



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.138/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím9) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a alperesi képviselő (cím10, ügyintéző: dr. Mórotz Zsolt ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.037/2021/19. sorszámu ítélete ellen az alperes által 20. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

Í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 150.000.- (százötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 76.797 (hetvenhatezer-hétszázkilencvenhét) Ft fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2013. október 17-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban recepciós, majd gondnoksági osztályvezető munkakörben.

[2] A felperes feladatát képezte az üzemeltetéshez szükséges anyagok, tisztítószeres, mosószeres beszerzéséről való gondoskodás. Az alperesnél a tisztítószeres és a védőfelszerelések megrendelése havonta történt, az erre vonatkozó igényeket a felperes továbbította a vezetőség felé általában az előző hónap végén vagy adott hónap elején, a védőfelszerelések megrendelése a főnövér hatáskörébe tartozott. A megrendeléseket a vezetőség engedélyezte, majd ezt követően a felperes megrendelte a termékeket. Általában ugyanazokat a termékeket többnyire ugyanolyan mennyiségben és ugyanolyan értékben vásárolták évek óta ugyanazon beszállítótól.

[3] A felperes munkaköri feladatát képezte a karbantartási és gondnoksági csoport éves szabadságtervének elkészítése. A felperes a karbantartási és gondnoksági csoport éves szabadságtervét 2020. februárban leadta a műszaki igazgatónak, amely iktatásra került.

[4] A munkaköri leírás szerint a felperes feladatát képezte évente a csoport dolgozói munkájának értékelése. A munkavállalók értékelésére a felperes munkaviszonyának fennállása alatt szóban került sor olyan formában, hogy a felperes bármely probléma felmerülése esetén közvetlen felettesével, a műszaki igazgatóval egyeztetett.

[5] A felperes munkaköri feladatát képezte az állapotfelmérés, a felperes az intézmény állapotfelmérése körében a karbantartási csoportvezetővel péntekenként bejárást tartott, felmérték a hibákat és a szükséges javításokat, amelyeket a műszaki igazgató felé jeleztek, majd azokat a karbantartók kijavították. A nagyobb hiányosságokról, javítási munkákról írásban tájékoztatták a vezetőséget, a javításra árajánlatot kértek, és ha azt a vezetőség elfogadta, a meghibásodásokat kijavították.

[6] A felperes munkaköri feladatát képezte a vegyszerraktárban lévő készlet nyilvántartása: a felperes az árumozgást részen papír alapon, részben a nevű számítógépes rendszerben vezette, mely rendszer frissítésére több alkalommal sor került. Az egyik ilyen alkalom után a felperes nem találta a készletnyilvántartás felületet, így 2020. évtől nem tudta bevinni az adatokat, amelyről szóban értesítette az informatikust, azonban a probléma megoldására nem került sor. Így ezt követően felperes már csak papír alapon, az úgynevezett nyilvántartó kartonon vezette az áru- és készletmozgást.

[7] Az alperes Etikai Kódexe előírta, hogy a munkavállalók magatartását a keresztényi érzület, tisztesség, korrektség, kulturáltság jellemezze. Az Intézmény minden dolgozójának magatartását a kölcsönös tisztelet és a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg.

[8] Az alperes 2020. márciusában létesített munkaviszonyt személytel műszaki koordinátor munkakörben, aki a felperessel mellérendelt pozícióban dolgozott. A főigazgató-helyettes 2020. júniusban közölte a műszaki koordinátorral, hogy a karbantartási és

gondnoksági csoport éves szabadságtervét aktualizálni kell a Covid-19 járvány miatt. 2020. július 7-én 15.00 óra körül a műszaki koordinátor bement a felperes irodájába, és ledobta a felperes által korábban elkészített szabadságtervet a felperes asztalára azzal a kijelentéssel, hogy „ez az egész egy rakás szar és újat kell csinálni baszd meg”. A felperes emelt hangnemben megkérdezte, hogy miért, illetve közölte, hogy személy nem a felettese, amire személy válasza az volt, hogy a vezetőség ezt mondta. A felperes munkaideje eközben lejárt, ezért készülődött hazafele, így a műszaki koordinátor és a felperes közötti szóváltás ezt követően az intézmény folyosóján és az aulában található recepció előtt folytatódott, amelynek több dolgozó is fültanúja volt. A felperes emelt hangon és indulatosan, személyes megjegyzésekkel tarkítva kifogásolta személynek az otthon dolgozóival és lakóival szemben tanúsított tiszteletlen kommunikációs stílusát, viselkedését, továbbá közölte vele, hogy nem a felettese, nem mondhatja meg neki, hogy mit csináljon. A felperes kiabálására megjelent a kanadai kapcsolatokért felelős igazgató és jelezte, hogy ha problémájuk van egymással, akkor azt az irodában beszéljék meg.

[9] Az alperes 2020. július 7-én személy írásbeli bejelentésére figyelemmel fegyelmi eljárást indított a felperessel szemben, amelynek idejére a felperest felmentették a munkavégzés alól.

[10] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2020. július 15-én azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes megszegte munkaköréből eredő kötelezettségeit, az intézmény belső előírásait, az Etikai Kódexet és feletteseinek utasítását: a felperes nem megfelelő hangnemben beszél kollégáival, egyes kollégáival és az intézmény lakóival kiabál, tiszteletlenül beszél, amelyre több alkalommal mások előtt is sor került, amelynek az intézmény több lakója is szem- és fültanúja volt. Különösen kirívó eset volt a 2020. július 7-i, amikor felperes minősíthetetlen hangnemben beszélt személytel a recepció területén. Ezen túl 2020. július 10-én megállapításra került, hogy a felperes nem rendelte meg azokat az eszközöket, amelyek beszerzéséért felelős, már kb. egy hónapja nem rendelt tisztítószeret, védőfelszereléseket, amely mulasztásával, különös tekintettel a Covid-19 vírus okozta helyzetre, veszélyeztette az idősothton lakóinak és kollégáinak az egészségét és biztonságát. Egy 2020. július 13-án kapott árajánlat az egyes eszközök beszerzésére mintegy 60%-kal olcsóbb volt, mint a felperes által előterjesztett beszerzési összeg. Továbbá kiderült, hogy nem vezeti rendesen a szabadságokat a Covid-19 időszakában, nem értékeli a csoportja dolgozóinak munkáját, nem végzi el havonta az állapotfelmérést és nem vezeti a vegyszerraktárban lévő készleteket a nyilvántartásban, azokat nem dokumentálja a nevű rendszerben, amellyel veszélyezteti az alperes szakszerű működését.

Kereset és ellenkérelem

[11] A felperes keresetében 45 nap felmondási időre járó távolléti díj és két havi végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[12] Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes, mert az indokolás nem világos, nem valós, nem történt minősített kötelezettségszegés és az alperes elmulasztotta a szubjektív 15 napos határidőt. Vitatta, hogy minősíthetetlen hangnemben beszélt volna személytel. Állította, hogy sem kollégáival, sem az intézmény lakóival soha nem beszélt tiszteletlenül.

[13] Eleget tett a tisztítószeres, védőfelszerelések megrendelésével kapcsolatos feladatának, utoljára július 1-jén rendelt. Állította, hogy minden hónap elején rendelt, összeírta miből van hiány, általában ugyanazokat a termékeket, többnyire ugyanolyan mennyiségben és ugyanolyan értékben vásárolta évek óta ugyanazoktól a beszállítóktól. Nem fordult elő olyan helyzet, hogy a tisztítószeres, védőfelszerelések hiánya veszélyeztette volna a lakók, illetve kollégái egészségét, biztonságát. Értelmezhetetlen és nem világos, hogy milyen eszközök kerültek alacsonyabb beszerzési árba, az alperes által hivatkozott termékek nem feltétlenül ugyanazok voltak.

[14] Előadta, hogy az előírásoknak megfelelően vezette a szabadságnylvántartásokat és a szabadságterveket. Az irányítása alatt álló munkavállalók szabadságigényét, a szabadság tervet 2020. februárban leadta a műszaki igazgatónak. A gyakorlatban nem kérték tőle, hogy az alá tartozó munkavállalók teljesítményét írásban értékelje, szóban jelezte a kialakult gyakorlatnak megfelelően, ha bármelyik dolgozóval probléma volt. Egyetlen esetben, 2017. vagy 2018. évben kértek írásbeli teljesítményértékelést. Állította, hogy az állapotfelmérési munkaköri feladatnak eleget tett. A vegyszerraktárban lévő készleteket papír alapú nyilvántartásban dokumentálta, egy idő után nem használta a nevű rendszert, mert nem tudta kezelni, többször jelezte az informatikusnak és a műszaki felettesének, hogy nem fér hozzá a számítógépes rendszerhez, senki sem kifogásolta, hogy nem használja.

[15] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az Etikai Kódex megszegése azonnali hatályú felmondási indok. Az alperes egyházi személyként magasabb szintű viselkedési kultúrát követel meg a dolgozóitól, egy idősök gondozásával foglalkozó katolikus intézmény esetén az elvárás sokkal magasabb. Állította, hogy az intézmény főigazgatójának, mint munkáltatói jogkör gyakorlójának, 2020. július 13-án jutott tudomására a felperesi kötelezettségszegés. 2020. július 7-én a felperes elfogadhatatlan hangnemben és hangerővel üvöltözött személy kollégájával az intézmény recepciójánál. A vizsgálat során több munkavállaló is megemlítette, hogy a felperes nem megfelelő stílusban kommunikál kollégáival és a lakókkal.

[16] Üres volt a raktár július 8-án, ez alapján állapította meg az alperes, hogy a felperes nem rendelte meg a szükséges eszközöket. A felperes feladata volt, hogy a raktárban mindig kellő mennyiségű tisztítószer, védőeszköz álljon rendelkezésre és ha ezek jobban fogytak, akkor nem várhatta meg az egy hónapot a rendeléssel. A felperes jóval drágább árajánlatot szerzett be ugyanazon termékekre, mint személy. A felperes által a 2020. július 1-jei előterjesztésében megjelölt termékek beszerzési árai (134.483.- forint) a későbbiekben személy által kérelmezett áraknál (54.539.- forint) jelentősen magasabbak voltak, ezért felperes nem járt el kellő gondossággal az áru beszerzése során, amivel anyagi kárt okozott

(volna) az alperesnek. A felperes munkaköri feladata, hogy a legkedvezőbb ajánlatokat felkutassa és azoknak megfelelően szerezze be a termékeket. A munkaköri leírás alapján írásbeli értékelést kell adni a felperesnek az alkalmazottjairól. Az alperesnek arról sincs tudomása, hogy a felperes akár szóban, akár írásban jelezte volna a munkáltató felé, hogy ne tudná használni a számítógépes rendszert, de amennyiben ilyen helyzet állt fenn, akkor azt felperesnek írásban kellett volna jeleznie. Megvalósult a minősített kötelezettségszegés.

Az elsőfokú bíróság döntése

[17] Az elsőfokú bíróság a keresetnek helyt adva kötelezte az alperest 411.412.- forint felmondási időre járó távolléti díj, valamint 548.550.- forint végkielégítés megfizetésére.

[18] A határozat indokolása szerint a felperes 2020. július 7-én az Etikai Kódexben foglaltakkal szemben valóban kifogásolható, munkahelyre nem illő stílusban, emelt hangon kommunikált kollégájával az intézmény aulájában, amelynek több lakó és kolléga szem- és fültanúja volt. Nem hagyható azonban figyelmen kívül, hogy a szóváltást személynek a felperes irodájában tanúsított trágár és tiszteletlen kommunikációja előzte meg a szabadságtervet és az azzal kapcsolatos teendőket illetően. A bíróság személy által használt kijelentést és magatartást a felperes előadása alapján állapította meg, amelyet az alperes nem vitatott, személy tanúkénti meghallgatását nem indítványozta.

[19] A felperes feletteseinek tanúvallomása alapján megállapítható, hogy a korábbi években is előfordultak esetek, amikor a felperes kifogásolható módon kommunikált az otthon lakóival, ezen esetek után szóban felhívták a felettesek a felperes figyelmét arra, hogy változtasson a hangnemén. Ezen három esetet leszámítva a felperes felettese és további munkavállalók egyezően adták elő, hogy nem volt a munkavállalóknak problémája a felperes kommunikációs stílusával, a felperes segítőkész és közreműködő volt. Azt sem tapasztalták, hogy a lakókkal türelmetlenül, ingerülten, tiszteletlenül beszélt volna.

[20] Mindezen körülmények alapján a felperes 2020. július 7-i viselkedése, valamint a korábbi időszakban tanúsított, az alperes által ismert és szóbeli figyelmeztetéssel szankcionált magatartása nem értékelhető olyan minősített kötelezettségszegésnek, amely a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését indokolta volna. Az elsőfokú bíróság szerint továbbá az alperes által lefolytatott vizsgálat nem tekinthető objektívnek, mert kizárólag azokat a lakókat hallgatták meg, akikkel kapcsolatos esetekről a munkáltatónak már korábban is tudomása volt és kizárólag személyt hallgatták meg.

[21] A tisztítószeres, vegyszerek megrendelésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes 2020. július 1-jén leadta a július havi tisztítószeres megrendelésének engedélyezésére irányuló kérelmet, amelynek jóváhagyására csak 2020.

július 10-én került sor a vezetőség részéről. Ezt megelőzően az alperes úgy nyilatkozott, hogy a felperes 2020. május 22-én rendelte meg a június havi tisztítószeret, amely megfelel a tisztítószer rendelese körében kialakult és a műszaki igazgató által is megerősített gyakorlatnak. Ezért felperesi kötelezettségszegés nem állapítható meg. Utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a felperes elsősorban a tisztítószer megrendeléséért felelt, a védőfelszerelések, maszk, gumikesztyű, gyógyászati segédeszközök tekintetében a főnövér feladatát képezte a szükséges mennyiségű termék meghatározása. Ezért a védőfelszerelések hiánya nem róható a felperes terhére. Az alperes semmivel nem bizonyította, hogy a tisztítószer, védőfelszerelések olyan mértékben hiányoztak volna, amely veszélyeztette a lakók és a kollégák egészségét és biztonságát, ezt a műszaki igazgató tanúvallomásában kifejezetten cáfolta. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság szerint a felmondás ezen indoka valótlan.

[22] Azon indokkal kapcsolatosan, hogy a felperes és személy árajánlata között lényeges különbség volt, az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a tisztítószeret minden hónapban ugyanazon beszállítóktól rendelték meg. A felperes a megrendelés engedélyezése iránti kérelmet az árakat feltüntetve terjesztette elő a vezetőség részére, így az alperes tisztában volt vele, hogy mi mennyibe kerül, lehetősége lett volna a megrendelt termékeken módosítani. Az azonnali hatályú felmondásban foglalt tényből egyébiránt nem következik, hogy a felperes munkaköri mulasztást követett volna el, de még az sem, hogy az árkülönbözet a felperes magatartásával állna okozati összefüggésben. Az alperes által csatolt összehasonlító táblázat ugyanis nem alkalmas az azonnali hatályú felmondásban rögzített árkülönbözet bizonyítására, mivel abban több helyen eltérő típusú és mennyiségű termékek kerültek összehasonlításra. Ezért ezen indok sem valós.

[23] Ugyancsak valótlannak találta az elsőfokú bíróság a szabadságnilvántartással kapcsolatos indokot. A felperes 2020-ban is összegyűjtötte a dolgozói szabadságterveket és azokat február 28-ig le is adta a műszaki igazgató részére. Ezt követően a műszaki igazgató nem adott utasítást a felperesnek a szabadságterv kijavítására vagy aktualizálására. A Covid-19 vírusra tekintettel a vezetőség előírta a szabadságterv aktualizálását, ezt a feladatot azonban nem a felperessel, hanem személytel közölte, aki július 7-én jelezte a felperesnek a vezetőség kérését, amely miatt alakult ki közöttük a szóváltás. Az alperes a felperest július 8-tól felmentette a munkavégzés alól, így részéről nem állapítható meg semmilyen kötelezettségszegés a szabadságterv aktualizálását illetően.

[24] Az elsőfokú bíróság szerint valótlán indok az írásbeli teljesítményértékelések elmulasztása is. A műszaki igazgató tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy a gondnoksági csoport dolgozói munkájának értékelése kapcsán az a gyakorlat alakult ki az alperesnél, hogy amennyiben probléma merült fel, akkor azt a felperes szóban jelezte a műszaki igazgatónak, a munkáltató tehát nem követelte meg a felperestől a dolgozók éves szintű és írásban rögzített teljesítményértékelésének elkészítését.

[25] Ugyancsak valótlannak találta az elsőfokú bíróság a bejárások elmaradására vonatkozó felmondási indokot: a karbantartási csoportvezető és a műszaki igazgató

tanúvallomása igazolta, hogy a felperes eleget tett a bejárasi, állapotfelmérési kötelezettségének, hetente pénteki napokon a karbantartási csoportvezetővel együtt bejárta az intézmény területét és feljegyezte, hogy milyen javítási, karbantartási munkálatok merültek fel, melynek elvégzésére a munka volumenétől függően vagy a karbantartókat utasította, vagy pedig feljegyzést írtak a vezetőség részére.

[26] A készletnyilvántartással kapcsolatosan az elsőfokú bíróság a tanúk vallomása alapján megállapította, hogy a számítógépes rendszer működése során többször lépett fel probléma, amelyet írásban kellett volna jelezni az informatikusnak. A felperes a probléma írásbeli jelzését elmulasztotta, ugyanakkor az a körülmény, hogy a felperes csak papír alapon vezette a készletmozgást, az alperes szakszerű működését semmiben nem veszélyeztette, a számítógépes rendszer vezetése a könyvelők munkáját segítette. Az eljárás során nem merült fel adat arra nézve, hogy a felperes közvetlen felettesének vagy az alperesnek bármilyen kifogása lett volna azzal kapcsolatban, hogy a felperes 2019. évre kézzel írt leltárt bocsátott az alperes rendelkezésére, holott a felperes vezetőinek is volt a rendszerre rálátása. Ezen felmondási indok nem valósít meg minősített kötelezettségszegést.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[27] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat nem, illetve nem megfelelően értékelte. Az elsőfokú bíróság továbbá „nem érezte át azt a lehetetlen helyzetet, amit a felperes magatartása okozott az alperesi intézményen belül”, pedig a felperes talán a legmagasabb magatartási normát sértette meg. A felperes kifejezetten olyan magatartást tanúsított, amelyet már nem lehetett tovább tolerálni, különös tekintettel arra, hogy nyíltan, mások előtt tanúsította ezt a magatartást. Az elsőfokú bíróság is megállapította, hogy a felperes az Etikai Kódexben foglaltakat megszegte, ez már önmagában is elegendő az azonnali felmondással való munkaviszony megszüntetéshez. Maga az Etikai Kódex is tartalmazza, hogy a leírtak megszegése a munkaviszony azonnali hatályú felmondással való megszüntetését is eredményezheti. Emellett értékelni kell, hogy az alperes egy katolikus egyházi jogi személy és mint ilyen, az általánosan elvárt magatartásnál egy magasabb szintű viselkedési kultúrát követel meg a dolgozóitól. A dolgozókkal szembeni magasabb elvárást indokolja a bent lakó idős emberek kiszolgáltatottsága is. A lefolytatott vizsgálat során kiderült, hogy „a felperes konfliktusokkal terhelt személyiség, már korábban is többször olyan hangnemet ütött meg kollégáival, az idős ráutalt bentlakókkal és azok családtagjaival is, ami nem elfogadható nemcsak egy idősök otthonában, hanem úgy általában sem”. A felperes már régóta dolgozott az alperesnél, tisztában volt az elvárt magas szintű magatartási szabályokkal, sőt, mivel több alkalmazott felettese volt, így neki kellett volna példamutató magatartást tanúsítania.

[28] Nem valós az az elsőfokú bírósági megállapítás, hogy a felperes magatartását személy nem megfelelő magatartása provokálta volna, de még ha ez így is lenne, az akkor sem mentesíti a felperest a kötelezettségszegés következményei alól. A helyes felperesi magatartás az lett volna, ha a felperes másoktól elzárt helyen és higgadtan kezeli a felmerült

konfliktushelyzetet, és azt a vezetőség felé jelzi. Az alperes személy, illetve más nyilatkozók meghallgatását azért nem tartotta szükségesnek, mert a nyilatkozatokat tanúk előtt tették meg az ügyel kapcsolatban. Egyébiránt személy magatartása nem is releváns a felmondás vonatkozásában. A felperes magatartásáról pedig tanúl elsőkézből szerzett tudomást, hiszen annak tanúja volt. Amennyiben a felperes előadását bizonyítani kívánta volna, akkor neki kellett volna indítványozni személy tanúkénti meghallgatását. Nem vitatott, hogy nem a felperes fordult a vezetőséghez panasszal, hanem személy, vagyis a felperes korábban nem érezte személy magatartását sértőnek. Az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette, hogy az alperes nem vitatta személy sértő megjegyzéseit, tekintettel arra, hogy az alperesi képviselő a 2021. május 27-i tárgyaláson kijelentette: „Az alperesi állítás az, hogy nem történt ilyen beszélgetés a felperes és személy között július 6-án.” A karbantartási csoportvezető tanúvallomásában egy hasonló beszélgetést említ személy és felperes. felperes között, de az a perbeli szóváltás megelőzően történt, a tanú emlékezete szerint januárban vagy februárban.

[29] A felperes nem jelölt meg sem tanút, sem okirati bizonyítékot állításának igazolására, miszerint ő azért viselkedett elfogadhatatlanul, mert személy erős felindulásba hozta. személy a felperes főnökeként került az alpereshez, a felperes munkájának ellenőrzése is a feladata volt, nyilván ezt tette a felperest olyan ingerültté vele kapcsolatban. A felperes szintén elismerte a recepción zajló hangos szóváltást. Az a tény, hogy a felperes már más alkalommal is viselkedett elfogadhatatlanul lakók rokonaival és saját kollégáival is, de ezen esetek a munkáltatói jogkör gyakorló személy tudomására nem jutottak, nem foszthatja meg a munkáltatót attól a jogától, hogy az Etikai Kódex szabályainak megsértése miatt azonnali hatállyal megszüntesse a munkaviszonyt.

[30] A tisztítószeres megrendelése kapcsán utalt arra, hogy Covid időszak volt, ami az idős emberek esetében még inkább fokozott elővigyázatosságot követelt meg. Covid időszakban a tisztítószeres beszerzésére a szokásosnál és átlagosnál is nagyobb figyelmet kell fordítani, melyet a felperes nem tett meg. A vizsgálatot végzők szembesültek azzal a helyzettel, hogy a raktár teljesen üres volt. Életszerűtlen az elsőfokú bíróság azon álláspontja, hogy a beszerzéseket jóváhagyó első számú vezető feladata lenne, hogy olcsóbb beszerzési lehetőséget keressen. E körben utalt az Etikai Kódexben foglaltakra a munkakapcsolatok becsületessége és korrektsége, a munkavállalókra bízott tulajdon védelme, anyagi értékek megőrzése tekintetében. Még ha ezek a szabályok nem is szerepelnének az Etikai Kódexben, akkor is általános elfogadott, hogy egy munkavállaló, akinek a munkakörébe részben egyes eszközök beszerzése tartozik, igyekezzen a lehető legkedvezőbb módon beszerezni az eszközöket. Olyan eltérések, amelyek a két lista között adódtak, nem elfogadhatók. Ez bizonyítja, hogy a felperes hanyagul járt el, nem úgy, ahogy egy ilyen felelős beosztású személynek általában egy ilyen helyzetben el kellett járnia. Az összehasonlítás még akkor is önmagáért beszél, ha a beszerzendő eszközök a két árajánlatban nem pont ugyanazok voltak. A felperesnek egyes termékekkel kapcsolatban rendszeresen kellett volna árajánlatot kérnie, illetve a piaci árakat figyelnie.

[31] A számítógépes rendszer használatával kapcsolatban a felperes sem szóban, sem írásban nem jelezte az alperesnek egyetlen alkalommal sem, hogy nem tudja a rendszert használni. A tanúk megerősítették tanúvallomásukban, hogy írásbeli jelzési kötelezettség volt bármilyen probléma, kérdés esetén. A felperes azt állította, hogy a szoftverben való

adatrögzítés nem okozott problémát, miközben ő ezt nem tudja teljeskörűen megítélni. Azzal a problémával, amit a rendszer használatának kiesése okozott, az alperes 2020. második felében volt kénytelen megbirkózni az üzleti év zárásakor. A felperest nem mentesíti, hogy munkáját nem ellenőrizték ilyen mélységben. A főpénztáros tanúvallomása pedig elfogult és ellentmondásos, tekintettel arra, hogy a felperes előadása szerint rendszerint a hétvégi ügyelet alatt végezte a készletnyilvántartással kapcsolatos számítógépes feladatát, de a tanú előadása szerint mégis hétköznapi napon jelezte a műszaki igazgatónak, hogy nem tud a rendszerben dolgozni. Értékelní kell továbbá, hogy a főpénztáros 2019. decemberétől már gyesen volt, a felperes pedig a rendszert egészen 2019. év végéig használta.

[32] Azzal kapcsolatosan, hogy a felperes a munkavállalói értékeléseket nem végezte el, a felperes maga is elismerte a mulasztását. Nem valós az a felperesi állítás, hogy korábban nem követelték meg az írásbeli értékeléseket, csak a korábbi főigazgató távozott az intézmény éléről, a következő évi értékelést pedig a felperes már nem végezte el. A felperes is elismerte, hogy 2017. vagy 2018. évben a dolgozók írásbeli értékelése a feladata volt, így tisztában volt a munkaköri feladatával.

[33] A felperes vezetői feladataival ellentétes, hogy nem lett volna feladata a Covid helyzet kapcsán a szabadság újratervezése.

[34] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást és helyes az abból levont jogi következtetése is. Az alperes az azonnali hatályú felmondásban megjelölt megszüntetési okok esetében egyiknél sem tudott eleget tenni a bizonyítási érdekének. Az alperes a fennálló bizonyítási érdek ellenére személy tanúkénti meghallgatását nem indítványozta, azaz nem állt szándékában a perben jelentős ténynek minősülő, a munkavállalók közötti szóváltás és annak hangnemének bizonyítása annak ellenére, hogy egyoldalúan a felperes terhére róta az állítólagos kijelentéseket és a személyek között kialakult helyzetet. Az alperes nem vitatta a személy által használt trágár kijelentéseket, amelyek a felperest befolyásolták a nyilatkozatai megtételében. Az alperesi előadással szemben igenis szükséges lett volna személy tanúkénti meghallgatása, de az ő bizonyításának alperesi elmulasztásával az alperes figyelmen kívül hagyta a közvetlenség elvét. Azon előadásnak mely szerint nem történt ilyen beszélgetés a felperes és személy között, nincs jelentősége. Vitatta, hogy a felperes konfliktusokkal terhelt személyiség lenne, valamint, hogy meg nem engedett hangnemet ütött volna meg kollégáival, vagy az idős ráutalt bentlakókkal, illetve azok családtagjaival.

[35] A tisztítószerek megrendelése körében a felperes magatartása a kialakult gyakorlatnak megfelelt, a felperes eleget tett a havonta esedékes munkaköri kötelezettségének. A felperes 2020. július 1. napján leadta a július havi tisztítószerek megrendelésének engedélyezésére irányuló kérelmét, majd július 8. napján a munkavégzés alól felmentették, így a kérelem jóváhagyására csak július 10. napján került sor. Az alperes állításával szemben a felperes a védőfelszerelések megrendeléséért nem felelt. Nem valós, hogy a felperesnek rendszeresen kellett volna árajánlatot kérnie és figyelemmel kellett volna

kísérnie a piaci árakat, ilyen kötelezettséget a munkaköri leírás nem tartalmaz. A megrendeléseket és az árakat a vezetőség hagyta jóvá, az anyagok beszállítói évek óta változatlanok voltak. A tisztítószeremből minden hónapban az alperes – a felperes által – ugyanazt rendelte. Miután a vezetőség döntött úgy, hogy az eredeti beszállítóktól rendeli meg a termékeket, a felperesnek nem volt kötelezettsége az árajánlatok beszerzése és alaptalan az az alperesi állítás is, hogy a felperes megkárosította az alperesi intézményt. Mindazonáltal erre az alperes a felmondás indoklásában nem is hivatkozott.

[36] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg és indokolta, hogy a felperes miért nem követett el kötelezettségszegést a szabadságterv vezetését és aktualizálását illetően. Ugyancsak valótlan az írásbeli teljesítményértékelések elkészítésének elmulasztása figyelemmel a kialakult gyakorlatra.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[37] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[38] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a bizonyítékok körütekintő értékelésével helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával érdemben is helyes döntést hozott. Ezért a másodfokú bíróság a elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helyes indokai szerint hagyta helyben.

[39] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéleti megállapításainak megismétlése nélkül a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[40] Tévesen hivatkozott arra az alperes, hogy önmagában az Etikai Kódex megsértése elégséges az azonnali hatályú felmondáshoz. Az azonnali hatályú felmondás kógens jogszabályi feltételeit az Mt. 78. § (1) bekezdése tartalmazza, amelyet a következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint sem munkáltatói szabályzat, sem kollektív szerződés nem bővíthet. A szabályozás a törvény rendelkezéseinek alkalmazását nem korlátozhatja (BH1995. 682.). Az alperes bizonyítási érdeke volt, hogy valamennyi kógens jogszabályi feltétel együttes fennállását, valamint a szubjektív határidő megtartását bizonyítsa, melyek közül az előbbit nem tudta teljesíteni, ezért a Pp. 265.§ (1) bekezdése szerint a bizonyítás sikertelenségének a következményeit is az alperes viseli.

[41] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint eljárva a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és

egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapította meg. Az elsőfokú bíróság mérlegelésben iratellenes, vagy logikátlan megállapítások nem voltak.

[42] Azzal kapcsolatosan, hogy az alperes nem vitatta személy előzetes, nem megfelelő magatartását, az alábbiak állapíthatók meg: a felperes a 2020. szeptember 8-án újból benyújtott keresetlevelében állította, hogy már 2020. július 6-án felhívta személy figyelmét, hogy a kollégákkal tisztességes, normális hangnemben beszéljen. „Itt az a szokás, hogy kérünk és nem utasítunk”. Ezt a megbeszélést tanú5. tanúvallomásaiban egyértelműen megerősítette azzal, hogy a megbeszélés pontos idejére – a meghallgatásáig eltelt időre figyelemmel természetesen – nem tudott pontosan visszaemlékezni. Miután azonban a műszaki igazgató tanúvallomása szerint személytel 2020. márciusában létesítettek jogviszonyt, így januárban vagy februárban nem történhetett meg vele a hivatkozott beszélgetés. Ezen túl a felperes a keresetlevelében azt is állította, hogy amikor az ezt követő napon, 2020. július 7-én személy felkereste és az asztalára dobta az éves szabadságtervet, akkor azt trágár módon minősítette. személy megnyilvánulását a felperes az 5. számú tárgyalási jegyzőkönyvben személyes meghallgatásakor konkretizálta („ez az egész egy rakás szar és újat kell csinálni baszd meg”). A személyes meghallgatás során a felperes ugyancsak kitért az ezt megelőző, július 6-i beszélgetésre, amikor tanú5. társaságában jelezte a kollégák kifogásait személy viselkedésével kapcsolatban, és személy megígérte, hogy változtatni fog a viselkedésén. Az alperes ugyan valóban vitatta a jegyzőkönyv 9. oldalán, hogy nem történt ilyen beszélgetés felperes és személy között július 6-án, de ez nem a hangos szóváltás napjára vonatkozott, hanem az ezt megelőző napra, amikor megkérték személyt, hogy változtasson a viselkedésén. Tehát az alperes a 22.M.70.705/2020/2. számú végzésben foglalt felhívás és tájékoztatás ellenére a perfelvétel lezárásáig, és azt követően sem vitatta a felperes azon tényállítását, hogy személy vele káromkodott, amikor a szabadságterv átírására utasította. A Pp. 203.§ (2) bekezdése szerint, ha a fél az e törvényben vagy a bíróság felhívásában meghatározott valamely perfelvételi nyilatkozatot nem tüntet fel a perfelvételi iratban, úgy kell tekinteni - mindaddig, amíg nyilatkozatot nem tesz -, hogy a fél az ellenfél érintett tényállítását nem vitatja. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette tényként személy nem megfelelő magatartását. Az alperes csak azt vitatta, hogy a felperes a konfliktust megelőző napon beszélt személytel annak érdekében, hogy a munkavállalókkal normális hangnemben kommunikáljon, de ennek megtörténtét tanú5. tanúvallomása igazolta.

[43] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes arra, hogy személy magatartása irreleváns lett volna. A felperesi kötelezettségszegés súlyosságának megítélésénél, a szándékosság, súlyos gondatlanság elbírálásánál az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, hogy a felperesi kötelezettségszegést a másik munkavállaló helytelen viselkedése váltotta ki.

[44] Alaptalanul állítja a fellebbezés, hogy személy a felperes főnöke lett volna, a tanúk vallomásából ugyanis egyértelműen megállapítható, hogy a felperes munkatársa, mellérendelt munkavállaló volt és tévesen tartalmazza azt is a fellebbezés, hogy a felperes munkájának az ellenőrzése a feladata lett volna. A műszaki igazgató és tanú1 tanúk egyaránt elmondták, hogy személy mellérendelt munkavállaló volt, aki a felperes felett ellenőrzési

jogot nem gyakorolt. Egyébiránt a felperes és személy között a nem megfelelő stílus mellett, részben ebből eredt a szóváltás is.

[45] Tévesen hivatkozott arra az alperes, hogy miután a fegyelmi vizsgálat során meghallgatott személyek a nyilatkozatukat tanúk előtt jegyzőkönyvbe tették meg, ezért ez elegendő bizonyíték. A munkáltatói vizsgálat során meghallgatott személyek nem a hamis tanúzás törvényi következményeire figyelmeztetéssel teszik meg vallomásukat hatóság előtt a másik fél jelenlétében, így ez a bizonyíték nem felel meg a közvetlenség és fegyveregyenlőség elvének. A teljes bizonyító erejű magánokirat csak a nyilatkozat elhangzását, de nem az abban foglaltak valóságtartalmát igazolja. Téves az alperes azon nyilatkozata, hogy a konfliktusban részt vett személy tanúkénti meghallgatása irreleváns lett volna, tekintettel arra, hogy a konfliktusban részt vett másik munkavállaló tanúvallomásából lehetett volna teljeskörűen tudomást szerezni a körülményekből. tanúl tanú ugyan a hangos szóváltást maga észlelte, de annak előzményéről és a teljes folyamatról nem tudott beszámolni, mivel csak egy adott időpillanatban volt jelen. Nem vitatott, hogy a munkavállalók egy munkahelyi kérdésben, az újabb szabadságtervvel kapcsolatosan vesztek össze. Önmagában az, hogy ki fordult írásbeli panasszal az alpereshez irreleváns, és nem bizonyítja, hogy a felperes nem érezte magára sértőnek személy megnyilvánulását és magatartását. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a sértett személy meghallgatásáról felvett írásbeli jegyzőkönyv nem tartalmazza, hogy a felperes a vita során megengedhetetlen kifejezéseket használt vagy káromkodott volna, ezt személy nem kifogásolta.

[46] Ugyancsak téves az az alperesi állítás, hogy a felperes már más alkalommal is viselkedett elfogadhatatlanul a lakók rokonaival és saját kollégáival is, de ezen esetek a munkáltatói jogokat gyakorló személy tudomására nem jutottak. Egy eset bizonyosodott be, amikor a felperes a konyhában dolgozó idős hölgylakóval a tűzriadó folytán kialakult helyzetben, felindult volt és nem megfelelő hangnemet ütött meg, de akkor a közvetlen felettese szóban figyelmeztette. Megjegyzésre érdemes, hogy a felperes ekkor azért volt felháborodva, mert nem volt nála a kulcs a tűzriasztás esetére, hanem az az idős lakónál volt. Ugyan a főigazgató-helyettes is úgy nyilatkozott tanúvallomásában, hogy 2020. elején maga is figyelmeztette a felperest, de az elmondottakon kívül más konkrét esetet nem adott elő és annak időpontjáról sem nyilatkozott. A már korábban előadottak szerint az alperesi jegyzőkönyvben foglaltak ugyan bizonyítékként értékelhetők, de azok meggyőző ereje – közvetlenség hiányában – nem megfelelő. A felperes a személyes meghallgatásakor elmondta, hogy személy részéről is a vita során elhangzottak trágár, káromkodó kifejezések és erre ő valóban mondta, hogy nem beszélhetsz így a kollégákkal, arrogáns és pökhendi vagy.

[47] A tanúk megerősítették, hogy a felperes és személy a szabadságlistán veszekedtek, illetve az is szóba került, hogy ki hogyan beszél a lakókkal, ki tiszteletlen a lakókkal, a munkatársaival, valamint, hogy személy nem felettese a felperesnek. tanú5. tanúvallomásában előadta, hogy több munkatárs is kifogásolta személy kommunikációját, ezért kérték meg, hogy próbáljon meg máshogy viselkedni. A tanú szerint ugyanakkor a felperes kommunikációjával soha senkinek nem volt problémája.

[48] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte mind az alperes egyházi jogi személy minőségét, mind pedig az alperes működését, vagyis azt, hogy idősök otthonáról van szó. Ugyanakkor idősök otthonában ugyanúgy, mint bármilyen munkahelyen, előfordulhatnak hibák és mulasztások is. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes kötelezettségszegést követett el, amikor az intézet aulájában mások szeme láttára, a tanúk vallomása szerint 5-10 percen keresztül kiabált egy mellérendelt munkavállalóval. Ezt azonban az elsőfokú bíróság helyesen, értékelve, hogy a felperes magatartására a másik munkavállaló nem megfelelő kommunikációja miatti erős felindulás miatt került sor, még a korábbi két esetre figyelemmel sem találta olyan minősített kötelezettségszegésnek, amely a legsúlyosabb munkajogi szankció, az azonnali hatályú felmondást megalapozná, mert hiányoztak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti konjunktív feltételek, így a jelentős mértékű kötelezettségszegés, valamint a szándékosság, illetve súlyos gondatlanság. A korábbi esetek elszigeteltek voltak, a tanúvallomások nem igazolták, illetőleg több tanú vallomása cáfolta, hogy a felperes kommunikációja tartósan nem megfelelő lett volna. A munkahelyeken előfordulhat, hogy a mellérendelt munkavállalók egymással vitatkoznak, akár hangosan összeszólalkoznak a munkával összefüggő hatásköri kérdésekben. A vita kiindulópontja az volt, hogy személy a szabadságterv újbóli elkészítésére utasította a felperest. A felperes nehezményezte személy kommunikációt és jelezte, hogy nem a főnöke. A tanúk maguk is mellérendelt munkavállalók közti szóváltásnak nevezték az esetet, ami 5-10 percig tartott. Miként arra a Kúria is rámutatott az Mfv.IV.10.112/2021/4. számú határozatában, a munkavállalótól is elvárt együttműködési kötelezettség megszegése abban az esetben értékelhető jelentős mértékűnek, ha akadályozza a munkafeladatok hatékony, a munkáltatótól elvárt teljesítését.

[49] A tisztítószeres beszerzésével kapcsolatosan helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a piacon a legjobb ár felkutatása is a felperes feladatát képezte volna, egyébiránt nem bizonyított maga a tényleges eltérés sem. A felperes a kialakult gyakorlatnak megfelelően az alperessel szerződött beszállítóktól ugyanazt a mennyiséget és ugyanazon termékeket rendelte havonta és ezen munkaköri kötelezettségének végig eleget tett, július 1-jén volt az utolsó megrendelés. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperesnek munkaköri feladata lett volna a piaci árak figyelése és a versenyeztetés. A felperes havi alapbére 274.275.- forint volt, a tanúk igazolták, hogy a felperesnek nem volt joga felmondani a beszállítói szerződéseket, a felperesnek a megrendelésekkel kapcsolatos jogköre erősen korlátozott volt és szoros vezetői felügyelet alatt állt. Emellett személy munkahelyi meghallgatásából kiderült, hogy ő máshonnan szerezte be az árukat. Így e vonatkozásban helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy kötelezettségszegés nem állapítható meg. Önmagában az egyik raktár hiánya nem igazolja a megrendelés elmulasztását, melyet a műszaki igazgató is cáfolt tanúvallomásában.

[50] Bár a felperes munkaköri leírása valóban tartalmazza a teljesítményértékelések elkészülését, e tekintetben jelentőséggel bír a felperes közvetlen felettesének, a műszaki igazgatónak a tanúvallomása, aki elmondta, hogy írásos értékelést a felperes az alatt a négy év alatt, amíg együtt dolgoztak, egyszer sem készített és ő ilyet nem is kért tőle, utoljára ő csinált ilyet 2018-ban, ez az egész műszaki igazgatóságra kiterjedt. A tanú megerősítette, hogy ő nem kérte számon a felperesen a dolgozók írásbeli teljesítményértékelésének a hiányát, ha bármelyik dolgozóval probléma volt, akkor ezt a felperes szóban jelezte nála, ez volt a kialakult gyakorlat.

[51] tanú1, tanú2 műszaki igazgató és tanú5. tanúvallomásában igazolta, hogy a felperes a heti bejárasi és állagmegőrzési kötelezettségeinek eleget tett az elvart és a munkáltató által kialakított gyakorlatnak megfelelően.

[52] Helytállóan állapította meg azt is az elsőfokú bíróság, hogy a szabadságtervet a felperes elkészítette, ezt követően éppenhogy abból alakult ki vita személytel, hogy ő közölte a szabadságterv aktualizálásának feladatát a felperessel nem megfelelő módon, ezért a felperesnek az ezt követő felfüggesztésére tekintettel nem volt lehetősége az utasításnak eleget tenni.

[53] A felperes papíron az adatrögzítési kötelezettségének eleget tett, tény, hogy a számítógépes rendszeren általa állított műszaki hiba miatt ennek nem tudott eleget tenni. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy e tekintetben a felperes mulasztott, de ez sem önmagában, sem a hangos szóváltással együtt nem valósít meg minősített kötelezettségszegést. Az alperes a készletnyilvántartás számítógépes vezetésének elmulasztásával kapcsolatban nem adott elő olyan körülményt, ami igazolná a legsúlyosabb munkajogi intézkedés alkalmazását.

[54] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét – helyes indokai alapján - helybenhagyta.

Záró rész

[55] A sikertelenül fellebbező alperes köteles a pernyertes felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdésén alapul.

[56] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdésén alapul. Az alperes az Itv. 5. § (1) bekezdése alapján személyes illetékmentes, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § alapján a Magyar Állam viseli.

[57] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. szeptember 13.

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

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró