válása miatti zaklatott lelkiállapotában pedig könnyebben tudta volna a munkát elvégezni.

[36] A fentiek alapján tehát nem merül fel olyan munkáltatói magatartás, amely a munkáltató oldalán objektíve lehetetlenné tette volna a munkaviszony fenntartását.

[37] Az alperes kérte, hogy a másodfokú bíróság a viszontkereseti kérelemnek megfelelően kötelezze a felperest kéthavi távolléti díj, azaz 621.180 forint megfizetésére.

### **Fellebbezési ellenkérelem**

[38] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségre való kötelezését kérte.

[39] Fenntartotta azon előadását, miszerint 2020. augusztus 27-én került abba a helyzetbe az alperes magatartása miatt, melynek kapcsán a továbbiakban lehetetlenné vált a közalkalmazotti jogviszony fenntartása. Ennek következtében a 15 napos szubjektív határidőt betartotta a rendkívüli lemondás tekintetében.

[40] A rendkívüli lemondás indokaival kapcsolatban hivatkozott arra, hogy kellőképpen bizonyította, miszerint a munkavégzésével kapcsolatban soha, semmilyen probléma nem merült fel. Sételmezte, hogy az alperes a férje magatartásával és állandó zaklatásaival kapcsolatban semmilyen intézkedést nem tett. Nyilvánvalóan a munkáltató részéről egyszerűbbnek tűnt a férje által történő zaklatások kapcsán arra az álláspontra jutni, hogy nem tesznek lépéseket az ügyben. A fenti körülmények tekintetében tehát objektíve lehetetlenné vált a jogviszony fenntartása.

### **A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai**

[41] Az alperes fellebbezése álapos.

[42] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállón feltárta, azonban a döntésével és jogi indokolásával nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

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



[44] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakat mutat rá:

[45] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, miszerint a felperes a szubjektív határidőn belül nyújtotta be a rendkívüli lemondását, figyelemmel arra, hogy a 2020. augusztus 27-én tartott személyes megbeszélésen jutott teljeskörűen azon információk birtokába, amely alapján a jogviszonyát megszüntette.

[46] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 29.§ (1) bekezdés b) pontja szerint rendkívüli lemondással a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[47] Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosnak ki kell tűnnie, vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania. A Kjt. Kommentárjában rögzítettek szerint, a rendkívüli lemondás vonatkozásában a jogviszony fenntartása akkor nem lehetséges, ha abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy egy jogviszony fenntartására nincs lehetősége a másik félnek, ilyen eset lehet például, ha a gépjárművezetőt munkahelyén kívül ittas vezetés miatt állítják elő. Az EBH.2018.M.27. számú eseti döntésben a Kúria kimondta, hogy a kinevezésnek megfelelően történő foglalkoztatás a munkáltató lényeges kötelezettsége, ezért annak kötelező tartalmi elemei között a munkakört és az illetményt érintő kikötése egyoldalú munkáltatói megváltoztatására alapított rendkívüli lemondás jogszerű.

[48] A rendkívüli lemondás valóságát, okszerűségét a felperesnek kellett bizonyítania. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes vonatkozásában a 2019. május 16-i értekezleten is elhangzottak a munkavállalók részéről bírálatok. Ennek körében tehát tisztában volt azzal, hogy a munkáltató a munkájával nem volt elégedett, melyet a magánéleti problémái is befolyásoltak.

[49] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a munkáltató a 2020. augusztus 27-én tartott megbeszélésen kifejezetten közölte a felperessel, hogy foglalkoztatni kívánja és megjelölte a munkavégzési helyét és a munkaidejét is, azaz a munkáltató eleget tett a foglalkoztatási kötelezettségének. A munkáltató ezen a megbeszélésen közölte a felperessel a munkavégzése részleteit is. A felperes ezen a megbeszélésen kifejezetten rákérdezett arra, hogy az az elvárás vele szemben, hogy ne jöjjön vissza. A munkáltató képviselője tájékoztatta, hogy a döntését neki kell meghoznia, de „még véletlenül sem szeretnék egy olyan levelet kapni, amiben az van, hogy azért, mert mi ezt szeretnénk ezért”. A munkáltató pedig ismételtén felajánlotta a felperes részére, hogy a magánéleti problémái rendezésére igénybe veheti az egy év fizetés nélküli szabadságot.

[50] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli lemondás jogszerűségét azon körülményre alapította, miszerint a munkáltató képviselői szükségtelenül közölték a véleményüket a felperessel, melynek üzenete valóban az volt, hogy a felperes szüntesse meg a jogviszonyt. Ezenkívül az elsőfokú bíróság hivatkozott a Köznevelési törvény (2011. évi CXCV. törvény) 3. § (1) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettségre is.

[51] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem fogadható el azon elsőfokú ítéleti indokolás, miszerint az a körülmény, hogy a munkáltató képviselői közölték saját véleményüket, elégséges indok volt arra, hogy a munkavállaló megszüntesse a fennálló jogviszonyt. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes szubjektív érzete, a munkavállalók vele szemben tanúsított magatartásának saját szempontjai alapján történő értékelése, nem ad alapot a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondással történő megszüntetésére. Az egyszerű megbeszélés keretében elhangzott kijelentések nem alapozzák meg a rendkívüli lemondást. Ennek következtében, hogy a munkavállaló képviselője és a többi munkavállaló esetlegesen az elhangzott megbeszélésen a felperes szubjektív érzülete alapján olyan kijelentéseket tettek, amelyből a felperes arra következtetett, hogy a munkáltató meg kívánja vele szüntetni a munkaviszonyt, nem álltak fenn, és nem értékelhetők az alperes olyan magatartásaként, amely a felperes részéről a jogviszony fenntartását objektíve lehetetlenné tette. A lefolytatott bizonyítási eljárás során nem volt megállapítható, hogy a megbeszélésen megalázóan bántak volna a felperessel, illetve meg akartak volna tőle szabadulni. A munkavállalók általa közölt szubjektív vélemény nem jelenti azt, hogy a jogviszony fenntartása objektíve lehetetlenné vált a felperes számára.

[52] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a munkáltató két alkalommal is megpróbálta a konfliktust rendezni, egyrészt a 2010. május 16-i értekezleten, valamint a 2020. augusztus 27-i megbeszélésen, amelynek következtében az együttműködési kötelezettségének teljeskörűen eleget tett.

[53] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes jogellenesen szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát, ezért az alperes viszontkeresete megalapozott. Ennek következtében köteles az alperesnek a Kjt. 28. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 84. § (1) bekezdése alapján kéthavi, azaz hatszázhuszonegyezer-száznyolcvan forint távolléti díjat megfizetni.

## **Záró rész**

[54] A másodfokú bíróság a Pp. 364.§-a folytán alkalmazandó Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest, hogy első és másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a és 3. §-a alapján határozott meg. A másodfokú bíróság

mérsékelte az elsőfokú perköltséget, figyelemmel az ügy nehézségi fokára, a perben tartott tárgyalások, valamint a perben benyújtott előkészítő iratok számára tekintettel.

[55] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a perben felmerült kereseti, és fellebbezési illetéket a munkavállalói költségkedvezményről szóló 73/2009. (XII.22.) IRM rendelet, valamint a Pp. 525.§ (1) bekezdése és a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[56] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§-a zárja ki.  
Budapest, 2022. szeptember 8.

dr. Vajas Sándor s.k.  
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.  
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.  
bíró