



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.030/2023/24.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Cserich-dr. Gyovai Ügyvédi Iroda (cím12, ügyintéző: dr. Cserich felperes ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím13.) **felperesnek** a Dr. Kardos Éva Ügyvédi Iroda (cím11, ügyintéző: dr. Kardos Éva ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.498/2021/37. számú ítélete ellen a felperes által 38. számon előterjesztést fellebbezés folytán meghozta az alábbi

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 355.670 (háromszázötvenötezer-hatszázhetven) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint 1.138.151 (egymillió-százharmincnolcezer-százötvenegy) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlája javára. Az eljárási és fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2018. április 19. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél felügyeleti jelentések vezető

munkakörben, munkabére havi bruttó 1.500.000.- forint volt. A felperes munkakörének célja a felügyeleti szervek, az Csoport és más hatóságok részére történő adatszolgáltatások, jelentésszolgálati kötelezettségekkel kapcsolatos feladatok megszervezése és irányítása volt. A felperesnek a felettesével nem volt jó a kapcsolata, és a társosztályokkal, társterületekkel való kommunikációja és együttműködése is problémás volt.

[2] A 2019-es évre vonatkozó értékelése a felperesnek részben megfelelt lett. A felperes felettese az értékelésben rögzítette, hogy bár a felperes szakmailag jó, azonban a társosztályokkal való együttműködés stílusán változtatnia kell. Több esetben az együttműködési készségét megkérdőjelezték, valamint a felettes is úgy érezte, hogy felperes túlzottan defenzív, és időnként az érzelmeit nem megfelelően kontrollálja a kommunikáció során. Felhívta a figyelmet arra, hogy vezetőként tompítania kell a társosztályok és a csapata emberei közötti potenciális konfliktusokat, nem pedig élezni. Rögzítésre került, hogy a szakmai tudásán kívül még nagyon sok pluszt kell nyújtania, így a csapata pozitív motivációjában, a feladatok megfelelő időben való követésében és a társterületekkel való kommunikációjában.

[3] A felperes 2020-as értékelésben szintén rögzítésre került, hogy vezetőként többet kell teljesítenie munkaszervezésben, valamint a társterületekkel való kommunikációban sem tudott kellő mértékben javulni; annak stílusa időnként nem megfelelő, sokszor hosszas sértődött e-mailekben kommunikál, ami a partnerekre nézve demotiváló. Egész évben hangsúlyozásra került, hogy koordinálni, vitás kérdéseket megoldani sokszor személyes beszélgetésekben, telefonon hatékonyabb, mégis többször előfordult, hogy ennek hiányában a szükségesnél gyakrabban eszkalálódtak feletteséhez a koordinációs feladatok, egyeztetések. Rögzítésre került továbbá, hogy az üzleti tesztek az év jelentős részében nem megfelelő ütemben haladtak. Bár a felperes kiváló szakértő, de vezetői teljesítménye nem elegendő, kommunikációja sok konfliktushelyzetet teremt, együttműködése nem megfelelő.

[4] 2021. január 20. napján egyéni riport készült a felperes munkavégzéséről, amelyben felettese és csapatának tagjai mellett társosztályok tagjai, illetve más együttműködő partnerek is részt vettek. A felperes egyéni együttműködő partnerként való működése körében mind felettese, mind pedig az együttműködő partnerek kifejezésre juttatták elégedetlenségüket. A fejlesztendő területek között az együttműködő partnerek által rögzítésre került az „erősebb proaktivitás...együttműködés helyreállítása, illetve erősítése a többi szakterülettel., konstruktívabb megközelítésre váltani és a lehetséges megoldásokra fókuszálni a hárítás helyett...elérhetőség növelése (többször nem ad visszajelzést, nem hív vissza, nem elérhető)...kommunikáció javítása. A felperes felettese szintén felperes fejlesztendő területei közé sorolta a kommunikáció minőségének javítását a szervezet többi részével, a társosztályokkal való szóbeli egyeztetések elsődlegességét a hosszas e-mail láncok helyett.

[5] 2021. március 24-én az üzleti intelligencia területről megkeresés érkezett az bank1 hitelkeret adatbekérés státuszával kapcsolatosan, amely feladat ellátása a felperes munkakörébe tartozott. 2021. március 25. napján a felperes felettese elektronikus levélben

utasította felperest, hogy azt a specifikációt adja meg, amelyet az bank1 elvár, szükség esetén ezt tisztázza az bank1-vel. A felperes a felettes utasításának, hogy telefonon egyeztessen az bank1-vel, nem tett eleget, ezt végül egy másik társterület vezetője tette meg.

[6] A felperes 2021. március 29. napján levelet küldött a felettesének, amelyet a HR vezetőnek is megküldött. Ebben leírta, hogy a felettese elvárása és levelei minden szakmai érvet és alapot nélkülöznek, illetőleg, hogy a felettese kommunikációja nem elfogadható, és mivel nem először fordult elő, ezért a HR-t is megjelöli címzettként, mert nem látja másképp biztosítottnak, hogy többször ilyen ne fordulhasson elő vele szemben. A felperesi levelet követően tanú3 HR munkatárs telefonon megkereste a felperest tájékoztatást kérve a konkrét eseményekről, valamint tájékoztatta arról, hogy a compliance felé kell bejelentést tennie a felperesnek, mivel ők vizsgálják ki az ilyen jellegű ügyeket. A felperes azonban konkrétumokat mondani nem tudott arra való hivatkozással, hogy ideges volt és nem emlékszik.

[7] Az alperes a 2021. április 13. napján kelt felmondással megszüntette felperes munkaviszonyát a következő indokolással. „Ön Vezetőként (B-2) dolgozik az alperes Felügyeleti jelentések részlegén. Önnek munkaköri leírásában foglalt feladata és felelőssége a felügyeleti szervek (különösképpen a Bank2), hatóságok és az Csoport részére történő adatszolgáltatások, jelentésszolgálati kötelezettségek határidőben és megfelelő minőségben történő teljesítésének biztosítása, a felügyeleti jelentések terület szakmai és vezetői képviselete projektek, banki átfogó feladatok során, illetve **aktív közreműködés** hatósági ellenőrzésekben és auditokban. Ezen felül pedig elvárás Önnel szemben, hogy betartsa a bankra vonatkozó valamennyi jogszabályt és belső szabályzatot, és elvégezze az egyéb, a közvetlen felettes által meghatározott feladatokat. További elvárás Önnel, mint vezetővel szemben a Felügyeleti Jelentések terület munkatársai szakmai munkájának megszervezése és irányítása, vezetői feladatok ellátása.

2021. március 24-én érkezett az Üzleti Intelligencia (BI) területről egy státuszlevél a Bank2 (bank1) hitelkeret adatbekérésre vonatkozóan. Ön azt jelezte, hogy nincs olyan riportunk, amelyben a kért hitelkeret adatot meg tudná adni. Erre a levélre válaszként vezetője Öntől kérte, hogy pontosítsa a specifikációt az bank1 felé. Ezt egy telefonos egyeztetés keretében hamar le lehetett volna tisztázni, elkerülendő a felesleges levelezési köröket és plusz munkát a társosztályoknak. Vezetője aznap délután telefonon is felhívta Önt, és kérte a feladat elvégzését, de Ön letette a telefont beszélgetés közben, és nem hívta vissza többszöri kérés (SMS) ellenére sem, amellyel nem csak a feladat megoldását, hanem a további egyeztetést is akadályozta. Ezen kérések ellenére sem egyeztetett az bank1-vel, hanem a saját spekulációját vette alapul. Egy 2021. március 29-én kelt vezetőjének írt levelében el is ismerte, hogy az egyeztetést annak ellenére nem tette meg, hogy vezetője ezt Öntől kérte. Az egyeztetést végül egy társterületi vezető tette meg Ön helyett.

Már 2020 decemberében (a Bank2 átfogó auditja keretében) is volt egy eset, amikor Ön nem egyeztetett társterületekkel bizonyos dokumentumok tartalmáról és az bank1-nek küldendő hivatalos válaszról (Bank2 átfogó audit T23-as és T27-es pontja). Akkor az egyeztetések elmaradása végett nem is került feltöltésre határidőben a kért dokumentum, és ezért az auditot koordináló kolléganőnek új határidőt kellett kérnie az bank1-től.

Ön a 2019. évi teljesítményére „részben teljesült” értékelést kapott a rendszerben (a Bank teljesítményértékelési rendszere). 2020-ban emiatt vezetőjétől folyamatos támogatást kapott annak érdekében, hogy teljesítménye javuljon. A támogatások ellenére az Ön 2020. évi teljesítménye nem mutatott érdemben javulást. Így erre az évre kitűzött céljaira is részben teljesült értékelést kapott, melyet vezetőjétől írásban is megkapott a rendszerben, valamint részletesen át is beszélt önnel 2021. március folyamán. 2020. évi teljesítménye olyan kritikus pontokban maradt alul az elvárt szintnél, mint: a napi szakmai-, személyi feladatok irányítása és szervezése, az bank1-nek történő kötelező riportok határidőben történő elkészítése és javítása, folyamatos kapcsolattartás és kommunikáció a társterületekkel, a Bank egyéb szervezeti egységeivel történő együttműködés a felügyeleti jelentések csapatadat input és egyéb támogatások megszervezése érdekében, Projekt neve (bank1-nek történő riportok automatizálását elősegítő rendszer) projekt fejlesztésében az üzleti oldali tesztelések időben történő lebonyolítása és szakmai támogatása.

A munkavállaló magatartása és munkavégzésének tartósan alacsony színvonala a munkáltatónál nagyfokú bizalomvesztést okozott, ez a munkáltató általi munkaviszony megszüntetésének jogszerű alapját képezi.”

[8] A felperes 2021. április 13. napján etikai sérelmet jelentett be a felettesével szemben, a compliance vezető kérésére április 16-án elektronikus levélben részletesen feltárta sérelmeit, amellyel összefüggésben az alperes compliance részlege vizsgálatot folytatott le, amelynek eredményeképpen arra a megállapításra jutott, hogy a felettséssel kapcsolatban etikai vétség összességében nem állapítható meg.

Kereset és ellenkérelem

[9] A felperes keresetében 14.226.891.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indokolása nem világos, nem valós és nem okszerű, az alperes intézkedése joggal való visszaélést valósított meg, etikai bejelentése miatt került megszüntetésre a munkaviszonya. Elmondta, hogy ő és a felügyeleti jelentések terület egy másik szakértője már az utasítás kiadásakor jelezték az utasítást adó felettes felé, hogy a likviditási stresszteszthez kapcsolódó bank1 szakmai adatgyűjtés egy másik szakterület kompetenciájába tartozik. Ennek ellenére legjobb szakmai tudása szerint igyekezett eleget tenni az utasításnak. A valóságban többször is egyeztetett a Bank2-vel, amely során tisztázták a feladat terjedelmét. Szakmailag helyesen járt el, amikor bevonta a bank szakmailag felelős területét, ez a bank reputációs kockázatát csökkentette. A szakmai terület helyesen felvette a kapcsolatot az bank1 likviditáskockázati ellenőrzési területével és a két szakmai terület tisztázta a szakmai specifikációt. Az adatgyűjtést ennek eredményeképpen határidőben megküldték az bank1-nek. Előadta, hogy a felettese által adott feladat nem volt időben végrehajtható és nem volt az ő szakmai kompetenciájába tartozó. A bankon belül több terület is szolgáltatott adatokat, jelentéseket az bank1 felé.

[10] 2020. decemberében egyeztetett a társterületekkel, határidőben feltöltötte a dokumentumot, egyébiránt nem okszerű a késedelemre hivatkozás, mert az alperesnek abból kára abból nem származott, az nem minősül súlyos oknak.

[11] Hivatkozott arra, hogy hogy rengeteg többletfeladatot látott el ő és a területe a munka- és a magánélet arányának felborulása árán. A felettesének többször is jelezte szóban és írásban a területét érintő problémákat, azonban támogatást nem kapott. Az általa vezetett osztály eredményes volt, az bank1 is elismerte, hogy az alperes jelentésszolgálati minősége javult.

[12] A teljesítményértékelésekkel kapcsolatban előadta, hogy 2019-ben baleset miatt öt hónapig táppénzes állományban volt, ezért nem tiltakozott az értékelés ellen. A 2020. évi értékelésével nem értett egyet, amelyet rögzített is a rendszerben. A teljesítményértékelésben foglaltak szubjektívak, nem tartalmaznak konkrétumot.

[13] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogszabályszerű, annak indokolása világos, valós és okszerű, joggal való visszaélést nem követett el. Hangsúlyozta, hogy a felperes osztályvezető volt az alperesnél kimagaslóan magas fizetéssel. Senior vezető munkakörben dolgozott, mely munkakör komplex feladatok megoldását kívánja, hogy a bank működését rugalmasan segíteni tudja. A szóban forgó jelentést az bank1 kérte az alperestől, ez időpontban a felperes volt az alperesnél az bank1 jelentésekkel kapcsolatos terület vezetője. Az bank1 által kért riport készítése koordinációjának feladatát a felperesnek el kellett végeznie, őt bízta meg ezzel a vezetője, mely munkáltatói utasítás összhangban volt a felperes által betöltött munkakörrel és munkaköri leírással. Egy kiemelt és képzett vezetőtől elvárás az, hogy rugalmasan kezelje a megkapott feladatokat és az alperes érdekében megfelelő precizitással és határidőben járjon el. Banki elvárás az önálló munkavégzés és feladatmegoldás. A felperesre egyébként máskor is jellemző volt, hogy nem tudta megfelelően rugalmasan kezelni a feladatokat, igyekezett azok alól kitérni, más szervezeti egységekre tolni őket. Ebből is sok konfliktusa származott a társterületekkel. Megfelel a valóságnak, hogy a felperes sokat panaszkodott az általa vezetett felügyeleti jelentési csapat túlterheltségére, ennek oka azonban nagy részben az volt, hogy nem megfelelően szervezte a csapatmunkát. A munkavállaló magatartása és munkavégzésének tartósan alacsony színvonala a munkáltatónál nagyfokú bizalomvesztést okozott.

[14] A joggal való visszaélés nem valós: a felmondás indoka nem az etikai bejelentés volt, hanem a bejelentésnél jóval korábban készült teljesítmény értékelésben foglaltak.

Az elsőfokú bíróság döntése

[15] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a felperes munkaköri leírásában konkrétan megnevezésre kerültek a felperes munkaköri feladatai, továbbá legkésőbb a 2019. évre vonatkozó teljesítményértékeléséből nyilvánvalóvá kellett, hogy váljon a felperes számára az alperes vele, mint vezetővel szemben támasztott elvárásai is.

[16] A 2021. március 24. napján érkezett státuszlevéllel kapcsolatosan a felek között nem volt vitatott a tényállás, azaz az, hogy a felperes felettese 2021. március 25. napján e-mailben arra utasította a felperest, hogy telefonon egyeztessen az bank1-vel, amelynek a felperes nem tett eleget, utóbb pedig telefonon elérhetetlenné vált a felettese számára. Az egyeztetést végül a felperes által sem vitatottan egy másik munkatárs végezte el. Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a felperes azon hivatkozását, mely szerint ezen feladat ellátása nem az ő munkaköri kötelezettségébe tartozott. A felettes tanúvallomása során ugyanis úgy nyilatkozott, hogy nem a riport elkészítésére utasította a felperest, csupán a feladat ellátásának koordinálására, amely belefért a felperes munkakörébe, azt is figyelembe véve, hogy az új feladatnak minősült, amely nem szerepelt addig egyetlen terület belső szabályzatában sem. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy az Mt. meghatározza azokat az eseteket, amikor a munkavállaló köteles, illetve jogosult az utasítás megtagadására. A perbeli esetben azonban az Mt. 54. §-ában rögzített feltételek egyike sem állt fenn, a felperes kötelezettsége lett volna a felettese utasítását teljesíteni az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában előírtak szerint. A felperes maga sem vitatta, hogy a feladatot nem látta el, ezért az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás ezen indoka valós.

[17] A 2020. decemberi eset valóságát a felperes felettese tanúvallomásában megerősítette. Az elsőfokú bíróság szerint a munkavállaló ilyen jellegű magatartásai, amelynek során a felettese külön utasítására is elmulasztja a feladat ellátását, illetve a későbbiekben rövid úton elérhetetlenné válik, okszerűvé teszik a munkaviszony megszüntetést.

[18] A 2019. és 2020. évre vonatkozó teljesítményértékeléssel kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy mindkét dokumentumban szerepelnek a munkáltató részéről a felperesi munkavégzéssel kapcsolatos fenntartások és kifogások, fejlesztendő területek, amelyeket utóbb – tekintettel arra, hogy azokban változás nem történt – az alperes a felmondásban is rögzített. Ebből következően megállapítható, hogy az alperes megfelelő módon a felperes tudomására hozta, hogy melyek azok a problémás területek, amelyek vonatkozásában fejlődése, változtatása szükséges. A bizonyítási eljárás alapján megállapítható, hogy hosszabb ideje fennálló állandósult problémát jelentett a felperes felettesével és társosztályokkal való együttműködési hajlandóságának hiánya és kommunikációja. A felperes felettese tanúvallomásában megerősítette, hogy a felperesnek a figyelemfelhívások ellenére a koordinációs feladatok ellátásán és a társosztályokkal való kommunikáción nem sikerült javítania. A 2021. március 24-i bank1 feladattal kapcsolatban a felperes csak részben oldotta meg a feladatot és mivel ez már a többedik alkalom volt, ekkor jutott el odáig, hogy mind a banknak, mind a felperesnek jobb lenne más vezetővel ellátni ezt

a feladatot. Elmondta azt is, hogy már korábban is egyeztetett a HR-el a felperessel kapcsolatban felmerült problémák kapcsán és a döntésében kizárólag a vezetői munka játszott szerepet. A tanú elmondta továbbá, hogy felperes a komplexebb feladatokat, így a társterületeket is érintő feladatokat nehezen tudta ellátni. Jóval nagyobb szintű lelkesedést, feladatvállalást várt tőle. 2020 decemberében is volt egy feladat, amely nem került határidőre teljesítésre a felperes részéről, ezért határidő hosszabbítást kellett kérni az bank1-től. A tanú megerősítette, hogy korábban folyamatosan jelezte a felperesnek, hogy a társosztályokkal való felperesi kommunikáción javítani kell, jobban fel kell vállalnia a feladatokat. Többször kapott visszajelzést a társosztályoktól, hogy nehezen megy a kapcsolattartás és a kommunikáció. Ahelyett, hogy leülne végig beszélni a feladatokat, hosszú e-maileket ír a társosztályoknak, ugyanígy a feladatfelvállalás is problémát okozott felperes számára.

[19] tanú5, az alperes Osztályának vezetője tanúkénti meghallgatása során elmondta, hogy sok feszültség volt a tisztázatlan feladatelosztásból adódóan az ő és felperes területe között. Nézeteltéréses esetekben kérte a felperest, hogy üljenek le, beszélgessenek, beszéljék át a konkrét problémákat, de ezek a találkozók általában nem jöttek létre. Jelezte mindezt a felperesnek, valamint a felettesének is, és le is ültek, hogy ezt átbeszéljék, azonban nem volt változás, ebben volt a legnagyobb probléma. Az új vezető érkezével ezek a problémák megoldódtak, szakmai kérdésekben természetesen továbbra is vannak beszélgetések, egyeztetések, de ilyen jellegű problémák megszűntek, hogy neki vezetőként kelljen belépnie. Előadta továbbá, hogy a társszervekkel való kapcsolattartásnál a felperesnél voltak hiányosságok, ez a probléma azonban nem rendszeres, hanem állandósult volt. A felperes által vezetett osztály kapja meg az bank1-től a feladatot, hogy milyen új riportok lesznek, és a felperes feladata, mint koordinációs feladatát ellátva, hogy megszólítsa a többi társterületet, hogy kinek mit kell ehhez teljesítenie. A felperes a feladatokat nem látta el megfelelően. Változást a felperes munkájában nem látott.

[20] tanú3, aki HR generalista munkakörben állt az alperes alkalmazásában, szintén megerősítette, hogy a felettes jelezte felé, hogy felperessel problémák vannak, majd körülbelül 2021. április elején tájékoztatta őt arról, hogy felperes munkaviszonya fenntartását érintő problémák is vannak. Megerősítette a tanú, hogy a felettséssel a munkaviszony megszüntetés körében kizárólag a felperest érintő szakmai kérdésekről esett szó. Alátámasztotta azt is, hogy felperesnek a kommunikációs stílusa nem mindig volt megfelelő, „...voltak érdekes kommunikációi, megnyilvánulásai velem is és a kollégáim is jelezték, hogy felperes nem megfelelő stílusban, indulatosan kommunikál velük, sokszor levelezésben is. Sokszor kaptunk támadást tőle, holott mi támogató szerv vagyunk, úgy éreztem, hogy mindent támadásnak vesz tőlünk.”

[21] tanú2 tanú, aki az üzleti intelligencia területén a szervező csapatot vezeti az alperesnél, vallomásában előadta, hogy a felperes osztályával közös projekt (Projekt neve) nagyon szoros együttműködést igényelt a két terület között; meglátása szerint azonban a felperes területe nem tudta beleadni azt az energiát, amire szükség lett volna, és ez a projekten is megmutatkozott. Ezért az ő csapatának kellett saját feladataikon „bőven-bőven” túllépve a projektet működtetni.

[22] Tanú4 tanú, aki az alperes kontrolling igazgatóságán dolgozik, vallomásában úgy nyilatkozott, hogy a felperessel kapcsolatosan 2020 decemberében volt egy megbeszélés, ahol belső határidőket beszéltek meg a két osztály együttműködése kapcsán, a felperes azonban ezeket nem tartotta be. A tanú 2020. december 12. napján, két nappal a határidő elteltét követően ezt nehezményezte, „erre csupa nagybetűs választ kaptam levélben. Tehát csúszás volt, késés, a határidőket nem tartotta, és végül nem megfelelő minőségben végezte el a feladatot.” A tanú előadta továbbá, hogy „...felperestől kapcsolatosan elvesztettem azt a hitet, hogyha újra elmondom, akkor megfelelő minőségű munkát fog adni. Nem alakult ki az a benyomásom felperestől kapcsolatosan, hogy ebbe a kapcsolatba érdemes lenne invesztálni.” A tanú arra is kitért, hogy amióta nem felperes vezeti az osztályt, a parttalan szakmai viták megszűntek.

[23] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás, a per tárgyalása során megismert okiratok, így különösen a 2019. és 2020. évre vonatkozó teljesítményértékelések, a 2021. január 20. napján készült egyéni riport, valamint az elektronikus levelek, továbbá a tanúvallomások egyenként és összességében történő értékelése alapján megállapította, hogy az alperes által közölt felmondás indokai valósak és azok okszerűen szolgáltak a felperes munkaviszonya megszüntetéséül. A felperes nem tett eleget a felmondásban rögzített esetekben a munkáltató utasításának megfelelő munkavégzési kötelezettségének, valamint az alperes ismétlődő figyelemfelhívásai ellenére teljesítménye nem mutatott érdemi javulást.

[24] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a fentieket nem cáfolta érdemben sem tanú7, sem pedig tanú6 tanúvallomása. Utóbbi tanú egyébként maga is előadta, hogy tanútól azt az információt kapta, hogy felperes felé volt olyan kérése, hogy a társosztályokkal való kommunikáción javítson, ugyanakkor elismerte, hogy a felperes társszervekkel való kommunikációjára nem látott rá. Ugyanígy tanú7nak sem volt tudomása a felperes rajta kívül folytatott kommunikációjáról.

[25] Az elsőfokú bíróság rámutatott, hogy bár a bizonyítási eljárás során a felperes teljesítményével összefüggésben a társosztályokkal történő együttműködés hiányosságai váltak hangsúlyossá, a hosszú ideje következetesen érvényesülő ítélkezési gyakorlat szerint több felmondási ok esetén akár egyetlen indok valósága és okszerűsége megalapozhatja a munkaviszony jogszerű megszüntetését.

[26] A bíróság a bizalomvesztés vonatkozásában a következőket emelte ki: a következetes ítélkezési gyakorlat alapján a munkavállaló magatartásával összefüggő felmondási ok lehet többek között a bizalomvesztés, amely azonban nem alapulhat személyes ellenszenvben. Annak megállapítására csupán olyan magatartásban megnyilvánuló objektív tények szolgálhatnak, amelyek kellő indokai lehetnek a jogviszony megszüntetésének; a bizalomvesztés ugyanis olyan erkölcsi, etikai jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzéseken túlmutató, ezáltal bizonyítható körülmény kell, hogy legyen. A fentiek figyelembevételével a

rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy objektíven fennáll a bizalomvesztés a munkáltató részéről abban az esetben, amelynek során számtalan formában, így írásban, szóban, kéreseként, utasításként, baráti ebéd formájában próbálja a munkáltató fejlődésre bírni a munkavállalót egy konkrét, jól körülhatárolható probléma területén, a munkavállaló azonban ennek bizonyíthatóan nem tesz eleget. Rámutatott a bíróság, hogy a felperes maga is érzékelte felettese bizalmának elvesztését, tekintettel arra, hogy 2021. február 1. napján felperes által tanú1-nek küldött elektronikus levelében a felperes maga fogalmaz úgy, hogy „A tény, hogy kéresem szóbeli közlés mellett írásbeli utasításban is hivatalosan továbbítottad felém, azt jelzi, hogy sem emberileg, sem szakmailag nem bízol bennem...”

[27] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés tekintetében megállapította, hogy a felperes nem tudta bizonyítani azon tényállítást, hogy a munkaviszony megszüntetésének valós indoka a felettesével szemben tett etikai vétség miatti panasz volt. Kiemelte, hogy az etikai vétség miatti panaszt a felperes csupán a felmondás közlését követően tette meg a felettesel szemben. Megállapítható volt, hogy a felperes folyamatos visszacsatolást kapott a munkavégzése minőségéről, a fejlesztendő területeiről, változás azonban bizonyíthatóan nem következett be és miként arra a felettes utalt, a 2021. márciusi bank1-s eset volt a sokadik eset és az utolsó csepp a pohárban. Az események logikai láncolatából sem volt megállapítható a joggal való visszaélés.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

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

[29] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen, megalapozatlanul és részben iratellenesen állapította meg, a tanúvallomásokból egyoldalúan csak az alperes álláspontját alátámasztó állításokat fogadott el, a felperesi állításokat és az ő álláspontját alátámasztó tanúvallomásokat nem vette figyelembe, azt nem indokolta meg, Az elsőfokú ítélet sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. §-át, a Pp. 346. §-át, valamint a Pp. 4. §-át és 34.§-át. tanú1 nem tekinthető elfogulatlan tanúnak, ellenérdekelt fél volt, hiszen ő indította az egész eljárást, tanú5 és tanú4 pedig a felperes mindennapi munkájára nem láttak rá és nem is tekinthetők elfogulatlan tanúnak. Az elsőfokú bíróság a felperes bizonyítási indítványait nem vette figyelembe és azok mellőzését sem indokolta.

[30] A felmondás az ítéletben foglaltakkal szemben nem világos, nem valós és okszerűtlen. Az indokolás nem tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a jognyilatkozatot tevő fél a megszüntetést alapította. Nem tekinthető komoly és

meggyőző indoknak, hogy pl. a felperes bevonta az egyeztetésbe a szakmailag egyébként kompetens szakterületet, miközben a legjobb szakmai tudása szerint próbált eljárni az utasítás végrehajtása érdekében. Valótlan, hogy a felperes nem végezte el a feladatát 2021. márciusában és nem koordinált, mert az bank1-vel is egyeztetett és koordinált az egész feladat során.

[31] felettes az egyeztetést a felperestől kapott, specifikáció kérdés és koordináció alapján végezte el, ami egyébként az ő feladata is volt. tanú7 is megerősítette, hogy vele szokott egyeztetni. (10. oldal) A felperes felettesének szóbeli utasítása és a csatolt levelezésből is egyértelműen az látszik, hogy a riport specifikálására utasít, illetve annak bank1-vel történő egyeztetésre. A felperes felettese az egész adatgyűjtéssel elinduló feladatra mondta, hogy azt a felperes koordinálja, ami meg is történt. Az elsőfokú bíróság ezt a kijelentést helyezi több hónappal későbbre, március 24-re és figyelmen kívül hagyta a felperes compliance-nek tett bejelentését, amikor leírta a felperes, hogy mit követelt ordítva tőle a felettes. Többek között, hogy a felperes adja meg a specifikációt, azaz nem koordinálásról volt szó.

[32] Az elsőfokú bíróság nem jelölte meg azt, hogy miért nem fogadta el azt az egyértelmű ténnyt, hogy a feladat nem a felperes hatáskörébe tartozott. Ezt a felperes egyértelműen cáfolta, ezzel szemben ellenbizonyítást az alperes nem tett, még csak fel sem ajánlott. A felperes többször leírta, hogy a munkaköri leírás nagyon általános. Levezette, hogy nem minden ilyen típusú feladatért a felperes területe volt felelős a gyakorlatban, mivel a bank rengeteg területe ad még adatszolgáltatást az bank1 felé. A felperes többszörösen indítványozta az alperesnél a feladat és hatásköröket szabályozó, elhatároló belső szabályzat beszerzését az alperestől, de a bíróság ezen indítványnak nem tett eleget, pedig ez a kérdést eldönthette volna. Az elsőfokú bíróság az indítvány mellőzését sem indokolta meg az ítéletében. Fontos kiemelni, hogy az ítélet hol arról szól, hogy specifikációt, hol arról, hogy koordinálást kért az alperes. Így nem egyértelmű, hogy mit is kért számon az alperes.

[33] Az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy mindez belefelel a felperes munkakörébe és új feladatnak minősül, amely nem szerepelt addig egyetlen terület belső szabályzatában sem, súlyosan téves. Ez teszt neve keretében történő egyéb adatgyűjtés volt (az bank1 levélből kiderül), az teszt neve a bank belső szabályzataiban a kockázatkezelés feladatköre, a kockázatkezelés saját szabályzataiban szerepel. Ezen jelentések elkészítője a kockázatkezelés, a felügyeleti jelentések terület a szabályzat szerint csak jelentésbeküldő. Ezt tanú6 is megerősítette tanúvallomásában, de azt az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe. Az alperes belső szabályzata szerint ezek a feladatkörök nem a felperes területéhez, hanem a market risk területéhez tartoztak. Mind a jelentés szolgálatra vonatkozó, mind pedig a risk saját szabályzatában is így szerepel. Ha a bíróság kötelezte volna a szabályzat becsatolására az alperest, akkor ez egyértelműen tisztázható lett volna. Ez a tényállás megállapítása szempontjából elengedhetetlen lett volna. Az elsőfokú bíróság nem kérte be a banktól a negyedéves bank1 jelentés készítési statisztikákat sem.

[34] A felperes ennek ellenére ténylegesen és felelősen a koordinálást elvégezte. Mivel a felettese olyan szakmai információk elkészítésére és egyeztetésére utasította a felperest, ami nem a szakterülete, ezért elkészítette azt az általa kért másnap reggel 9 órai határidőre, és kikérte a szakmai felelős szakterület véleményét, hogy egyetért-e, mert ezt kell egyeztetni az bank1-vel. A szakterület válaszában a felperes felé történő megadása előtt – ráeszmélve, hogy ez mégiscsak az ő szakmai feladata – felelősen egyeztetett az bank1 szakterületével. Így arra, hogy a szakterületnek a felperes felé történő válasza alapján egyeztessen a felperes az bank1-vel már nem volt szükség. Egyébként meg az, hogy az előző este 6-kor kiadott utasítás alapján másnap reggel 9-re egyeztessen az bank1-vel, időben képtelenség fizikailag is, mivel este 6 és reggel 9 között az bank1 nem elérhető. Ezek után az elkészült jelentést a felperes próbálta ellenőrizni logikailag, de mivel neki összehasonlító adat nem állt rendelkezésére, kérte a kockázatkezelési területet az ellenőrzésre és az csak utána került beküldésre. Tehát az egész folyamat során koordinált a felperes mind a bankon belül, mind az bank1-vel. Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe tanú7 tanúvallomását, amely megerősítette a felperes által elmondottakat, hogy likviditás kockázati szakmai kérdéseken általában felettesel egyeztetett. Ez igazolta, hogy a bankon belül nem a felperes feladata volt a likviditás kockázati kérdésekben történő szakmai kapcsolattartás és koordináció az bank1 felé. tanú6 tanú is megerősítette, hogy ez rendkívüli adatszolgáltatás volt, mely nem a felperes feladatát képezte. Ennek ellenére azonban a felperes jelentős eredményeket ért el, így pl. azt, hogy 12 évi adatszolgáltatás helyett csak a 2020-as adatokat kellett végül szolgáltatni. Hangsúlyozta, hogy az adatszolgáltatás időben, lényegi hiba nélkül beküldésre került. felettes nem a felperes helyett végezte el a feladatot, hanem pont a felperes koordinációjának és szakmai lelkiismeretességének – amelynek a felperes felettese nincs birtokában – köszönhetően döntött a szakmailag tőle elvárható módon, hogy ő egyezteti a szakmai kérdéseket az bank1 szakmai területével, ezáltal tisztázva a szakmai specifikációt. Emellett a bíróság nem vette figyelembe, hogy az emberileg érthető, hogy egy nagyon durva inzultus után a felperes másfél óráig nem volt elérhető, mivel az inzultust fel kellett dolgoznia, és szakmabeli ismerősöktől tanácsot kellett kérnie. Egyébként 17 óra körül volt az az ominózus telefon, munkaidő után, egy ilyen inzultus után egyébként sem volt köteles a felperes munkaidőn kívül elérhető lenni. A konkrét ügy nem is volt jelentős az alperes működése és az bank1-vel való kapcsolattartás során. Az bank1 gyakorlatában elfogadott a határidő hosszabbítás, melyet tanú7 tanúvallomása is alátámaszt.

[35] Előadta, hogy az alperes által csatolt e-mail, mint bizonyíték tartalma alapján nem is a szóban forgó decemberi esethez kapcsolódik.

[36] A kiegyensúlyozott munkakapcsolat hiánya elsősorban a felperes felettesének viselkedése, a felpereshez való hozzáállása és szakmai hozzá nem értése miatt alakult ki, de azt a bíróság nem vizsgálta, hogy a nem felhőtlen viszony kinek a hozzáállása miatt rossz. Nem vette figyelembe a bíróság a felperes keresetéhez csatolt részletes etikai vizsgálat kérésére vonatkozó levelet és azt sem, hogy legalább két esetben a compliance vizsgálat is leírta, hogy etikai vétséget követett el a felperes felettese a felperessel szemben. Ezeknek köszönhetően volt nem kiegyensúlyozott a kapcsolat, illetve a felettes szakmai hozzá nem értése miatt.

[37] A felperes felettese tanúként a tárgyaláson csak általánosságokat tudott elmondani a felperes munkavégzésével kapcsolatban. Sem a felmondás, sem a tanú nem jelölte meg azt, hogy milyen szempontok alapján lehet a felperes munkavégzését tartósan alacsony színvonalúnak tekinteni és hogy ez miben okozott nagyfokú bizalomvesztést. Az bank1 felé való határidőkérés nem jelentett és nem is jelenthetett jelentős problémát az alperes számára. A teljesítményértékelés rendszer szubjektív, általános megállapításokra ad lehetőséget és az elvárt szintek sem kerültek objektíven meghatározásra. A tárgyaláson is jelezte a felperesi képviselő, hogy a tanú periratokkal való ellátása problémás és kérte, hogy a tanúvallomást a bíróság ennek függvényében értékelje, ez azonban elmaradt. A felperes felettese egyébként másokkal is évente elment ebédelni, nem csak a felperessel. Nincsenek megjelölve azok a komplexebb feladatok az ítéletben, amit a felperes nem tudott ellátni, valamint az sem, hogy melyik társterülettel kapcsolatos milyen feladatokat nem látott el. Előadta, hogy a „felperes főnöke szanaszét hajtotta a felperes csapatát, milyen lelkesedést várt el, hullafáradt emberektől, akiknek ő nem adott támogatást”.

[38] Azt sem fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy mit ért azon, hogy a kommunikáció nem volt problémamentes. Minden munkakörben akadnak kommunikációs problémák, ez az élet velejárója, de a felperes esetében a szakmai viták úgy kerültek beállításra, mintha azok kommunikációs problémák lettek volna. Az, hogy a felperes felettese több alkalommal kérte a felperest, hogy a telefonos rövidebb megbeszéléseket preferálja a hosszabb, e-mailben történő kommunikáció helyett, nem megfelelő, mert a kommunikáció formája - arra vonatkozó szabályozás hiányában – az azt indító döntésén múlik. Egyébként pedig a felperes felettese több alkalommal éppen azt rótta a felperes terhére, hogy miért telefonon beszélt le valamit. Továbbá az sem érthető, hogy mit jelent a hosszú e-mail. Sem az alperes, sem a bíróság nem tudott arra példát hozni, hogy mit jelent, hogy több alkalommal előfordult, hogy a felperes nem a tőle, mint vezetőtől elvárt stílusban kommunikált a társosztályokkal. tanú5 és tanú4 tanúvallomásait a felperes részletesen cáfolta. Nem vette figyelembe ugyanakkor tanú6 tanúvallomását a bíróság, aki elmondta, hogy ő a maga részéről soha semmilyen kommunikációs problémát nem tapasztalt a felperes oldaláról.

[39] Ugyancsak nem határozta meg az elsőfokú bíróság, hogy mit ért azon, hogy a felperes sok határidőt nem tartott be, ez bizonyítatlan is maradt. Egyedül tanú4 tudott egy belső határidő mulasztást említeni, de az nem volt a felmondás tárgya. Másrészről arra a felperes magyarázatot is adott, mely szerint az igazi határidő április 30. volt, a decemberi határidő csak egy belső megállapodás volt, amit felülírt prioritásban az bank1 átfogó vizsgálat. A Projekt neve projekttel kapcsolatban a felperes folyamatosan jelezte az erőforrás problémákat, segítséget azonban ennek ellenére nem kapott, illetve a projekt nem csak a felperesen múlt. A 2020. decemberi felmondásban hivatkozott késést nem tudták bizonyítani, a 2021. márciusi esetben pedig nem volt késés. Egyébként meg nincs olyan ember, akinél ne fordulhatna elő indokolt késés. A felperes hivatkozott a banknál meglévő késett jelentések statisztikájára, arra, hogy azt büszkén vállalja és kérte annak becsatolását, de a bíróság ezen indítványát mellőzte, így a felperest elzárta a Pp. 4. §-ban foglalt bizonyítási lehetőségétől.

[40] Azon megállapítással kapcsolatban, hogy a felperes nem megfelelően tájékoztatta a társosztályokat, nem került megjelölésre és bizonyításra, hogy a felperes miről

nem tájékoztatta megfelelően a társosztályokat, de az sem, hogy ezen megállapítást az elsőfokú ítéletben a bíróság mire alapozta. Ha a bíróság ezt tanú⁵ tanúvallomása alapján állapította meg, akkor azt a felperes részletesen cáfolta, tanú⁴ pedig csak azt tette szóvá, hogy a felperes nem jelezte neki, hogy más a prioritás és később kapja meg az anyagot, de az alperes ebben sem szenvedett kárt. Semmilyen konkrét tájékoztatási kötelezettség elmaradást nem tudott az alperes bizonyítani.

[41] Az elsőfokú bíróság ítélete megállapította, hogy több esetben az együttműködési készségét is megkérdőjelezték a felperesnek, de mit jelent az, hogy több esetben, kivel szemben. Az egyéni riportra nem lehet hivatkozni, mert az névtelen volt és nem lehetett ellene védekezni. A felperes felettese egyetlen konkrétumot sem tudott megjelölni. Az viszont nem róható a felperes terhére, hogy kiállt a csapata mellett, ha igazuk volt. Az pedig, hogy a felperes vezetői elkötelezettsége 2019. március-áprilisában egyértelműen nem látszott és nem motiválta megfelelően csapatát, kizárólag a felperes felettesének egyoldalú állításán alapul és semmilyen konkrétumot nem tartalmaz, továbbá ellentétes a felperesnek a saját beosztottjai által tett értékelésével. Ugyancsak általános az a megállapítás, hogy „betegsége előtt több probléma adódott munkavégzésével kapcsolatosan”.

[42] Az elsőfokú bíróság meg sem említi, hogy a felperes a 2018-as értékelésében az elvárásokat maximálisan teljesítette. Azt az értékelést a felperes előző főnöke készítette, aki felvette és akinek húsz éves vezetői tapasztalata volt a jelentés szolgálati területtel kapcsolatban, ellentétben a felperes későbbi felettesével, akinek nulla tapasztalata van ezen a téren. Az elsőfokú bíróság az egyéni riport felperesre pozitív megállapításait nem vette figyelembe és azt nem indokolta, kihagyta továbbá a felperes 12 beosztottjának egyöntetűen nagyon pozitív értékelését, ezzel megsértette a Pp. 346. §-át és elzárta a felperest a Pp. 4. § szerinti bizonyítástól. Már a 2019-es teljesítményértékelésben sem volt pontosan leírva, hogy mit jelent a kommunikáció fejlesztése és az nem is objektív elvárás, hogy javuljon a társosztályokkal való kommunikáció. Miben? Példát nem tudott mondani a felettes. Az egyéni riportba a felperes felettese olyanokat is betett, akikről pontosan tudta, hogy a felperessel szakmai vitáik vannak, így torzíja az eredményt.

[43] Iratellenesen az a konklúzió került levonásra, hogy etikai vétségnek még csak gyanúja sem merült fel, holott maga a vizsgálati jelentés is rögzítette, hogy legalább két esetben etikai vétséget követett el a felperes felettese a felperessel szemben. tanú⁶ becsatolt és a vizsgálati eljárásban tett vallomása, az abban foglaltak meg sincsenek említve. A bíróságot a compliance terület minősítése nem köti, de a tényállás megállapítása szempontjából ezt a két esetet figyelembe kellett volna venni, ha már a vizsgálatra vonatkozik.

[44] Előadta, hogy összesen két társosztály került bevonásra, akikkel ráadásul rendszeresen szakmai vitái voltak a felperes területének, így a vezetőik elfogulatlansága is megkérdőjelezhető. Ráadásul ezek nem a nagybetűs társosztályok voltak, akikkel a felperesnek folyamatosan együtt kellett működnie. A felperesnek kb. 40 társterülettel volt kapcsolata, melyből csak kettő vezetőjét hallgatták meg tanúként, akikkel szakmai vitái voltak a felperesnek, emiatt őket elfogulatlan tanúként nem lehet figyelembe venni.

Egyébként egyik tanú sem lát rá a többi 40 területtel kapcsolatos felperesi munkára. Továbbá a tanúk a szakmai vitát állították be kommunikációs problémaként és csak általánosságban nyilatkoztak, konkrétumokat nem tudtak említeni.

[45] Állította, hogy az együttműködés jó volt a felperes és tanú5 beosztottjai között, egyedül tanú5 próbálta elkerülni erőszakosan a szakmai megegyezést. Az ő tanúvallomása értékelhetetlen volt, mert az általa elmondottak túl általánosak voltak, konkrétumokat nem tartalmaztak, egyébként sem volt vele napi szintű munkakapcsolata a felperesnek, így nem tudta objektíven megítélni a felperes munkáját. A tanú továbbá nem látott rá a többi 40 társszervvel való kapcsolattartásra. Egyébként valótlan is, amit a tanú állít: elkészült a szükséges eljárásrend és teljesen tisztázott, hogy kinek mi a feladata. Nem igaz, hogy a felperes nem koordinált. Folyamatos volt a kommunikáció és a problémamegoldás a két terület között. Az nem a felperes hibája, ha ezekről és az itt megbeszélt problémákról a saját emberei nem tájékoztatták a tanút. Az, hogy a fentiekkel kapcsolatos problémák az új vezető alatt nincsenek, egyrészt annak köszönhető, hogy a felperes kierőszakolta a megoldást a bankból, felvállalva a konfliktust és már nem létezik a probléma, másrészt, hogy az új vezetőnek semmilyen szakmai tapasztalata nem volt, így valószínűleg a problémákat sem érti, vagy érzékeli. Előadta, hogy az utolsó évben több ezer küldés esetén elenyésző a 2-3 késés a havi jelentéseknél, illetve 4-5 a napi jelentéseknél és ez sem a felperes hibájából következett be. Valótlan a tanú azon állítása is, hogy a felperes rendszeresen nem reagált az ő kéréseire. Két esetben nem reagált a felperes, az egyik, amikor a szabadsága alatt vagy közvetlenül ezt megelőzően küldte a levelet, a másik, amikor pedig a felperes betegszabadságon volt.

[46] tanú2 tanúvallomásával kapcsolatban előadta, hogy a tanúval csak vezetői egyeztetéseken találkozott, a napi munkában nem dolgozott együtt, így a felperes kommunikációját és munkáját nem tudta objektíven megítélni. A felperes folyamatosan tájékoztatta a felettesét a lehetetlen követelményekről és javaslatokat tett, de a felettesben nem volt meg a vezetői akarat a problémák átbeszélt megoldására. Ezeket a dolgokat a tanú nem láthatta.

[47] tanú4 tanúvallomásával kapcsolatban előadta, hogy a tanú sem tekinthető független tanúnak, mert a felperes felettesének, aki az ellenérdekelt fél, közvetlen beosztottja, tőle függ. A témák, amiket felhozott vagy általánosak vagy szakmailag megcáfolhatók, vagy nem olyan jelentőségűek, amelyek megalapozhatnának egy felmondást. A tanú által hivatkozott határidő egy belső határidő volt. Tény, hogy a felperesi terület a vele megbeszélt belső határidővel megcsúszott, mert egy időben volt az bank1 átfogó ellenőrzés, az bank1 jelentések következő évi változásainak a régi rendszerben való leképezése és az új rendszer, a Projekt neve tesztelése. Az bank1 átfogó vizsgálatot prioritásban ez elé a feladat elé kellett helyezni. A tanú területe december végén vagy január elején megkapta a megbeszélt szabályrendszert, a banknak semmilyen kára nem származott a határidő csúszásból. Megalapozatlan és valótlan, hogy a felperes végül nem megfelelő minőségben végezte volna el a konkrét feladatot. Az új vezetővel azért nincsenek szakmai viták, mert ő nem rendelkezik elegendő tapasztalattal. A tanú is megerősítette, hogy a felperesnek a felettesével voltak konfliktusai, és jelezte a felperesnek többször az erőforrás problémákat, valamint hogy nincs tudomása arról, hogy az bank1 a jelentések tekintetében elmarasztalta volna a bankot, úgy emlékszik kedvező tendenciákat látnak. A felperesnek szakmai konfliktusa a tanúval nem

volt, de szűken nézve szakmai viták voltak, nem kommunikációs vagy személyes „azt nem nevezném szakmai konfliktusnak, mivel ahhoz két, a szakmában tapasztalt, ahhoz értő emberre van szükség”. Úgy véli, hogy a felsoroltak megfelelő alapokat adtak ahhoz, hogy felelős szakmai véleményt mondjon a felperes és amellett ki is álljon mind a bank érdekében, mind a csapata érdekében olyan vitában is, melyben szakmailag hozzá nem értő emberek (a tanú és tanú1) képviselnek szakmailag nem elfogadható szempontokat annak érdekében, hogy az ő feladatuk könnyebben befejezhető legyen, még annak ellenére is, hogy ezzel kockáztatják a bank bank1 oldali megítélését és az esetleges bírságokat is.

[48] tanú3 tanúvallomásával kapcsolatban előadta, hogy a tanú nem tudott konkrétumot mondani és vele a felperesnek szinte semmilyen kapcsolata nem volt adminisztrációs dolgokon és emberek felvételén felül. Egyébként a tanú nem igazán független, a férje továbbra is az alperesnél dolgozik. A felperes nem emlékszik olyan esetre, hogy nem megfelelően kommunikált volna a HR-rel, ha esetleg indulatosabb volt velük, az maximum azért lehetett, mert nem vették figyelembe a felperes naptárában lévő időbeosztását. A tanú vallomásából továbbá az tűnik ki, hogy a teljesítményértékelés kapcsán kétség nélkül elfogadták azt, amit a felperes felettese írt, annak ellenére, hogy elég tetemes cáfoló érvet és megjegyzést írt hozzá a felperes. A HR dolga lett volna kivizsgálni, hogy kinek van igaza, de ez nem történt meg.

[49] A teljesítményértékelés teljesen szubjektív, nagyon általános volt és hamis. Nem került tisztázásra, hogy mit jelent az elvárt szint, amitől a felperes elmaradt, semmiféle objektív mutató nem került rögzítésre. tanú6 vallomása egyértelműen cáfolta a kommunikációs vádakát, valamint alátámasztotta, hogy a kiadott feladat az alperesi szabályzat szerint nem a jelentéstételi területhez, hanem a market risk területhez tartozik. A jelentésszolgálati feladatokat, a koordinálási feladatokat a felperes megszervezte és elvégezte, a tanú megerősítette, hogy soha semmilyen kommunikációs problémát nem tapasztalt a felperessel kapcsolatban, melyről tanú7nak sem volt tudomása. tanú7 tanúvallomása alátámasztotta, hogy nem a felperes feladata volt likviditás kockázati ügyekben a kapcsolattartás, egyeztetés, hanem jellemzően felettesel tartotta a kapcsolatot. A tanú emellett megcáfolt több munkáltatói állítást az bank1 kapcsolattartással, kommunikációkkal és határidőkkel kapcsolatban. Azonban ezt az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe.

[50] Egyedül tanú6 és tanú7 tekinthető elfogulatlan tanúknak, mert nem kötődtek az alpereshez. A HR sem mérvadó abban a tekintetben, hogy a felperes a munkájában a társosztályokkal hogyan kommunikál, hiszen arra nem lát rá. A bíróság nem vette figyelembe, hogy nem két társterülettel dolgozott csak együtt, hanem kb. negyvennel.

[51] A bizalomvesztés csak kirívóan súlyos kötelezettségszegések kapcsán fogadja el a bírói gyakorlat okszerű indokként és az nem alakulhat személyes ellenszenv. Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a felperes 2021. február 1. napján írt elektronikus levelét. Egyértelműen kiderül, hogy a felperesben soha nem bízott a felettese, a levél azonban egy hivatalos figyelemfelhívás volt a felettes felé, melyre semmilyen segítséget nem kapott. A felperes elbocsátását követően a csapata jelentős része megvonta az alperestől a bizalmat,

hiszen öt ember elhagyta a területet, ez a teljes létszám több mint 40%-a. A levél tényleges üzenete, hogy a felperes és kollégái belepusztulnak a sok munkába és ha a felettes ezen nem változtat, ez etikai szabályzatba ütközik.

[52] A bíróság nem vette figyelembe ezen túl a felperes 12 beosztottjának egyértelműen pozitív értékelését, a compliance bejelentésben és jelentésben foglaltakat és az abban megállapított etikai vétségeket, a felperes 2021. január végi és február eleji problémákra felhívó leveleit, az elégedettségi kérdőívet, azt, hogy a felperes előző főnöke, aki tanúlnél sokkal tapasztaltabb szakember és vezető volt, a felperesnek megfelelő értékelést adott és az tanúlnél változott negatívra, holott a felperes ugyanúgy végezte a munkáját.

[53] A tartósan alacsony színvonalú munkavégzést az alperes sem okiratokkal, sem tanúkkal nem tudta bizonyítani, még tényállítást sem tett ebben a körben. Az alperesnek a több tucat vezetőből, akikkel a felperessel dolgozott, éppen azt a két-hármat sikerült beidéztetnie, akikkel szakmai érdekellentéte volt a felperesnek. Szakmai munkáját még a tanúk és a felettese is elismerték.

[54] Hivatkozott az etikai kódexben foglaltakra és arra, hogy azt a felettese megszegte, valamint, hogy a szabályok határozottan és egyértelműen tiltják, hogy bármiféle joghátrány érje azon munkavállalót, aki ezen joggal élve jóhiszemű bejelentést tesz. Az etikai szabályzatban benne van a HR is, akihez ilyen ügyben lehet fordulni. Mivel a felperes az e-mail-ben jelezte, hogy nem először fordult elő az atrocitás, a HR területnek kötelessége lett volna továbbítani a jelzést a compliance-nek. A felperes ezzel szemben két hétig nem kapott semmilyen jelzést. Az elsőfokú bíróság tanú magatartását nem értékelte. Furcsa véletlen, hogy tanú3 tanú április elején értesül arról, hogy a felperessel problémák vannak, pont akkor, amikor a felperes elküldte az ominózus levelet a vezetőjével való etikai problémáról. Az is furcsa, hogy a felperes etikai vétséget jelző levele után két hétre mondanak fel, míg a tanú vallomása szerint megállapítható, hogy kb. 2 hétig tart a felmondás elkészítése. Egyébként a felmondási indokkal kapcsolatban a felperest egyáltalán nem keresték meg. Amennyiben a felperes és munkahelyi vezetői közötti viszonyban ellentétek voltak és erről tudtak (pl. tanú3 tanúvallomása) akkor a HR terület miért nem tette meg a szükséges lépéseket az ellentétek elsimítása érdekében, vagy az ellentétek elsimításának módja az egyik érintett fél eltávolítása? A HR terület annak ellenére, hogy a felperes mind az e-mailben, mind a 360 fokos vezetői értékelésben jelezte a felettesével kapcsolatos problémákat, nem csinált semmit. Az alperes a munkavégzéshez nem biztosította a megfelelő szervezeti, személyi és tárgyi feltételeket. Nem biztosította, hogy munkavállalói tartózkodnak minden olyan magatartástól, mely munkatársaik irányában sértő, megfélemlítő, ellenséges vagy megalázó lehet.

[55] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tanúk vallomásait megfelelően mérlegelte és az egyéb bizonyítékokkal is egybevetette. A felperes egy nagy bank osztályvezetője volt, ami egy komplex munkakör, kiemelten magas fizetéssel és ahol széles körű feladatokat kell tudni egy vezetőnek

megoldani. Minden ilyen feladat, amit közvetlen felettese elvárt a felperestől, szorosan összefüggött a felelőssége alá tartozott területtel és teljes mértékben összhangban volt a felperes munkaköri leírásában foglaltakkal. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az Mt. 54. §-ában rögzített feltételek nem álltak fenn, továbbá a felperes maga is elismerte a tárgyaláson, hogy a felettesétől kapott feladatot nem látta el. tanú6 tanúvallomásaiban nem cáfolta a felmondás indokait, kijelentette ugyanis, hogy a társszervekkel való koordinációra nem látott rá, továbbá, ha a felperes adott egy feladatot, azt kellett végeznie, ha Norbi adott felperesnek, akkor azt neki is el kellett végeznie. A tanúk a vallomásaikat az igazmondásra való kötelezettségre kioktatás után tették meg. Sértő a felperes fellebbezésének a tanúkkal kapcsolatos véleménynyilvánítása. Az 50 oldalas felperesi fellebbezésből egyértelműen kiderül, hogy az alperesnél munkát egyedül ő végzett, mégpedig hibátlanul, megfelelő szakmai lelkiismeretességgel. Egyébiránt nem igaz az az állítás, hogy a felperes távozását követően a területen öt fő mondott fel, de még az sem, hogy a felperesnek 40 társterülettel kellett volna kapcsolatot tartania. Ezen megjegyzések irrelevánsak is.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[57] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban a bizonyítást kiegészítette és ez alapján megállapította, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával hozott érdemi döntése is helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – a bizonyítás és a jogi indokolás kiegészítésével – helybenhagyta.

[58] Alaptalanul hivatkozott a felperes fellebbezésében az indokolás nem világos voltára. Az Mt. 64. § (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontja szerint a világosság törvényi követelményének a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. A törvénynek ezekkel az alakiságokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. A világos felmondási indok tehát garanciális követelmény, a felmondás indoka ugyanis kötött, azt nem lehet tágítani. Ezért a világos felmondási indok a felmondás tartalmi bővítését megakadályozza (MDII.143). Az MK. 95. számú állásfoglalás és a bírói gyakorlat szerint a világosságnak megfelel, ha a felmondás megjelöli azt a tény, körülményt, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította és abból a munkavállaló számára megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkájára (BH2001.395, Mfv.I.10.287/2015/6). Emellett a világos indokot a címzett munkavállaló szempontjából kell megítélni (BH2004.51, BH2017.348).

[59] A másodfokú bíróság szerint a felmondás indoka világos, abból ugyanis beazonosíthatóak azok a konkrét tények, körülmények, amelyekre a munkáltató az intézkedését alapította és megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. A felmondásból nyilvánvalóan felismerhető annak indoka, nevezetesen, hogy az részben a felperes vezetői képességeinek a 2019. és 2020. évi teljesítményértékelés és egyéni riport ellenére történő változatlan nem megfelelő szintje, vagyis részben munkaviszonnyal kapcsolatos képességre alapított indok, de részben magatartásra alapított indok, amelyben két eset kiemelésre került: az egyik az, hogy a felperes felettese utasítása ellenére nem pontosította a specifikációt az bank1 felé a 2021. március 24-én érkezett bank1 hitelkeret adatbekérésre vonatkozóan, azt helyette egy társterületi vezető tette meg. A másik eset pedig 2020. decemberében történt, amikor a felperes ugyancsak elmulasztotta a társterületekkel az egyeztetést és emiatt nem került határidőben feltöltésre a kért dokumentum. A felmondás a vezetői képességek tekintetében hiányosságként tartalmazza a napi szakmai, személyi feladatok irányítását és szervezését, a folyamatos kapcsolattartást és kommunikációt a társterületekkel, a bank egyéb szervezeti egységeivel történő együttműködést, konkretizálja a Projekt neve projekt fejlesztésének nem megfelelő szakmai támogatását. Összefoglalóan is tartalmazza a felmondást, hogy a munkaviszony megszüntetése részben a munkavállaló magatartására, részben pedig munkavégzésének tartósan alacsony színvonalára tekintettel került sor, amely nagyfokú bizalomvesztést okozott.

[60] A felperes fellebbezésében nagyjából alaptalanul kifogásolta a jogi indokolási kötelezettség megsértését. A bírói gyakorlat szerint önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv.II.10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38374/2019/6). A Pp. 346.§ (5) bekezdése előírja, hogy a jogi indokolás tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat és szükség esetén azok értelmezését, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte. Az elsőfokú bíróság a Pp. 346.§ (5) bekezdésében foglaltaknak – egy kivétellel – eleget tett. Az elsőfokú bíróság valóban mulasztott, mert nem indokolta meg, hogy a felperes további bizonyítási indítványainak, a Felügyeleti Jelentések területre vonatkozó belső szabályzat és a negyedéves jelentés készítési statisztika bekérésére vonatkozó indítványt miért mellőzte. Ez utóbbit a másodfokú bíróság szükségtelennek találta, tekintettel arra, hogy az alperesi adatszolgáltatási késések összességének vizsgálata szükségtelen volt, nem a jelentések leadásának késése képezte a felmondás indokát. A másodfokú bíróság azonban szükségesnek tartotta a szabályzatok bekérésére vonatkozó bizonyítási indítványt annak eldöntése érdekében, hogy mi tartozott a felperes munkaköri feladatába. Ezért a másodfokú bíróság a bizonyítást kiegészítette ebben a körben.

[61] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. Az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a peres feleket a bizonyítási érdekről a 13. és 21. számú tárgyalási jegyzőkönyvben oly módon, hogy az alperesnek kell bizonyítania a felmondás indokának valóságát és okszerűségét, míg a felperest terheli – a perbeli időben alkalmazandó jogszabályi rendelkezések szerint – a bizonyítás a joggal való visszaélés körében. Az elsőfokú bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapította meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte és meggyőződése szerint bírálta el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt, nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívóan okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[62] A másodfokú bíróság röviden az alábbiakra utal: helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes 2019. és 2020. évi teljesítmény értékeléséből, mely „részben teljesült” megjelölést tartalmaz, a felperesnek egyértelműen tudomására kellett jutnia annak, hogy önértékelésével szemben két területen elmaradt a teljesítménye az elvárásoktól: a beosztott munkavállalók ugyan meg vannak vele elégedve vele, mint közvetlen vezetővel, de a felettese és az együttműködő partnerek lényeges problémákat jeleztek a munkavégzésével és a vezetői feladatainak ellátásával kapcsolatban. Egyértelműen tudta igazolni az alperes, hogy a felperes felettese visszajelzéseket adott a felperesnek, hogy nincs megelégedve a munkavégzésével, és meghatározta a fejlesztendő területeket is. Ennek érdekében szóbeli megbeszéléseket is kezdeményezett, illetve folyamatosan egyeztettek, a hibák és a javítások mibenléte és szükségessége a teljesítményértékelésekből is egyértelműen kitűnt. Az, hogy másokkal is elment a felperes felettese ebédelni, nem von le ebből a megállapításból. A felperes 2019. évi értékelése egyértelműen tartalmazta, hogy a felperesnek a társosztályokkal való együttműködés kapcsán „nagyon sokat kell fejlődnie”, a stílusán változtatni kell, a felperes túlzottan defenzív, tompítania kell a társosztályok és az emberei közötti potenciális konfliktusokat, nem élezni, jobban kell képviselnie a vezetés által megfogalmazott célokat. A felperes ezt a teljesítményértékelést nem vitatta. A 2020. évi teljesítmény értékelés ugyancsak minden kétséget kizáróan rögzíti, hogy a felperes felettese a társterületekkel való kommunikációban történő minőségi javítási célt egész évben kiemelten jelezte a felperesnek, de a felperes ennek ellenére nem tudott kellő mértékben javulni. Egész évben hangsúlyozta, hogy koordinálni, vitás kérdéseket megoldani sokszor személyes beszélgetésekben, telefonon hatékony, mégis többször elfordult, hogy a felperes ezt nem végezte el, hosszas, sértődött e-mailekben kommunikált és a szükségesnél gyakrabban eszkalálódtak a felperes felettesénél koordinációs feladatok, egyeztetések.

[63] Tény, hogy a felperes igazolta, hogy folyamatosan jelzést adott a felettesének az erőforrás problémákról, ám a felmondásban közöltek nem ezzel állnak összefüggésben, tekintettel arra, hogy abban a szükséges vezetői kompetencia, a társterületekkel való együttműködés hiánya, illetve a felettesi utasítás megsértése szerepel.

[64] A felmondás közvetlen kiváltó oka a 2021. március 24-i utasítás nem teljesítése volt, melyre tekintettel a levelezés és a részben ezzel kapcsolatos etikai vizsgálat anyaga becsatolásra került, továbbá tanúmeghallgatások is foganatosításra kerültek. A másodfokú eljárásban továbbá beszerzésre került a Felügyeleti Jelentések által koordinált, jogszabályon alapuló adatszolgáltatásokról és közzétételekről szóló szabályzat. A peranyagból megállapítható (29. sz. beadvány), hogy az alperesnél többször volt vita arról több osztály között, hogy egy adott adatszolgáltatásért ki felel. Ez a konkrét esetben is így történt, a perbeli feladattal, adatszolgáltatással kapcsolatban korábban kérdésként merült fel, hogy az melyik területhez tartozik. Ebben a konkrét esetben ez feloldásra került úgy, hogy a felperes felettese egyértelműen a felperes területét jelölte meg, mint ami az adatszolgáltatásért felelős. A felperes munkaköri leírásában kifejezetten szerepel a felügyeleti szervek részére történő adatszolgáltatások, jelentésszolgálati kötelezettségek határidőben és megfelelő minőségben történő teljesítésének biztosítása, a felügyeleti jelentések terület munkatársak szakmai munkájának megszervezése és irányítása, a vezetői feladatok ellátása, a Bank2kal kapcsolatos kommunikáció, a jelentés szolgálati feladatok megszervezése, kapcsolattartás és együttműködés a bank és a bankcsoport szervezeti egységeivel, valamint a közvetlen vezető által adott egyéb feladatok elvégzése.

[65] A másodfokú eljárás során beszerzésre került a Utasítás számavezérigazgatóhelyettesi utasítás, a szabályzat a felügyeleti jelentések által koordinált jogszabályon alapuló adatszolgáltatásokról és közzétételekről. Ebben meghatározásra került a rendkívüli adatszolgáltatás: e szerint rendkívülinek tekintendő minden, a nem jogszabályban előírt adatszolgáltatási kötelezettség. Amennyiben a bank olyan rendkívüli adatszolgáltatási kötelezettséget kap, amely jelen utasítás hatálya alá tartozik, akkor a vonatkozó értesítést haladéktalanul el kell juttatni a felügyeleti jelentések vezetője részére. De azokat a rendkívüli adatszolgáltatási értesítéseket is el kell küldeni részére, amelyekből nem azonosítható be egyértelműen, hogy jelen utasítás hatálya alá tartoznak-e.

[66] Önmagában az, hogy egy rendkívüli adatszolgáltatás tekintetében a felperes felettese több osztály közül végül is a felperes osztályát jelölte meg, mint olyat, akinek a feladatot el kell látnia, nem eredményezi azt, hogy az nem a felperes munkakörébe tartozott volna. A felperes felettese is elmondta tanúvallomásában, hogy az adatbekérés részben stratégiai rész, részben felügyeleti jelentések, részben pedig a kettő együttműködésébe tartozó feladat volt, a specifikáció tisztázására és a koordinálására kérte fel a felperest. Ez egy új feladat volt, belefért a munkakörébe, figyelemmel arra, hogy a megszokott jelentéseken túl a felperesnek új, akár határterületeket érintő feladatokat is kötelessége ellátni a munkaköri leírása alapján, melyben egyébként szerepel az is, hogy vezetője által rá osztott feladatokat is el kell látnia a felperesnek. A konkrét esetben nem volt kétséges, hogy a felperes felettese ezt a feladatot a felperesre szignálta. A felperes maga is elismerte a másodfokú eljárásban előterjesztett 2023. május 15-i beadványában, hogy a konkrét feladat, az teszt neve likviditási stresszhez kapcsolódó adatgyűjtés rendkívüli, nem rendszeres adatszolgáltatás volt, mely nem tartozott a szabályzat hatálya alá. Önmagában az, hogy az alapjául szolgáló rendszeres jelentések nem a felperes területéhez tartoztak, jelentőséggel nem bír, a konkrét esetben kijelölhető volt a felperes a koordinációs feladat ellátására, aki saját előadása szerint is megkezdte a feladatot. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy ez a felperes munkaköri feladata volt.

[67] A Utasítás számavezérigazgatóhelyettesi utasítás, a szabályzat a felügyeleti jelentések által koordinált jogszabályon alapuló adatszolgáltatásokról és közzétételekről rögzítette a feladatok megosztását az adatszolgáltatás résztvevői között: a koordináló felelős feladatává tette, hogy meghatározza az adott jelentés összeállításának részletes folyamatát, az adatszolgáltatásba bevont szervezeti egységeket, illetve az általuk betöltött szerepköröket, megszabja az adatszolgáltatásban résztvevők részére kötelező határidőket, valamint monitorozza azok betartását. Bevonja a szakmai területeket (szakmai felelős, adatszolgáltató terület) legfőképp az adatszolgáltatásokhoz szükséges szakmai specifikáció lekérdezések elkészítésébe, illetve a kész jelentések szakmai felügyeletében. A koordináló felelős kapcsán a szabályzat tartalmazza, hogy új jelentés elrendelés esetén a BIC bevonásával meghatározza az Adatszolgáltató és Szakmai Felelős területeket, majd haladéktalanul értesíti az Adatszolgáltató, illetve a Szakmai Felelős szervezeti egységet a kötelező határidőről, hogy az adott egységnek rendelkezésre álljon a jelentés összeállításához a lehetőség szerinti legtöbb munkaidő. Igény esetén részt vesz a feladat értelmezésében, az adatszolgáltató és a szakmai felelős támogatásában, illetve szükség esetén megkeresi az adatszolgáltatást elrendelő hatóságot, ezt kifejezetten is tartalmazza a szabályzat. A felperes a másodfokú eljárásban, a 2023. május 15-én előterjesztett beadványában maga is elismerte, hogy a konkrét esetben egy rendkívüli jelleggel bekért az teszt neve célikviditási stresszteszthez kapcsolódó adatgyűjtésről volt szó, mely nem is tartozik a szabályzat hatálya alá csak az teszt neve likviditási stresszteszt alapjául szolgáló jelentés neve és jelentés neve1 jelentések tartoznak a szabályzat hatálya alá, mint rendszeres adatszolgáltatási kötelezettségek és ezen jelentések esetében nem a felügyeleti jelentések a szakmai felelős, hanem a likviditási és piaci kockázat terület. A konkrét feladat az teszt neve likviditási stresszteszthez kapcsolódó adatgyűjtés nem rendszeres adatszolgáltatás volt és nem tartozik a szabályzat hatálya alá. Maga is elmondta, hogy joga volt a szabályzat alapján a szakmai felelőst az adatszolgáltatást bevonni a specifikációba, mielőtt az bank1-vel egyeztet. A felperes munkaköri leírásában is szerepelt a Bank2kal kapcsolatos kommunikáció, a szabályzat szerint is a koordináló felelős igény esetén részt vesz a feladat értelmezésében, szükség esetén megkeresi az adatszolgáltatást elrendelő hatóságot és kifejezetten erre utasította a felperest a felettese is. Egyértelműen megállapítható, hogy kifejezett felettesi utasítás ellenére nem a felperes egyeztetett az bank1-vel, hanem egy másik szakterület munkatársa, holott az egyeztetés a felperes feladata lett volna e szabályzatok alapján is. Az, hogy a koordináló felelős bevonja a szakmai területeket a szakmai specifikáció lekérdezésébe, nem egyenlő azzal, hogy neki abban nem kell részt venni, a hatósággal való egyeztetésre nem köteles.

[68] Helytállóan hivatkozott az alperes arra a fellebbezési ellenkérelmében, hogy a koordinációs szerepkört betöltő szervezeti egység feladata és felelőssége az elrendelő szervezetekkel és az adatszolgáltatókkal történő egyeztetések és konzultációk lefolytatása. A felettes tanúvallomása, az ezzel egyező okirati bizonyítékok, e-mailek, valamint az etikai jelentés anyaga és annak során a felettes meghallgatása is alátámasztja, hogy a felettes a felperest utasította a specifikáció tisztázására, majd amikor a felperes ezt nem végezte el és a felettese ezt számon kérte a felperestől, a köztük lévő szakmai vitában a felperes lecsapta a telefont, befejezte a hívást és megígérte, hogy vissza fogja hívni a felettest, ez azonban nem történt meg, holott a felettes ezt e-mailben és SMS-ben is kérte. Egy másik dolgozó pótolta a mulasztást, így valótlannul állította a felperes, hogy a feladatot elvégezte, azt helyette más végezte el. A feladat március 24-én megérkezett, a felettes március 25-én a specifikáció azonnali pontosítására utasította a felperest azzal, hogy jelenleg úgy tűnik, hogy „nem a te értelmezésed alapján készült a riport...Azt add meg, amit az bank1 elvár. Ha szükséges, tisztázd az bank1-vel”. A hatóságokkal való egyeztetés a felperes munkaköri feladata volt, és

a felettes utasítása alapján is köteles volt eleget tenni az utasításnak. A felperes a specifikáció pontosítása helyett, melyben meg kellett volna adnia a társterületnek a fel nem használt hitelkeret pontos definícióját, azt írta másnap reggel 8 óra 43 perckor, hogy „Az én szigorúan számviteli értelmezésem [...] szerint a következőt kéri az bank1 [...] kérném az teszt neve felelős szakmai területét és a likviditás kockázati területet, hogy nyilatkozzanak szakmailag, hogy az értelmezésem helyes-e [...] Amennyiben a véleményük megfogalmazásához további kérdéseik vannak, akkor kérem, írják meg és én továbbítom az bank1 felé.” Ez egyértelműen nem a felettes utasításának megfelelő feladat ellátás volt. A felperes helyett a társterület vezetője látta el a feladatot még az ezt követő délelőtti órákban. A becsatolt iratok szerint felettes március 26-án 10 óra 58 perckor írt levelet, mely szerint rákérdezett az bank1-nél a specifikációra. Megalapozottan sérelmezte a felperes felettése, hogy a felperes ezt egyszerűen jóval korábban is tisztázhatta volna.

[69] Nem alapos a felperes azon hivatkozása sem, hogy nem volt elegendő idő a feladat kivitelezésére, mert már a telefonbeszélgetést megelőzően is ismert volt a feladat. A felperes felettésének pedig joga van konkrét esetben a felperest és más beosztott vezetőket utasítani a konkrét feladatellátás mikéntjére, lévén ő rendelkezik utasítási, irányadási jogkörrel. A felettes tanúvallomása igazolta továbbá a decemberi késést.

[70] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes a tanúk általános nyilatkozataira, elfogultságára, és arra, hogy nem láttak rá az ő területére. A következőkes bírói gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3) önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanú a munkáltató alkalmazásában áll vagy részére más jogviszonyban munkát végez, vele gazdasági kapcsolatban áll, elfogultságot nem jelent. A tanúvallomásokban ellentmondások – sem a saját, sem más tanúk előadásával vagy az okirati bizonyítékokkal való összehasonlításban – nem voltak fellelhetők és olyan tények, körülmények sem merültek fel, amelyek miatt a tanúk elfogultságára, vallomásuk valótlán tartalmára lehetne következtetni. A tanúvallomások összhangban álltak egymással és az okirati bizonyítékokkal. A vezető tanúk dolgoztak a felperessel és a felperes munkavégzéséről saját tapasztalatot szereztek, erről számoltak be a tanúvallomásukban. Egyébiránt a felperes a 2021. szeptember 2-án csatolt levelezés szerint 2020. november 19-én maga jelentette be tanú2t a 360 fokos vezetői értékeléshez olyan vezetőként, akivel többször dolgozott. Megalapozatlan a túl általánosító nyilatkozatokra vonatkozó érvelés is. A meghallgatott tanúk több konkrétumot is mondtak, de összefoglaló jelleggel is alátámasztották a nem megfelelő együttműködést.

[71] A felperes felettése nem minősült ellenérdekű félnek, önmagában az, hogy a meghallgatását megelőzően a peres iratok egy részét ismerte, nem jelent kizárási okot vagy elfogultságot, tanúvallomását az egyéb peradatokkal összevetve kellett értékelni, azokkal pedig összhangban volt.

[72] A felperes nem vitatta, tanú4 tanúvallomása és az e tárgyban csatolt levelezés is alátámasztja, hogy a felperes egy korábban meghatározott belső határidőt elmulasztott, a mulasztást azonban nem jelezte a társterület vezetőjének előre, hanem, amikor a társterület

vezetője rákérdezett, akkor visszaírt, hogy „NEM TUDUNK MINDENT EGYSZERRE, ez januárra marad”. A tanú megalapozottan kifogásolta a felperes határidő mulasztásra vonatkozó előzetes jelzésének hiányát és nem megfelelő kommunikációját, mely ugyancsak alátámasztotta a felmondásban foglaltakat.

[73] tanú4 tanúvallomása teljes mértékben alátámasztotta, hogy a felperessel parttalan szakmai viták alakultak ki, melynek eredményeképpen már konfliktus elkerülő magatartás tanúsított oly módon, hogy inkább megcsinálta azt, ami a felperes feladata lett volna. A felperessel kapcsolatban ugyanis elvesztette a hitét, hogy megfelelő minőségű munkát tud adni. tanú5 ugyancsak a társszervekkel való kapcsolattartás területén állandósult problémákat igazolta tanúvallomásában, valamint a nem megfelelő együttműködést, tájékoztatást, koordinációt. tanú2 tanúvallomása is bizonyította, hogy nem volt megfelelő az együttműködés a felperessel. tanú3 tárgyaláson tett tanúvallomása és etikai eljárásban tett nyilatkozata is alátámasztja a felperes nem megfelelő együttműködését. Elmondta, hogy a felperessel neki is sok problémája volt a munkája során, sokszor indulatosan válaszolt, a telefont nem vette fel, nem hívta vissza és rengeteg e-mailre nem válaszolt, a folyamatokat egyszer sem sikerült hibátlanul véghez vinnie. A HR operációs kollégái is többször jelezték, hogy minősíthetetlen stílusban kommunikál velük. Nehéz volt vele társterületként együttműködni.

[74] Igazolt, hogy a felperes a koordinációs feladatok ellátásában és a társosztályokkal való együttműködés során nem megfelelően járt el, ezt a meghallgatott tanúvallomások is alátámasztották. Önmagában az, hogy a felperes csapata, csapattagjai a felperest pozitívan értékelik, ezt nem cáfolják, mert a beosztottakkal való megfelelő együttműködés a vezetői kompetenciáknak csak egy részét képezik. tanú6 Mónika pedig tanúvallomásában egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a társszervekkel való koordinációra nem látott rá. Amellett, hogy a felperes beosztottaként a felperest vezetőként dicsérte, a társszervekkel való együttműködés megítélése nem tartozott a tanú feladatai közé és nem is volt arra rálátása. Ugyancsak nem a beosztott munkavállaló jogosult annak megítélésére, hogy egy jelentéstételi kötelezettséggel kapcsolatban melyik terület a felelős. Mindezek alapján tanú6 tanúvallomása az egyéb bizonyítékokat és a többi tanú vallomását nem cáfolta.

[75] tanú7 tanú az bank1 alkalmazásában és nem az alperes alkalmazásában áll, tanúvallomása szerint jellemzően felettessel tartotta a kapcsolatot, de előadása szerint ebben a konkrét esetben nagyobb körben folyt az egyeztetést, nem tudott olyan személyt mondani, akivel kizárólagosan egyeztetett volna. Önmagában az, hogy a tanú egyéb esetekben leginkább felettessel egyeztetett, nem cáfolja, hogy a konkrét feladat a felperesre került kiszignálásra és a munkaköri feladata, valamint a felettese kifejezett utasítása folytán az ő feladata volt az egyeztetés.

[76] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, mind a képességre alapított indok, mind a kötelezettségszegés tekintetében. A felperes a vezetői feladatát képező, a feladatok

ellátásához szükséges aktív közreműködést a társosztályokkal és a felettesével nem tudta megvalósítani.

[77] tanú3 tanú releváns nyilatkozatot tett a joggal való visszaélés körében, ugyanis igazolta a felperes felettesének azon tanúvallomását, hogy a felperes felettese már hosszabb ideje jelzett problémákat a felperessel kapcsolatosan és hogy próbálta a felperest fejleszteni még akkor is, hogy ha ez nem olyan módon történt, miként azt a felperes elvárta volna (erőforrás fejlesztéssel). Elmondta továbbá, hogy a részben teljesült minősítés az utolsó előtti, jellemző az alperesnél ilyen esetben a munkaviszony megszüntetése. A március 29-i levéllel kapcsolatban tanúvallomásában elmondta, hogy a március 29-i levelet követően felhívta a felperest, rákérdezett, hogy mondjon konkrétumokat azzal kapcsolatban, amit etikai problémának gondol, mindegyik alkalommal azt mondta, hogy nem tud konkrétumokat mondani, mert nem emlékszik rá. Tájékoztatta a felperest arról is, hogy ez nem a HR feladata, a compliance felé kell bejelenteni, és ők vizsgálják ezt ki. Becsatolásra került a visszaélés-bejelentő rendszerről szóló utasítás, melynek IV. fejezetében szerepel, hogy milyen bejelentési csatornák vannak, ezt a felperesnek tehát egyértelműen tudnia kellett. Mindezekből egyértelműen látszik, hogy nem a HR-nek volt a feladata az etikai vizsgálat lefolytatása, de tanú3 a szükséges tájékoztatást megadta a felperesnek. A felperes a compliance felé bejelentést ekkor nem, csak a felmondást követően tette meg (délután 6 óra 53 perckor, míg a felmondást aznap, 11 óra 44 perckor kísérelték meg átadni, de a felperes annak átvételét megtagadta), ezért az nem lehetett a felmondás oka. Emellett a tanúvallomások, különösen a felperes felettese és a HR generalista tanúvallomása egyértelműen igazolta, hogy milyen folyamat vezetett a felmondáshoz és hogy a felmondás valós oka azonos a felmondásban szereplő indokkal. A HR generalista tanúvallomásában azt is elmondta, hogy nem tudott a felmondás közzéadásáról, hogy a bejelentés megtörtént-e a compliance felé. Önmagában az, hogy az etikai vizsgálat összefoglaló jelentése megállapította, hogy a felperes felettese legalább egy esetben elfogadhatatlan stílusban beszélt telefonon a közvetlen beosztottjával, joggal való visszaélést nem igazol. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a vizsgálat szerint ezen konkrét eset 2019. novemberében történt.

[78] A másodfokú eljárásban a felperes által indítványozott további bizonyítás lefolytatása (a regul képernyőképek teljes körű nyilatkoztatására, valamint a mellékletek hiteles verziójának becsatolására) a fentiekre tekintettel szükségtelen volt, a tényállás – a felperes nyilatkozataira is figyelemmel - tisztázott és teljeskörű.

[79] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy joggal való visszaélés nem történt, ezért a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[80] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perkölségének megfizetésére, melynek összege az alperes költségelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[81] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket a felperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni. Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

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

Budapest, 2023. május 23.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró