



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.111/2023/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyen eljáró **felperes** (felperes címe) **felperesnek**, a alperesi jogi képviselő (jogi képviselő címe; eljáró ügyvéd: dr. Rátkai Ildikó) által képviselt **alperes**. (alperes címe.) alperes ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.71.161/2021/53. számú ítélete ellen a felperes 55. sorszámu fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 167.394 (százhatvanhétezer-háromszázkilencvennégy) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

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 2005. szeptember 26-án létesítettek munkaviszonyt határozatlan időre, a felperes munkaköre informatikai hálózat tervező mérnök volt. A felperes munkaszerződésének 7. pontja munkaidő keretet, és annak mértékénél heti 40 órát tüntetett fel azzal, hogy a munkaidő beosztást a munkáltató legalább egy héttel előbb és legalább egy hétre köteles közölni a munkavállalóval. A munkáltató az adott munkavállalókkal összefüggésben egy héttel korábban munkaidő beosztást nem közölt. Az alperesnél egyfajta bázis időszak volt a mindennapi munkavégzés során, amely 10:30-tól 15:30-ig a munkavállalók személyes jelenlétét kívánta meg a munkahelyen.

[2] Az alperes a mérnökök munkáját rendszeresen értékeli, mely évente zajlik. Ennek vonatkozásában létrehozta egy teljesítmény javító programot (program neve), mely egy 12 hetes periódus, amely alatt a munkavállaló fokozott figyelmet kap annak érdekében,

hogy a teljesítménye javuljon. A felperes vonatkozásában a 2007-2008-as időszakban látta szükségesnek az alperes ilyen teljesítményjavító program lefolytatását, mely azonban nem végződött megnyugtató eredménnyel, mivel a felperes az alperes szerinti elvárt szintű fejlődést nem tudta felmutatni. A felperes a 2006-os időszakban történt értékelés során a legalsó 10%-ba került a munkatársai vonatkozásában. A felperes esetében még két PIP eljárás történt, 2013. tavaszáig ismételt teljesítményjavító program kezdeményezésére az alperes nem látott alapot.

[3] A felperes 2011. év végén az alperesi munkavégzési helyen a karácsonyi dekorációknál alkalmazott külsőségeket nehezményezett. Megítélése szerint a karácsonyi dekorációnál olyan, számára és szerinte más keresztény munkavállalók számára is elfogadhatatlan dekorációt fedezett fel, amely miatt jelzéssel élt a munkáltató felé és felvilágosítás kérés mellett az adott dekoráció eltávolítását kérte. A szóban forgó dekoráció egy, a felperest Dávid csillagra emlékeztető irodai dekoráció volt, amelyből több darab is volt a helyiségben. Ezzel kapcsolatban a hivatali út megkerülésével, közvetlen e-mailben fordult a GREF (iroda karbantartó csoport) vezetőjéhez, csoportvezetőhöz három alkalommal. Az alperes a panaszt kivizsgálta, és döntés született, hogy a dekoráció nem sért sem politikai, sem vallási nézeteket, melyet tanúl supervisor szóban közölt a felperessel. A felperes ismételten a GREF irodavezetőhöz fordult e-mailben. Az alperes a felperes levelezését zaklatásnak tekintette és ennek kapcsán 2012. január 16-án megbeszélést folytattak vele.

[4] A munkáltató 2013. évben a felperes munkavégzése vonatkozásában ismételten problémákat észlelt. Tájékoztatták, hogy 12 hetes teljesítményjavító programban számos fejlesztendő terület került megjelölésre. Így például a felperes felettesei gyakran szembesültek azzal, hogy a munkáival késedelemben van, vagy kifejezett felettesi kérésre sem reagál napokig, akár egy hétig a rábízott feladatokkal kapcsolatban. A felperes esetében 2012-től tapasztalták, hogy az időnyilvántartó alkalmazást nem tartotta naprakészen. A munkaidő kezdetét több alkalommal elmulasztotta, bizonyos feladatai elvégzését időben, a projektnyilvántartó lapokon nem tüntette fel, a levelekre késedelemmel válaszolt.

[5] Az alperes tevékenységéből adódóan rendszeresen éjszakai ügyeletet kellett ellátnia a mérnöki csoportnak, mely a 2013-as átszervezés következtében ahhoz a csoporthoz került, amelynek a felperes is tagja volt. A felperes első ízben 2013.augusztusában jelezte, hogy orvosi iratokkal igazolta, miszerint éjszakai munkavégzésre egészségi állapota, konkrétan alvászavara miatt nem alkalmas. Erre tekintettel a munkáltató további kivizsgálásra tartott igényt és ezzel egyidejűleg a felperest az éjszakai ügyeletet teljesítők névsorából kivette. A felperes jogviszonya megszűnése miatt azonban a szakvizsgálat eredményét az alperes már nem tudta meg, de a felperes éjszakai készenléti ügyeletet nem látott el.

[6] A 2013. március 4-én kezdődő PIP program a felperessel közölt fejlesztendő területek felsorolásában megjelölte a munkavégzés kezdetére előírt idő betartását, nem később, mint reggel 9 óra. A munkával kapcsolatos magatartások és elvárások között a munka mennyisége, ügyfélkiszolgálási központú munkavégzés, saját munkájának megszervezésénél, tervezésénél annak jobb kivitelezése, az ügyfelekkel a megállapodott határidőkkel együtt dolgozás, feladatlista tartása és minden megbízás határidőre befejezése szerepelt. A kommunikációs készség kapcsán csak az érintett felekkel történő kapcsolattartás, valamint a csoportvezető és a supervisor tájékoztatása szerepelt. A kezdeményezés és az önellenőrzés körében pedig az, hogy legyen proaktív és időben úgy szervezze a munkáját, hogy az alapvető felelősségi területeket is biztosítsa, dolgozzon önállóan, túlzott vezetői bevonás és irányítás nélkül. A PIP program befejezését követően a HR képviselőjében résztvevő munkavállaló a személyes megbeszélés során megjegyezte, ha a felperes nem mutat fejlődést a PIP további részében az a munkaviszonya megszűnését fogja eredményezni.

[7] A 2013. szeptember 3-án tartott megbeszélésen tanúl supervisor a felperessel közölte, nem tudta bizonyítani, hogy a teljesítménye a cég által minimálisan elvárhatóig fejlődött, nem mutatott hajlandóságot a csoportvezetőtől, illetve a felügyelőktől kapott visszajelzésekkel kapcsolatban, valamint visszautasította azt, hogy neki bármilyen munkaterületen fejlődnie kellene. Közölték a felperessel, hogy nem látnak lehetőséget munkaviszonya további fenntartására, azt meg kívánják szüntetni. Megkísérelték részére átadni a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszűnésére vonatkozó iratot, azonban a felperes azt nem írta alá. Ezt követően a felperes részére munkáltató felmondást nyújtottak át, amelyet átolvasott, de annak tartalmával nem értett egyet.

[8] A munkáltató 2013. szeptember 3-án kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondásban rögzítésre került a 2013. márciusban kezdett teljesítményjavító program, amelyen a munkáltató javulást várt el. A felperes a hivatalos teljesítményértékelései során már kapott visszajelzést nem megfelelő teljesítményére vonatkozóan, azonban kielégítő fejlődést nem tudott felmutatni. A felmondás indokolása szerint a programban rögzített előírások nem teljesültek, nem volt megfelelő mértékű a fejlődés és nem felelt meg a munkáltató által támasztott minimum elvárásoknak.

[9] A felmondás ezt követően az alábbi konkrétumokat jelölte meg:

[10] A munka minősége körében

- × A projekt neve1. szerver költöztetése projekt a felperes tervezésének és a hálózati dizájn előkészítésének hiánya miatt késedelembe esett. A dokumentáció és a gyakorlati megvalósítás hiányosságai hálózat kimaradást eredményeztek. Ezen felül a hannoveri szerver kapcsán több hetes késedelemben volt a switch port foglalással.

- × Az e-mailekre adott válaszok, valamint a bejövő információk feldolgozása a napi menet során nem volt megfelelő gyorsaságú, ez gondot okozott a határidők betartása során.

- × A cégnél eltöltött időhöz képest, a felperesre bízható feladatokat alacsony komplexitása ellenére sem tudott megfelelően teljesíteni.

- × Annak ellenére, hogy a supervisor és a csoportvezetője külön is foglalkoztak a felperes munkavégzésével, az elmúlt 12 hónapban egyetlen, a munkanyilvántartó portálban jegyzett határidő betartására sem volt képes.

[11] Szakmai ismeretek megszerzése és fenntartása körében

- × Annak ellenére, hogy napi szinten segítséget kapott, és kiemelt támogatásban részesült a csoportvezetőtől a technikai és egyéb folyamatokat érintően, a teljesítmény javító program keretében, mégsem tudott a munkakörének megfelelő szakértelemről tanúbizonyságot tenni.

- × A napi feladatokat és az alkalmazott folyamatokat illetően, a mai napig kiegészítő segítségre volt szüksége annak ellenére, hogy több éve töltötte be ugyanazon típusú munkakört.

[12] A munka tervezés és szervezés kapcsán

- × Az időbeosztás kapcsán felmerülő problémák és a feladatok időben történő elvégzésére való képtelenség rendszeresen felmerülő probléma volt. (projekt neve6., projekt neve2.)

[13] A felelősségvállalás a saját teljesítménye körében

- × A felperesre bízott feladatok nem megfelelő teljesítése, és ennek kapcsán nem megfelelő felelősségvállalás hálózat kimaradást okozott 2013. június 6-án Köln helyszín esetében.

× A projekt neve kapcsán a számítástechnikai operatív helyi munkacsoport irányába nem volt megfelelő a kommunikáció, az időbeosztás és a követelmények tekintetében (projekt időzítés és zárás).

[14] A felmondás indoka szerint a felperes a heti találkozók alkalmával nem mutatott hajlandóságot a fejlődésének javítására, nem tudott elégséges haladást felmutatni a munkatervben nyomon követett tételekkel kapcsolatosan. A felmondás előtti heti megbeszélésen nem fogadta el és nem vette tudomásul, hogy a teljesítmény-javító program keretén belül még számos követelmény nem teljesült, így a munkáltató kénytelen volt a jogviszonyát megszüntetni.

Kereset

[15] A felperes a keresetében kérte a felmondás jogellenességének megállapítását, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, illetve joggal való visszaélésre tekintettel az eredeti munkakörbe való visszahelyezését, ezen idő lejártáig munkabér megfizetését kérte. Visszahelyezés hiányában 12 havi távolléti díj, elmaradt munkabér, kéthavi végkielégítés, cafetéria és kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes továbbá az egészségügyi szolgáltatási járulék címén 460.554 forint, be nem fizetett nyugdíjjáruléka, mint felmerült kára megtérítését, valamint perköltség iránti kereseti kérelmet is előterjesztett.

[16] A felmondás indokai vonatkozásában arra hivatkozott, hogy azok nem valósak és nem okszerűek.

[17] A felmondásban nevesített projekt neve1 kapcsán arra hivatkozott, hogy köztudomású miszerint Németországra jellemző problémás, instabil működésű hálózatról van szó. A probléma és hibakeresés kapcsán már csak a vonal tesztelése során észlelt problémák után kapott tanú3 részéről említést és tájékoztatást, így a késedelem, és a hálózatkimaradás nem a személyéhez kötődik. Előadta, hogy a mobil telefonja kikapcsolt állapota nem jelentős kötelezettségszegés abban az esetben, mikor pontosan tudják, hogy melyik helyiségben volt elérhető, így mulasztás a terhére nem róható. A switch portok foglalása ebben az esetben is a helyi felelősök feladata volt, így ezzel kapcsolatos feladat megjelölés nála nem értékelhető mulasztásként.

[18] A program neve2ek vonatkozásában előadta, hogy részéről nem történt felróható késlekedés. A megrendelő saját érdekkörében felmerült objektív okok miatt kérte hivatalosan is a projektek halasztását, saját hatáskörében felperesnek eszköze sem volt ebben bármi változást, vagy a felperesi projekt előre sorolását elérnie.

[19] Az egyenlő bánásmód sérelmével kapcsolatban elsődlegesen hivatkozott a politikai/vallási nézeteire, mely miatt szüntette meg az alperes a jogviszonyát, figyelemmel arra, hogy a 2011. évi karácsonyi dekorációt kifogásolta.

[20] Másodszorban életkora miatti diszkriminációra hivatkozott, mely szerint az alperesnél a 2013-as átszervezés során tendencia volt, hogy az idősebb munkavállalókat szándékosan fiatalabbra cserélték, melynek ő is áldozatul esett.

[21] Harmadik szempontból pedig egészségi állapotát, vagyis alvászavar betegségét jelölte meg védendő tulajdonságként, melyre tekintettel távolította el őt az alperes a munkahelyéről, mert nem vállalt emiatt éjszakai ügyeletet.

[22] A joggal való visszaélés vonatkozásában előadta, hogy tanú2 személyes ellentétet táplált vele szemben.

[23] A felperes a joggal való visszaélés körében a bíróság felhívására akként egészítette ki a keresetét, hogy jogos érdekeinek csorbítása körébe tartozott a munkája megbecsülésének hiánya, a munkája minőségének, mennyiségének, tisztességes, valóságnak megfelelő értékelése az éves értékelések során, a karácsonyi ünnep keresztény jellegének teljes és feltűnő mellőzése mellett, az egyébként zsidó újévvel összefüggésben használatos Dávid csillag dekorációval kapcsolatos levelezés és annak elintézési módja. Panaszára, kérdéseire nem kapott tisztességes és jóhiszemű választ, csak hazugságot, majd ezt követően fenyegetést és megtorlások sorozatát. Az állítólagos fenyegető levelek miatt vizsgálatot, és azt követően pedig „csicskáztatást” tanúsított a munkáltató, minden eszközzel megpróbálta éjszakai készenléti munkára rákényszeríteni, a szabadnap kiadását indokolatlanul megtagadta.

[24] Érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozása körében hivatkozott az éves értékelése alaptalan lerontására, panaszra és kérdései érdemi elintézésétől való teljes elzárkózásra.

[25] Zaklatás körében álláspontja szerint annak minősülhet az éves értékelés és a fizetése alaptalan leszorítása is. Ugyanakkor tanú1 és tanú2 átlagosan este 7 óráig tartó munkája mellett, reggel 9 és 10 óra közötti érkezése miatt is piszkálta. Ide tartozónak tekintette a „távollétjelző” folyamatos ellenőrzését a munkáltató részéről, amely szerinte kizárólag vele kapcsolatban valósult meg a csoportban. Véleménynyilvánítása elfojtása körében a karácsonyi dekorációval kapcsolatos észrevételeire adott közvetlen választ jelölte meg: „Fogd be a pofádat, baszd meg, mert ki leszel rúgva!”, majd az ezt követő összes megtorlás véleménynyilvánításának elfojtását jelentette.

[26] A kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban hivatkozott arra, hogy új jogviszonyt létesített 2015. áprilistól 2016. szeptemberig. Nyilatkozott arról, hogy egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet társadalombiztosítási ellátása érdekében, mely kárt is köteles megtéríteni az alperes. A jogviszonya jogellenes megszüntetése miatt, nyugdíjjárulék befizetések miatt szintén kártérítési igényt terjesztett elő.

[27] Az álláskeresőnél alkalmazott módszerek vonatkozásában ismertette, hogy csak azzal napi 7-8 óra időtöltés valósul meg, amíg áttanulmányozza a feltételeket. A felperes perköltségre jogi képviselő részéről kiállított számlák erejéig tartott igényt.

Ellenkérelem

[28] Az alperes a kereset elutasítását kérte, hivatkozással arra, hogy a felmondásban közölt indokok egy szerves folyamat leírásaként jelennek meg. Az alperes megítélése szerint a felmondás indokolása eleget tett az MK 95. számú állásfoglalásban foglaltaknak. A folyamatos problémák és a legutolsó eredménytelen teljesítményjavító program következményeként került sor a felperes munkaviszonyának megszüntetésére.

[29] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése kapcsán előadta, hogy a felperes által megjelölt hivatkozások elégtelenek, nem kellően konkrétak, az összehasonlítható csoportok megjelölése sem felel meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek. Álláspontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, nem diszkriminálta felperest sem politikai, vallási meggyőződése, sem életkora, sem vélt betegsége miatt.

[30] Az alperes a joggal való visszaélés kapcsán hivatkozott arra, hogy a felperes által előadottak a karácsonyi dekoráció, életkori diszkrimináció, egészségügyi állapotra

tekintettel diszkrimináció, vallási, világnézeti meggyőződés, politikai véleményre tekintettel diszkrimináció, amennyiben értékelhető az egyenlő bánásmód megsértése körében, vagyis jogi normába ütközik, akkor nem értékelhető a joggal való visszaélés körében. Hivatkozott arra, hogy a felperesnek az oksági kapcsolatot kell bizonyítania, hogy az általa felsoroltak okozati összefüggésben állnak-e a felmondással. Tehát még esetleges bizonyítása a keresetben felsorolt tényeknek, nem elégséges annak alátámasztására, az oksági kapcsolatot kell bizonyítani. Kifejtette, hogy a döntéshozatal folyamatában szerepet játszó személyek elsősorban tanú1 és tanú2, a felperes közvetlen felettesei, akiknek a véleménye és kezdeményezése alapján indult a folyamat. Előadták, hogy nem állt fenn személyes ellentét a felperes tekintetében, „csicskáztatás” sem történt, így nincs okozati összefüggés az általuk kezdeményezett felmondási folyamattal.

[31] A karácsonyi dekorációval kapcsolatban kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód körében értékelte már a bíróság, így a joggal való visszaélés körében már nem lehet erre hivatkozni. A felperes munkabérére való hivatkozása nem értelmezhető, az érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozásával összefüggésben, mert nincs béremelési kötelezettsége a munkáltatónak. Az éves értékelés lerontása, mint érdekérvényesítési lehetőség korlátozása szintén nem értelmezhető, mivel a felperes teljesítményén nem volt mit lerontani. A készenlét erőltetése szintén nem világos érv, a felperes ugyan soha nem került készenlétre beosztásra, sőt annak ellenére, hogy a foglalkozás-egészségügyi szakvéleménnyel nem tudta alátámasztani egészségügyi panaszait, az alperes kivette őt a készenlét listájából.

[32] A zaklatás körében hivatkozott karácsonyi dekoráció ügye szintén nem értelmezhető, figyelemmel arra, hogy ezt a bíróság az egyenlő bánásmód megsértése körében már értékelte.

[33] Az időbeosztás, munkaidő betartása kapcsán hivatkozott a korábban csatolt e-mailekre, miszerint a felperes gyakran késett, melyet pontosan meg is jelölt a munkáltató.

Az elsőfokú bíróság határozata

[34] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 1.270.000 forint elsőfokú és 1.219.968 forint másodfokú perköltséget, 610.628 forint tanúk megjelenésével felmerült költséget, valamint az állam részére 3.424.500 forint illetéket.

[35] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az ügyben 76.M.3343/2013/203. szám alatt hozott ítéletet a másodfokú bíróság 4.Mf.680.153/2019/2. számú végzésével hatályon kívül helyezte és a bíróságot – az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében – új eljárásra és e körben való bizonyítás lefolytatására utasította. A megismételt eljárás során hozott 2.M.70.463/2020/61. számú ítéletet a Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.235/2021/4.számú végzésével hatályon kívül helyezte és megállapította, hogy a felmondás jogszerű és az elsőfokú bíróságot a joggal való visszaélés körében a kereseti kérelem mentén további eljárás lefolytatására utasította.

[36] A felperes 2021. február 17. napján készült beadványában 4.000.000 forint sérelemdíj iránti igényt is előterjesztett, mely kérelmét a 2.M.70.463/2020/45. számú jegyzőkönyv szerint visszavonta és a pert a bíróság e körében a 2.M.70.463/2020/46. számú végzéssel megszüntette azzal, hogy az arra eső illetékről az eljárást befejező határozatban rendelkezik.

[37] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kereset alaptalan.

A felmondás jogszerűsége

Folyamatosan fennálló hiányosságok a felperesi munkavégzés kapcsán

[38] Az irányadó tényállás szerint a felperes vonatkozásában 2007-ben és 2008-ban is folytattak le PIP programot, majd 2013. márciusában a munkáltató álláspontja szerint ismételen szükséges volt annak elrendelése a felperes munkavégzésének hiányosságai miatt, így a 12 hetes teljesítményjavító programban számos fejlesztendő terület lett megjelölve. A felettesei ugyanis gyakran szembesültek azzal, hogy a felperes a munkáival késedelemben volt, vagy kifejezett felettesi kérdésre sem reagált napokig, akár egy hétig a rábízott feladatokkal kapcsolatban. A felperessel közölt fejlesztendő területek felsorolásában szerepelt a munkavégzés kezdetére előírt idő betartása, a munka mennyisége, a munkával kapcsolatos magatartás, saját munkájának megszervezése, az ügyfelekkel történő határidőre történő együtt dolgozás, feladatlista megtartása és minden egyéb megbízással kapcsolatos határidő. A kommunikációs készség kapcsán pedig megjelölésre került az érintett felekkel történő kapcsolattartás, a felettesei tájékoztatása, illetve a csapatnormák követése. Kezdeményezés és önellenőrzés körében pedig az, hogy legyen proaktív és időben szervezze a munkáját úgy, hogy az alapvető felelősségi területeket biztosítsa, dolgozzon önállóan, túlzott vezetői bevonás és irányítás nélkül.

[39] A PIP program lefolytatása alatt, a heti megbeszélésekre jellemző volt, hogy a felperes a vele szemben támasztott kritikákat, észrevételeket, hasonló kritikával fogadta, bizonyos felettestől származó megjegyzéseket nem volt hajlandó elfogadni. Mind a szakmai tudásával, mind pedig a hozzáállásával összefüggésben felmerült megjegyzések kapcsán a felperes egyet nem értését több ízben kifejezte. A 2013. június 14-én tartott központi meetingen tanú1, a felperes felettese kinyilvánította, hogy némi fejlődést lát ugyan, de minden területen szükség van további fejlődésre. A HR képviselőjében résztvevő személy pedig a megbeszélés végén megjegyezte, ha a felperes nem mutat fejlődést a PIP további részében, a munkaviszonya megszűnését fogja kezdeményezni.

[40] A végső megbeszélés időpontját a felek 2013. augusztus 9-ében jelölték ki. A záró megbeszélésen, amely végül 2013.szeptember 3-án volt, tanú1 supervisor a felperessel közölte, hogy nem tudta bizonyítani, hogy a teljesítménye a cég által minimálisan elvárható és fejlődött, nem mutatott hajlandóságot a csoportvezetőtől, illetve a felügyelőtől kapott visszajelzésekkel kapcsolatban, valamint visszautasította azt, hogy bármely munkaterületen fejlődnie kellett volna.

[41] tanú2 úgy nyilatkozott, hogy már a kinevezését követően a felperessel folyamatosan konfliktusai alakultak ki. Az általa mindenki számára kiosztott közvetlen felkéréseket nem csinálta meg és egyértelmű választ nem adott arra, hogy miért nem végezte el a feladatait. tanú2 a kinevezése után két-három hónappal jelezte, hogy a felperes teljesítménye nem megfelelő, folyamatos hibákat jeleztek a munkavégzésével kapcsolatban mind a megrendelők, illetve a projekt más tagjai. Éppen azért döntött úgy, hogy csökkentette

a felperesre osztandó munkamennyiséget, ugyanis a felperes egymaga több problémát okozott, mint a csoport többi tagja. Azt is előadta, hogy a felperes nem tudta értelmezni a kérdéseiket, kéréseiket, amelyet minden alkalommal elmagyaráztak neki, de a következő megbeszélésig sem történt semmi. Az éves teljesítmény-értékelés kapcsán pedig 2012. szeptemberében a felperes a csapatban a legrosszabb teljesítményre vonatkozó visszajelzést kapta, illetve az egész szervezeten belül az egyik legrosszabb munkavállalónak minősült.

[42] tanú1 tanú, tanú2 tanúhoz hasonlóan nyilatkozott, miszerint a felperes a teljesítés körében az alsó harmadban volt. Teljesítmény-értékelése kapcsán is jelezte a felperes irányában, hogy problémák vannak a munkavégzésével kapcsolatban. A felperes nem volt hajlandó elfogadni semmilyen olyan kérést, amely tőle, mint felettesétől jött, a hatáskörét nem ismerte el.

[43] A munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (Mt.) 65.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszonyt, mind a munkavállaló mind munkáltató felmondással megszüntetheti. A 66.§ (1) bekezdés szerint a munkáltató a felmondását köteles megindokolni. A (2) bekezdés értelmében a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[44] Az MK. 95. számú állásfoglalás szerint a felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén, a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett egyszersmind okszerűnek és világosnak is kell lennie.

[45] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás ezen indoka megfelel a világosság követelményének, figyelemmel arra, hogy a felperessel felmondást megelőzően már több alkalommal közölték, hogy milyen hiányosságai vannak. A felmondásban egyébként rögzítésre került, hogy a projektek megfelelő vezetése, a határidők pontos betartása, feletteseinek megfelelő informálása, jobb és hatékonyabb kommunikációs kapcsolat a munkatársakkal, önálló problémamegoldás, a kapott munkáltatói utasítások tudomásulvétele és az azok szerinti munkavégzés kapcsán a felperes már kapott visszajelzést a nem megfelelő teljesítményével kapcsolatban.

[46] A tanúvallomások és a becsatolt e-mailek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkáját nem tudta megfelelően végezni, az általa végzett feladatok hiányosak, illetve késedelmesek voltak.

[47] Az elsőfokú bíróság megjegyezte, hogy a felmondás ezen indoka is megalapozta a munkaviszony megszüntetését valós, világos indok volt. Az elsőfokú bíróság utalt a Kúria BH.2004.158. számú eseti döntésére, miszerint alkalmatlansági okként megjelölt kötelezettségzegéseket, azok súlya, gyakorisága figyelembevételével kell értékelni, hogy együttesen megalapozzák-e az adott munkakörre való alkalmatlanságot.

[48] Az alperes megfelelően bizonyította, hogy a felperes munkavégzésével folyamatosan évek óta tartós és súlyos problémák merültek fel, melyet alátámasztott a teljesítményjavító program is és a tanúvallomások is.

Konkrét projektek kapcsán felmerült nem megfelelő munkavégzés

projekt neve1

[49] A projekt neve 1. szerver költöztetése projekt a felperes gondos tervezésének és a hálózati dizájn elkészítésének hiánya miatt késedelembe esett, a dokumentáció és a gyakorlati megvalósítás hiányosságai hálózatkimaradást eredményeztek. Ezen felül a hannoveri szerver kapcsán többhetes késedelemben volt a switch port foglalással.

[50] Az elsőfokú bíróság e felmondási indok vonatkozásában arra a következtetésre jutott, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a hálózatkimaradás oka kizárólag a felperes hibájának volt betudható. A felmondás indoka az volt, hogy a felperes mulasztása miatt hálózatkimaradás történt. A felmondási indokokat, utóbb nem lehet bővíteni, így a felperes elérhetetlenségére nem hivatkozhatott már eredményesen az alperes.

Switch port foglalás

[51] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy ezen felmondási indok kapcsán a munkáltató nem a hálózat-kimaradást róta fel a felperesnek, hanem azt a körülményt, hogy a switch port foglalással késedelembe esett, mely jelentős munkavállalói mulasztásként értékelendő.

[52] A perben meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arra vonatkozóan, hogy a switch port foglalások nem történtek meg határidőben. tanú1 tanúvallomása szerint kellő számban rendelkezésre álltak ezek az eszközök, de a felperes előzetesen nem vetett ezzel számot és nem ellenőrizte le őket. Egy megbeszélés során szóba került a switch port foglalás témaköre, ekkor derült ki, hogy a felperes még nem intézkedett. Amennyiben ebben az időpontban kezdte volna el a felperes a foglalást, a megrendelések lebonyolítását, akkor ez a mulasztás többhónapos késedelmet jelentett volna. tanú2 pedig úgy nyilatkozott, hogy amennyiben az infrastruktúrát más kollégák lefoglalták volna, akkor a felperes mulasztása két-három hónap csúszást jelentett volna. Csak a szerencsén múlt, hogy a switch port foglalás során nem merült fel probléma.

[53] tanú4 tanú előadása szerint a felperes más területen dolgozott, mint ő, így nyilvánvalóan nem tudott teljes mértékben rálátni a felperes munkájára. A tanú egyébként a projekt neve 1 kapcsán úgy nyilatkozott, hogy nem emlékszik a hálózati hiba okára. Nem tudott arról nyilatkozni, hogy azt mi idézte elő és azt ki, hogyan, mikor hárította el.

[54] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy tanú4 tanúvallomása körében nem nyilatkozott a switch port foglalással összefüggésben. A tanú éppen ellenkezőleg a felperes munkavégzésével kapcsolatban előadta, hogy a felperes nem volt topon. A tanú előadta, hogy egy hiba forrása kapcsán, azt tapasztalta a felperessel kapcsolatban, mintha nem lenne tisztában annak eredetével és megoldásával, bár a tanú megítélése szerint az ő szakmai tudása és tapasztalata alapján a hibát fel kellett volna ismernie, és a hiba elhárításánál is megfelelően kellett volna eljárnia.

[55] tanú3 tanú valóban úgy nyilatkozott, hogy a switch port foglalás külföldi területen történik, azonban a tanú azt is előadta, hogy a projekt neve 1 kapcsán érdemben nem tud nyilatkozni, mert már nem emlékezett ezen projekt kapcsán történetekre. Figyelemmel arra, hogy tanú2 és tanú1 tanú viszont egyértelműen visszaemlékeztek a felperes késedelmére a switch port foglalással kapcsolatban, míg tanú4 és tanú3 tanú egyértelmű nyilatkozatot nem

tettek, ezért az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes bizonyította a felmondás ezen indokát.

Késedelem az e-mail-ek megválaszolása kapcsán

[56] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes megfelelően bizonyította a becsatolt belső levelezésekkel, hogy a felperes gyakran több napig egyáltalán nem reagált az alperesi kérdésekre, utasításokra, amelyet a tanúvallomások is alátámasztottak. Helytálló az alperes azon hivatkozása, miszerint a nem megfelelő kommunikáció és a késedelmes válaszadás valóban befolyásolhatja a határidők betartását. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a munkáltató nem kizárólag azt rótta a felperes terhére, hogy a határidők betartása során gondot okozott az e-mailekre adott válasz, hanem azt is, hogy megfelelő határidőben nem válaszolt az e-mailekre. Ennek következtében a felperes nyilvánvalóan mulasztott a munkaköri kötelezettsége teljesítése során, így ezen indok is valós és okszerű.

Alacsony komplexitású feladatok

[57] Az alperes azon állítását, hogy a felperes alacsony komplexitású feladatokat sem tud megoldani eredményesen, többek között tanú2 által tanú1nak küldött 2012. szeptember 5-i e-mailjével kívánta alátámasztani. Ebben jelezte, hogy a felperesnek az alapfeladatokkal is problémája van és ezzel kapcsolatos aggályait is kifejezte, mely szerint egy technikailag jelentéktelen komplexitású ügyet sem tud napi szinten elvégezni. A nem megfelelő teljesítés kapcsán egyébként tanú2 a tanúvallomásában előadta, hogy kizárólag csak rutinszerű, átlagos nehézségű feladatokat adott ki részére. tanú1 is úgy nyilatkozott, hogy kifejezetten arra figyelt, hogy lehetőség szerint alacsonyabb komplexitású feladatokat kapjon a felperes a program során, amit meg tud oldani. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes ezen felmondási indokot is bizonyította.

Késedelem a projektek kapcsán

[58] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes az elsőfokú eljárás során minden egyes projekt vonatkozásában megjelölte a munkáltató által elvárt kezdési és befejezési időpontokat. A határidő elmulasztásával kapcsolatban pedig becsatolta a határidő mulasztását listázó táblázatokat, valamint a projekt nyilvántartó lapokat. A táblázatban foglaltak valóságát egyébként tanú6 tanú vallomása is alátámasztja.

[59] A határidők elmulasztása kapcsán az alperes becsatolta tanú2 e-mailjét tanú1nak, mely 2013. június 4-én kelt, miszerint a felperes rendkívül lassan dolgozik és nem követi a függőben lévő ügyeket. Ahhoz, ami nem rajta múlik, hozzá sem nyúl hetekig, több feladat vonatkozásában is határidőmulasztás történt, mely a felperes terhére róható. A felperes nem követi a hozzá intézett kérdéseket, úgy érzi, hogy azok számára nem relevánsak.

[60] Az elsőfokú bíróság értékelte, miszerint a projektkövető lapokat nem önmagukban kell értékelni, hanem az adott projektre vonatkozó megrendelőlappal összhangban. Ugyanis míg a megrendelőlapot a megrendelő és a supervisor együttesen határozzák meg, azt a koordinátor rögzíti, addig a projektkövetőlap szerinti haladást kizárólag a felperes rögzítette a supervisorokkal való külön egyeztetés nélkül. Ennek következtében a felperesnek módja volt arra, hogy gyakorlatilag bármilyen dátumot jelöljön meg elvárt befejezési dátumként, így pl. a projekt neve² elvárt kezdete 2012. október 19. volt, elvárt befejezése 2012. december 28. Ehhez képest tanú² tanú vallomásában úgy nyilatkozott, hogy 2013. márciusában még egy korai tervezési fázisban volt ez a projekt. A felperes azonban az eljárás során nem tudott elfogadható magyarázatot adni arra, hogy mi történt 2012. október 26. (felperesre történő szignálás) és 2013. áprilisa között.

[61] Az projekt neve³ megrendelőlapja szerint a projektet 2012. december 28-án le kellett volna zárni, így a felperes késedelmét támasztotta alá az a körülmény, hogy még 2013. tavaszán is dolgozott a projekten. tanú⁶ részéről 2012. október 19-én került kiosztásra a feladat a felperes részére. A felperes viszont nem tudott elfogadható magyarázatot adni arra, hogy milyen körülmények akadályozták meg abban, hogy a projektet időben befejezze és 2012. október 19. - 2013. február 15. között milyen munkát végzett még a projekten.

[62] A projekt neve²tel kapcsolatos késés tekintetében a bíróság egyetértett azon alperesi hivatkozással, miszerint az a körülmény, hogy a megrendelő azbesztmentesítést kért, még nem igazolta, hogy a felperes miért nem haladt 2012. október 19. – 2013. áprilisa között a projekttel, figyelemmel arra, hogy a megrendelő az azbesztmentesítés miatti leállást csupán 2013. áprilisában kérte. A felperes pedig ebben a körben elfogadható nyilatkozatot nem tett.

[63] A bíróság egyetértett az alperes nyilatkozatával, miszerint a projektkövető lap aktualizálása, naprakészen tartása a felperes feladata volt, így annak elmulasztása az alperes terhére nem eshet. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató bizonyította, hogy ezen felmondási indok is valós.

Szakmai ismeretek hiányossága

[64] A munkáltató ebben a körben azt róta a felperes terhére, hogy a napi feladatok és az alkalmazott folyamatokat illetően a felmondás napjáig kiegészítő segítségre volt szükséges annak ellenére, hogy több évet töltött be ugyanazon típusú munkakört.

[65] A munkáltató ezen felmondási indok vonatkozásában e-maileket csatolt be annak bizonyítására.

[66] A tanú² által tanú¹nak írt 2012. szeptember 15-én kelt e-mail szerint a felperes többektől segítséget kért egy technikai kérdés kapcsán. Egy teljes napot töltött azzal, hogy egy képet töltsön le magára a routerre, tanú³, munkatárs és tanú² is adtak neki tanácsokat. Ez egy jelentéktelen komplexitású ügy volt, amiben a felperes segítségre szorult.

[67] A 2013. június 20-án írt levelében a felperes arról tájékoztatta tanú²t, hogy projektekkal kapcsolatban problémái vannak, amelyek következtében a projektek csúsznak és segítséget kért. Az alperes által A/41. sorszám alatt becsatolt e-mail levelezésben szintén arról esik szó, hogy a felperes nem tudja megfelelően ellátni a feladatait, a munkavégzésével kapcsolatosan problémák merültek fel. A 2013. augusztus 13-i levelezésben tanú² ismételtén a felperes munkavégzésével kapcsolatos problémákat jelezte. A 2013. május 30-i

levelezésben tanú4 hívta fel a felperes figyelmét a munkavégzéssel kapcsolatban elkövetett hibákra. A levelezésen túl tanú2 és tanú1 tanú is alátámasztotta ezen felmondási indokot.

[68] A bíróság álláspontja szerint a felmondás ezen indoka valós, melyet a munkáltató megfelelően bizonyított.

A munkatervezési-, és szervezési hiányosságok

[69] A bíróság álláspontja szerint az időbeosztás kapcsán felmerülő problémákat a munkáltató a fent rögzítettekben foglaltak alapján bizonyította. Ezen felmondási indok körében az a lényeges, hogy a felperes folyamatosan elmulasztotta a határidőket, illetve a feladatok időben történő elvégzését, így ezen felmondási indok is megalapozott.

Felelősség vállalása saját teljesítményért, fejlődés a munkavégzés kapcsán

[70] A felmondás szerint a felperesre bízott feladatok nem megfelelő teljesítése és ennek kapcsán nem megfelelő felelősségvállalás hálózatkimaradást okozott 2013. június 6-án a Köln helyszín esetében. Az eljárás során meghallgatott, a projekttel érintett tanú4, tanú3 és tanú2 is akként nyilatkozott, hogy a hálózatkimaradás oka nem volt ismert. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezen indok nem valós, mivel nem lehet a felperes terhére róni a hálózatkimaradást.

[71] A projekt neve kapcsán a számítástechnikai operatív helyi munkacsoport irányába nem volt megfelelő a kommunikáció, az időbeosztás és a követelmények tekintetében (projekt időzítés és zárás). Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, bár tanú2 és tanú1 tanú egybehangzóan nyilatkoztak a felperes ezen mulasztásáról, azonban ítéleti bizonyossággal nem lehet megállapítani azt, hogy ezen felmondási indok valós.

[72] A felmondás azon indoka, miszerint a felperes nem mutatott hajlandóságot a fejlődésének a javítására, a nevezett okiratok és tanúvallomások alátámasztják ezen indokot.

[73] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesi felmondás indokolása – a projekt neve1.. hálózatkimaradása, és a projekt neve kivételével – világos, valós és okszerű.

[74] Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperes álláspontjával, hogy tanú8 és tanú9 tanúk nem láttak rá a felperes munkájára, csupán egy-egy projekt kapcsán tudtak tanúvallomást tenni, ezért a felperes munkavégzésének hiányosságaira nyilvánvalóan nem tudtak a felmondás egészére kiterjedően tanúvallomást tenni.

Egyenlő bánásmód sérelme

Vallási és világnézeti meggyőződés, politikai vélemény

[75] A felperes védendő tulajdonságként az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8.§ i) és j) pontjára hivatkozott, miszerint a keresztény vallása, valamint az azzal szemben diszkrimináció elleni állásfoglalás, valamint vallási nézete „politikailag az Izrael által hosszú időn át folytatólagos elkövetett népirtás elítélése”, mint politikai nézete vezetett jogviszonya megszüntetéséhez. Összehasonlító csoportként a nem ilyen módon gondolkodó egyéb munkavállalókat jelölte meg, az alperes által okozott hátrány a munkaviszony megszüntetése.

[76] Az elsőfokú bíróság aggálytalanul állapította meg, hogy a 2013. szeptember 03. napján írásba foglalt munkaviszony megszüntetése nincs okozati összefüggésben a 2011-es karácsonyi dekorációra tett panaszban foglalt felperesi politikai, vallási nézetekkel. A felperes a panaszait a hivatali út megkerülésével küldte meg több alkalommal GREF managernek, azaz nem az alperesnél irányadó szabályzat szerint járt el. Ennek az lett a következménye, hogy tanú15 zaklatásként jelezte a munkáltatónak a felperes magatartását. Ezért az, hogy tanú1 komolyabb szankciót helyezett kilátásba, nem azért történt, hogy a felperest, mint a fent megjelölt vallási, politikai nézeteket valló munkavállalót elhallgattassák, hanem azért, mert a felperes munkahelyi magatartása többszöri felhívás ellenére sem követte a munkáltató jogos elvárásait.

[77] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató bizonyította, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmódot. A felperes által a munkáltatóhoz címzett panasz vonatkozásában az alperes lefolytatta a panasz kivizsgálását az irányadó külön szabályzat alapján.

Életkor szerinti diszkrimináció

[78] A felperes védendő tulajdonságként az életkorát jelölte meg, míg összehasonlító csoport a nála fiatalabb alperesi munkavállalók voltak, munkavállaló1 és tanú2 csoportjában.

[79] Az alperes csatolta az általa rendes felmondás útján megszüntetett munkaviszonyban állók életkorát 2004-től 2019-ig. Ebben az időintervallumban 11 ilyen megszüntetés történt, beleértve a felperest is, akik közül 1 db 21 éves, 1-1 db 26, illetve 29 éves, 3 db 33 éves, 1 db 34 éves, 1 db 38 éves, 1 db 40 éves és a felperessel együtt 2 db 45 éves munkavállaló volt. Az érintettek átlagéletkora, tehát 33 év volt, 4 személy volt 35 év fölötti, míg 7 személy 35 év alatti. Ennek alapján megállapítható, hogy a 35 év felettiek jogviszonyát fele annyi esetben szüntette meg az alperes, mint a 35 év alattiakét, tehát a felperes 45 éves életkorára tekintettel nem érte diszkrimináció.

[80] Az elsőfokú bíróság elutasította a felperes indítványát, miszerint kötelezze az alperest olyan lista csatolására, amely tartalmazza azoknak a munkavállalók a nevét, akiknek azonnali hatályú felmondással, vagy egyéb módon szűnt meg a jogviszonyuk. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint egészen más az indoka az azonnali hatályú felmondásnak, mint a felmondásnak, így a különböző munkaviszony-megszüntetési formák nem hasonlíthatóak össze.

Alvászavar, mint egészségi állapot kapcsán felmerült diszkrimináció

[81] A felperes az egészségi állapotát jelölte meg védett tulajdonságként, összehasonlító csoportként pedig tanú², valamint munkavállaló csoportjának egyéb tagjait határozta meg.

[82] A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy az alperesnél egy belső átszervezés történt 2013. tavaszán, amelynek során a készenlét teljesítésének szükségessége a mérnökségtől, a technikai támogatás részlegre (ahol a felperes is dolgozott) került át. Minden munkavállaló részére kötelező volt a készenlét teljesítése annak érdekében, hogy a teljeskörű támogatottság biztosított legyen. A felperes nem kívánt készenlétet teljesíteni, ezért a felettesétől ebben a tárgyban kapott levélre sem válaszolt, így az ügy HR bevonásával folytatódott. A felperes 2013. augusztusában jelezte a munkáltatónak, hogy a háziorvosa szerint nem láthat el készenlétet és a munkáltató azonnal intézkedett a felperes üzemorvosi vizsgálata iránt. Az üzemorvos szakorvosi kivizsgálásra küldte el a felperest, amelyre 2013. szeptember 6-án került volna sor. Figyelemmel arra, hogy időközben a munkavállaló munkaviszonya megszűnt, így nem került abba a helyzetbe, hogy a munkaköri alkalmasságról tudomást szerezzen.

[83] Az alperes előadása megalapozott, mivel nem tudott a felperes betegségéről, arról nem volt teljeskörű tudomása, így a jogviszonyát sem szüntethette meg erre tekintettel. Az alperes bizonyította, hogy azon kívül, hogy a felperest egészségügyi problémájára tekintettel kivette a készenlétet teljesítők listájáról, nem volt olyan körülmény, amely alapján megállapítható lett volna, hogy a felperes munkaviszonya az egészségügyi problémája miatt került megszüntetésre.

Hátrányos megkülönböztetés a munkavállalók egy csoportjához képest

[84] Az elsőfokú bíróság hivatkozott a Tanácsadó Testület állásfoglalás száma. számú állásfoglalására, mely szerint 8. § t) pontja körében olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni, amely az emberi személyiség lényegi vonásai. Ebben az esetben is azonban az érintett elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. A felperes ilyen személyisége lényegi vonását adó védendő tulajdonságot e körben nem jelölt meg, a „klikken kívül esés” nem tekinthető a személyiség lényegi vonásának.

[85] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltató nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, erre tekintettel nem kellett a bíróságnak bizonyítást lefolytatnia az alperes bérképzési rendszerére vonatkozóan és megállapítani a felperes munkabérét a felmondást követő időszakban, ezért nem adott helyt a felperes erre vonatkozó indítványainak, beleértve a névvel, pontos munkabér megjelölésével készítendő munkavállalói táblázatot is, mely egyébként védett adatok miatt sem lehetséges.

Joggal való visszaélés

[86] Az elsőfokú bíróság elsősorban a jogviszony megszüntetéséről döntést hozó, javaslattevők viszonyát, motivációját vizsgálta a megszüntetéshez. A döntés a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről úgy született, hogy a PIP eljárás lezárását követően, a

felperes felettese, tanú1 kezdeményezte a felmondási folyamat előkészítését és egyeztetett saját feletteseivel. A javaslatot jóváhagyta munkavállaló (tanú1 felettese), a HR Osztály okirati előkészítését követően pedig a döntést a munkáltatói jogkörgyakorló ügyvezető ügyvezető hozta meg.

[87] A felperes harmadlagos kereseti kérelmében tartalmában arra hivatkozott, hogy a felmondása nem az abban foglaltak miatt, hanem valójában tanú2 és tanú1 felettese személyes ellenszenve miatt került kiadásra, ami elsősorban „csicskáztatásban” valósult meg.

[88] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a munkaviszony megszüntetése és a joggal való visszaélés körében az oksági kapcsolatot nem tudta bizonyítani.

[89] A bíróság megállapította, hogy a felperes felmondásának menetét közvetlen felettese, tanú1 kezdeményezte az eredménytelen PIP eljárásokat követően. Először egyeztetett saját feletteseivel, majd azok jóváhagyásával megkezdődött a PMG folyamat, amellyel az alperes a többi vezető előzetes hozzájárulását kéri a jogviszony megszüntetéséhez. Több felettes jóváhagyását követően, munkavállaló, mint tanú1 felettese tájékoztatta a HR Osztályt a PMG jóváhagyás tényéről, ezzel kezdődött a felmondás előkészítése és a döntést hozó elé terjesztése, aki ügyvezető ügyvezető volt. Ő döntött a felmondásról a javaslat alapján. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság vizsgálta azonban tanú1, valamint tanú2 motivációját is.

[90] Az elsőfokú bíróság a felperes által indítványozott valamennyi tanút meghallgatta az oksági kapcsolat kapcsán, azonban egyikük sem igazolta a joggal való visszaélést. Így pl. tanú13. nem tudott bosszúálló, dehonesztáló magatartásról a felperes irányában. tanú6 tanú azt vallotta, hogy tanú1 és tanú2 nem „csicskázatták” a felperest, másnak sem beszéltek így vagy dehonesztálóan a felperesről. tanú12 tanú előadta, hogy nem volt, nincs olyan emléke, hogy tanú1 vagy tanú2 a jelenlétében a felperesről beszéltek volna. Ezenkívül tanú11, tanú10, Tanú14 sem tudták alátámasztani a felperes előadását, miszerint az alperes joggal való visszaélést követett volna el.

[91] Az elsőfokú bíróság a karácsonyi dekoráció vonatkozásában, a felperes által előadottakat az egyenlő bánásmód megsértése körében értékelte, így joggal való visszaélés tilalmának megsértéséről szóló 5/2027. (XI.28.) KMK vélemény 1.3. pontja szerint, a felperes hivatkozásai már a joggal való visszaélés körében nem értékelhető. Ugyanígy az életkori diszkriminációra vonatkozó hivatkozás, valamint az alvászavar, mint egészségügyi probléma miatti diszkriminációt szintén az egyenlő bánásmód körében vizsgálta a bíróság, ezért azt a joggal való visszaélés körében már nem vizsgálta.

[92] A felperes hivatkozott arra is, hogy a munkabére nem emelkedett, melyet szintén a joggal való visszaélés körében kért értékelni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes ezen hivatkozása nem világos, továbbá lehetősége lett volna arra, hogy amennyiben a munkabére álláspontja szerint jogellenesen került megállapításra, akkor e körben külön pert indítson. Az értékelése lerontása szintén nem volt értékelhető, figyelemmel arra, hogy egyrészt nem világos, másrészt a bíróság megállapította, hogy az értékelés lerontásáról nem volt szó, és ezen körülményt a felmondás jogszerűsége körében értékelte. Ennek körében pedig a bíróság megállapította, hogy a munkáltató szerinti értékelést nyújtotta a felperes.

[93] A készenlét erőltetése, mint joggal való visszaélés szintén nem volt teljesen értelmezhető, nemcsak amiatt, mert az egészségügyi helyzetre hivatkozó megkülönböztetést tartalmaz, amelyet a bíróság az egyenlő bánásmód körében vizsgált, hanem amiatt is, mert a felperes soha nem került készenléti beosztásra, a készenlétet adók köréből az alperes kiemelte, tehát nem kényszerítette semmire.

[94] A piszkálódás, a munkaidő betartása, határidők betartása, illetve a személyes vagy online jelenlét hiánya miatt szintén nem volt értékelhető a zaklatás körében. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a beosztás szerinti munkaidő kezdetét több alkalommal elmulasztotta a felperes, nem vett részt telefonos konferencián, így a munkáltató jogszerűen intézkedett. A felperes munkájában felmerülő problémákkal összefüggésben nem tekinthető zaklatásnak az, ha az alperes megfelelő minőségű, határidőket betartó munkavégzést várt el a felperestől és ennek megfelelő intézkedéseket, ellenőrzéseket végzett.

[95] A lefolytatott bizonyítási eljárás során sem a személyes ellenszenv, sem a „csicskáztatás” ténye nem volt megállapítható, ezért a bíróság a keresetet e körben is elutasította.

[96] Megalapozatlan a felperesnek a tanúk szavahihetősége kapcsán tett előadása. E körben az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, illetve munkavégzésével kapcsolatban nyilvánvalóan azok a munkavállalók tudnak tanúvallomást tenni, akik együtt dolgoznak vele, de ez nem jelenti, hogy eleve elfogultnak kell tekinteni őket. A lefolytatott bizonyítási eljárás során nem volt olyan körülmény megállapítható, amely alapján a tanúk elfogultságára lehetett volna következtetni. A Kúria több eseti döntésében is kimondta, hogy a munkaügyi perben arról, hogy a meghallgatott tanú vallomása alkalmas-e valamely jogvita eldöntése szempontjából releváns, bizonyítandó tények alátámasztására, a bíróságnak a bizonyítékok Pp. 206.§-a szerinti értékelésével kell döntenie arról, hogy a tanú vallomását milyen okok miatt nem tartja elfogadhatónak. A Kúria az M.1002502. számú határozatában kimondta, hogy munkaügyi perben egymagában nem zárja ki a tanú nyilatkozatának figyelembevételét az, hogy az illető a munkáltatóval munkaviszonyban áll.

[97] Nem fogadható el továbbá a felperesnek a nyelvi szakértő kirendelésére vonatkozó előadása sem, figyelemmel arra, hogy a nyilatkozatokat tartalmuk szerint a bíróságnak kell értékelnie. Nem szükséges nyelvi szakértő kirendelése annak eldöntésére, hogy a felperes „megfélemlítő és ellenséges hangvétel”-t tanúsított-e.

[98] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 100 %-ban lett pervesztes. A felperes munkavállalói költségkezdvezményben nem volt részesíthető, ezért köteles eljárási, illetve a másodfokú eljárásban megállapított illeték megfizetésére.

[99] A felperes pervesztessége okán köteles az alperes perrel felmerült költségeit, a tanúk megjelenésével felmerült költségeket, továbbá a tolmácsolással felmerült költségeket szintén köteles viselni.

Fellebbezés

[100] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetének történő helyt adást kért. Továbbá kérte a 13.Mpk.75.194/2022/2.számú kizárási indítvány megalapozottságának megállapítását.

Felmondás jogellenessége

[101] A felperes a projekt neve1. szerver költöztetése projekt tekintetében hivatkozott arra, hogy tanú2 ezen projekt kapcsán ellentmondásosan nyilatkozott, miszerint a felperes szolgálatkiesést okozott, ugyanakkor előadta azt, hogy nem tudta, hogy pontosan mi okozhatta a rendszerleállást. tanú4 megerősítette, hogy a hálózat instabilitására visszavezethető átmeneti zavart tapasztalt. tanú5 úgy nyilatkozott, hogy elképzelhető, hogy az ő hibája okozta az eseményt, de őt mégsem rúgták ki. Hivatkozott arra, hogy voltak még csoporttársai, akik a legmagasabb besorolásba tartozó hiba eseményt okozták, de egyiküket sem rúgták ki, a felperesnek viszont egyetlen hibaeseménye sem volt.

[102] A VRP projekt kapcsán hivatkozott arra, hogy a véghatáridőt megelőzte a felmondás, azonban az összes megelőző rész-határidőt teljesítette. A projekt neve4 vonatkozásában néhány napos, minimális csúszás következett be. Az projekt neve3 minimális késés ellenére befejezésre került a megrendelő által megválasztott napon a határidő előtt. A projekt neve5 a megrendelő által választott napon, néhány nappal a határidő előtt befejezésre került. Az Antwerpen és a projekt neve2lap nincs leadva. A projekt neve6tel kapcsolatban a megrendelő nem tudta időben elvégezni a helyszíni munkákat, így írásban kérte a projekt elhalasztását. A megrendelő és tanú1 által egyeztetett új határidő előtt, több mint három hónappal a felmondás előtt került befejezésre. A program neve3al kapcsolatban a vonalrendelést tanú6. késve küldte ki, de emiatt semmilyen elmarasztalást nem érte. A VCM 2013 projekttel kapcsolatban az eredeti megrendeléssel kapcsolatban merültek plusz feladatok és az azokkal kapcsolatos problémák miatt ezt a projektet átadta. A felsorolt 10 projektből 5 határidő előzte meg a felmondást, és még további kettőt befejezett a felmondás előtt.

[103] A felperes álláspontja szerint tanú1 és tanú2 megbízhatatlan és szavahihetetlen tanúk voltak. tanú2 előadta, hogy a felperes 4-5 projekten dolgozott, míg a többiek 100-120 mennyiségű projekten. A felperes álláspontja szerint a tanú előadása nem felel meg a valóságnak, a bírósághoz benyújtott beadványában nyilatkozott arról, hogy 10 párhuzamos projektje szerepelt, több mint kétszerese a tanú2 által állítottaknak.

[104] Előadta továbbá, hogy mind a projektek száma, mind a határidők teljesítése alapján a csoport élén állt. Nem felel meg a valóságnak tanú2 azon nyilatkozata, miszerint a projekt neve4 esetében az első megkeresés után több mint egy évre készült el az egyhónapos munka. tanú2 tudatosan próbálta a bíróságot félrevezetni, mivel ezen projekt kapcsán már az eszközbeszerzés szállítási határideje önmagában is több ennél, ehhez számítandó még a tervezés és a tervek engedélyeztetése és a telepítés ideje.

[105] A teljesítményjavító program tekintetében előadta, hogy az alperes szándékosan és hiányosan, alig olvashatóan benyújtott projekt követő lapok bejegyzéseinek dátumát kigyűjtötte, amelyek igazolták, hogy átlagosan másfél hetente, maximum két hetente frissítette a projektek státuszát. A munkavállalók közül éppen tanú2 volt a leghanyagabb, akinek egy kivétellel az összes projektje lejárt határidőket tartalmazott. Ez pedig több mint kettős mérce, egyértelmű a diszkrimináció és a „csicskáztatás”, amellyel folyamatosan ellenőrizték és piszkálták őt a projektlapok miatt, míg másoknak csak nagy ritkán és nem túl szigorúan szóltak.

[106] Az projekt neve3 kapcsán előadta, hogy a határideje a lap szerint 2013. április 1. volt. tanú2 félrevezette a bíróságot, mivel a projektlap archiválási dátumát nevezte meg projektzárási dátumként, de a munka teljesítésének és a rendszer használatbavételének dátuma 2013. március 28-a volt. Előadta, hogy a projekt lezárását már ekkor is rögzíthette volna, de a határidőbe bőven belefért még egy hét megfigyelés is, ezért csak egy héttel később rögzítette a projekt lezárását. A projektlap archiválási dátumának viszont egyáltalán semmi köze nincs a projekt befejezéséhez, így a tanú megpróbálta félrevezetni a bíróságot.

[107] Előadta, hogy projekt neve6., projekt neve2ek kapcsolatában tanú1 nem a valódi határidőt említette a tanúvallomásában, ezt csak ő találta ki. A megrendelő korábban 2013. év

végét kérte határidőnek azzal, hogy szeptember előtt biztosan nincs ideje foglalkozni ezzel a projekttel. Erre való tekintettel tanú2sal azt beszélték meg, hogy megpróbálják egyoldalúan október közepét „megcélózni”, „hátha sikerül” alapon. A projektkövető lapra ennek megfelelően 2013. október 16. került. A projektet végül szeptember 3-án sikerült befejezni, bőven a határidő előtt és annak a napnak a végén meg is kapta a felmondást.

[108] Előadta, hogy tanú2 tévesen nyilatkozott úgy, hogy létezett volna bármilyen rajzadási szabvány, mivel ilyen nem volt a munkáltatónál. Éppen a felperes javasolta, hogy jó lenne egységes formai elveket meghatározni és azokat fokozatosan bevezetni, amikor egyébként is új rajz készül. Ezzel szemben tanú2 egy viszonylag kis wifi projekt miatt egyből átrajzoltatta a felperessel a cég egyik legnagyobb finomítójának a rajzát, ami aránytalanul nagy munka, így ez már kimondottan a „csicskáztatás” kategóriája.

[109] Hivatkozott arra, hogy tanú1nak nem volt műszaki végzettsége, vendéglátóipari iskolát végzett, a munkájára értelemszerűen semmi rálátása nem volt. tanú2sal pedig soha nem dolgozott egy munkán sem.

[110] A levelezéssel kapcsolatban előadta, hogy annak állítólagos törlése ellenére az alperes még évekkel a per kezdete után felmerült kérdésekben is csatolt újabb e-maileket, noha több tanú igazolta, hogy az alperesnél a levelező rendszer a leveleket egy év után automatikusan törli. Az alperes által bizonyítékként bemutatott levelek valójában egyáltalán nem tekinthetők megbízható bizonyítéknak a felmondás alátámasztására. tanú1 és tanú2 vallomásainak, illetve az alperes által beadott levelekből levont téves következtetés miatt jogellenes a felmondás.

[111] A határidők teljesítésének és a projektek során felmerült események vonatkozásában teljesen hiányoznak a projekt neve2. és az projekt neve7ek lapjai. Továbbra is nagyrészt olvashatatlan minőségben újra beadott lapok közül hiányoznak a projekt neve6. és projekt neve3ek lapjai, végül pedig a VRP és projekt nevelek lapjain egyes sorok megcsönkítva szerepelnek.

[112] Hivatkozott arra, hogy switch port foglalással kapcsolatban késés nem fordult elő. E-mailek megválaszolása vonatkozásában előadta, hogy egy olyan csoportban, ahol mindenki 10-15 méteres távolságban ül egymástól, bármit meg lehet beszélni szóban. Az alperes pedig valótlanul állította, hogy nem válaszolt az e-mailekre. Az alacsony komplexitású feladatok megoldásával kapcsolatban előadta, hogy tanú8 koronatanú egyértelműen meg volt elégedve a munkájával, ahogy tanú7. is.

[113] A szakmai ismeretek megszerzése és fenntartása vonatkozásában előadta, hogy az alperes nem biztosította a részére a szakmai képzés lehetőségét.

[114] Sértelmezte, hogy az alperes a 2012. április – 2013. márciusi időszakra vonatkozó éves értékelés dátumát nem volt hajlandó csatolni, azt állította, hogy az el sem készült. Ezt azonban tanú1 cáfolta, aki elmondta, hogy 2013. márciusában a megelőző év értékelése kapcsán az űrlap kitöltése megtörtént a felperes esetében.

[115] Hivatkozott arra, hogy a beadványához csatolt, az alperes projekt követő rendszeréből röviddel a felmondás előtt kinyomtatott teljes projektekre vonatkozó összesítés kapcsán az elsők között volt. Mind a projektek száma mind a határidők vonatkozásában a legjobb volt a csoportban, de ennek ellenére a fizetése az egész csoportban a legalacsonyabbak között volt.

[116] Előadta továbbá, hogy a munkájára közvetlen rálátással bírt tanú8, tanú7., tanú16, tanú9 és tanú17, akik nem tapasztaltak a felperes munkavégzésével kapcsolatban semmilyen kifogást. tanú8, akivel 6 éven keresztül (2008 – 2013) dolgozott együtt, úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkavégzésével nem volt probléma, az végig megfelelő volt. tanú7. egy projekten dolgozott a felperessel, projektvezetőként közvetlen és napi szintű rálátása volt a

munkára és szintén úgy nyilatkozott a felperesről, hogy a munkájával elégedett. tanú9 Belgiumból három projekten is dolgozott a felperessel és szintén megcáfolta az alperes állításait.

Egyenlő bánásmód sérelme

[117] Az egyenlő bánásmód kapcsán hivatkozott arra, hogy az életkor szerinti diszkrimináció megvalósult az esetben, mivel a vele azonos vagy hasonló munkakörbe felvett új munkatársak a korábbi vegyes megoszlás helyett, határozottabban a friss diplomások, sőt diploma előtt álló gyakornokok közül kerültek ki. tanú4 – aki nála fiatalabb, de így is az „idősebb” generációhoz tartozott – elmondta, hogy az ő értékelései is érthetetlenül gyengék voltak, szinte mindig az alsó harmadban volt és végül is önként távozott. Sérelmezte, hogy többszöri indítványa ellenére a bíróság nem kötelezte az alperest sem a fizetéseket életkorral összevető táblázat, sem pedig a kilépők és belépők statisztikáinak csatolására, noha ez lett volna az egyetlen objektív eszköz a kérdés megfelelő eldöntésére.

[118] Az alperes által benyújtott táblázat semmit nem bizonyított, mivel:

- × nem az összehasonlítható csoportra vonatkozik;
- × nem tartalmazza azokat a kirúgott dolgozókat, akik nem indítottak munkaügyi pert, így egyhavi fizetéssel le lehetett kenyerezni őket, hogy „közös megegyezést” írjanak alá;
- × a rendkívüli felmondással kirúgottakat sem tartalmazza;
- × nem tartalmazza azokat sem, akiket az alperes a fent igazolt diszkriminációs módszerekkel (sok munka, alacsony fizetés) távolított el.

[119] A karácsonyi dekorációval kapcsolatban hivatkozott arra, hogy az alperesi dekoráció az ünnep keresztény jellegére semmilyen módon nem utalt, ugyanakkor igen feltűnően és hangsúlyosan tartalmazta a Dávid csillagokat az íróasztalánál, és a közvetlen látóterében helyezett el 3 darabot.

[120] Ezzel kapcsolatban a dekorációért felelős és illetékes személynek írásban jelezte, hogy ezzel az alperes vallási diszkriminációt valósított meg, amely többek között őt is sérti a vallási meggyőződésében és kérte ennek rendezését. A szóban forgó „fenyegető” levelekről igazságügyi szakértői véleményt kért, mely szerint semmilyen fenyegető nem volt benne, sőt udvarias, valamint kulturált, nyugodt hangvételűnek minősítette a szakértő.

[121] Előadta, hogy a kirúgásában a cégvezetés több tagja részt vett, köztük a munkáltatói jogokat gyakorló ügyvezető. Érvelése szerint az ítélet nagy erőfeszítéssel próbálja megkerülni azt az összefüggést, hogy az alperes csupán „hivatalos út be nem tartása miatt” alkalmazott ilyen elképesztő felmondással végződő megtorlóssorozatot. Arra is hivatkozik az ítélet, hogyha az első kérdésével a közvetlen feletteséhez (tanú1hoz „hivatali út”) fordult volna és esetleg nem lett volna elégedett a „fogd be a pofádat, baszd meg, mert ki lesz rúgva” válasszal, akkor már fordulhatott volna máshoz is. A cégvezetés dühös méhkas módjára levelezett és chat-elt egymással arról, hogy milyen módon büntessék meg a felperest.

[122] A készenléttel kapcsolatban előadta, hogy tanú1 és tanú2 az általában este 7 óráig tartó munkája mellett a reggeli 9-10 óra közötti érkezése miatt is piszkálta, annak ellenére, hogy tájékoztatta őket, soha nem vállalt éjszakai készenlétet, melyet tanú1 és tanú2 is tudott. Orvosi véleménnyel igazolta, hogy nem vállalhat éjszakai készenlétet, de az alperes kijelentette, hogy háziorvosi véleményt nem fogad el, azonban az alperes 3 nappal a

kivizsgálás előtt felmondta a munkaviszonyát. A munkáltató tehát szándékosan eleve kiszűrés céljával és többszöri kérésével szemben tette a készenléti csoportba, annak ellenére, hogy semmi akadálya nem volt annak, hogy egy másik csoportba tegye. A fentiekből nyilvánvaló, hogy az alperes őt mindenki máshoz képest nehézségek elé állította, mindent elkövetett a munkahelyi körülményei ellehetetlenítésében, „csicskázta” és minden eszközzel próbálta elérni, hogy magától távozzon.

[123] A felperes panasszal élt a kizárási indítványát elutasító 13. Mpk.75.194/2022/2. számú végzéssel szemben.

Fellebbezési ellenkérelem

[124] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[125] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság az 1.Mf.31.235/2021/7. számú végzésével megállapította, hogy a felmondás jogszerű volt, így a joggal való visszaélés kapcsán kellett lefolytatni a bizonyítási eljárást. Tekintettel arra, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet teljes egészében helyezte hatályon kívül, ezért az alperes fellebbezési ellenkérelmében kitért a felmondás indokolásának jogszerűségére, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, illetve, hogy nem valósított meg joggal való visszaélést.

Felmondás jogszerűsége

[126] A felperes felettesei, tanú2 és tanú1 tanúként elmondták, hogy a felperes a mindenki számára kiosztott közvetlen felkéréseket nem csinálta meg, egyértelmű választ nem adott arra, hogy miért nem végezte el a feladatait. tanú2 a kinevezése után 2-3 hónappal jelezte, hogy a felperes teljesítménye nem megfelelő, mind a megrendelők, illetve a projektek más tagjai folyamatos hibákat jeleztek a felperes munkavégzésével kapcsolatban. Erre figyelemmel döntött úgy tanú2, hogy csökkentette a felperesre osztandó munkamennyiségeket, ugyanis a felperes egymaga több problémát okozott, mint a csoport többi tagja. tanú2 azt is előadta, hogy az éves teljesítményértékelés során 2012. szeptemberében, a felperes a csapatban a legrosszabb teljesítményre vonatkozó visszajelzést kapta, illetve az egész szervezeten belül az egyik legrosszabb munkavállalónak minősült.

[127] tanú1 tanú hasonlóan nyilatkozott, miszerint a felperes – teljesítményét tekintve – a többi munkavállaló között az alsó harmadban volt. A tanú is jelezte a felperes felé, hogy problémák vannak a munkavégzésével, azonban ő nem volt hajlandó elfogadni semmilyen olyan kérést, amely tőle, mint felettesétől jött, a hatáskörét nem ismerte el.

[128] Előadta, hogy a két elsőfokú eljárásban a tanúk vallomásai, az alperes által becsatolt e-mailek alapján egyértelmű, hogy a felperes a munkáját nem tudta megfelelően végezni, az általa végzett feladatok hiányosak, illetve késedelmesek voltak. A felperes munkaviszonyának megszüntetésekor értékelni kellett az alkalmatlansági okként megjelölt kötelezettségeket, azok súlya és gyakorisága figyelembevételével, és ezek együttesen

megalapozzák az adott munkakörre való alkalmatlanságot, ekképpen a munkáltató felmondás jogszerűségét is.

[129] Az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során az egyes felmondási okkal tett nyilatkozatait. Hangsúlyozta, hogy tanúvallomások igazolták, hogy a switch port foglalással összefüggésben a felperes késedelembe esett. Amennyiben a meghatározott időpontban a felperes elkezdte volna a switch port foglalást, akkor a megrendelések lebonyolítása kapcsán nem történt volna többhónapos mulasztás.

[130] Az e-mailek késedelmes megválaszolása körében is becsatolt levelezéseket az alperes, amely a felmondás jogszerűségét támasztotta alá.

[131] Annak kapcsán, hogy a felperes alacsony komplexitású feladatokat sem tudott eredményesen bizonyítani, szintén mellékletek, illetve tanúvallomások támasztották alá.

[132] A felmondás indokolása szerint a felperes a felmondást megelőző 12 hónapban egyetlen határidőt sem tudott megtartani, mellyel kapcsolatban az alperes az általa készített táblázatokkal támasztott alá. Hivatkozott arra, hogy a megrendelő lap tartalmazta a megrendelő által eredetileg elvárt határidőket, a projektkövető lap pedig a felperes haladási ütemét, melyet maga a felperes rögzített. Így pl. a projekt neve² elvárt kezdete 2012. október 19. volt, elvárt befejezése 2012. december 28. Ehhez képest tanú² tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy 2013. márciusában még egy korai tervezési fázisban volt ez a projekt. A felperes azonban a peres eljárás során sem tudott elfogadható magyarázatot adni arról, hogy mi történt 2012. október 26. (felperesre történő szignálás) és 2013. áprilisa között. Az projekt neve³ megrendelő lapja szintén a projektet 2012. december 28-án le kellett volna zárni. Így minden 2013. évi bejegyzés csak azt erősíti, hogy a felperes jelentős késedelemmel, még 2013. tavaszán is dolgozott a projekten. Ezek a bizonyítékok igazolják, hogy a felperes a határidőket nem tudta megtartani.

[133] Az alperes bizonyította a szakmai ismeretek megszerzése és fenntartása kapcsán is a felmondás jogszerűségét, illetve a munkatervezési és szervezési hiányosságokat.

[134] A fentiek alapján a felperes részére kézbesített felmondás megalapozott volt és megfelelt az Mt. követelményeinek.

Egyenlő bánásmód követelményének megtartása

[135] Vallási/politikai alapon történő állítólagos megkülönböztetés kapcsán előadta, hogy a karácsonyi dekorációval kapcsolatban a munkáltató megválaszolta a felperes kifogásait. Valójában a felperes első, a dekorációval kapcsolatos felvetése nyomán a munkáltató vizsgálatot rendelt el, melynek eredményeként született az a döntés, hogy a dekoráció nem sért semmilyen vallási meggyőződést. Ezt a döntést tanú¹ supervisor szóban ismertette a felperessel. Ezt követően a felperes ismét levelekkel fordult az üzemeltetési vezetőhöz, melynek nyomán a HR osztály is bevonásra került az ügyben. Jelen esetben a probléma nem a felperes védett tulajdonsága, nem a vallási és a politikai meggyőződése, hanem legfeljebb az a tény lehetne, hogy – választ követően – zaklatta a GREF menedzsert a saját álláspontja kifejtésével, mely nem minősül védett tulajdonságnak.

[136] Az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés kapcsán az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes által összehasonlítható helyzetben lévőként megjelölt csoportokban (munkavállalól¹ és tanú² által vezetett csoportok) az alperes 2004. évi alapítása óta, mindösszesen egyetlen egy esetben került sor munkáltatói felmondásra (ez volt a felperes).

Az alperes kimutatást csatolt arról, hogy egyrészt az alperesi létszámhoz képest (közel 2000 munkavállaló), mindösszesen 11 esetben történt munkáltatói felmondás és azt is, hogy a felmondással érintett munkavállalók átlagos életkora 34 év volt, amely azt jelenti, hogy volt olyan munkavállaló, aki 21 éves volt a felmondás közlésekor és volt olyan is, aki 45 éves. Önmagában az a körülmény, hogy egy munkavállaló adott életkorban van (amely objektív tény), nem jelenti azt, hogy a munkáltató minden körülmények között köteles lenne fenntartani az adott munkavállaló munkaviszonyát még akkor is, ha munkavégzésével kapcsolatban problémák állnak fenn.

[137] Az egészségi állapot, alvászavar vonatkozásában előadta, hogy a felperes nem vitatta, hogy maga sem érezte, hogy bármilyen egészségügyi problémája lenne. A munkáltató a felperest üzemorvosi vizsgálatra küldte, az üzemorvos pedig szakorvosi véleményt kért a felperesről. Ezt követően – a felperes állítása szerint – úgy kapta meg a munkáltatói felmondást, hogy arra 3 nappal a szakorvosi vizsgálat előtt került sor.

[138] A munkaköri szakmai, illetve személyes higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet értelmében, a munkaköri alkalmassági véleményben meg kell határozni, hogy a vizsgált személy az adott munkakörre, tevékenységre alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas, vagy nem alkalmas. A munkáltató ehhez kötve van, azaz nem bírálhatja felül. Mindebből az is következi, hogy a munkáltató akkor kerül abba a helyzetbe, hogy valamely munkavállalónak a munkaköri alkalmasságáról tudomást szerezzen, ha a munkáltatónak rendelkezésre áll a foglalkozás-egészségügyi szakvélemény.

[139] Az alperes a peres eljárásban bizonyította, hogy egyrészt a felperest az általa jelzett egészségügyi problémára tekintettel kivette a készenlétet teljesítők listájáról, de nem volt olyan körülmény, amely alapján megállapítható lenne, hogy a felperes munkaviszonya az egészségügyi problémája miatt került megszüntetésre.

Joggal való visszaélés

[140] Az alperes hangsúlyozta, hogy a joggal való visszaélés vizsgálatának előfeltétele annak megállapítása, hogy az alperesi intézkedés, azaz a munkaviszony felmondással történő megszüntetése jogszabályt nem sértett, ennek megfelelően a felmondásban felhozott indokok valósak és okszerűek voltak, illetve az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.

[141] Az alperes utalt a Kúria Közigazgatási – Munkaügyi Kollégiumának 5/2017. (XI.28.) KMK véleményére, mely szerint „Tételes jogi normába ütköző joggyakorlás nem lehet egyben joggal való visszaélést megvalósító”. A Kúria gyakorlata szerint pl. nem valósít meg joggal való visszaélést, ha a munkavállaló és a felettese között nem volt felhőtlen a viszony, ha a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó döntést nem is e személy, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg.

[142] Hivatkozott arra, hogy a felmondás az alperesnél több vezető előzetes jóváhagyásához kötött, ezért ezt írásban teszik meg az érintettek. Miután több felettese is jóváhagyta a munkaviszony megszüntetését, ezt követően került a felperes munkaviszonya megszüntetésre.

[143] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes nem bizonyította, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított meg, és a munkáltatói jogkör gyakorlója nem a

felmondásban felhozott indokok, hanem más körülmények miatt szüntette meg a felperes jogviszonyát.

[144] Az alperes hangsúlyozta, hogy a felperest terhelte a bizonyítás, de a felmondást aláíró, a munkáltatói jogkörgyakorló személy – ügyvezető – tanúkénti meghallgatására a felperes indítványt sem tett.

[145] Az eljárásokban meghallgatott tanúk, így tanú1 és tanú2 is nyilatkoztak a személyes konfliktusok körében. Egybehangzóan adták elő, hogy a készenlét elrendelését indokoló átszervezés nem a felperes személye ellen szólt és hogy semmiféle megtorló vagy „csicskázató” esemény nem történt a felperes vonatkozásában, így a felmondás mögöttes indoka sem lehetett bármiféle személyes érzés vagy ártó szándék. Az elsőfokú eljárásban meghallgatott tanúk sem támasztották alá a felperes előadását. Megítélése szerint a tanúvallomások önmagukban is igazolják, hogy a felperessel a joggal való visszaélésre történt hivatkozása minden alapot nélkülöz, így az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el a felperes kereseti kérelmét.

[146] A kereset összecszerűsége vonatkozásában előadta, hogy a felperes elsődlegesen a munkaviszonya helyreállítását kérte. A felmondás kézbesítésekor hatályos Mt. 83.§ értelmében a munkavállaló kérelmére – a 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha az az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. A jelen perben azonban a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét.

[147] A perbeli időszakban hatályos, a munkáltatói kárfelelősségi szabályok szerint, a munkaviszony körében elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabérnek, és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult volt, feltéve, ha azt a károsodás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. Az Mt. 172. §-a szerint a kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni azt, amit a munkavállaló megkeresett, vagy amit az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna. Álláspontja szerint a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, melyet igazolnak a munkáltató által benyújtott álláshirdetések. Teljességgel életszerűtlen, hogy a felperes végzettségével és tapasztalatával kísérletet sem tesz az elhelyezkedésre, e helyett olyan elcsépelt érvelést mutatott be az eljárások alapján, minthogy 50 éves kor felett köztudottan nehéz az elhelyezkedés. Ugyanakkor a kárenyhítési kötelezettség a felperest 2013. óta terheli, már pedig ekkor 45 éves volt.

[148] A felperes másodlagos kereseti igénye kapcsán fenntartotta korábbi észrevételeiket. A felperes az Mt. 82.§-a szerint elérte a 12 havi távolléti díj limit összegét, így csak a 12 havi távolléti díj vehető figyelembe. A felperes 1 havi bruttó távolléti díja 519.600 forint, annak 12-szerese bruttó 6.235.200 forint, melyből 18,5 %-ot levonásba kell helyezni, az eredmény 5.081.688 forint. Figyelemmel arra, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, így a felperes ezen kereseti kérelme is megalapozatlan.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[149] A felperes fellebbezése alaptalan.

[150] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan tárta fel, a bizonyítási eljárást lefolytatta, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári

perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján a helyes indokai alapján helybenhagyta.

[151] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

Folyamatosan fennálló hiányosságok a felperesi munkavégzés kapcsán

[152] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás ezen indoka vonatkozásában az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása teljes körben elfogadható, azzal egyetértett. Az elsőfokú ítélet szükségtelen megismétlése nélkül a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá.

[153] A felperes a fellebbezésében nagyobb részt tanú1 és tanú2 alperesi tanúk előadását kívánta megcáfolni a munkavégzésével kapcsolatban. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az alperes bár állítása szerint a levelezést törölte, mégis újabb és újabb e-maileket terjesztett elő a perben még 4 és fél év múlva is. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes azon előadását, miszerint tanú1 és tanú2 megpróbálták őt befektíteni, a levelezést visszatartani, a felperes nem tudta bizonyítani. Azonban a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes által becsatolt PIP program teljesítményértékelés, a jegyzőkönyvek, a tanúk vallomása egyértelműen alátámasztják a felperesi mulasztást.

[154] Az alperes bizonyította, hogy a felperessel már 2013. évet megelőzően is problémák voltak a munkájával tapasztalt hiányosságok miatt. E körben csatolta a felperes részére átadott és általa átvett 2007. szeptember 7. napján kelt írásbeli figyelmeztetést, valamint a 2008. március 7. napján kelt felperes részére átadott írásbeli figyelmeztetést. Ezen figyelmeztetések igazolják, hogy a felperessel kapcsolatban PIP eljárás volt folyamatban, valamint, hogy a felperes teljesítményével összefüggésben ugyanazok a problémák álltak fenn korábban is, mint amelyeket a 2013. évi felmondás a felperes terhére rótt.

[155] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a 2007.szeptember 7. napján kelt és a 2008. március 7. napján kelt írásbeli figyelmeztetés nem képezi a felmondás közvetlen indokolását, azonban utal arra, hogy a felperes teljesítményével az alperes 2013. évet megelőzően is elégedetlen volt. A fenti tényeket alátámasztja azt is, hogy tanú2, aki 2022. február 1-jét követően került kinevezésre, nyilvánvalóan nem lehetett elfogult a felperessel kapcsolatban, mivel a megelőző két írásbeli figyelmeztetés idején nem állt jogviszonyban az alperesnél. tanú2 pedig a tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy a felperes teljesítménye nem megfelelő és folyamatos hibákat jeleztek a munkavégzésével a megrendelők, illetve a projekt más tagjai is.

[156] tanú1 tanú ezen időszakban még nem volt supervisor, így nyilvánvalóan, így ő sem vett részt a 2007., illetve a 2008. évben kiadott írásbeli figyelmeztetés kiadásában, ami szintén azt támasztja alá, hogy a felperes vonatkozásában nem volt elfogult. tanú1 szintén úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkavégzésével kapcsolatban folyamatosan problémák merültek fel, melyet rendszeresen jelzett felé.

[157] Nem vitatott, hogy a felperes ellen a munkáltató PIP programot indított 2013. március 4-én, mely 2013. augusztus 22-én zárult, melynek során a felek rögzítették a fejleményeket, illetve a felperes teljesítményét.

[158] Kiemelkedő, hogy a PIP program (Performance Improvement Plan – PIP) folyamat egy 12 hetes periódus, amely alatt a munkavállaló fokozott figyelmet kap annak érdekében, hogy teljesítménye javuljon. Ennek körében heti rendszerességgel vannak

meetingek, van egy kezdő, egy köztes és egy záró megbeszélés, amelyen a munkavállalók közvetlen vezetői, valamint a HR osztály munkatársa vesz részt. Ezen PIP meetingekről jegyzőkönyvek készülnek. Ennek következtében a felperes a munkavégzését nem kizárólag tanú2 és tanú1 minősítette, hanem a munkáltató által kijelölt személyek, így nem is állapítható meg, hogy a PIP program kapcsán bármilyen szubjektív megítélés érte volna a felperest. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállaló teljesítményét figyelje, értékelje és abból következtetéseket vonjon le. Az alperesnél a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányuló eljárás során a munkáltató megkísérelte a munkavállaló teljesítményét ösztönző szabályozott eljárás lefolytatását (PIP eljárás), amelynek eredményessége esetén nem került volna sor a felmondásra. Azonban a 2013-as PIP eljárás után a felperes nem mutatott olyan szintű elvárást, javulást, amely elvárható lett volna. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a PIP program alapján megállapított munkáltatói elvárásoknak a felperes nem felelt meg, ezért a felmondás ezen indoka okszerű.

[159] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felmondás előkészítését és jóváhagyását, több személy bevonásával, a munkáltatói jogkör gyakorlója ügyvezető ügyvezetővel hozta meg. Ennek következtében megalapozatlan a felperes hivatkozása tanú2 és tanú1 tanú vonatkozásában, ők ugyanis nem gyakoroltak munkáltatói jogkört a felperessel szemben. A másodfokú bíróság értékelte, hogy a felperes nem is indítványozta az ügyvezető meghallgatását a felmondás jogellenessége kapcsán.

[160] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a Kúria BH2004.158. számú eseti döntése értelmében az alkalmatlansági okként megjelölt kötelezettségszegéseket, azok súlya, gyakorisága figyelembevételével kell értékelni és ezek együttesen megalapozzák az adott munkakörre való alkalmatlanságot, ekképpen a munkáltatói felmondás jogszerűségét is.

Konkrét projektek kapcsán felmerült nem megfelelő munkavégzés

projekt nevel

[161] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes nem bizonyította, hogy a hálózatkimaradás oka kizárólag a felperes hibájának volt betudható. A felmondási indokokat utóbb már nem lehet bővíteni, így a felperes elérhetetlenségére már nem hivatkozhatott eredményesen az alperes.

[162] A felperes a fellebbezésében is előterjesztett nyilatkozatot a projekt nevel kapcsán, azonban a másodfokú bíróság ezeket érdemben nem vizsgálta, mivel ezen felmondási indok jogellenes.

Switch port foglalás

A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásával a switch port foglalás vonatkozásában. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a tanúvallomások egyértelműen igazolták, hogy a felperes késedelembe esett a switch port foglalással. tanú1 tanúvallomása szerint kellő számban rendelkezésre álltak ezek az eszközök, de a felperes nem ellenőrizte le azokat. A megbeszélés során került szóba a switch port foglalás témaköre, ekkor derült ki, hogy a felperes még nem intézkedett. Amennyiben a mulasztás felfedés időpontjában elkezdte volna a felperes a foglalást, a megrendelések lebonyolítását, akkor ez a

mulasztás több hónapos késedelmet jelentett volna. A szerencsén múlt, hogy a switch port foglalás során nem merült fel probléma. Így ezen indok világos, valós és okszerű.

Késedelem az e-mailek megválaszolása kapcsán

[163] A felperes a fellebbezésében előadta, hogy egy olyan csoportban, ahol mindenki 10-15 méteres távolságban ül egymástól, bármit meg lehet kérdezni szóban. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy amennyiben a munkáltató előírja, hogy e-mailben szükséges megválaszolni az adott kérdést és arra határidőt is ad, abban az esetben a munkavállaló köteles ennek eleget tenni. A felperes a saját előadását tanú8 vallomásával kívánta alátámasztani, miszerint a felperes válaszolt az e-mailekre, elvárható időben és módon. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes viszont becsatolta a belső levelezéseket, amellyel bizonyította, hogy a felperes gyakran több napig egyáltalán nem reagált az alperesi kérdésekre és utasításokra, amelyet a tanúvallomások is alátámasztottak. A fentiek alapján megállapítható, hogy a felmondás ezen indoka is jogszerű.

Alacsony komplexitású feladatok

[164] A felperes a fellebbezésében ezen felmondási indok vonatkozásában hivatkozott arra, hogy a cég összes hálózati mérnöke számára rendezett szakmai versenyen 2012-ben 2. helyezést ért el. Emellett tanú8 koronatanú is megerősítette, hogy 6 év alatt mindig kiváló tapasztalata volt a munkájáról. tanú7. is úgy nyilatkozott, hogy hozzáértő szakember, kompetens.

[165] Az alperes ezen felmondási indokot tanúvallomásokkal támasztotta alá, valamint e-mail levelezéssel. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes munkája minősége miatt került elrendelésre a PIP eljárás is, amely során a felperes teljesítmény javítására irányult. Azonban a PIP program nem zárult eredményesen, ennek következtében megállapítható, hogy a felperes munkavégzése kapcsán nem tudott megfelelni a munkáltató elvárásának. tanú2 pedig egyébként úgy nyilatkozott, hogy a PIP program során a felettesének kifejezetten az volt a kérése, hogy a felperesnek csak olyan feladatokat adjon ki, amellyel a felperes meg tud birkózni. Ezt figyelembe vette a tanú, így olyan feladatot a felperes nem kapott, amivel korábban ne találkozott volna, kizárólag csak rutinszerű, átlagos nehézségű feladatokat adott a részére. tanú1 előadta, hogy arra figyeltek, hogy lehetőség szerint alacsonyabb komplexitású feladatokat kapjon a felperes a program során, amit meg tud oldani.

[166] A felperes által hivatkozott tanú8 „koronatanú” nem volt a munkáltatói jogkör gyakorlója. tanú7. pedig nem volt a felperes felettese és nem volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, így a tanúk nyilvánvalóan nem láttak rá a felperes munkavégzésére teljes egészében, a vallomásuk ezért nem cáfolta meg az alperes bizonyítékait. Ennek következtében a felmondás ezen indoka is jogszerű.

Késedelem a projektek kapcsán

[167] A felperes előadta, hogy igazolta, miszerint a határidők vonatkozásában a csoport legjobb eredményét produkálta. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes által a fellebbezés IV/18. pontjában kizárólag felsorolja a projekteket, munkavállalók nevét, azonban

nem állapítható meg ezen felsorolásból, miszerint a határidő betartásában a legjobb volt a csoportban, a felperes kizárólag tényelőadást tett.

[168] Ezzel szemben az alperes e-mailekkel bizonyította, hogy a felperes folyamatosan késedelemben volt a munkái elvégzése kapcsán, valamint csatolta a projektnyilvántartó lapokat is, amely a felperes késedelmét támasztotta alá. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság indokolásával, miszerint az alperes megfelelően bizonyította a határidőmulasztást és becsatolta a határidő mulasztását igazoló táblázatokat, valamint a projektnyilvántartó lapokat. A táblázatban foglaltak valóságát tanú tanú vallomása is alátámasztja.

[169] A másodfokú bíróság ezen felmondási indok kapcsán kiemeli, hogy az alpereshez érkező megrendelések szűrőn mennek keresztül, vagyis az alperes meghatározott dolgozója, aki koordinátorként is felfogható, felméri, hogy a projekt teljesítéséhez mennyi időre lehet vagy lenne szükség. A kezdeti stádiumban is szükséges a megrendelővel folytatott egyeztetés, mert ha a megrendelő eredeti szándéka szerinti határidő már a kezdeti egyeztetésből kitűnően sem tartható, a megrendelőn múlik, hogy erre az esetre a megrendelését fenntartja-e. A koordinátorként tevékenykedő személy – a perbeli időszakban tanú - a projekt megrendelés esetén felméri, hogy a teljesítéshez mennyi időre lehet szükség és egyeztet a megrendelővel. A projekt megrendelő írásbeli, alperesi felületen való rögzítése feltételezi a megrendelővel folytatott kezdeti egyeztetést, illetve a vezetőkkel való egyeztetést, akik heti rendszeres megbeszélésen döntenek el, hogy melyik mérnök foglalkozhat az adott projekttel. A projektmegrendelő lap lefektetését követően, a projektben résztvevő személyeket kijelölő vezetőkkel való egyeztetést követően a koordinátor e-mailet küld az adott mérnöknek a teljesítendő megrendelés rendelkezésre álló paramétereivel, a megrendelés terjedelmével és a megrendelés várható teljesítési időpontjával. A projektmegrendelő lapot a megrendelő és a supervisor együttesen határozza meg, azt a koordinátor rögzíti és az elkészültét követően, az adott mérnökhöz érkező e-mail vagy a felettes utasítását követően, a mérnök az adott projekten tevékenykedve, a projekt aktuális állását, a projekttel kapcsolatos elvégzett teendőket, feladat nyilvántartó felületen (tracker-be) vezeti be. A projektkövető lap szerinti haladást a vizsgált projektben kizárólag a felperes rögzítette a supervisorokkal való külön egyeztetés nélkül. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a projektkövető lapokat nem önmagukban kell értékelni, hanem az adott projektre vonatkozó megrendelőlapokkal összhangban. Ugyanis, amíg a megrendelőlapot a megrendelő és a supervisor együttesen határozzák meg, azt a koordinátor rögzíti, addig a projektkövető lap szerinti haladást kizárólag a felperes rögzítette a supervisorokkal való külön egyeztetés nélkül. Ennek következtében a felperesnek módja volt arra, hogy gyakorlatilag bármilyen dátumot jelöljön meg befejezési dátumként. Azaz a megrendelőlap tartalmazta a megrendelő által eredetileg elvárt határidőket, a projektkövető lap pedig a felperes haladási ütemét, amelyet maga a felperes rögzített. Ennek következtében a felperes fellebbezési hivatkozása, miszerint az általa kinyomtatott projektkövető lapokból megállapítható, hogy a legjobb volt a csoportban, nem elfogadható. Az alperes ugyanis bizonyította az általa becsatolt e-mailekkel, illetve tanúvallomásokkal, hogy a felperes a határidőket rendszeresen elmulasztotta.

[170] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes előadása megalapozatlan, miszerint a munkáltató nem bizonyította, hogy a projektek vonatkozásában nem tartotta be a határidőket, mivel nem csatolta be, illetve hiányosan csatolta be a projektlapokat. A lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelműen megállapítható volt, az alperes bizonyította, hogy a projekt neve2 elvárt kezdete 2012. október 19. volt, elvárt befejezése 2012. december 28. Ehhez képest tanú2 tanúvallomása szerint 2013. márciusában még egy korai tervezésű bázisban volt ez a projekt. A felperes azonban az eljárás során maga sem tudott elfogadható választ adni arra, hogy mi történt 2012. október 26. (felperesre történő

szignálás) és 2013. áprilisa között. Az projekt neve³ megrendelő lapja szerint a projektet 2012. december 28-án le kellett volna zárni, így minden 2013. évi bejegyzés is azt jelzi erősíti, hogy a felperes jelentős késedelemmel még 2013. tavaszán is dolgozott a projekten. Ebből következően a felmondás indoka valós és okszerű, miszerint a felperes a határidőket nem tudta megtartani.

Szakmai ismeretek megszerzése és fenntartása

[171] A felperes a fellebbezésében előadta, hogy az alperes nem biztosította a számára a szakmai képzés lehetőségét. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felmondás indokolása nem azt tartalmazza, hogy a felperes nem vett részt a szakmai képzéseken. A felmondás azt róttá a felperes terhére, hogy segítő támogatás ellenére, nem tudott megfelelő szakértelemről tanúbizonyságot tenni. A másodfokú bíróság e körben teljesen elfogadta az elsőfokú bíróság indokolását, miszerint a tanúvallomások és az e-mailek is alátámasztották, hogy a felperes nem tudta megfelelően ellátni a feladatait, a munkavégzésével kapcsolatban problémák merültek fel. Ezen körülményt alátámasztja tanú¹ nyilatkozata is, miszerint az operációs rendszer feltöltését eszközre a felperes nem tudta elvégezni. Az alkalmazott folyamatokat illetően kiegészítő segítségre volt szüksége. Ezen túlmenően több alkalommal segítséget kellett adni a részére a római irodaköltöztetés projektnél, illetve a projekt neve⁸nél is, amikor tanú³ segített a felperesnek.

[172] A határidők vonatkozásában is hivatkozott a felperes tanú⁸ tanúvallomására, aki a felperesről jó véleménnyel volt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy tanú⁸ nem a munkáltatónál dolgozott, nem volt a felperes felettese, ő csak egy megrendelőt képviselt, akinek nyilvánvalóan nem volt teljes rálátása a felperes munkavégzésére. Ennek következtében a vallomása nem támasztja alá a felperes által előadottakat.

[173] Megalapozatlan a felperes azon hivatkozása, hogy mivel egyes projektek lapjai hiányoznak, nem teljeskörűek, ezért a munkáltató nem bizonyította a felperesi mulasztást. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes az e-mailekkel és a tanúk vallomásával egyértelműen alátámasztotta a felperes mulasztását. A felperes a projektek kapcsán is csak utal arra, hogy határidőben megtörtént a projektek lezárása, de nem bizonyítja, hogy ténylegesen mikor kezdődött a határidő, mikor fejeződött be és a határidő megfelelt a megrendelésnek. Az alperes pedig egyértelműen bizonyította, csatolta a határidők mulasztását igazoló táblázatot, illetve a projektnyilvántartó lapokat is. A felperes nem tudott elfogadható magyarázatot adni arra, hogy miért nem aktualizálta a projektkövető lapokat, így annak elmulasztása nem eshet az alperes terhére.

Munkatervezési-, és szervezési hiányosságok

[174] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú ítélet indokolásával, ezért azt helyes indokai alapján hagyta helyben. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes imét a projekt neve¹et jelölte meg, amelynek körében már az elsőfokú bíróság megállapította, hogy ezen felmondási indok jogellenes.

[175] projekt neve¹ kapcsán a számítástechnikai operatív munkacsoport irányába nem volt megfelelő a kommunikáció, az időbeosztás és a követelmények tekintetében. Szintén nem lehetett megállapítani ítéleti bizonyossággal, hogy ezen felmondási indok valós.

[176] Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a tanúvallomások és az okiratok egyértelműen alátámasztották, hogy a felperes nem mutatott hajlandóságot a munka minőségének javítására.

[177] tanú7. a felperes előadása szerint egy kollégája volt, akivel egy teljes projekten együtt dolgozott. A másodfokú bíróság álláspontja szerint tanú7. szintén nem látta át teljeskörűen a felperes munkavégzését, így az ő vallomását a felmondás jogszerűsége vonatkozásában nem lehet figyelembe venni. tanú16, tanú9 és tanú17 szintén nem voltak a felperes felettesei, nem gyakoroltak munkáltatói jogkört, ezért a fent megjelölt személyek véleménye nem irányadó a felmondás jogszerűségének elbírálása körében.

[178] A másodfokú bíróság a felperes által hivatkozott egyes projektek kapcsán az alábbiakra mutat rá.

VRP projekt

[179] Az alperes csatolta a projekttel kapcsolatos projektkövető lapot, illetve a levelezést, mely bizonyította, hogy a felperes felkészülése nem volt megfelelő.

projekt neve1. szerver költöztetés

[180] Ezen felmondási indok kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy jogellenes.

projekt neve9

Az alperes csatolta a projektkövető lapokat, a felperesnek 2012. április 2-án kellett volna kezdeni és 2012. májusában befejeznie. A felperes 2013. április 17-én nyilvánította a projektet befejezettnek, mely bizonyítja, hogy nem tudta határidejét tartani.

projekt neve3

[181] Az alperes csatolta a projektkövető lapot, melynek kapcsán e-mailek és a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy a felperes nem követte a felettese útmutatásait. E körben egyébként a felperes előadta, hogy nem létezett rajzolási szabvány az alperesnél. tanú2 pedig előadta, hogy az augusztai rajzzal az volt a probléma, hogy nem a rajzolási szabvány szerint készítette el a felperes. A felperes egy meglévő rajzot egészített ki, ami régi szabvány szerinti volt, melyet jelzett a felperesnek. A tanú elmondta azt is, hogy a felperes ilyen esetben nem is volt hajlandó módosítani és egy másik munkavállalónak kellett kiadni a feladatot.

projekt neve5

[182] projekt neve5 kapcsán a felperes tényállításokat, bizonyítási indítványt nem tett, kizárólag arra hivatkozott, hogy zökkenőmentesen befejezte a projektet a megrendelő által választott napon, így az előadása nem fogadható el.

projekt neve7

[183] E körben sem tett a felperes megfelelő tényállítást és nem is bizonyította az előadását, miszerint a „PIP tracking sheet” határidőben befejezve, így nem eredményes ezen hivatkozása.

projekt neve2

[184] Az elsőfokú bíróság egyetértett azon alperesi hivatkozással, miszerint az a körülmény, hogy a megrendelő azbesztmentesítést kért, még nem igazolta, hogy a felperes miért nem haladt 2012. október 19. és 2013. áprilisa között a projekttel. A felperes pedig ebben a körben elfogadható nyilatkozatot nem tett, így ezen előadása sem fogadható el.

projekt neve6

[185] A projekt neve kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy nem lehetett ítéleti bizonyossággal meghatározni, hogy ezen felmondási indok nem valós.

Genova projekt

[186] A Genova projekt kapcsán az alperes bizonyította e-maillal és tanúvallomással, miszerint a felperes két hétig nem adott tájékoztatást egy munkafeladat teljesítéséről tanúl kifejezett kérése ellenére.

projekt neve10

[187] projekt neve10.tel kapcsolatban a felperes csak tényállítást tett, de nem bizonyította, hogy a projektet átadta.

A felmondás jogszerűsége

[188] A felmondás megfelel a világosság követelményének, a felperessel a felmondást megelőzően már több alkalommal közölték, hogy milyen hiányosságai vannak, és a felmondás tartalmából egyértelműen kiderül, hogy mely magatartások vezettek a munkaviszony megszüntetéséhez. A tanúvallomások, a becsatolt e-mailek, iratok alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperes munkáját nem tudta megfelelően végezni az általa végzett feladatok hiányosak, illetve késedelmesek voltak.

[189] A felmondás indokolása a projekt neve1. hálózat kimaradása és a projekt neve vonatkozásában jogellenes volt, azonban az irányadó bírói gyakorlat szerint több felmondási indok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyult valóznak, azonban a bebizonyosodott ok, a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgál (BH.1995.610.).

[190] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás többi indoka világos, valós és okszerű volt, ezért a munkáltató felmondása jogszerű volt.

Egyenlő bánásmód sérelme

Vallási, világnézeti meggyőződés, politikai vélemény

[191] A felperes védendő tulajdonságként az Ebktv. 8.§ i) és j) pontjára hivatkozott, miszerint keresztény vallása, vallási nézete, valamint „politikailag az Izrael által hosszú időn át folytatólagosan elkövetett népirtás elítélése”, mint politikai nézete vezetett a jogviszonya megszüntetéséhez. Összehasonlítási csoportként a nem ilyen módon gondolkodó, egyéb munkavállalókat jelölte meg, az alperes által okozott hátrány, pedig a munkaviszonya megszüntetése.

[192] A felperes a fellebbezésében is sérelmezte, hogy az alperes karácsonyi dekoráció címén olyan díszítést helyezett el irodaszerte, ami mellett az ünnep keresztény jellegére semmilyen módon nem utalt, ugyanakkor igen feltűnően és hangsúlyosan tartalmazott Dávid csillagokat, közvetlen a felperes íróasztalánál a látóterében. A felperes által becsatolt szakértői vélemény szerint nem tartalmazott fenyegető állításokat a munkáltatónak küldött leveleiben.

[193] Az alperes csatolta a felperes személyre vonatkozó panasz teljes iratanyagát. Ezen iratok szerint a felperes összesen 3 alkalommal – 2011. november 28-án, 2011. december 1-jén és 2011. december 21-én – keresete meg csoportvezető üzemeltetési vezetőt (GREF menedzser), az általa sérelmezett dekoráció miatt. Ezt követően 2012. januárjában került sor a felperessel való megbeszélésre. A felperes azonban továbbra is küldött e-maileket csoportvezetőnek a dekorációval kapcsolatosan. Az alperes az ügyet kivizsgálta és megállapította, hogy a felperes panasza nem helytálló.

[194] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes nem a szabályzat szerint elvárható együttműködés körében járt el és ennek a magatartásának lett az a következménye, hogy csoportvezető zaklatásként jelezte a történeteket a HR osztálynak. Ennek következményeként lezajlott eljárás nem a felperes panaszának ismételt kivizsgálása és panaszának szankcionálása volt, hanem a levelei ténye által keltett feszültség munkahelyi rendezése a zaklatási ügy kivizsgálása. Az alperes azok után helyezett kilátásba szankciókat, hogy a menedzserment egyértelműen jelezte felperesnek a kivizsgálás eredményét, és annak a dekoráció megtartására vonatkozó döntését, azonban a felperes erről nem vett tudomást és újabb és újabb többoldalas levelekkel árasztotta el a GREF managert.

[195] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nincs relevanciája a felperes által becsatolt szakértői véleménynek. A jelen esetben azt kellett eldönteni, hogy a munkáltató megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét, az alperes pedig bizonyította, nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét vallási, politikai alapon, melyet a panasz kivizsgálása, és a tanúk vallomása is alátámasztott.

Életkor szerinti diszkrimináció

[196] A felperes előadása szerint megalapozza a diszkriminációt, miszerint az alperes vele azonos, vagy hasonló munkakörbe vett fel új munkatársakat, akik közül sokan friss diplomások, sőt diploma előtt álló gyakornokok közül kerültek ki. E körben sérelmezte a

fizetésének mértékét is. Előadása szerint az alperes által csatolt táblázat nem felel meg a valóságnak. E körben hivatkozott tanú4ra is, aki szintén idősebb generációhoz tartozott. Sérelmezte, hogy a bíróság nem kötelezte az alperest sem a fizetéseket életkorral összevető táblázat, sem pedig a kilépők és belépők életkori statisztikájának csatolására.

[197] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jelen ügyben nem releváns a felperes által előadott azon körülmény, miszerint az alperes által csatolt táblázat nem tartalmazza azoknak a dolgozóknak a nevét, akiknek azonnali hatályú felmondással szüntette meg az alperes a munkaviszonyukat, akik nem indítottak munkaügyi pert vagy egyébként más módon szűnt meg a munkaviszonyuk. E körben a törvényszék helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a munkaviszony egyéb módon való megszüntetésének, vagy egy azonnali hatályú felmondásnak az indoka teljesen más, mint egy felmondásé, illetve a közös megegyezés indokolást sem igényel, ezért ezen adatok a jelen per elbírálása szempontjából nem relevánsak.

[198] Az alperes egyébként csatolta a felmondás, felmondás útján megszüntetett munkaviszonyban állók életkorát 2004-től 2019-ig. Ebben az időszakban – tehát jóval nagyobb intervallumban, mint amit a felperes állított – 11 esetben történt munkáltatói felmondás. A felmondással érintett munkavállalók átlagos életkora 34 év volt. Ez azt jelenti, hogy volt olyan munkavállaló, aki 21 éves volt a felmondás közlésekor és volt olyan, aki 45 éves volt.

[199] A másodfokú bíróság utal a Kúria EH2016.07.M16. számú döntésében is idézett C-132/11. szám alatt Tyrolean Airways Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Lufthart Gesellschaft mbH felek között az Európai Bíróságon folyamatban volt ügyre, amelyben a bíróság azt mondta ki, hogy a Tanács 2000/78/EK. irányelvének 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjából következik, az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt, más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha ez az előírás, feltétel vagy gyakorlat, törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.

[200] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a bizonyítási eljárás során részletesen feltárássra került, hogy milyen problémák merültek fel a felperes munkavégzésével kapcsolatban. Ennek következtében a munkáltató nem köteles fenntartani a munkaviszonyt arra tekintettel, hogy a munkavállaló milyen életkorban van.

[201] A fentiek alapján nem sértette meg a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét az életkor kapcsán.

Alvászavar, mint betegség alapján történő diszkrimináció

[202] A felperes e hivatkozása szerint az alperes egészségi állapota miatt szüntette meg a jogviszonyát, amikor tudomására hozta, hogy nem vállal éjszakai ügyeletet.

[203] A felperes azonban nem vitatta, hogy megelőzőleg maga sem jelezte, hogy konkrétan milyen egészségügyi problémája lenne, amely a készenlét teljesítésében őt akadályozná, pusztán megtagadta a munkáltatói utasítás teljesítését. Az a körülmény, hogy a munkáltató felmondást 3 nappal a szakorvosi vizsgálat előtt kapta meg, nem jelenti, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

[204] A felperest kivették a készenlét listáról, de ez még nem bizonyítja, hogy a betegsége miatt került megszüntetésre a munkaviszonya, valamint azt sem, ha esetleg tudott az alperes a felperesi szakorvosi vizsgálat pontos időpontjáról. A becsatolt e-mail levelezések,

valamint tanú1 és tanú2 vallomása alapján megállapítható volt, hogy a jogviszony megszüntetésének nem volt köze a felperes állított betegségéhez.

Hátrányos megkülönböztetés a munkavállalók egy csoportjához képest

[205] A másodfokú bíróság helyes indokainál fogva hagyta helyben az elsőfokú ítéletet a hátrányos megkülönböztetés a munkavállalók egyes csoportjához képest a kereset vonatkozásában. A felperes a személyisége lényegi vonását adó védendő tulajdonságot e körben nem jelölt meg, a „klikken való kívül esés”, a főnökség baráti körén kívül eső lét nem tekinthető a személyiség lényegi vonásának.

[206] Az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el a felperes bizonyítási indítványát a munkabérekre vonatkozó alperesi adatszolgáltatással kapcsolatban is.

Joggal való visszaélés

[207] Az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés, különösen, ha azok mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ahhoz vezet.

[208] Az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 1. pontja szerint joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt, ezért valamely joggyakorlás nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes és egyben a joggal való visszaélés tilalmába is ütköző.

[209] A felperes a joggal való visszaélés körében arra hivatkozott, hogy munkaviszonyát a munkáltató azért szüntette meg, mert tanú2 és tanú1 feletteseinek személyes ellenszenvet tápláltak iránta, illetve őt „csicskázatták”.

[210] A jelen perben a felperest terhelte a bizonyítás, hogy a munkáltató a jogával visszaélt.

[211] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes közvetlen felettese tanú1 kezdeményezte a felperes munkaviszonyának megszüntetését az eredménytelen PIP eljárásokat követően. tanú1 egyeztetett a feletteseivel, azok jóváhagyásával megkezdődött a PMG folyamat, amelynél az alperes többi vezető előzetes hozzájárulását kéri a jogviszony megszüntetéséhez. Több felettes jóváhagyását követően, munkavállaló., mint tanú1 felettese tájékoztatta a HR osztályt a PMG jóváhagyás tényéről, ezzel kezdődött a felmondás előkészítése és a döntéshozó elé terjesztése, aki ekkor ügyvezető ügyvezető volt, aki döntött a felmondásról, a javaslat alapján. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy a felperes nem is kérte tanúként meghallgatni a döntéshozót, azaz ügyvezető ügyvezetőt.

[212] Az elsőfokú bíróság helytállóan mérlegelte a tanúk vallomását, akik egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy nem „csicskázatták” a felperest, nem nyilatkoztak róla dehonesztálóan. Nem emlékeztek arra, hogy tanú1 vagy tanú2 piszkálta a felperest. tanú11 tanú is elmondta, hogy nem hallott arról, hogy „csicskázatták” volna a felperest. tanú13 tanú pedig előadta, hogy amennyiben az alperesnél valaki munkájával nem voltak megelégedve, akkor a PIP eljárás következett, aminek szoros menete volt, meg volt határozva

az eljárás, nem volt cél, hogy bárkit eltávolítsanak. A felperes hivatkozott arra, hogy közölték vele, hogy „Fogd be a pofádat, baszd meg, mert ki leszel rúgva”, azonban ezen előadását nem bizonyította. Továbbá azt sem tudta bizonyítani, hogy megfélemlítő, ellenséges, bántó vagy sértő munkakörnyezetben kellett volna munkát végeznie.

[213] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem valósít meg a munkáltató visszaélést, amennyiben az általa bevezetett távollét jelzőt folyamatosan ellenőrzik. A felperes előadta, hogy általában reggel is 9 és 10 óra között érkezett. A felperes csak állította, de nem bizonyította, hogy kizárólag csak az ő esetében ellenőrizte a munkáltató a távollét jelzőt.

[214] A projektkövető lapok frissítése miatti piszkálódás sem minősül „csicskáztatás”-nak a másodfokú bíróság álláspontja szerint, mivel az a felperes munkaköri kötelessége volt. Ebben az esetben sem bizonyította a felperes, hogy kizárólag őt zaklatták volna emiatt.

[215] Szintén nem valósított meg joggal való visszaélést az éjszakai készenlét. Az alperes bizonyította az elsőfokú eljárás során, hogy a felperes nyilatkozata alapján nem osztották be készenlétre, és nem emiatt szüntették volna meg a felperes jogviszonyát.

[216] Az elsőfokú bíróság a karácsonyi dekoráció kapcsán tett felperesi nyilatkozatot már az egyenlő bánásmód megsértése körében értékelte, ezért a KMK vélemény 1.3. pontja alapján a joggal való visszaélés körében már nem értékelhette. Ugyanígy az életkori diszkriminációra való hivatkozást, az alvászavart, mint egészségügyi probléma diszkriminációt, szintén az egyenlő bánásmód körében vizsgálta a bíróság, ezért azt a joggal való visszaélés körében már nem vizsgálta.

[217] A munkabér vonatkozásában az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, amikor arra a következtetésre jutott, hogy a felperesnek lehetett volna lehetősége arra, hogy a munkabére tekintetében pert indítson, de ilyen eljárást nem indított.

[218] Megalapozatlan a felperesnek a tanúk szavahihetősége kapcsán tett előadása is. E körben a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, illetve munkavégzésével kapcsolatban nyilvánvalóan azok a munkavállalók tudnak tanúvallomást tenni, akik együtt dolgoznak vele, de ez nem jelenti, hogy eleve elfogultnak kell tekinteni őket. A lefolytatott bizonyítási eljárás során nem volt olyan körülmény megállapítható, amely alapján a tanúk elfogultságára lehetett volna következtetni. A Kúria több eseti döntésében is kimondta, hogy a munkaügyi perben arról, hogy a meghallgatott tanú vallomása alkalmas-e valamely jogvita eldöntése szempontjából releváns, bizonyítandó tények alátámasztására, a bíróságnak a bizonyítékok Pp. 206.§-a szerinti értékelésével kell döntenie arról, hogy a tanú vallomását milyen okok miatt nem tartja elfogadhatónak.

[219] Nem fogadható el továbbá a felperesnek a nyelvi szakértő kirendelésére vonatkozó előadása sem, figyelemmel arra, hogy a nyilatkozatokat tartalmuk szerint a bíróságnak kell értékelnie. Nem szükséges nyelvi szakértő kirendelése annak eldöntésére, hogy a felperes „megfélemlítő és ellenséges hangvétel”-t tanúsított-e.

[220] Megalapozatlan a felperesnek a kizárási indítványát elutasító 13.Mpk.75.194/2022/2. számú végzéssel kapcsolatban tett előadása is. A végzés egyértelműen tartalmazta, hogy az ellen nincs helye fellebbezésnek. A másodfokú bíróság az ítélet elleni fellebbezés elbírálása kapcsán nem vizsgálódhatott a kizárási indítványt elutasító végzés jogszerűségéről.

[221] A fentiek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rész

[222] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest a Pp. 78. §-a alapján kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (4) bekezdése alapján határozta meg.

[223] A másodfokú bíróság mellőzte az illeték tárgyában való határozathozatalt az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény (Itv.) 51.§-a alapján.

[224] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 233.§-a zárja ki.

Budapest, 2023. november 7.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró