



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.279/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a meghatalmazott1 (Cím3., ügyintéző: dr. Szabó Imre jogi ügyvivő tisztviselő) által képviselt **Felperes1** (Cím1) **felperesnek** a dr. Király György kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperes** ellen írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.483/2021/18. számú ítélete ellen a felperes által 19. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – 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 9.000.- (kilencezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 24.000 (huszonnégyezer) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperes alkalmazásában forgalmi szolgálattevő munkakörben. Az alperes Etikai Kódexe „Általános elvárások” címszó alatt úgy rendelkezik, hogy a munkatársaknak tisztelettel és megbecsüléssel kell kollégáikra tekinteniük. Ennek értelmében munkájukban támogatniuk kell egymást.

[2] Az alperes 2021. július 19. napján szolgálati megrovásban részesítette a felperest, mert július 3-án nem az előírt időben adta át a szolgálatot és az átadás során az elmaradt tolatási feladat végrehajtását nem adta át. A felperes az állomás vezetésének kritizálásával, méltatlan magatartás megnyilvánulásával volt elfogulva, mellyel megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakat és az Etikai Kódexben rögzített elvárásokat.

[3] Az alperes a 244/241. számú „GSM-R teljes üzem elrendelése” tárgyú parancskönyvi rendelkezésben a GSM-R tesztidőszak végeztével, 2021. november 1-jétől elrendelte a teljes GSM-R üzemet azzal, hogy innentől a mozdonyvezetők számára kötelező a GSM-R rendszer használata. A felperes a parancskönyvi rendelkezést 2021. október 2. napján aláírásával igazoltan tudomásul vette.

[4] A felperes 2021. november 2. napján a forgalomban közlekedő 9307 számú vonat mozdonyvezetőjét szolgálati mobiltelefonján felhívta és gorombán, durván rendre utasította őt azért, mert rádióan nem lehetett őt elérni. A mozdonyvezető jelezte a felperesnek, hogy a GSM-R rendszeren be van jelentkezve, mire a felperes kiabálva közölte vele, hogy ne használja a GSM-R rendszert, mert neki nincs ideje arra, hogy azon keresztül hívja őt. Ezt követően a mozdonyvezető mozdonyvezetői eseményjelentésben rögzítette a történeteket, melyben leírta, hogy bekapcsolt GSM-R rendszeren bejelentkezve közlekedett, amikor csörgött a szolgálati mobilja és a keleti toronyból úgy „leb...ták, hogy leégett a haja”, mert nem lehet őt rádióan elérni. Mikor közölte, hogy be van jelentkezve GSM rádióan, még jobban kiabáltak vele és azt mondták neki, hogy ne használja a GSM-R rendszert, mert nekik erre nincs idejük. Jó lenne, ha a forgalmászokat is eligazítanák, mert így nem lehet dolgozni, a szabályokat betartotta és ordítottak vele „mint a sakál”. Az eseményjelentést követően a forgalmi csomóponti főnökség vezetője megkérte az állomásfőnököt az eset kivizsgálására. Az állomásfőnök felment a toronyba és megkérdezte, hogy ki volt az a kolléga, aki csúnyán beszélt a mozdonyvezetővel. A felperes elismerte, hogy ő volt az, aki hangosabban, durvábban, csúnyán beszélt vele. Ezt követően a forgalmi csomóponti főnökség vezetője vizsgálatot rendelt el. A vizsgálóbiztos a felperest meg kívánta hallgatni, ám a felperes a meghallgatáson jelezte, hogy az ügyel kapcsolatban nem kíván nyilatkozni semmit és hogy az eseményt követően a mozdonyvezetővel telefonon a nézeteltérést kölcsönösen rendezték.

[5] Az esemény miatt a felperest a munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. november 17. napján szolgálati megrovásban részesítette amiatt, mert a felperes a mozdonyvezetőt leteremtette, kiabált vele, mely magatartásával az alperes Etikai Kódexét és az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakat sértette. Tartalmazta az intézkedés, hogy az utólagos nézeteltérés rendezése a viselkedési norma megszegését nem teszi meg nem történté.

[6] Az ügyben érintett mozdonyvezető 2021. december 6. napján „eseményjelentés pontosítása” tárgyú elektronikus levelet küldött a forgalmi csomóponti főnökség vezetőjének, melyben elmondta, hogy az esemény jelentése nem arra volt kihegyezve, hogy a táblakezelővel volt problémája, hanem arra, hogy a rádió használatának módja az átmeneti időszakban nem volt mindenkinek egyértelmű és ezért történt nézeteltérés. Utólag beszélt az

érintett táblakezelővel, tisztázták a félreértést. A táblakezelő elmondta azt is, hogy neki egy kicsit kiabálósabb az alapstílusa, ezért gondolta azt, hogy kiabál vele a telefonba. Nem az volt a célja, hogy bármilyen büntetést kapjon az érintett táblakezelő és kérte, hogy a munkáltató tekintsen el a dolgozó felelősségrevonásától.

[7] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. december 7. napján a szolgálati megrovást visszavonta és azonos indoklással írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest.

Kereset és ellenkérelem

[8] A felperes keresetében az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy vétkes kötelezettségszegést nem valósított meg, a konkrét telefonbeszélgetés során vulgáris kifejezést nem használt, a kiabálás nem volt indulatos. Azért kiabált, mert a toronyban nagy volt a hangzavar. Egyúttal hivatkozott joggal való visszaélésre is, melynek kapcsán előadta, hogy az alperesnek volt egy vélelme – történt valami – azonban nem történt semmi, és mégis meghozott egy írásbeli figyelmeztetést, ami mintegy „pótszer”ként funkcionált, az alperes vélt igazát szolgálta. Előadta, hogy az intézkedés „helyettesítő eszköz” volt azért, mert „a főnöknek mindig igaza van”.

[9] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az intézkedés jogszerű. A felperes vétkes kötelezettségszegést követett el, joggal való visszaélés nem történt. Az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel felhívja a munkavállaló figyelmét az általa helytelenített magatartástól való tartózkodásra, illetve a szabályszegést a rosszallása kifejezésével szankcionálja. A felperes esetében nem egyszeri felindult állapot kialakulásáról és kivételesen előforduló kiabálásról van szó, munkahelyi viselkedésére általánosan jellemzőek az indulatos megnyilvánulások. A kifogásolt felperesi magatartás munkáltatói értékelésére az arányosság és fokozatosság követelményeire figyelemmel került sor, értékelve azt a tényt is, hogy a felperes 2021. július 19. napján szolgálati megrovásban részesült. A mozdonyvezető később írt elektronikus levele nem vitatja a felperes általi sértő kijelentések megtörténtét. Hangsúlyozta, hogy a legenyhébb munkáltatói intézkedés került alkalmazásra a bizonyítottan bekövetkezett kötelezettségszegéssel szembeni munkáltatói rosszallás kifejezése érdekében.

Az elsőfokú bíróság döntése

[10] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a perbeli írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési jogából fakad. A Kúria az Mfv.10.354/2017. számú döntésében rámutatott arra, hogy az Mt. 11. §-ában rögzített munkáltatót megillető ellenőrzési jog kiterjed a munkavállalót terhelő kötelezettségek

betartásának ellenőrzésére, mellyel összefüggésben megilleti az a jog, hogy kötelezettségszegések esetén megkövetelje a munkavégzésre és együttműködésre vonatkozó előírások betartását. Ennek eszköze a munkavállaló figyelmének erre történő felhívása, mely intézkedés tehát a munkavégzés szükséges feltételeit, köztük a munkafegyelmet hivatottak fenntartani. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a jogvitában az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a munkáltatói intézkedés tartalmilag megalapozott, a felperes terhére rótt kötelezettségszegés megvalósult. A felperes az előadása során nem vitatta, hogy 2021. november 2-án a 9307 számú mozdonyvezetővel telefonon beszélt. A felperes azt is elismerte, hogy emeltebb hangnemet használt a beszélgetés során, ugyanakkor azzal védekezett, hogy vulgáris kifejezést nem használt és azért használt emelt hangnemet, mert a munkavégzés helyén nagy volt a zaj. Állította, hogy nem viselkedett indulatosan.

[11] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás eredményeképpen azt állapította meg, hogy a felperes 2021. november 2. napján a mozdonyvezetőt gorombán, durván rendre utasította (a mozdony vezetőjét „lebaszta”). Ezen megállapítást maga a mozdonyvezetői eseményjelentés és tanú2 tanúvallomása támasztotta alá. tanú2 elmondta tanúvallomásában, hogy amikor felment a toronyba és ott megkérdezte a dolgozóktól, hogy mi volt ez, ki beszélt csúnyán a mozdonyvezetővel, akkor a felperes jelezte, hogy ő beszélt a mozdonyvezetővel, és azt is mondta, hogy hangosabban, durvábban, csúnyán beszélt vele. A felperes azon hivatkozása ugyan bizonyítást nyert, hogy a munkavégzése során emeltebb hangot kellett használnia a toronyban lévő magas zajszint miatt, ugyanakkor a mozdonyvezetői eseményjelentésben használt kifejezések nem csupán kiabálásra utalnak, hanem a felperes által használt hangnem indulati töltetére, annak durva és goromba mivoltára is. Ugyanezt tanúsítja tanú2 tanúvallomása is. Az elsőfokú bíróság emellett értékelte a mozdonyvezető által 2021. december 6-án írt emailt, amiből az volt megállapítható, hogy a mozdonyvezető célja az volt, hogy a felperes felelősségre vonására lehetőség szerint ne kerüljön sor. Ugyanakkor az elektronikus levél nem tartalmazta a korábbi nyilatkozatai visszavonását, emellett az jóval később született, mint az eseményjelentés. A felperes magatartásának akceptálható oka sem volt, a konfliktus ugyanis éppen abból eredt, hogy a felperes nem a munkáltatói utasítás szerint járt el és az előírt GSM-R rendszert nem használta. Azzal, hogy a felperes elfogadható indok nélkül gorombán, durván rendre utasította a mozdony vezetőjét, megsértette az alperes Etikai Kódexében foglaltakat és az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjában foglaltakat.

[12] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy azzal, hogy a szolgálati megrovás visszavonására sor került, gyakorlatilag a munkáltatói jogkör gyakorlója a december 6-i elektronikus levélben foglaltakat értékelte. Ezt egyébként a munkáltatói jogkör gyakorlójának tanúvallomása is alátámasztotta.

[13] Az elsőfokú bíróság szerint a joggal való visszaélésre történő felperesi hivatkozás ellentmondásos volt: egyrészt mert a felperes úgy nyilatkozott, hogy miután konkrét, valós normasértés nem nyert igazolást, a munkáltatói intézkedés a joggal való visszaélés eseteként értékelhető, ennek megfelelően jogellenes. Ugyanakkor az összefoglaló előkészítő irat második pontjában már azzal érvelt, hogy amennyiben a munkáltatói intézkedés formálisan jogszerű, úgy hivatkozik rendeltetésellenes joggyakorlásra. A következő ítélezési gyakorlat értelmében a joggal való visszaélés kizárólag egy formailag

jogszerűnek tűnő munkáltatói intézkedés kapcsán állapítható meg. Ez a perbeli esetre vetítve azt jelenti, hogy csak tartalmilag megalapozott írásbeli figyelmeztetés esetén lehetne arra hivatkozni. Ha ugyanis az írásbeli figyelmeztetés tartalmilag megalapozatlan, akkor az intézkedés jogellenes. Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy ha a munkavállaló a vétkes kötelezettségszegést elköveti, úgy joggal való visszaélés általában fel sem merülhet, mert egy tartalmilag megalapozott munkáltatói írásbeli figyelmeztetés az abban foglalt, bizonyított vétkes kötelezettségszegés jogszerű következménye. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság megállapította, hogy munkáltatói joggal való visszaélésre utaló körülmény az eljárás során nem bizonyosodott be.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[14] 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. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróságnak elsődlegesen azt kellett vizsgálni, hogy a felperes valóban elkövette-e a vétkes kötelezettségszegést. Az alperes a rá háruló bizonyítási érdeknek nem tett eleget. Az alperes kísérletet sem tett annak bizonyítására, hogy a felperes valóban minősíthetetlen stílusban és hangnemben kommunikált volna a mozdonyvezetővel. Nem felel meg a valóságnak az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy azt, hogy a felperes a mozdonyvezetőjét gorombán, durván rendre utasította, a mozdonyvezetői eseményjelentés és tanú2 tanúvallomása alátámasztották. A felperes ugyanis tanú2 kérdésére mindösszesen azt ismerte el, hogy ő beszélt a mozdonyvezetővel. A tanú továbbá a kérdését egy előfeltételezés, vélelem alapján tette fel a felperesnek, miután tanú1 tolmácsolásában szerzett ismeretet a bejelentésről. Ennek folytán a felperesnek a beszélgetés tényét elismerő válaszát is kiterjesztő módon értelmezte. Az eseményjelentés sem igazolja, hogy sértő hangnemben történt volna a beszélgetés. Hangsúlyozta, hogy a bizonyítási eljárás alátámasztotta, hogy a felperes munkakörnyezetében ez a hangnem nem kirívó. tanú2 is elmondta tanúvallomásában, hogy a felperes hanghordozása magas, jellemző rá az emeltebb hanghordozás. Ez egyébként a forgalmi szolgálattevőknél munkaköri betegség. Ezt egyébiránt tanú1 is megerősítette tanúvallomásában. Miután a vétkes kötelezettségszegés bizonyítást nem nyert, csupán a sértett szubjektív érzékelése jelent meg a leírt bejelentésben. Mindazonáltal – megismerve a felperes konkrét munkavégzésével összefüggő, a tanúk által is megerősített pszichoszociális és fizikai körülményeket – a felperes esetleges indulatos, hangos kommunikációja (ami jelen esetben nyilvánvalóan nem zárható ki) is méltányolható körülmény.

[15] Emellett előadta, hogy az elsőfokú bíróság azon indokolása, hogy amennyiben a munkáltatói intézkedés tartalmilag megalapozott, azaz az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló vétkes kötelezettségszegést a munkavállaló elköveti, úgy a munkáltatói joggal való visszaélés általában fel sem merülhet, teljes mértékben kiüresíti a rendeltetésellenes joggyakorlás alkalmazhatóságát. A munkáltatói jogkör gyakorlója saját vélelmekre (szoros összefüggésben a felperes személyiségével, saját korábbi vezetői tapasztalatával) alapozta intézkedését.

[16] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helyes ténybeli és jogi indokai alapján. Előadta, hogy tanú² tanúvallomásában elmondta, hogy a toronyban azt a kérdést tette fel az ott jelenlévőknek, hogy „ki, (melyik munkavállaló) beszélt csúnyán a mozdonyvezetővel”. Ebből következően a felperes nem jelezhetette csupán a beszélgetés megtörténtének tényét, hanem a feltett kérdésre elismerte az általa folytatott durva beszédet. Kiemelte, hogy az állomásfőnök nem célirányosan a felperesnek tette fel a kérdést, így a felperes által hivatkozott „előfeltételezés vagy vélelem” sem állja meg a helyét. Az eseményjelentés a mozdonyvezetőt a felperes részéről ért sértő megnyilvánulásokat tartalmazza, az minden kétséget kizáróan utal az indulatos kiabálásra, a goromba, durva hangnemre. Arról szó sem lehet, hogy a felperes pusztán a toronyban lévő zajszint miatt kiabált volna. Így az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen állapította meg, hogy a felperes elfogadható ok nélkül beszélt a mozdonyvezetővel durva, goromba hangnemben. A felperes indulatos kiabálását semmilyen – a felperes által hivatkozott – pszichoszociális vagy fizikai munkakörülmény nem teheti méltányolhatóvá.

[17] Az elsőfokú bíróság ítéletében azt is megállapította, hogy az írásbeli figyelmeztetés tartalmilag megalapozott volt és azzal kapcsolatban joggal való visszaélésre utaló adat nem merült fel. Hangsúlyozta, hogy az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amely kiterjed a munkavállalói kötelezettségek betartására azáltal, hogy a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét az általa helytelenített magatartástól való tartózkodásra, illetve a szabályszegést a rosszallása kifejezésével szankcionálja. A munkáltatói jogkör gyakorlója nem hátrányos jogkövetkezményt szabott ki, hanem csak az írásbeli figyelmeztetés jogával élt. Ez a körülmény is alátámasztja, hogy a szükségesség, arányosság és a fokozatosság követelményeit teljes mértékben betartotta.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[19] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával hozott érdemi döntése is helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján - helyes indokainál fogva - hagyta helyben.

[20] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül az alábbiakra mutat rá:

[21] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. 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. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és ez alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt, nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[22] Az elsőfokú bíróság egyenként és összességében is értékelte a 2021. november 2-i mozdonyvezetői eseményjelentést, melyből egyértelműen kiderül, hogy nem csak hangos beszédéről, kiabálásról volt szó, hanem a felperes, mint forgalmi szolgálattevő ordítva leteremtette indok nélkül a szabályszerűen eljáró mozdonyvezetőt. Értékelte a 2021. december 6-i eseményjelentés pontosítását, valamint a felperes személyes előadását, a 2021. november 15-i személyes meghallgatását a vizsgálóbiztosnál, és a tanúk vallomását. A felperes személyes előadásából, valamint a tanúk vallomásából az is kitűnik, hogy a felperes az esetet követően békítő jelleggel többször is felkereste a mozdonyvezetőt és a nézeteltérést rendezték. Mindezekből egyértelműen megállapítható, hogy a felperes valóban nem megengedhető módon kommunikált a munkatársával, a mozdonyvezetőt indokolatlanul és gorombán leteremtette. A felperes is tisztában volt azzal, hogy hibázott és ezt a hibát a mozdonyvezető személyes megkeresésével kívánta orvosolni. Ennek értékelése történt meg akkor is, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a szolgálati megrovást visszavonta és helyette írásbeli figyelmeztetést alkalmazott. A munkáltatói jogkör gyakorlója, tanúl tanúvallomásában elmondta, hogy a vétkes kötelezettségszegésnek van mértéke. Értékelte a mozdonyvezető írásos levelében foglaltakat és arra a következtetésre jutott, hogy a mozdonyvezetői eseménylevelben foglaltaknak – ha fogalmazhat így – nagyobb volt a füstje, mint a lángja. De ha a felperes tartotta volna magát a szabályokhoz, akkor a konkrét eset elkerülhető lett volna, akár úriemberhez méltó viselkedéssel is. A tanú elmondta azt, hogy fontosabbnak tartotta az írásbeli figyelmeztetésben a mozdonyvezetőt ért atrocitást, mint az a szakmai etikai problémát, hogy a felperes ismételten megkérdőjelezte a szakmai utasítást.

[23] Mindezek igazolják, hogy megvalósult a vétkes kötelezettségszegés még akkor is, hogy ha az nem volt súlyos mértékű. Ezzel arányos intézkedés volt a kiszabott írásbeli figyelmeztetés, mely a munkafegyelem betartására irányul, egy világos jelzés volt a felperes részére a nem megfelelő magatartásról és annak munkáltatói helytelenítéséről.

[24] Megalapozatlan a felperes fellebbezése a joggal való visszaélés körében is. A bírói gyakorlat szerint a bizonyított lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségszegés fennállta esetében általában nem állapítható meg rendeltetésellenes joggyakorlás, joggal való visszaélés (joggal való visszaéléssel foglalkozó joggyakorlat elemző csoport összefoglaló véleménye 25. oldal, EBH2014.M.25., Mfv.II.10.114/2014/5.). A konkrét esetben a vétkes kötelezettségszegés bizonyított volt, az azonban nem volt jelentős mértékű, ezért helytállóan járt el az elsőfokú bíróság, amikor a joggal való visszaélésre történő hivatkozást elbírálta. Az

elsőfokú bíróság azt is helyesen állapította meg, a felperes nem bizonyított joggal való visszaélést. A másodfokú bíróság ezt azzal egészíti ki, hogy a felperes keresetlevelében és egyéb beadványaiban a joggal való visszaélés körében előadott hivatkozások és tényállítások maguk sem valószínűsítették a tényállítást: a felperes arra hivatkozott, hogy az, hogy az írásbeli figyelmeztetés „pótszer”, „helyettesítő eszköz” volt csupán, mely a munkáltató vélt vagy valós igazát szolgálja, alátámasztva azt, hogy „a főnöknek mindig igaza van”. Előadta továbbá, hogy a munkavállalók sajátos szubkulturális környezetben végzik az alperesnél a munkájukat. Kissé kötetlenebb a kommunikáció – egy-egy kötőszó – ebben az esetben teljes egészében akceptálható. Az Etikai Kódexben rögzített ideáltipikus munkavállalóra vonatkozó alperesi elvárás – a munkakörülményekre is figyelemmel – irreális (11. számú jegyzőkönyv).

[25] A megrovás visszavonásának jogszerűsége nem volt a pernek a tárgya, a munkáltatói jogkör gyakorlója pedig egyértelműen nyilatkozott az intézkedés okszerű indokára. A munkakör ellátásának pszichés és fizikai nehézségei sem mentik a felperes magatartását, az alperes alappal várta el a Mt. 6.§ (1) bekezdés, 52.§ (1) bekezdés c) és e) pontja és az Etikai Kódex szerinti tiszteletteljes együttműködő kommunikációt, melynek betartása érdekében alkalmazta az írásbeli figyelmeztetést. Az alkalmazott munkáltatói intézkedés nem hátrány okozására irányult, hanem az alperesi munkaszervezet megfelelő működése érdekében tett jogszerű intézkedés volt, a felperes munkatársak irányába történő megfelelő kommunikációjának biztosítása érdekében. A felperes csak a perfelvétel lezárását követően hivatkozott arra a 16. sorszámú beadványában, hogy szakszervezeti tisztségviselő, illetve üzemi tanács elnöke és véleményalkotási joga összefüggésben van a joggal való visszaéléssel, ám a 18. számú jegyzőkönyvben ezen hivatkozását sem tartotta fenn. Mindezekre tekintettel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperesi vétkes kötelezettségzegés megvalósult, azzal arányos intézkedés volt az írásbeli figyelmeztetés kiszabása, joggal való visszaélésre utaló adat pedig egyáltalán nem merült fel, a felperes hivatkozásai megalapozatlanok.

[26] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[27] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege az alperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) és (5) bekezdésén alapul. Az alperes ellenkérelmének második oldalán és a becsatolt költségjegyzéken más összeget számított fel, de a költségjegyzéken meghatározott összeg felel meg a fenti jogszabályi rendelkezéseknek.

[28] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése

alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39.§ (3) bekezdés b) pontján és a 46. § (1) bekezdésén alapul.

[29] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2023. február 23.

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

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró