



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.036/2023/5.

A Debreceni Ítéltábla Dr. Barabás Bertalan (cím3) ügyvéd által képviselt Felperes Cím2 szám alatti lakos felperesnek, a Dr. Jászkovics Adél Ügyvédi Iroda (cím4, eljáró ügyvéd: dr. Jászkovics Adél) által képviselt Alperes Cím1 alatti székhelyű alperes szemben, jogviszony megszüntetésével összefüggő perében a Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.079/2021/115. számú ítéletével szemben az alperes 118. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 160 748 (százhatvanezer-hétszáznegyvennyolc) forint perköltséget.

Megállapítja, hogy az állam által előlegezett 514 392 (ötszáztizennégyezer-háromszázkilencvenkettő) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 1998. augusztus 16. napjától volt középiskolai tanár munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott az alperesnél, amelyet megelőző – 1993. szeptember 16. napjától tartó – időszakot az alperes, mint közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt elismerte. 2021. január 1. napjától illetménye bruttó 428 600 forint volt.

[2] A felperes munkavégzési helye ténylegesen a (tanintézmény)ben volt, ahol informatikai középiskolai tanárként dolgozott és ellátta a középiskola informatikai

rendszerével kapcsolatos rendszergazdai feladatokat is. Munkaköri leírása szerint kötelezettségei közé tartozott a munkarend pontos betartása, rendelkezésre állási- és munkavégzési kötelezettség az arra előírt helyen, tanórai és tanórán kívüli oktatómunka, továbbá a munkáltató rendelkezése szerinti tanulófelügyelet ellátása.

[3] A felperes munkabeosztását a tanévre az órarend határozta meg, azonban az alperesnél 2020. november 10-én a 14/2020. (XI.10.) EMMI határozat folytán, a Covid vészhelyzet miatt digitális munkarendet vezettek be. Az intézmény vezetői és a felperes közötti kapcsolattartás és a munkafeladatok kiosztása a kialakult gyakorlat szerint e-mailen és telefonon keresztül történt. A felperes a digitális munkarend miatt otthonából volt köteles az órarend szerinti óráit megtartani. A felperes ezen időszakban a (e-mail) címet használta, valamint egy 30-as és egy 70-es hívójelű telefonon volt elérhető, melyek közül az előbbi az alperes által szolgáltatott szolgálati mobilkészülék volt, míg utóbbi a saját tulajdona.

[4] Az alperes az erre vonatkozó minisztériumi döntés után úgy határozott, hogy 2021. február 15-től két hétig tartó próbaérettségit szervez a végzős évfolyam tanulóinak. Ezzel kapcsolatban három alkalommal nevelőtestületi értekezletet tartottak, ahol a tanárok konkrét feladatbeosztásáról nem született döntés. Ezt követően az iskolatitkár 2021. február 9. napján a felügyelőtanárok beosztását tartalmazó táblázatot e-mailen elküldte a próbaérettségin felügyelőtanári feladatokat ellátó és erre kijelölt tanároknak. A felperes részére a fentebb írt e-mail címre került ez az üzenet megküldésre, azonban azt nem kapta meg.

[5] A beosztás szerint a felperesnek 2021. február 15. napján felügyelőtanári feladatot kellett volna ellátnia, az abban meghatározott helyen és időben, ahol azonban nem jelent meg. Az intézményvezető ezt észlve a felperest megkísérelte a 30-as hívószámú mobiltelefonon elérni, eredménytelenül. Ezt követően az intézményvezető – noha tudomással bírt a felperes másik telefonos elérhetőségéről – több kísérletet a felperes elérésére nem tett. A felperes felügyelőtanári munkafeladatát erre tekintettel helyettesítő tanárral látták el, így a próbaérettségi az arra kitűzött időben megkezdődött.

[6] A felperes ezen a napon a próbaérettségi ideje alatt a digitális munkarend szerinti munkavégzési kötelezettségének eleget tett, a vele korábban közölt órarend szerinti órákat megtartotta, azt a Kréta rendszerben dokumentálta.

[7] Még ugyanezen a napon az alperes intézményvezetője e-mailben kért magyarázatot a felperes mulasztásáról, aki ugyancsak elektronikus válasz-üzenetben vitatta, hogy a próbaérettségre való beosztását megkapta volna, valamint állította, hogy a 30-as hívójelű telefont már nem használja, ahelyett a saját tulajdonú telefonján elérhető lett volna.

[8] Az alperes 2021. február 24. napján a felperes közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel megszüntette. A rendkívüli felmentés indokaként azt jelölte meg,

hogy 2021. február 15. napján nem jelent meg a munkavégzés helyén, a távollét okáról az alperes vezetőségét nem értesítette, telefonon nem volt elérhető, távollétére magyarázatot adni nem tudott.

[9] A felperes végső formában fenntartott keresetében kérte, hogy kötelezze az alperest a jogviszonya jogellenes megszüntetése miatt kompenzációs káráltány jogcímén 3 000 620 forint, ennek 2021. február 26. napjától számított késedelmi kamata, valamint végkielégítés címén 3 429 280 forint és ennek a fenti időponttól járó késedelmi kamata megfizetésére. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése kapcsán keletkezett, módosított tartalmú iratok 15 napon belüli kiadására.

[10] Arra hivatkozott, hogy a rendkívüli felmentés nem felel meg a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt azon követelménynek, hogy lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlanul, jelentős mértékben megszegte. A felmentés indokolása nem valós, ugyanis nem maradt távol a munkától, a digitális órarendnek megfelelően tanórát tartott, ezt igazolta is. A próbaérettségire történt beosztásáról nem volt tudomása, a munkáltatói intézkedés nem is volt arányban a történetekkel, a próbaérettségivel kapcsolatos három értekezlet közül kettőn részt sem vett, a felügyelőtanári beosztásról szóló táblázatot tartalmazó e-mailt pedig nem kapta meg.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, de a keresetet összecszerűségében nem vitatta. Állította, hogy a felperes megkapta a beosztását tartalmazó e-mailt, ezért az iskolában kellett volna munkát végeznie. Elismerte, hogy egyes értekezleteken a felperes nem volt jelen, de a felperes felesége igen, tőle értesülhetett volna a próbaérettségiről. Hibaüzenetet nem kapott a felügyelőtanári beosztást tartalmazó e-mail sikertelen kézbesítése miatt a felperesi e-mail címről. Ellenkérelmében az alperes sérelmezte a felperes munkahelyen munkatársaival szemben tanúsított magatartását is. Állította, hogy a rendkívüli felmentés indokolása világos volt, mindenki számára egyértelmű és emellett valós is, valamint arányos tehát a kötelezettségszegés súlyához igazodó mértékű volt.

[12] Az elsőfokú bíróság a perben hozott ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem címén 3 000 620 forint áltánykompenzációs kártérítést, valamint végkielégítés címén 3 429 280 forintot és ezen juttatásoknak a 2021. február 26. napjától számított késedelmi kamatát. Kötelezte továbbá az alperest, hogy 15 napon belül adja ki a felperes részére a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése kapcsán keletkezett, módosított tartalmú iratokat, melyek szerint a felperes közalkalmazotti jogviszonya 2021. február 26. napján szűnt meg.

[13] Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 321 495 forint perköltséget, a Nyíregyházi Törvényszék Gazdasági Hivatala külön felhívásában közölt

időben és módon fizessen meg az államnak 347 842 forint előlegezett költséget, valamint megállapította, hogy a feljegyzett 385 790 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[14] Az ítélet indokolásában rámutatott arra, hogy az alperesnek kellett bizonyítania a perben, hogy a rendkívüli felmentés világos, valós és okszerű indokokon alapult, valamint, hogy az általa alkalmazott szankció arányban állt a felperesi kötelezettségszegéssel. Ez konkrétan azt jelentette, hogy az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes nem teljesítette a munkavégzési kötelezettségét, annak ellenére, hogy e kötelezettségéről tudomása volt, azaz, hogy a felperes a munkaidőbeosztásról értesült vagy az legalábbis számára hozzáférhetővé vált.

[15] Rámutatott arra, hogy az alperes csak a per során kifogásolta a felperesnek a munkahelyen a munkatársai irányába tanúsított magatartását is, ez azonban a munkáltatói intézkedés indokolásában nem jelent meg. Ezzel összefüggő bizonyításra a perben nem volt lehetőség, mert a munkáltató által eredetileg közöltekén túl egyéb okok bizonyítása a munkaügyi jogvitában nem lehetséges, így kizárólag azokat vizsgálta, amelyek a rendkívüli felmentés okaiként rögzítésre kerültek (BH 2020.308.).

[16] Megállapította, hogy nincs jelentősége annak, hogy a felperes bármelyik, tényállásban szereplő értekezleten jelen volt-e 2021. február 15-ét megelőzően, mert ezeken konkrét munkabeosztás nem történt. Az értekezletek valóban szóltak a próbaérettségiről, de konkrét feladatbeosztást azaz, hogy pontosan melyik napon ki, hol és milyen feladatot kell, hogy ellásson, az alperes nem adott. Az a feladatbeosztás, ami a felperesre konkrétan vonatkozott pedig kizárólag egy alkalommal, a tényállásban szereplő e-mailben került megfogalmazásra, amely egyébként a felek között rendszeresített kommunikációs eszköz is volt. Megállapította, hogy azzal, hogy a Facebook alkalmazást munkahelyi kommunikációra használta az alperes vállalta annak kockázatát, hogy egyes foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos információk nem jutnak el a felpereshez, ugyanis tudott arról, hogy a felperes ott nem regisztrált felhasználó.

[17] Lényegtelennek tartotta az alperes azon hivatkozását, hogy a házastársán keresztül a felperes tudomást szerezhetett volna a munkahelyi feladatáról, a munkaviszony ugyanis személyes teljesítési kötelezettséget ír elő (BH 220.12.373.), a munkafeladat kiosztása nem történhet házastárson keresztül.

[18] Az elsőfokú bíróság szerint a 2021. február 9. napján a felperesnek küldött e-mailről bírói bizonyossággal, tehát minden kétséget kizáróan nem állapítható meg, hogy kézbesítésre került volna. A perbe bevont igazságügyi informatikai szakértő szakvéleményét elemezve állapította meg, hogy bár kicsi annak a valószínűsége, hogy az e-mail nem érkezett meg a felperes postafiókjának valamelyik mappájába, annak valószínűsége mégsem zárható ki, ugyanis a kéretlen levelek mappába érkező levelező program által vírusgyanúsítottnak ítélt levelek esetében nem generálódik visszaküldött hibaüzenet a feladónak.

[19] A szakvélemény alapján tényként állapította meg, hogy a felperes 2021. február 15. napján négy ízben is belépett a Kréta rendszerbe és ott a megtartott tanórákat rögzítette. Mindebből azt a következtetést vonta le, hogy valótlán az alperes rendkívüli felmentésének azon indoka, hogy a felperes 2021. február 15-én ne jelent volna meg a munkavégzési helyén, hiszen online módon tanórát tartott. Ebből következően az elsőfokú bíróság valótlannak ítélte azt az alperesi indokot, hogy a felperes a munkaköri kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegte, kötelezettségszegés hiányában pedig annak mértékét illetően a további vizsgálatot mellőzte.

[20] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását. A fellebbezés hivatkozott arra, hogy a felperes tisztában volt azzal, hogy a próbaérettségi időszaka 2021. február 15-től kéthetes időtartamban megkezdődik, és nem kifogásolható, hogy elektronikus úton küldték meg részére a próbaérettségre való beosztást, ugyanis ez a kommunikációs eszköz mind a két fél részéről elfogadott volt. Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes házastársán keresztül történő kommunikáció az intézményükben bevett gyakorlat volt. Ezt a tanúvallomások igazolták is, melyeket az elsőfokú bíróság nem megfelelően vett figyelembe. A felperes és házastársa munkatársak voltak, életszerűtlen volt az a perbeli kijelentésük, hogy ne beszélgessenek egymással, sőt a beosztást tartalmazó táblázatban is egymás mellett szerepeltek. A felperes nemcsak munkaközösségi vezető volt, hanem egy érettségi előtt álló osztály tanára is, tehát olyan diákjai voltak, akik részt vettek a próbaérettségin, akiknek a felkészítése az ő feladata is volt. Az ügy tárgyát képező beosztást tartalmazó e-mail tartalmának megismerése tekintetében kiemelte, hogy az elsőfokú eljárás során a felperes maga nyilatkozta, hogy a (e-mail) címre 2021. március első három napján lehetett még belépni, amikor kimentette a levelezését, ezzel szemben később már azt nyilatkozta, hogy nem a teljes fiók tartalmát mentette le, csak „mazzolázott” belőle, mert a mentések egyesével történtek, így ez sok időt vett igénybe. 2021. március 10-én történt meg a munkakörátadás, ekkor a jelszavakat átadta a szerverekhez, ami azt jelenti, hogy addig az időpontig a felperes is hozzáfért ahhoz.

[21] Hivatkozott továbbá arra, hogy az, hogy a felperes belépett 2021. február 15. napján a Kréta rendszerbe és oda órákat rögzített, nem jelenti azt, hogy valótlán lett volna az alperes rendkívüli felmentésének indoka, azaz, hogy a felperes nem jelent meg a munkavégzés helyén, az ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása alapján az intézményben lett volna, a próbaérettségin, felügyelő tanárként. Hangsúlyozta, hogy az első két óra, amelyet a felperes a Kréta rendszerben megtartottként berögzített, nem kerülhetett megtartásra, hiszen az emelt előkészítő osztály ekkor írta a próbaérettségit az intézményben.

[22] A próbaérettségi fontossága az ezzel kapcsolatban hozott munkáltatói döntést arányossá tette. Kérte figyelembe venni, hogy az intézményvezető többször kihangsúlyozta a próbaérettségi jelentőségét és célját, nagy horderejű megmozdulás volt az iskola életében, ezért szükség lett volna a tapasztalt tanár – mint amilyen a felperes is volt – azon való felügyeleti tevékenységére.

[23] A hivatali telefon tekintetében annak az álláspontjának adott hangot, hogy tanúvallomással igazolt, hogy a 30-as hívójelű munkahelyi telefonszámon keresztül lehetett a felperessel kommunikálni, a levelezésének fejlécében is ezt a telefonszámot használta a felperes.

[24] Az alperes szerint összességében a felperes közalkalmazotti jogviszonyának rendkívüli felmentéssel történő megszüntetése jogszerűen történt, a felmentés indokolása világos, valós és okszerű volt. Világos, mert az abban foglaltak mindenki számára egyértelműek voltak, valós mert a felperes súlyos, munkaköri kötelezettségszegést követett el, és okszerű is, mert szándékosan tette, így megszüntethető volt a közalkalmazotti jogviszony.

[25] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, lényegében annak helyes indokaira való hivatkozással. Továbbra is állította, hogy a 2021. március 10-i időpontban jegyzőkönyvben is rögzített módon hibátlanul működő szervert adott át az alperesnek, amely később ismeretlen időpontban meghibásodott, és emiatt nem lehetett a kérdéses levelet informatikai eszközökkel nyomon követni, valamint a releváns naplófájl adatokat abból kinyerni. Az alperes intézményvezetője maga nyilatkozott úgy az elsőfokú tárgyaláson, hogy a (e-mail) fiókot az alperes szüntette meg később, amelynek eredményképpen a küldő oldalon törölődnek a naplófájlból kinyerhető releváns adatok, amelyek lehetővé tették volna a kérdéses levél nyomonkövetését. Az elsőfokú bíróság által megállapított tényekre hivatkozott továbbra is, állítva, hogy a próbaérettségivel kapcsolatos beosztását tartalmazó e-mailt nem kapta meg, így nem volt tudomása az alperes neki szóló utasításáról és ezért is nem teljesítette azt. Soha nem állította, hogy 2021. február 15. napján a megtartott első két órát a végzős diákjainak tartotta volna meg, hiszen azok próbaérettségien vettek részt. Ekkor tanórán kívüli tanári feladatokat látott el és bár tudta, hogy próbaérettségi zajlik az iskolában, de mivel addig még egyetlen alkalommal sem volt ilyen felügyelettel megbízva, nem gondolta, hogy most már neki is el kell ilyen feladatot látnia.

[26] A 70-es hívójelű új telefonszámát 2019. május 16-án az alperesnél regisztráltatta, ezen időponttól kezdődően elsősorban ezt a telefont használta és nem a 30-as hívójelűt. Az alperes tehát ismerte az általa használt telefon elérhetőségét, ezt egyébként a tárgyaláson is elismerte az alperes vezetője.

[27] Hivatkozott arra, hogy a vele szemben alkalmazott szankció eltúlzott volt, hiszen a próbaérettségi az ő helyettesítése ellenére is rendben lezajlott, a diákokat hátrány nem érte, az egyébként sem volt kötelező a tanulóknak. A rendkívüli felmentés indoka tehát valótlan, közalkalmazotti jogviszonyából eredő lényeges kötelezettségét nem szegte meg, így az alperes döntése jogellenes.

[28] A felperes kérte az alperest perköltségében is marasztalni a csatolt ügyvédi megbízási szerződés tartalma alapján.

[29] A fellebbezés az alábbiak szerint megalapozatlan.

[30] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján tárgyaláson bírálta el. Ennek során a Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között járt el, ugyanis a Pp. 379., 380. §-ában szabályozott, az ítélet kötelező, valamint a Pp. 381. §-a szerinti mérlegelhető hatályon kívül helyezési ok az elsőfokú eljárásban nem volt feltárható, ilyenre a fellebbezés sem hivatkozott, és téves vagy hiányos anyagi pervezetést sem észlelt. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. §-ában írt kötelezettségének eleget téve a tényállást helyesen állapította meg és abból megalapozott, helytálló jogkövetkeztetésre jutott, mellyel az ítéltábla egyetértett.

[31] Erre tekintettel az ítéltábla csupán a fellebbezés és az ellenkérelem korlátai között, azok tartalmára figyelemmel az alábbiakra mutat rá.

[32] A per eldöntése szempontjából annak volt elsődleges jelentősége, hogy az alperes munkáltatói döntése, azaz a felperes jogviszonyának rendkívüli felmentéssel történt megszüntetése megfelel-e az arra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek, ezen belül pedig különösen a Kjt. 33/A. § (1) bekezdésének a) pontjában írtaknak.

[33] A Kjt. 33/A. § (1) bekezdésének a) pontja akként rendelkezik, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő *lényeges* kötelezettségét *szándékosan* vagy *súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben* megszegi.

[34] A Kjt. e rendelkezése által szabályozott, a rendkívüli felmentés jogszerűségéhez szükséges feltételek konjunktívak, azaz a rendkívüli felmentés kizárólag akkor lehet jogszerű, ha az ott írtak egyidejűleg teljesülnek, azaz a közalkalmazott a jogviszonyából származó lényeges kötelezettségét szegi meg, ezt szándékosan vagy súlyos gondatlansággal és egyben jelentős mértékben teszi.

[35] Az ítéltábla álláspontja szerint kötelezettségzegés hiányában a magatartás szubjektív eleme, azaz a gondatlanság, illetve a szándékosság már nem vizsgálható, mint ahogyan az sem, hogy az alkalmazott munkáltatói intézkedés, azaz a jelen esetben a rendkívüli felmentés arányos volt-e, az kellő mértékben igazodott-e az elkövetett kötelezettségzegés súlyához. A perben így először az játszott szerepet, hogy a felperes

oldalán megállapítható-e kötelezettségszegés, melyhez vizsgálni kellett azt is, hogy a felperes tudomással bírt-e a kötelezettsége fennállásáról.

[36] Az elsőfokú bíróság helytállóan mutatott rá arra, hogy a Kjt. 39. § (2) bekezdésének első fordulata szerint a közalkalmazottnak a munkáltató utasításainak megfelelően kell a munkaköri feladatait ellátnia. Ennek legalapvetőbb feltétele pedig, hogy az azzal kapcsolatos munkáltatói utasításról tudomást szerezzen a közalkalmazott, amely nem vitás módon az elsőfokú bíróság által is felhívott Mt. 22. § (1) bekezdés első fordulata és (2) bekezdésének a) pontja alapján alaki kötöttség nélkül is történhet. A jelen esetre vonatkoztatva ez azt jelenti, hogy a munkáltató, azaz az alperes által alkalmazott elektronikus üzenet formátum a jogszabályoknak megfelelt, azonban nem ennek van jelentősége, hanem annak az Mt. 24. § (1) bekezdésében foglalt és az elsőfokú bíróság által helyesen alkalmazott szabálynak, miszerint az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek, vagy az átvételre jogosult más személyeknek átadják, vagy az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik.

[37] Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban helyes anyagi pervezetés mellett a fennálló bizonyítási kötelezettséget is helyesen osztotta ki. Az alperesnek kellett tehát bizonyítania a rendkívüli felmentésben szereplő, felperes terhére rótt magatartások elkövettségének tényét, de ezen belül – és erre az ítéltábla már elvi élel mutat rá – elsősorban azt, hogy a felperes megkapta a feladatát meghatározó e-mailt, vagy legalábbis az számára hozzáférhetővé vált. Amennyiben ugyanis nem állapítható meg, hogy a közalkalmazott tudomást szerzett a munkáltató intézkedéséről, és ezen belül arról, hogy annak eredményeképpen mi a konkrét kötelezettsége, úgy ha a meg nem ismert munkáltatói intézkedés szerinti kötelezettségét nem teljesíti, nem is beszélhetünk kötelezettségszegésről.

[38] A jelen perbeli esetben pedig pontosan ez történt, nem volt bizonyítható, hogy a felperes az alperes intézkedéséről tudomást szerzett volna, sőt még az sem, hogy az számára hozzáférhető volt. Az ezzel kapcsolatban felmerült bizonyítékok értékelése az elsőfokú bíróság részéről hibátlanul történt, a beszerzett szakvélemény alapján kétséget kizáró, tehát teljes bírói bizonyossággal megállapítani, hogy a felperes megkapta az alperes e-mailjét, vagy legalábbis az az ő e-mail címére megérkezett volna, nem lehetett. Erre tekintettel viszont az abban szereplő felperesi kötelezettség megsértése miatt a felperest hátrány nem érhet, hiszen hiányzott a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontja szerinti legfontosabb feltétel, azaz a kötelezettségszegés. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes a munkaköri kötelezettségét sem szándékosan, sem gondatlanul nem szegte meg és helyesen mellőzte annak mértékének vizsgálatát is.

[39] Mindemellett megállapítható volt az is, hogy a felmentés indokolása bár világos volt, azonban nélkülözte a valóságosság kritériumát, legalábbis annyiban, hogy a perben az sem volt tényként megállapítható, hogy a felperes telefonon nem volt elérhető. Egyértelműen igazolást nyert a perben, hogy a felperes 70-es hívójelű telefonszámáról az alperes vezetőjének tudomása volt, azon őt azonban meg sem kísérelte keresni a kérdéses időben. Ugyancsak nem valós az a felmentésbe foglalt hivatkozás, miszerint a távollétére nem tudott

magyarázatot adni a felperes, hiszen ezt rögtön, a távollétének napján megtette a tényállásban írt módon, e-mailen. Az kétségtelenül valós megállapítás a felmentés indokai között, hogy a felperes a neki kijelölt munkavégzési helyen és időben nem jelent meg, ez azonban nem minősülhetett kötelezettségszegésnek, mert e kötelezettségéről való tudomásszerzése a felperesnek a perben nem nyert igazolást. Az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróságnak azzal a megállapításával is, hogy a rendkívüli felmentés esetén a bíróság nem az okszerűséget vizsgálja, hanem ahogy a Kúria többek között az Mfv.X.10.042/2020/7. számú ítéletében is rámutatott a törvényi tényállási elemek megvalósulását, mely jelen perbeli esetben nem teljesült, így a munkáltatói intézkedés jogellenes volt, mely az alperes marasztalását megalapozta.

[40] Az ítéltábla a fellebbezés alapján rámutat arra is, hogy a per eldöntése szempontjából nincs jelentősége annak a körülménynek, hogy a felperes házastársa szintén az alperesnél dolgozik. Az elsőfokú bíróság helytállóan mutatott rá, a közalkalmazotti jogviszony személyes teljesítési kötelezettséget ír elő, a felperes felé a munkafeladat kiosztása is csak közvetlenül történhet, de semmiféleképpen sem a házastársán keresztül, még akkor sem, ha a házastárs egyébként ugyanolyan jogviszonyban ugyanannál a munkáltatónál dolgozik, mint a felperes.

[41] Ezzel kapcsolatban az ítéltábla azt hangsúlyozza, hogy a munkáltatónak az Mt. 6. § (4) bekezdéséből származó kötelezettsége alapján a munkavállalót, azaz a felperest minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásairól tájékoztatnia kell, amely a munkavállaló jogainak gyakorlása, kötelezettségeinek teljesítése szempontjából szükséges. Ugyanez igaz arra, ha a munkavállalónak a napi rendszeres munkavégzési kötelezettségének teljesítése helyett más feladatot ad. Ennek a tájékoztatásnak, utasításadásnak a munkáltató érdekében igazolhatóan kell megtörténnie, így az e-mail formában küldött üzenetnél annak a címzetthez való megérkezéséről is célszerű meggyőződnie. Kifejezett kérés hiányában nem hagyatkozhat a munkáltató arra, hogy a munkavállaló esetleg a házastársától származó információ alapján fog az utasításnak megfelelően eljárni. Peradat egyebekben, hogy a próbaérettségit megelőző napokban a felperes házastársa nem tartózkodott a közös otthonunkban, a perbeli napon sem otthonról indult munkába, így az aznapi iskolai rendezvényen való részvétele a felperesnek életszerűen nem feltétlen kerülhetett szóba.

[42] Ugyancsak nincs jelentősége a perben annak, hogy a felperes munkaközösségi vezető is volt, hogy a próbaérettségeinek az iskola vagy a tanulók életében, különösen a pandémia alatt mekkora volt a jelentősége, hogy a kérdéses időszakban mely osztályokban tanított, és hogy azok közül volt-e olyan, aki részt vett a próbaérettségin, hiszen ebből nem lehet egyenes következtetést levonni arra, hogy a felmentésének indokát képező kötelezettségéről tudomást szerzett volna.

[43] Az ítéltábla a fellebbezésre tekintettel rámutat arra is, hogy alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy a felperes március elején még hozzáférhetett a levelezéséhez és hogy a felperes annak teljes, vagy részleges tartalmát mentette-e le. Az e-mail címet az

alperes biztosította, a felperes távolmaradását követően kiderült számára, hogy a levél megismerését, a címére való megérkezését vitatja, így az alperes érdekében állt volna a rendszer felperes általi elérhetőségének letiltása, különösen a rendkívüli felmentést követően.

[44] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján hagyta helyben a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

[45] Az alperes a másodfokú eljárásban is pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján viseli a másodfokú eljárásban is pernyertes felperes ügyvédi képvisellel felmerült munkadíjból álló perköltségét, amelyet az ítéltábla a 6 429 900 forint pertárgyérték alapulvételével a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (1) bekezdése, (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján állapított meg, az ügyvédi felszámítás tartalmával egyezően áfamentesen.

[46] A perben a feleket az költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és a 46. § (1) bekezdése alapján számított, a másodfokú eljárásban előlegezett eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad, figyelemmel arra, hogy a pervesztes alperest az Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján személyes illetékmentesség illeti meg.

Debrecen, 2023. november 30.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Répássy Árpád s. k. előadó bíró,
Dr. Bakó Pál s. k. bíró