



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.178/2024/12.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (Felperes1 címe., levelezési cím: Felperes1 levelezési címe.) felperesnek – a **Alperes1** jogi képviselő kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) alperes ellen munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei, munkabér megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 17.M.70.800/2022/41. szám alatt kijavított, 38. sorszámú ítélete ellen az alperes által 39. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A le nem rótt 1.251.750 (egymillió-kettőszázötvenegyezer-hétszázötven) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. június 21-én meghozott 17.M.70.800/2022/38. számú ítéletével – melyet a 2024. július 18-án kelt 41. sorszámú végzésével kijavított – kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek felmondási időre járó távolléti díj címén 3.680.888 forintot és végkielégítés címén 11.042.664 forintot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította és megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 1991. december 12-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel. 1996. július 1-től a felperes főiskolai docensi kinevezést kapott, a perbeli időszakban az Tanszék1-én töltötte be ezt a munkakört havi 460.110 forint alapbérért.

[3] 2021. augusztus 1-jétől az alperes új fenntartója a Alapítvány1 lett, a fenntartóváltás következtében a felperes közalkalmazotti jogviszonya e naptól munkaviszonnyá alakult át. A jogállásváltozás miatt az alperes és a felperes között határozatlan időre munkaviszony jött létre, melyben a felperes munkaköre főiskolai docensként, havi alapbére 438.200 forintban lett megjelölve.

[4] 2021 nyarán egy rutinellenőrzés során a főigazgatóságon dolgozó adminisztratív munkát végző Alperesi munkavállalól1 jelezte az igazgatónak, hogy őt olyan munkavállalót talált – köztük a felperest – akik a felsőoktatási törvény rendelkezéseivel össze nem egyeztethetően olyan munkakört töltenek be, melyhez nem rendelkeznek a szükséges tudományos fokozattal. Az alperes részéről Alperesi munkavállalól2 e-mailben kereste meg az érintett kollegákat, köztük 2021. október 27-én a felperest is, annak tisztázására, hogy rendelkezik-e a munkakör betöltéséhez szükséges tudományos fokozattal (ilyenként felsorolásra került a tudomány kandidátusa, doktora, valamilyen külföldön szerzett okmány, illetve a PhD fokozat is). Válaszában a felperes aznap megírta, hogy kizárólag a dr. univ. fokozattal rendelkezik, a felsoroltakkal azonban nem. A válasz megküldésre került a szakigazgatóság részére, illetve felkérés érkezett a munkáltatói jogkör gyakorlójától a főigazgató irányába aziránt, hogy intézkedjen a munkakör módosítására vonatkozó dokumentumok elkészítésében. Ezen információk birtokában az Főigazgatóság1 Bér- és Munkaügyi Igazgatóságának igazgatója, Tanú5 jóváhagyásával elkészültek az érintett munkavállalók munkaszerződéseinek módosításai, amelyeket Főigazgató1 főigazgató írt alá 2022. január 5-én.

[5] Ennek szövege szerint a felperes és az alperes megállapodnak abban, hogy a közöttük Munkaszerződés1 száma iktatószámon, határozott időtartamra megkötött munkaszerződést azzal módosítják, hogy a felperes munkaköre 2021. október 1-jétől mesteroktató, egyben az eredeti munkaszerződés módosítással nem érintett rendelkezései változatlanul hatályosak. A felperes a módosítás tervezetét 2022. április 9-én kapta kézhez, majd arra rávezette „nem értem, semmilyen jogszabály alapot nem ismerek” és aláírás nélkül visszaküldte a tervezetet a főigazgató részére. Az érintett további négy munkavállaló a módosítás tervezetét aláírta, munkakörük hivatalosan is módosult. 2021. október 1-jei hatállyal az alperes de facto mesteroktatóként kezelte a felperest, ily módon került megjelölésre a munkaügyi nyilvántartásban, a Rendszer1-rendszerben és az egyetem honlapján is.

[6] Ezt követően 2022. április 19-én Tanú1 e-mailt írt Főigazgató1 főigazgatónak eligazítást kérve a teendőkről a felperesi visszautasításra tekintettel. Mivel a főigazgató

többszöri szóbeli információkérést követően választ nem kapott, levélben fordult Tanú5hoz állásfoglalást kérve, amit csak szeptemberben, a felperes felmondásakor kaptak kézhez.

[7] 2022. június 2-án Dékán1 dékán levélben kereste meg Tanú5 igazgatót a felperes munkakörének 2021. október 1-jei módosításával kapcsolatban. Az igazgató 2022. július 20-i dátumozással fogalmazta meg válaszlevelét, amely Főigazgató1 aláírását tartalmazza. Ebben rögzítésre került, hogy a válasz megadásához megvizsgálták a docensi munkakör betöltésének feltételeit és arra a következtetésre jutottak, hogy a felperes főiskola docens munkakörben továbbra is alkalmazható. A válaszlevelet 2021. július 21-én küldték meg a főigazgatónak, tájékoztatást kapott a dékán is a felperes ügyében kirajzolódott állásfoglalásról. Egy ilyen levél készült a felperesnek is címezve, amit azonban részére nem küldtek meg. A kérdés megválaszolásával az igazgatóasszony a problémát megoldottnak tekintette és azt követően arról már sem a főigazgatóval, sem mással nem beszélt addig, amíg a felperes azonnali hatályú felmondását nem nyújtotta be.

[8] A felperessel egyezően több munkavállaló esetében is kiderült, hogy a jogszabályi előírások alapján nincs szükség munkakörük betöltéséhez a hivatkozott tudományos fokozatra, ezért munkakörük ismételten módosításra került.

[9] Mindeközben a felperes várta, hogy az alperes további tájékoztatást adjon számára a munkakör módosítási szándékát illetően, ilyen azonban hozzá nem érkezett. Ellenben azt tapasztalta a hallgatóktól érkezett visszajelzések alapján, hogy munkakörét az internetes felületen már mesteroktátóra módosították, emiatt három alkalommal írásban kért tájékoztatást Főigazgató1 főigazgatótól. Első alkalommal 2022. június 21-én hivatkozva, hogy közös megegyezéssel visszamenőleges hatállyal minősítették át a beosztását mesteroktatóvá, amit nem fogadott el, ezért írásbeli tájékoztatást kért a jogszabályi háttérrel, a módosítási javaslat okáról, és arról, milyen konkrét alternatív lehetőségek vannak, amely alapján a főigazgató ezt az általa legkedvezőbbnek vélt ajánlatot tette a munkaszerződés módosítására vonatkozóan.

[10] A felperes második megkeresése 2022. július 20-i dátumozású, amelyben ismételten kérte a főigazgatót a korábban részletezettekkel kapcsolatos tájékoztatás megadására, valamint a jelzett hibák korrekciójáról történő mielőbbi intézkedést. Rögzítette, korábbi megkeresésére választ nem kapott, megismételte az abban foglaltakat, mellette rákérdezett a béremelés tárgyában készített munkaszerződés módosítására is, melyben tévesen mesteroktatóként került feltüntetésre. Emiatt kérte a korrigálást, és azt, amennyiben a mesteroktatói munkakör befolyással bírt a béremelés mértékének megállapítására, akkor e körben is a korrekció iránti intézkedést várja. Ugyancsak intézkedésre hívta fel a főigazgatót az egyetemi telefonkönyvben megjelölt munkakör javítását illetően.

[11] A harmadik tájékoztatást 2022. július 20-i dátummal írta meg a felperes, de azt 2022. augusztus 24-én küldte meg a főigazgatónak. Ebben ismételten részletes tájékoztatást

kért a közös megegyezéssel történő átsorolás (munkakör módosítás) kérdésében, amit aláíratlanul küldött vissza, és minden részletre kiterjedően kért tájékoztatást az előterjesztés háttéréről, az átalakítást érintő indokokról, és a jelenleg fennálló helyzetről. Szintén tájékoztatást kért az egyetemen megvalósított béremelés elvi és rendszerbeli végrehajtásáról, amelybe a személyét érintő béremelés belehelyezhető, valamint arról, hogy milyen kapcsolatban áll ez a munkakörének módosításával (átsorolással). Utóbbi kapcsán kérte a modellváltást érintően kivitelezett béremelés kereteinek megjelölését amiatt, hogy személyes béremelésének mértéke értelmezhetővé és megítélhetővé váljon számára, mivel az nem konzisztens a meghirdetett elvekkel. Hangsúlyozta ezzel kapcsolatosan, hogy az általános vezetői tájékoztatáson kívül semmiféle információval, anyaggal nem rendelkezik.

[12] A 2022. augusztus 31-i dátumozású levelében az alperes értesítette a felperest, hogy 2022. szeptember 1-jétől munkaköri feladatait az Tanszék2 keretében kell ellátnia. A levél fejrészében a felperes munkaköröként újból főiskola docens szerepelt, az értesítést a felperes 2022. szeptember 6-án vette át.

[13] A felperes munkaköri feladata és munkabére – az 5 %-os mértékű emelést kivéve – a perbeli időszakban nem változott.

[14] A modellváltással összefüggésben a munkavállalókat érintő teljesítményértékelés eljárási szabályait a Alperes1 oktatói vagy tudományos munkakörben foglalkoztatott – egészségügyi dolgozónak nem minősülő – közalkalmazottak teljesítményértékelésével kapcsolatos eljárásrendről szóló E/8021. (VI. 08.) számú rektori-kancellári utasítás (a továbbiakban: Utasítás) rögzítette. Az Utasítás 2. § (9) bekezdése rögzítette, négy teljesítménykategória állapítható meg a teljesítményértékelés együttes eredményeként, mégpedig a „kiemelkedő”, „magas”, „átlagos”, illetőleg a „mésékelt”.

A (12) bekezdés szerint a szervezeti egység vezetője a kari adminisztrátor által hozzá eljuttatott egyéni teljesítményértékelő lapokon az önbevallás eredményeként megjelenő teljesítményeket megvizsgálja, indokolt esetben kéri a munkavállalót annak módosítására. A szervezeti egység vezetője a megfelelőnek talált egyéni teljesítményértékelő lapok alapján értékeli a munkavállaló teljesítményét. Az értékelés során az egyéni teljesítményértékelő lap „A” részének kitöltésével kialakuló pontszámértékek a munkavállalói teljesítményértékelés bázisát jelentik, a tényleges múltbeli teljesítmények objektíven mérhető mutatói alapján. Ezt egészíti ki a szervezeti egység vezetőjének értékelése, amely figyelembe veszi az egyéni teljesítményértékelő lap „B” részében a munkavállaló által feltüntetett, a múltban végzett, nem vagy korlátozottan számszerűsíthető teljesítményeket, továbbá a munkavállaló egyetemi stratégiai célokhoz és az egyetem nemzetközi megítéléséhez való hozzájárulásának jövőbeni potenciáját.

A (13) bekezdés rögzíti, hogy a szervezeti egység vezetője a (12) bekezdés szerint a munkavállaló teljesítményét négyfokozatú skálán (kiemelkedő, magas, átlagos, mérsékelt) értékeli, melynek során az objektíven mért múltbeli eseményeken alapuló, az egyéni teljesítményértékelő lap „A” részében az utasítás (10) bekezdés b) pontja szerint megállapított

minősítést változatlanul hagyja, vagy legfeljebb egy kategóriával módosítja. A módosítás oly módon történhet, hogy a kiemelkedő kategória magasra csökkenthető, a magas kategória kiemelkedőre növelhető vagy átlagosra csökkenthető. Az átlagos kategória magasra növelhető vagy mérsékeltre csökkenthető. A mérsékelt kategória pedig átlagosra növelhető.

A (14) bekezdés szerint a szervezeti egység vezetője az általa elvégzett teljesítményértékelést tartalmazó egyéni teljesítményértékelő lapokat egyedileg és a szervezeti egység munkatársai tekintetében elkészített összefoglaló kimutatásban rendezve (összesítés fül), a tanársegédek, adjunktusok, mesteroktatók, valamint tudományos segédmunkatársak és tudományos munkatársak esetében a dékán elé terjeszti, aki dönt a jóváhagyásról.

A (15) bekezdés alapján az egyetemi/főiskolai docensek, egyetemi/főiskolai tanárok, valamint a tudományos főmunkatársak, tudományos tanácsadók és kutató professzorok estén az egyéni teljesítményértékelést a dékán, a közvetlen munkahelyi vezető (tanszékvezető, intézetigazgató) bevonásával végzi el, majd a rektor elé terjeszti a (14) bekezdésben meghatározott módon, azaz az egyéni teljesítményértékelő lapokat megküldve, és emellett az összefoglaló kimutatás formájában aki dönt azok jóváhagyásáról.

A (17) bekezdés szerint a teljesítményértékelés jóváhagyására az utasítás (14)-(16) bekezdése szerint jogosult vezető a munkavállalóval értékelő megbeszélést folytat, melynek során a teljesítményértékelést érintő munkáltatói döntésről tájékoztatja.

A (18) bekezdés rögzíti, hogy a teljesítményértékeléssel kapcsolatban a munkavállaló kifogással élhet. A kifogást az utasítás 2. § (17) bekezdése szerinti tájékoztatást követő 48 órán belül kell írásban a dékánhoz benyújtani. A kifogást – a dékán véleményének kikérése után – a rektor bírálja el.

A (19) bekezdés szerint a teljesítményértékelés érvényessége 1 év.

Az eljárásrendről készített utasítás az adott teljesítményértékelés végrehajtásának ütemtervét is meghatározta a 3. §-ban, mely szerint az egyéni teljesítményértékelő lapokat a munkavállalóknak a személyes elektronikus tárhelyére 2021. június 8. napjáig kellett feltölteni. Az „A” és a „B” rész önbevallással történő rögzítésének, az adatok összevetésének, illetőleg korrekciójának határideje 2021. június 14-e volt. Az Utasítás 2. §-ának, 12., 13. és 14. §-ában rögzített feladatok elvégzésének határideje június 21. napja volt. A (17) bekezdés szerinti tájékoztatás és értékelő megbeszélések lefolytatása az egyéni teljesítményértékelő lapok munkavállalókkal történő aláírásának határideje pedig 2021. július 7. napjában került meghatározásra.

[15] A felperes teljesítményértékelése 2021 júliusában készült, a béremelés összegének meghatározásánál mesteroktatói munkakört, míg a 2021 nyarán végrehajtott minősítés során főiskolai docensi munkakört vett figyelembe az alperes.

[16] A teljesítményértékelés eredményeként a felperes mérsékelt minősítést kapott, az „egyéni teljesítményértékelő lap 2021” irat „A” részét a felperes az objektív szempontok alapján maga töltötte ki – mint minden munkavállaló – és azt a megadott központi e-mailcímre töltötte fel. A „B” rész tartalmazza a nem, vagy korlátozottan számszerűsíthető, de fontos oktatói-kutatói tevékenység, teljesítmények és képességek listáját. A munkavállalók által kitöltött táblázatokat a központi HR értékelte és véglegesítette, amely alapján elkészítették a munkavállalókra vonatkozó besorolást és az értékelés eredményét megküldték a tanszékekre. 2021. június 17-én Tanú3 tanszékvezető megkapta a szervezeti egységéhez tartozó munkavállalók önértékelését, így a felperesét is. Ez alapján lehetősége volt az egyéb szempontok, személyes tapasztalat figyelembevételével a központi adatokkal generált minősítés pozitív vagy negatív irányba eltéríteni, szintet emelni. A felperes vonatkozásában ilyen eltérésre nem került sor. A felperes az átfogó értékelés alapján 88,16 pontot ért el, a nála kevesebb (78,49; 25,22; 25,27; 71,35 és 65,06) pontszámot elérő, szintén mérsékelt értékelés mindegyikét eggyel magasabb, azaz átlagos kategóriára módosította az alperes.

[17] Az alperes táblázatban rögzítette az adjunktus, főiskolai docens, főiskolai tanár, illetve tanársegéd munkakörhöz tartozó ponthatárokat, amely alapján megállapításra került a mérsékelt, átlagos, magas, vagy kiemelkedő kategória. Az értékelési szempontok azon a tanszéken, ahol a felperes munkát végzett, nem alkalmazkodtak a tanszék működéséhez, nem tükrözték optimálisan a tanszéken zajló munkát, a munkáltató által egyértelműen preferált szempontok nem az elsődlegesen megjelenő munkafolyamatokat jelentették az adott tanszéken.

[18] Tanú3 tanszékvezető 2021. augusztus 14-én elektronikus levélben értesítette a felperest a mérsékelt kategóriájú minősítésről, és egyúttal lehetőséget adott számára, hogy további kérdéseivel „bátran keresse” meg. A felperes ezen e-mailhez – elmondása szerint – nem fért hozzá, azt a per megindulását megelőzően nem olvasta.

[19] Az alperes a jogállásváltozásra tekintettel két alkalommal, differenciáltan 15 %-os mértékű béremelést valósított meg, 2021. október 5-én Főigazgató1 főigazgató írásban rögzítette a béremelés elveit. E szerint 2021. szeptember 1-jétől kerül sor a differenciált bérfejlesztésre, melynek mértékét a finanszírozási szerződésben rögzített egyetemi pénzügyi keret és a szervezeti egységek vezetői által elvégzett egyéni teljesítményértékelés, valamint a munkavállaló jelenlegi bérének a vele azonos munkakörben foglalkoztatott munkatársai béréhez viszonyított nagysága határozza meg. Az intézkedés célja, hogy lehetőséget teremtsen az eltérő egyéni teljesítmények, különösen a kiemelten teljesítő kollégák elismerésére, és az egyetem különböző szervezeti egységeiben dolgozó, hasonló feladatokat ellátó munkatársak bére közötti esetleges bérfeszültséget csökkentse. A tájékoztatólevél tartalmazta, hogy az egyéni béremelés mértékéről, a differenciálásról a HR által elvégzett előzetes számítások és elemzések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. október 11. napjáig dönt, és a megemelt alaphérről munkaszerződés módosítás készül.

[20] A gyakorlatban a béremelés mértékének meghatározásakor az alperes két paramétert vett figyelembe, egyik a munkavállalóra vonatkoztatott teljesítményértékelés

eredménye, a másik a 2021-ben az egyetemi referenciaértékhez (a munkáltatónál azonos vagy hasonló munkakör) képest mért átlagbér, 2022-ben az úgynevezett HAY-szinthez (országos átlagbér) viszonyított bérszint volt. A központ által javasolt béremelési mérték egy úgynevezett mátrix-táblázatot alkotott, egyik eleme a teljesítményértékelés eredménye, a másik a bérnek a referenciaértékhez való viszonyítása volt. Mindkét elem esetében négy kategória jelent meg, a referencia érték, vagy HAY-szint esetében: 80 % alatti, 80-100 % közötti, 100-120 % közötti és 120 % feletti érték, a táblázat másik tengelyén szereplő minősítés eredményénél: „kiemelkedő”, „magas”, „átlagos”, „mérsékelt”. A két tengelyen szereplő értékek mindegyikéhez táblázatszerűen %-os mértéket rendeltek, amely a béremelés %-os szintjét jelentette. Ettől a központilag megállapított százalékos mértéktől egyéni szinten a munkáltatói jogkör gyakorlója térhetett el, de a szervezeti egységre vonatkozó bértömeget nem léphette át, csak a szervezeti egységen belüli átcsoportosításra volt lehetősége.

[21] 2022. február 22-én a rektor levélben számolt be arról, hogy a 2021 őszén átlag 15 %-os béremelést valósítottak meg az egyéni teljesítményértékelés alapján differenciált módon, ebből a felperes 0 % mértékben részesült. 2022 februárjában került sor a béremelés második ütemére, amely szintén egy teljesítménymérésen alapuló béremelés volt, ebből a felperes 5 % mértékben részesült, a kifizetés márciusban hóközi utalással 2021. január 1-jére visszamenő hatállyal történt.

[22] A Értesítés száma iktatószámú „Értesítés munkaszerződés módosításról” megnevezésű irat szerint a felperes munkaszerződése 2022. január 1-jétől módosult. Ennek értelmében a korábbi 438.200 forint alapbére 460.110 forintra emelkedett. A két összeg különbsége 5 %. A felperes munkakörénél mesteroktató megjelölés szerepel. Az irat 2022. április 8-án került feltöltésre a felperes tárhelyére, amit a felperes júliusban nyitott meg. A 2022 februári bérjegyzékben a felperes számfejtett alapbéréként 438.200 forint, a márciusi bérjegyzéken 460.110 forint szerepel. Emellett a hóközi bérkülönbség átutalásáról bizonylat készült.

[23] A felsőoktatási intézményben oktatói munkakör tanársegéd, adjunktus, főiskolai/egyetemi docens, főiskolai/egyetemi tanár, és mesteroktató munkakörökben létesíthető. A mesteroktatói munkakör mind a beosztás hierarchikus jellegét, mind a hozzá társítható illetmény összegét tekintve a főiskolai docensi munkakör alatt helyezkedik el: a főiskolai docens munkakör a B fizetési fokozat 3.,2.,1. kategóriába tartozik 55 és 61 közötti százalékos arányszámmal, míg a mesteroktató a 2. vagy 1. fizetési kategóriába 51 és 54 közötti százalékos arányszámmal.

[24] Az egyetem a modellváltásával összefüggésben információs oldalt működtetett, ide kerültek feltöltésre a jogállásváltással és a béremeléssel kapcsolatos általános tájékoztatások. A gyakran ismételt kérdések körében adott válaszok között fellelhető volt, hogy a béremelést meghatározó teljesítményértékelésben a munkáltatói jogkör gyakorlója is rész vesznek és teljesítmény alapon differenciált módon valósul meg a béremelés 2 x 15 %-os mértékben; első lépésben 2021. szeptember 1-jén, második lépésben 2021 október első napjaiban jelenik meg a számlán az emelt összeg.

[25] Az Utasítás a mellékletekkel együtt az alperesi honlapon fellelhető volt, és tájékoztatást tartalmazott a teljesítményértékeléssel kapcsolatos teendőkről.

[26] A felperes hivatali e-mail címe az E-mail cím1 volt, a felperes ezt az e-mail címet nem használta, a vele való kommunikáció a @freemail.hu vagy a @gmail.com privát e-mail címen történt a tanszékvezetővel, az egyetemen dolgozó egyéb kollegákkal és a hallgatókkal egyaránt. A perbeli időszakot megelőzően problémaként merült fel a felperes elérhetősége Hivatalvezető1 irodavezető és a felperes közötti e-mail levelezés szerint. Ebben a felperes jelezte, hogy az etk-s e-mail címre küldött leveleket nem kapja meg, a hivatalvezető a megoldás fontosságára hívta fel a felperes figyelmét, aki nyitott volt az új hozzáférésre, illetve a leveleinek átirányítására is, mint lehetséges megoldásra.

[27] A felperes által csatolt több tucat e-mail és az alperes által átvizsgált 532 e-mail között a @freemail.hu, a se-etk.hu, és a @gmail.com levélcímek egyaránt szerepeltek. Ezek között két darab olyan volt, amely kizárólag a felperes hivatali E-mail cím1 e-mail címre küldtek. Egyiket a tanszékvezető, Tanú3 2021. augusztus 14-én küldte a teljesítményértékelés eredményéről, a másikat Alperesi munkavállaló2 munkaügyi szakértő a mesteroktatói munkaszerződés módosítás elkészültéről. Az összes többi e-mail levelezés úgy zajlott, hogy a felperes munkahelyi e-mail címe mellé, vagy ahelyett a freemail, illetőleg gmail címe is feltüntetésre került. Az alperes a perbeli időszakban és azt megelőzően is eltúrte azon felperesi gyakorlatot, miszerint nem a hivatali e-mail címét, hanem a privát gmail vagy freemail címét használta az alperessel való kommunikáció, munkavégzés és kapcsolattartás során.

[28] A felperes az e-tárhelyre feltöltött dokumentumokat nem túl nagy gyakorisággal tekintette meg, viszonylag nagy késéssel töltötte le, az e-mailek közül pedig csak a saját privát freemail vagy gmail fiókba megküldött e-maileket ismerte meg.

[29] A felperes személyét érintő ügyintézés során a hagyományos papír alapú dokumentumok az alperes ügyviteli rendszerében, a Rendszer1 rendszerben kerültek iktatásra.

[30] A felperes 2022. szeptember 26-án azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát tekintettel arra, hogy az alperesi intézkedésekre vonatkozó tájékoztatási és korrekciós előterjesztései az általános 30 napos ügyintézési határidőn és a meghosszabbításra nyitva álló póthatáridőn belül sem teljesültek. Az intézkedések hatására kialakult méltatlan körülmények között az egyetemen a munkáját nem tudta ellátni. Az indokolásban rögzítette, hogy a munkáltató 2021. október 1-jei hatálybalépést megjelölve mindenféle előzetes tájékoztatás nélkül a Munkaszerződés1 száma iktatószámmon azonosítható munkaszerződést – annak határozott időtartamra szóló megjelölésével – közös megegyezés tartalmi fordulattal kívánta módosítani, munkaköre mesteroktatóként került megjelölésre, amit április 9. napján

vett kézhez. Előzetes tájékoztatás hiányában e módosítás tervezetét nem írta alá, „nem értem, semmilyen jogszabályi alapot nem ismerek” megjegyzéssel visszaküldte az alperesi Főigazgatóság főigazgatójának, Főigazgatójának. A visszaküldésre az alperes semmilyen módon nem reagált, ellenben az egyetem intranetes felületén munkakörét mesteroktatóként tüntették fel, melyről a hallgatók is tudomást szereztek. 2022. június 21-én a főigazgatóhoz fordult tájékoztatást kérve, majd ezen kérését megismételve, illetve a béremelésre vonatkozóan kiegészítve július 20-án és augusztus 24-én is tájékoztatást kért a főigazgatótól. Kéréseire azonban mindösszesen egyetlen szóbeli tájékoztatást kapott az új tanszékvezetőjétől, miszerint a jogi osztály elhamarkodta a lépést, ezt azonban nem tudta az általa kért tájékoztatásként elfogadni. A tanszékek közötti áthelyezési okirat fejlécében már főiskolai docensként került ismételt megnevezésre, azonban a munkaszerződés módosítására vonatkozó tervezettel kapcsolatos kérdéseire választ nem kapott, a dokumentum tartalmi része a munkaszerződésére, még hozzá annak változatlan tartalommal való fennállására vonatkozott, így ebből egyértelmű következtetést levonni nem tudott. Ezért a tájékoztatás hiánya, a bizonytalan állapot és annak előzményei, az egyetem átalakulásával felállított új minősítési és értékelési rendszer feltételeinek ismeretlen jellege, annak múlt- vagy jövőbeni következményei, az átsorolás visszamenőlegessége és az indokolás hiánya lehetetlenné tették számára, hogy a továbbiakban a munkáját méltányolható körülmények között tudja ellátni.

[31] A felperes a felmondás indokolásában részletezte továbbá a július 20-i és az augusztus 24-i beadványában megfogalmazottakat, illetőleg nehezményezte, hogy a munkáltatónál két alkalommal végrehajtott differenciált mértékű 15-15%-os béremelés alapján első alkalommal 0%, második alkalommal pedig 5%-os mértékű béremelésben részesült. Mindezen körülmények alapján azt a következtetést vonta le, hogy a mindösszesen 5%-os mértékű béremelést mesteroktatói munkakörére figyelemmel kapta egy megfoghatatlan értékelési rendszer eredményeként, amelyről sem előzetesen, sem utólagosan nem rendelkezett információval. Hivatkozta továbbá, hogy a differenciálásra a munkaköri átsorolására figyelemmel került sor, mely negatívan érintette, ezzel a folyamattal anyagi hátrány is érte.

[32] 2022. szeptember 27-én megtartott megbeszélésen Tanú5 és Főigazgató1 főigazgató a felmondás és annak körülményeit kívánta tisztázni a felperessel. Annak utolsó szakaszában a főigazgató egy 2022. szeptember 27-én kelt levelet adott át a felperesnek, amelyben a megkeresésekre válaszolva tájékoztatást adott, hogy munkakörének 2021. október 1. napjától történő változását felülvizsgálták, és megállapították, hogy a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 115. § (4a) bekezdése nem érinti az oktatók, kutatók foglalkoztatását, a velük kötött munkaszerződést, kiadott közalkalmazotti kinevezést és a részükre kiadott főiskolai vagy egyetemi foglalkoztatáshoz kötődő címet, 2012. szeptember 1-jét követően tovább alkalmazható az oktató és a tudományos kutató. Erre figyelemmel megállapításra került, hogy a felperes jelzése alapján történt felülvizsgálat eredményeképp a jogszabályi rendelkezésre tekintettel a felperes munkaköre jogszerűen főiskolai docens. Amiatt, hogy a felperes a 2021. október 1-jei munkaszerződés módosítást nem fogadta el, az nem tekinthető érvényes dokumentumnak és munkakörére vonatkozóan továbbra is a 2021. augusztus 1-jei hatállyal kiállított munkaszerződésben foglaltak az irányadóak. Ennek következtében 2021. október 1. napjára visszamenőleg az egyetemi munkaügyi rendszerben és a Rendszer2 rendszerben is

visszaállították a felperes munkakörét főiskolai docens munkakörre, az ebből eredő kellemetlenségekért pedig szíves elnézést kértek.

[33] A felperesi levélben megfogalmazott kérdésekre reflektálva a főigazgató tájékoztatta a felperest, hogy a modellváltáshoz kapcsolódó bérfejlesztés differenciált formában, teljesítményszempontok figyelembevételével történt, a mértéket a munkavállaló vezetője által elvégzett egyéni teljesítményértékelés és a vele azonos munkakörben foglalkoztatott munkatársak béréhez viszonyított nagyság határozta meg a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján. A felperes esetében az emelés összege a minősítése alapján munkakörétől függetlenül került megállapításra.

[34] Dékán1 az alperes Karl1nak dékánja 2022. szeptember 28-án írt levelében tájékoztatta a felperest arról, hogy a felmondólevelet megkapta és a felperesnek 2022. szeptember 26-tól munkavégzési kötelezettsége nincs. Ugyanakkor az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokokat nem fogadja el, mert azok nem felelnek meg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 78. §-ában foglaltaknak. A jogellenes jogviszony megszüntetésre tekintettel a munkáltató jelezte, hogy érvényesíteni kívánja az Mt. 84. § (1) és (3) bekezdésében foglalt jogkövetkezményeket. Ugyanezen a napon kelt a felperes részére kiállított leszerelő lap a munkaviszony megszűnésének módjaként azonnali hatályú felmondást, időpontjaként pedig 2022. szeptember 26. napját rögzítette, az adminisztrációs elszámolásra 2022. szeptember 29-én került sor.

[35] 2022. szeptember 30-án megkereste a felperest Tanú2 tanszékvezető a munkakör átadásával kapcsolatban, október 3-án a felek zoom-meetingen egyeztettek, a felperes ekkor küldte meg a kért oktatási anyagot a tanszékvezetőnek. Október 6-án Tanú2 e-mailben tájékoztatta a felperest, hogy a dékán döntése alapján külső konzulensként sem folytathatja a munkát a hallgatókkal. Október 10-én a felperes jelezte a tanszékvezetőnek, hogy a hallgatók részéről az e-mailek továbbra is a privát e-mail címére érkeznek, és érdeklődött a hallgatók értesítésének időpontját illetően. Október 17-én az alperes hozzáférést kért a felperestől a privát postafiókjához, amit a felperes elutasított. November 3-án kapott a felperes értesítést arról, hogy a hallgatókat tájékoztatták az új oktató személyéről és elérhetőségéről. November 13-án Tanú2 tanszékvezető az átvételi dokumentumokat megküldte a felperesnek, az átadás megtörténtének igazolását a felperes megtagadta.

[36] A felperes 2022 augusztusában egy hét alatt teljesítette a tőle elvárt oktatási tevékenységet, a teljes félévi anyagot leadta, a jelenléti ív tanulsága szerint reggel 08:00-tól este 20:00-ig tartotta az óráit. A tanrend szerint ennek a különböző szakok között szétosztva a 0., a 7., és a 13. héten folyamatosan kellett volna történnie, maximum négy óra időtartamban. A felperes által leadott tananyag nem egyezett azzal az új tananyaggal, amelyet a Rendszer3-rendszeren keresztül kellett a hallgatókkal megosztani, és a teljesítést elvárni. A felperes ennek ellenére a korábbi, maga által összeállított és használt tananyagot adta közre a privát e-mail címén a google-fiókja használatával. Az augusztus 26-i határidőre egy hétre elegendő olyan új tananyag állt rendelkezésre, melyet a felperes használhatott volna.

[37] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét az azonnali hatályú felmondás jogellenessége jogkövetkezményeként a felmondási időre járó 60 nap + 6 hónap távolléti díj és 24 havi végkielégítésnek megfelelő távolléti díj megfizetése körében megalapozottnak találta, elutasította a 2022. szeptember 27. és 2022. november 14-e közötti 35 nap munkanap vonatkozásában a munkabér és cafetéria juttatás iránti igény vonatkozásában.

[38] Mindenekelőtt rögzítette, hogy nem találta megalapozottnak az alperesnek az eljárás hivatalbóli megszüntetésére vonatkozó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 240. § (1) bekezdés a) pontjára alapított hivatkozását. Utalt arra, hogy a Pp. 176. § (2) bekezdés e) pontja, a 170. §-a, és a 171. §-a alapján az alperes által megjelölt aláírási hiányosságok (felperesé és két tanú) okán valóban lehetőség lett volna a keresetlevél Pp. 176. §-a szerinti visszautasításra, azonban erre nem került sor, így a keresetlevél befogadását követően az eljárás megszüntetésének már nem lehetett helye. Továbbá megjegyezte, a keresetlevél újbóli előterjesztését a végzés elleni fellebbezési jogról való lemondásnak kell tekinteni, ebből adódóan a felperes eljárásával a Pp. 178. § (1) bekezdése szerinti joghatások fennmaradtak és a felperesnek jogszerű lehetősége volt a perfelvételi szakban a keresetváltoztatásra. Mindezekre tekintettel a kereseti kérelmet érdemben tárgyalta.

[39] Az Mt. 78. § (2) bekezdés alapján megállapította, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondással összefüggő határidőket megtartotta. A felperes ugyanis azt róta az alperes terhére, hogy nem kapott érdemi tájékoztatást sem a munkakör módosítására vonatkozó alperesi ajánlattal, sem pedig a béremelésre vonatkozó szabályok és tényleges megvalósulásuk részletszabályainak megismerésével összefüggésben. Ennek értelmében a felperes az együttműködési kötelezettség keretei között egy tájékoztatási igénnyel fordult az alperes felé, amelyet a későbbiekben 30 napos eltéréssel még kétszer megismételt. Az alperes mulasztásban megnyilvánuló jogsértése a válaszadás elmaradásával folyamatosan fennállt. A töretlen bírói gyakorlatra utalással (EBH2000.247., BH2000.32., EBH2000.246., BH2005.405., Mfv.I.10.706/2001/3.) hangsúlyozta, hogy mulasztásban megnyilvánuló magatartás esetén az azonnali hatályú felmondás mindaddig, amíg a mulasztás fennáll nem lehet elkésett, mivel a határidőt nem a kötelezettségszegés kezdő napjától, hanem annak befejezésétől kell számítani.

[40] Úgy értékelte, hogy az azonnali hatályú felmondás a világosság követelményének megfelel, abból egyértelműen kiderül, hogy az alperes mely magatartását kívánta a felperes szankcionálni. Ez nem volt más, mint egy olyan helyzet megteremtése az alperes által, melynek okán a felperes a fennálló helyzetet már nem tudta elfogadni, a méltatlan körülmények között a továbbiakban a munkáját ellátni. A felperes egyértelműen megjelölte, hogy a tájékoztatási és a korrekciós előterjesztésre semmilyen választ nem kapott; azt is részletesen kifejtette, mikor és milyen témakörben kért tájékoztatást, amire választ nem kapott, és ennek elmaradása miatt kialakult méltatlan körülmények miatt nem kívánta a munkaviszonyát fenntartani. A tájékoztatás kérésekben megfogalmazottakból megállapítható volt, hogy a felperes mit várt el a munkáltatótól és milyen igényt támaszt, ezért a világosság kritériumának e körben is megfelelt az intézkedés, egyben a keresetlevél is befogadható volt.

[41] Az azonnali hatályú felmondás törvényi feltételeinek vizsgálata során megállapította, hogy a felperes hivatkozása, miszerint az alperes nem tett eleget a tájékoztatási kötelezettségének, nem intézkedett a korrekciós felhívás ellenére, a kialakult körülmények – mint a visszamenőleges hatályú átsorolás, a minősítési feltételrendszer, a munkabéremelés feltételeinek ismeretlen volta – és azok miatti bizonytalanság tette lehetetlenné számára, hogy a továbbiakban a munkáját méltányolható körülmények között ellássa. E hivatkozásokat tartalmuk szerint az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti minősített kötelezettségzegés megvalósulásának minősítette és nem annak volt jelentősége, hogy a fél hivatkozásában a pontos jogszabály helyet megjelöli-e (BH2021. 267.).

[42] A kötelezettségzegés jelentős mértékének vizsgálata körében rögzítette, az nem volt vitatott, miszerint az alperes egy munkakör módosítási javaslatot terjesztett a felperes elé, főiskolai docensi munkakörét kívánta mesteroktatóvá átminősíteni. Ennek indoka az az alperesi meggyőződés volt, miszerint a felperes nem tölthette be a főiskolai docensi pozíciót. Ilyen megkeresést az alperes további négy munkavállaló vonatkozásában is eszközölt, akik alá is írták a módosítást. A munkáltatói intézkedés dátuma 2022. január 5. napja volt és visszamenőleges hatályú rendelkezést tartalmazott 2021. október 1. napjára. A tervezet annak kétoldalú elfogadása nélkül joghatás kiváltására nem volt alkalmas, de hangsúlyosan értékelte azt, hogy a munkáltatói intézkedésre milyen időszakban, milyen körülmények között és események hatására került sor. Az alperesnél bekövetkezett jogállásváltás okán eleve bizonytalanabb időszak állt fenn, amely számos kérdést vetett fel. Ezzel összefüggésben a felperes alappal feltételezhette, hogy a jogállásváltás okán a jogszabályi környezetváltozás miatt az oktatói státuszok is felülvizsgálatra kerültek és hosszú idő óta betöltött főiskolai docensi pozíciója is bizonytalanná vált.

[43] A módosítási javaslat nem csupán egy alá nem írt, „félbehagyott” tervezet volt, azt egyéb események is követték. Már korábban, a tervezet elkészültét megelőzően 2021. október 1. napjától a felperes munkaköri besorolása az alperes munkaügyi és Rendszer2 rendszerében is módosításra került mesteroktatóra, ezáltal de facto mesteroktatóként való nyilvántartása és ekként való kezelése bizonyos területeken megtörtént. Mindezek miatt megkérdőjeleződött az alperes azon érvelése, hogy a nem hatályosult tervezet jelentőséggel nem bírhatott, ellenben következménnyel is járt, a béremelés mértékének meghatározásánál a felperest – az alperes által sem vitatottan – mesteroktatóként vették számításba.

[44] Mivel a munkaszerződés tervezetre felvezetett megjegyzés válasz nélkül maradt, a felperes három alkalommal is a munkáltatóhoz fordult a számára bizonytalan és lezártnak nem tekinthető, ellentmondásos helyzet tisztázására. A 2022. június 21-én kelt levelében a módosítási javaslat jogszabályi hátterére, okaira és lehetséges alternatíváira kérdezett rá. A július 20-án kelt levelében mindezt megismételte, egyben megjelent a beosztás korrigálására való igény is, és annak jelzése, hogy a munkakör módosulása a béremelés megállapítására is befolyással bírt, emiatt pedig intézkedést kért. A levél a keltezésével azonos napon az Főigazgatóság-lon iktatásra került. Ugyancsak ezen a napon kelt az a főigazgató nevében írt levél, amelyben a főigazgatóság szembesült azzal, hogy a korábbi álláspontjával szemben a felperes továbbra is főiskolai docensi munkakörben alkalmazható. Mindezekből az elsőfokú

bíróság azt a következtetést vonta le, hogy semmiféle akadály nem állt az alperes útjában a tekintetben, hogy a felperest tájékoztassa, adminisztrációs hibából eredő tévedés miatt készített olyan tervezetet, amely szerint a munkaköre módosítására szükség van. Tanú5 a főigazgató nevében egy választervezetet is készített a felperesnek, amit július 21-én továbbított a főigazgató részére. Ebből fakadóan a főigazgató a válaszelevél megküldésével eleget tudott volna tenni a tájékoztatási kötelezettségének, erre azonban egészen a jogviszony megszüntetését követő napig, azaz szeptember 27-ig nem került sor.

[45] Nem találta megalapozottnak a tájékoztatás időbeni elhúzódására adott alperesi magyarázatokat. Az, hogy nem állt rendelkezésre megfelelő információ és egyeztetés történt a szervezeti egységekkel, csupán július 21-ig fennálló indok volt, de nem támasztja alá a későbbi mulasztást, főként arra figyelemmel, hogy a felperes augusztusban is megkereste a főigazgatóságot. A kimutatott szabadságidőszakok nem fedték olyan mértékben és időtartamban egymást, amely a válaszadást ellehetlenítette volna. Tanú5 vallomásaiban elismerte, úgy gondolták, az eset nem jelent többet, mint egy téves dokumentum munkavállaló részére való megküldését, ezért a munkateherre való hivatkozás is megalapozatlan volt. Az alperes szóbeli tájékoztatásán – a tanszéki értekezleten – csupán annyi hangzott el Tanú2 tanúvallomása szerint, hogy elhamarkodott lépés volt a munkáltató részéről a munkakör módosítása. Ez azonban nem feleltethető meg felperes személyére vonatkozó, részletekre is kiterjedő és jogszabályi indokolást is tartalmazó érdemi tájékoztatásnak, az teljeskörűnek sem minősül a felperes által felvetett kérdéseket illetően. A jogviszonyt megszüntető intézkedés benyújtását követően adott írásbeli tájékoztatás pedig a jogviszony fennállta alatti kötelezettségek megtartását nem igazolja, időpontja miatt az már irrelevánsnak minősül.

[46] A 2022. augusztus 24-én benyújtott harmadik felperesi levél ugyancsak utalt a korábban feltett kérdésekre és új elemként jelent meg abban az egyetemen végrehajtott béremelés elvi- és rendszerbeli vonatkozásait illető kérdéskör. E kérelem is egyértelműen rögzítette, hogy a felperes a személyét érintően kérte minden részletre kiterjedően a tájékoztatást és nem egy általános kérést jelentett be. E levél nem értékelhető egy „kukacoskodó” munkavállaló igényeként, nem önmagában vizsgálendő. Az eset valamennyi körülményének egybevetésével és mérlegelésével úgy ítélte meg, kiemelkedő jelentősége van annak, hogy milyen módon és időpontban valósult meg a béremelés és az hogyan kapcsolódott a teljesítményértékeléshez, azt az alperes miként hajtotta végre.

[47] Rögzítette, a teljesítményértékelésre jogállásváltások okán került sor. Az alperes a 2 x 15 %-os mértékű béremeléshez szükséges bértömeggel rendelkezett, amit differenciáltan kívánt szétosztani a munkavállalók között. A differenciálásnak két alapvető tényezője volt, az egyik a munkavállalók által nyújtott teljesítmény. Ennek mérésére került kidolgozásra a teljesítményértékelés, eljárásjogi szabályait és a határidőket az Utasítás tartalmazta. A teljesítményértékelés egy részét a munkavállaló önértékeléssel végezte és azok a kritériumok kerültek elbírálásra, melyeket maguk a munkavállalók szolgáltatnak. Másodikként a szervezeti egység vezetője értékelt, lehetősége volt az objektív, a munkavállalók által kitöltött adatok alapul vételével kalkulált négyfokú skálán meghatározott eredmény megváltoztatására pozitív és negatív irányba egyaránt. A tanúvallomások szerint a vezetők a saját személyes tapasztalataikat vették figyelembe az eltérítés során, amire a felperes esetében nem került sor.

Az eljárásrendi szabályzat garanciális szabályként rögzítette, hogy a teljesítményértékelés jóváhagyására a szervezeti egység vezetője a munkavállalóval értékelő megbeszélést folytat, ennek során döntéséről tájékoztatja, amihez a munkavállaló kifogást fűzhet. A felperes esetében ilyen megbeszélés nem történt. Megállapította, hogy Tanú3 tanszékvezető eljárása nem felelt meg az Utasításnak azzal, hogy a július 7-i határidőt meghaladva augusztus 14-én egy e-mailt küldött a felperesnek, amiben azt rögzítette, a felperes mérsékelt kategóriába került, megismétlésére évente fog sor kerülni és attól esetleges anyagi előny is függhet. Zárásként abban az a kitétel is szerepel, hogy „ha bármi kérdésed van, kérlek írd meg”.

[48] Rámutatott, az Utasítás 2. § (17) bekezdése kötelezettségként írja elő a szervezeti egység vezetője részére az értékelő megbeszélés megtartását. A perbeli e-mail kizárólag arra volt alkalmas, hogy az értékelő megbeszélés lefolytatásával kapcsolatos folyamatot elindítsa. A felperes az e-mail megküldését követően nem jelentkezett a tanszékvezetőnél. Az értékelő megbeszélés elmaradását az alperes hátrányára értékelte, mivel a felperesi reakció hiányát követően a munkáltatónak kellett volna felvenni a kapcsolatot a munkavállalóval. Így a minősítés ismertetésére vonatkozó garanciális szabály nem érvényesült a perbeli esetben. Hangsúlyozta, hogy az egyéni teljesítményértékelő lapok munkavállalókkal történő aláírásának határideje 2021. július 7-e volt, ezért az e-mail megküldésével messze kicsúszott az alperes az előírt határidőből, és a teljesítményértékelés eredményének megismertetésére vonatkozó garanciális szabály ezáltal is sérült. Tanú3 tanúvallomásában elismerte, hogy egyéb munkaköri feladatait fontosabbnak és sürgősebbnek tekintette, a teljesítményértékeléssel kapcsolatos kötelezettségeit háttérbe szorította, sőt negligálta, mivel annak tudatában volt, hogy a teljesítményértékelés nem áll összefüggésben a béremelés mértékével. A tanszékvezető e-mailjének elküldésére egyébként is szombati napon került sor, amikor a felperes szabadságát töltötte, engedélyezéséről a tanszékvezető is tudott vagy tudnia kellett, hiszen azt jóvá kellett hagynia.

[49] Mindezekon túl azt is értékelte, hogy a felek között a kommunikációra nemcsak a felperes hivatali e-mail címe, hanem privát e-mail címei is szolgáltak. Azáltal, hogy a tanszékvezető automatikusan a címlistából felugró ablakban megjelenő e-mail címek egyikére kattintott rá – nem figyelve, hogy az ténylegesen melyiket is jelenti – és nem használta a felperes privát e-mail címeit, a felek által bevett kommunikációs csatornát is negligálta.

[50] A bizonyítási eljárás során igazoltnak találta, hogy a teljesítményértékelés ún. objektív része olyan szempontokat határozott meg, amelyek a felperes vonatkozásában nem feltétlenül tükrözték a tényleges teljesítményt, mivel elsősorban olyan kritériumokat preferált, amelyek a felperesi tanszéken nem voltak hangsúlyosak. Ezért kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy a munkáltató képviselője a személyes tapasztalatára alapítottnan milyen szempontok, körülmények alapján jutott arra a következtetésre, hogy nem módosít a felperes értékelési eredményén. Ezért is találta lényegesnek, hogy a felperes megismerhesse az indokokat, amelyre a megbeszélés megfelelő alkalmat biztosított volna.

[51] A béremelés mértékét meghatározó másik tényező az egyetemi átlaghoz/HAY szinthez mért bérbeállítás volt. A béremelés mértékének meghatározására egy mátrix jellegű

táblázatot hozott létre az alperes. Egyik tengelyén a teljesítményértékelés négy kategóriája, másik tengelyén a bérarány százalékos mértéke (először az egyetemi átlag, második alkalommal a HAY szint) négy kategóriája (80% alatt, 80-100% között, 100-120% között, 120% felett) szerepelt. Emiatt az alperesi állásponttal szemben jelentősége volt annak, hogy a felperest de facto milyen munkakörhöz tartozónak kezelték.

[52] A teljesítményértékelés elkészítésekor a felperest mint főiskolai docenst vették figyelembe és készült el az értékelése. Ez azt jelentette, hogy külön munkakörökhöz tartozóan határozták meg a referenciaértékeket, és pl. az adjunktus munkakörbe sorolás esetén jóval magasabb pontszám volt szükséges a kiemelkedő, magas, átlagos vagy akár mérsékelt kategória eléréséhez, mint egy tanársegéd esetében, de alacsonyabb, mint egy docens vagy főiskolai tanár esetében. A bérszint meghatározása során a munkaköri besorolásnak ugyancsak jelentősége volt, hiszen a felperes mindkét esetben a 80% alatti kategóriába tartozott. Ennek során a felperest mesteroktatóként kezelték és a részére ténylegesen járó bérösszeget, ami főiskolai docensként illette, egy olyan HAY szinthez, illetve egyetemi átlagbérhez hasonlították, amely a mesteroktatói munkabér átlagot jelölte meg referenciapontként. Ebből adódóan valószínűsíthetően a felperesnek az átlagot meghaladó, sőt, afölötti lehetett a bére, hiszen egy olyan munkakörhöz kapcsolódó munkabértömeghez hasonlították, amely a jogszabályi besorolásnál fogva alacsonyabb, mint a főiskolai docensi munkakörhöz rendelt bér. Tehát míg a felperest az értékelésnél docensként minősítették, vagyis a rá irányadó magasabb referenciaérték alapján, addig a béremelés mértékénél a magasabb összegű tényleges bérét hasonlították egy alacsonyabb bérkategóriába tartozó munkakörhöz. Így kétszeresen is hátrányt szenvedett. A minősítésnél a magasabb értékhatárok miatt alacsonyabb eredményt ért el, a bérbesorolásnál pedig az átlaghoz képest kifejezetten magas bérértéket vettek alapul. A felperes csak a második béremelés esetében kapott 5 %-os mértéket, Tanúl tanúvallomása szerint ezt is mintegy motivációként, de továbbra sem volt a munkáltatói jogkör gyakorlója megelégedve a teljesítményével. Ebből azt a következtetést vonta le, hogy a táblázat szerinti érték ismételten a 0 %-ot jelentette volna.

[53] Tanú4 tanúvallomása alapján megállapította, hogy két tényezőnek együtt kellett fennállnia ahhoz, hogy az eredmény 0 % legyen a béremelés során: a munkavállaló a minősítés eredménye szerint a legrosszabb, tehát a mérsékelt kategóriába, a HAY szinthez való hasonlítás tekintetében pedig a 100 % feletti kategóriába tartozott. Mindkét eredmény esetén alapvető jelentősége volt a munkakörnek. Ezek alapján megalapozottnak találta azt a felperesi feltételezést, hogy a béremelés mértéke kihatással volt a munkaköri átsorolására, valamint nem lényegtelen momentumokra kívánt rákérdezni, amikor személyére szabottan minden részletre kiterjedően szeretett volna tisztában lenni a béremelés kereteivel, annak kivitelezésével és mértékével. Ebből az is következett, hogy a munkakör módosítás során akár anyagi hátrány is érthette a felperest.

[54] Nem fogadta el az alperesnek azt a hivatkozását, hogy a felperes ugyan munkáltatója együttműködési kötelezettségét hiányolta, de annak maga olyan mértékben sem tett eleget, hogy a hivatali kari e-mail címét nem használta, az arra érkező információkat nem nyitotta meg. Bizonyítási indítványok hiányában nem vizsgálta az a felperesi hivatkozást, hogy a kari e-mail címe nem, vagy nem megfelelően működött. Erre azért sem volt szükség, mert az okirati bizonyítékok és a tanúvallomások alátámasztották, hogy az alperes eltúrte

hosszú éveken át a felperes által folytatott azon gyakorlatot, hogy a tanszékvezetővel, kollégáival és a hallgatóival a privát freemail.com vagy gmail.com címről kommunikált. Mindez nem minősült kirívó gyakorlatnak, mivel a tanszékvezető és más kollégák is használták a privát e-mail címeiket munkavégzés során, a munkáltató által hosszabb idő óta eltűrt gyakorlat pedig nem róható a munkavállaló terhére.

[55] 2022 szeptemberében a felperesnek megküldött „Értesítés szervezeti egység-változásról” megnevezésű irat a felperesnek az új tanszékre áthelyezését célozta, amellelt, hogy a fejlécben szerepelt a főiskolai docensi munkakör megjelölés is. Ezen okirat alapján – a körülmények okán kialakult bizonytalan helyzet miatt – a felperestől nem volt elvárható, hogy kétséget kizáróan rendezettnek tekintse a munkaköri besorolás függőben lévő kérdését. Ugyanakkor nem tulajdonított jelentőséget a felperes azon feltételezéseinek, hogy az alperesnek milyen motivációi voltak személyét érintően. Nem fogadta el viszont az alperes állítását, hogy a felperest semmilyen kár nem érte. Kárként merült fel a helyzetből eredő bizonytalanság, az, hogy bizonyos rendszerekben a felperest mesteroktatóként kezelték és ezt kommunikálta az alperes a hallgatók, a kollégák felé, továbbá a munkabér emelés mértékének meghatározásakor is hátrány érte a felperest.

[56] Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes kötelezettségszegése jelentős mértékű volt és lényeges kötelezettséget érintett. A munkaviszony alanyainak ugyanis az együttműködési kötelezettségük alapján úgy kell eljárniuk, hogy elősegítsék a jogok gyakorlását és a kötelezettségek teljesítését kölcsönösen aktív, tevételes magatartással. Az együttműködési kötelezettség gyakorta a tájékoztatási kötelezettség teljesítésében nyilvánul meg. A munkajogi ítélezési gyakorlatban az együttműködési kötelezettség önálló köteleességgként is megjelenik, nem csupán a joggyakorlás, illetve a köteleességteljesítés módjára vonatkozó általános szabályként, figyelemmel az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglaltakra. Az alapvető jogokon felül az Mt. 18. §-ában ugyancsak tartalmazza a tájékoztatásra vonatkozó kötelezettséget. E szerint a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. Mindezekből következően ennek elmulasztása lényeges kötelezettségszegés volt a munkáltató részéről.

[57] A szándékosság fogalmi ismérveit vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy az alperesnek legkésőbb 2022. július 20-án tisztában kellett lennie azzal, hogy a felperes részére megküldött munkakörmódosítás iránti javaslat nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, nincs olyan kizáró körülmény, ami ezt indokolná. Ugyanezen a napon azt is tudnia kellett, hogy a felperes tájékoztatás iránti kérelmet terjesztett elő, és július 21-én a főigazgató rendelkezésére állt a felperesnek címzett válaszlevél is, ezt azonban nem küldte el. A tájékoztatási kötelezettség negligálásával az alperes úgy vélte, hogy abból hátrány nem származhat, eljárásával viszont a súlyos gondatlanság fogalmi ismérvei megvalósultak.

[58] Az Mt. 20. § (1)-(4) bekezdése alapján úgy ítélte meg, a felperes alappal jutott arra a következtetésre, hogy információ kéréseit a jognyilatkozat tételére és intézkedésre jogosult személyhez, azaz a főigazgatóhoz címzi. Ennek alapvető oka az volt, hogy a

munkakör módosítást tartalmazó tervezetet a főigazgató és nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá, ezért a felperes nyilatkozata nem minősült érvénytelennek a szolgálati út betartásának hiányában sem, és nem annulálta az alperes tájékoztatási kötelezettségét. Az alperestől elvárható volt, hogy tájékoztassa a felperest arról, kérdéseivel kihez forduljon, még ha a főigazgató semmilyen információval nem is rendelkezett a béremelés részleteiről.

[59] Az Mt. 12. § (1) bekezdése alapján nem találta megalapozottnak a felperes egyenlő bánásmód megsértésére tett hivatkozását a munkabér összegének megállapítása körében. A felperes tájékoztatás ellenére védett tulajdonságot nem jelölt meg az állított jogsértést illetően, így az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 19. §-a alapján a kereseti kérelmet érdemben vizsgálni nem tudta.

[60] Az azonnali hatályú felmondást követő időszakra előterjesztett munkabér iránti igényt elutasította az Mt. 42. § (1) bekezdésére és (2) bekezdés b) pontjára alapított döntésével. Indokolása szerint az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt a közlés időpontjában, azaz 2022. szeptember 26-án megszüntette, az alperes a felperes részére az ezt követő időszakra munkavégzést nem rendelt el. A hallgatókkal való kapcsolattartás indoka a felperes részéről az volt, hogy nem látta biztosítottak a munkáltató által megkövetelt átadás-átvétel teljesülését. A felperes tisztában volt azzal, hogy részére a munkáltató semmilyen munkavégzést nem rendelt el, sőt kifejezetten olyan visszajelzést kapott, hogy együttműködést sem kívánnak vele a továbbiakban fenntartani. Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség kölcsönös voltából eredően a felperestől elvárható volt, hogy maga tájékoztassa a hallgatókat a jogviszonya megszűnéséről vagy annak tényéről, hogy a továbbiakban az elvégzett feladatot milyen egyéb módon és helyre küldjék meg.

[61] Tekintettel arra, hogy a végkielégítés és a felmondási időre járó távolléti díj címén előterjesztett kereseti kérelmek összegszerűségét az alperes nem vitatta, így a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalta e körben az alperest. Mindezek mellett számot adott a mellőzött felperesi bizonyítási indítványról, mivel nem volt annak jelentősége, hogy a kredit óraszám hogyan alakult és miért adta le a felperes augusztus végén, szeptember elején tömbösítve az óráit.

Az alperes fellebbezése

[62] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, egyben első- és másodfokú perköltségére is igényt tartott.

[63] Érvelése szerint az elsőfokú ítélet nem felel meg a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltaknak, az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon értékelte az ellenkérelemben alaki védekezésként előadottakat, ez alapján elismerte, hogy valóban lehetőség lett volna a keresetlevél Pp. 176. §-a szerinti visszautasítására, amire nem kerül sor, ennek jogi indokát, eseti döntéssel alátámasztott bírói gyakorlatát nem közölte. Az elsőfokú bíróság elismerte továbbá, hogy a keresetváltoztatás jogellenes volt, határidő hosszabbítására jogszabályba ütközően került sor, és nem adta jogi indokát az ítélet annak, hogy ezen súlyos eljárásjogi hiba miatt léphető át. Azt a hivatkozást, hogy a felperesi petitum nem felelt meg a világosság követelményének, az elsőfokú bíróság ezt úgy tekintette, hogy az az intézkedés jogszerűségét nem érinti, de ennek indokolását nem adta, továbbá olyan tényállítások alapján bírálta el a keresetet és állapított meg a munkáltató okozott joghátrányt, amelyeket a kereset nem tartalmazott, és a felperes maga nyilatkozott úgy, hogy a bizonyítási eljárás során jutottak azok tudomására. A felperes által a felmondásban is elismert tényt tett vitássá és a tanú előadásától is eltérően a munkáltató hátrányára iratellenesen újraértelmezte a szóbeli tájékoztatást tényét. Téves és ellentmondó következtetéssel peradatnak tekintett olyan tény, amelyet a felek egyike sem állított, és azt a bizonyítékok egyébként is cáfolták. A felperesnek a nem működő hivatalos elektronikus levelezési címére vonatkozó, többszörösen bizonyítékokkal cáfolt nyilatkozatát sajátos értelmezés mellett elfogadta, erre vonatkozóan indokolást nem adott. A felek együttműködési kötelezettségének megsértését és a határidők elmulasztását kizárólag a munkáltató hátrányára értékelte, holott a felperesi magatartás ugyanannyira, vagy akár súlyosabban sértette ezen kötelezettségeket. Az alperesi webalapú és egyéb rendszerek működését információs felületeit tévesen értelmezte, azokkal összefüggésben valótlan állításokat fogalmazott meg, amelyeket sem a kereset, sem a felmondás nem tartalmazott.

[64] Eljárásjogi szabálysértésként jelölte meg a Pp. 176. § (2) bekezdés e) pontját, 240. § (1) bekezdés a) pontját, 340. § c) pontját, 342. § (1) és (3) bekezdését, a Pp. 346. § (5) bekezdését. E körben hangsúlyozta, a kereset nem volt alkalmas önálló elbírálásra, ezért az eljárást végzéssel meg kellett volna szüntetni, a kereset érdemi elbírálásának nem volt helye. A formanyomtatványon - a felperes és tanúk aláírásának hiányában - benyújtott keresetlevél nem felelt meg a befogadás törvényi feltételeinek. Mindezt annak tükrében is értékelni kell, hogy a felperes informatikai tantárgyat oktatott az alperesi egyetemen évtizedek óta, így tőle bizonyosan elvárható lett volna az elektronikus kapcsolattartás szabályainak megfelelő alkalmazása. Az elsőfokú bíróság saját, 9.M.70.688/2022/4. számú végzésének is ellentmondott, amikor a Pp. 178. § (1) bekezdésében foglalt tájékoztatás ellenére befogadta azt a felperesi keresetet, ami a magánokirat egyetlen feltételének sem felelt meg, és nem is tartalmazott hivatkozást az ügy előzményeire.

[65] Az elsőfokú bíróság megsértette az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglaltakat és túlterjeszkedve a jogszabályban írtakon, olyan változások körében is hiányolta a munkáltatói tájékoztatást, amely nem a munkaviszony létesítése, és nem is a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Megsértette az Mt. 78. §-át, különböző és egyre bővülő tartalmú felperesi tájékoztatási kérelmeket úgy tekintette, mint azonos tartalommal, három alkalommal benyújtott kérelem, és ezt folyamatosan megvalósuló alperesi mulasztásnak értékelte. Tévesen értékelte világos indoknak az alperesi intézkedések hatására kialakult méltatlan körülményekre való hivatkozását a felperesnek. Sérült az Mt. 78. § (2) bekezdése is, mivel a felperesi önértékelésen alapuló

teljesítményértékelés 2021 júliusában elkészült, és azt először 2022. augusztus 24-én kifogásolta a felperes. Az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontját is sérti az ítélet, mert a bírói gyakorlat alapján megállapíthatónak talált kötelezettségszegő alperesi magatartást, mint munkaviszonyon kívüli magatartást, de nem került megjelölésre, hogy ez a felmondás melyik pontját érinti. Az Nkt. 2015-től hatályos 31. § (2) bekezdését, és 115. § (4a) bekezdéseit tévesen, a 2021-es jogállásváltással összefüggőnek minősítette az elsőfokú bíróság, jogi indokolás nélkül fogadta el helytállónak a felperes feltételezését arra, hogy az oktatói státuszok felülvizsgálatra kerültek, és a hosszú idő óta betöltött főiskolai docensi pozíciója is bizonytalanná vált. Mindezt a jogszabály maga cáfolja.

[66] Álláspontja szerint a tényállást hiányosan, hibás összefüggésekre alapítva, számos ellentmondással állapította meg az elsőfokú bíróság. Így nem fejtette ki, hogy melyek azok a méltatlan körülmények, amelyek közé került a felperes az alperesi intézkedések következtében, holott a felperes az oktatói munkáját folyamatosan aggálytalanul végezte, havi bérét határidőben megkapta. Nem állt fenn írásbeli tájékoztatási kötelezettsége a munkaviszony létesítésével össze nem függő, a munkavégzés körülményeit nem érintő okok, illetve a differenciált béremelés mikéntjének tekintetében.

[67] 2021. október 27-én felhívásra a felperes úgy nyilatkozott, hogy a munkaköre betöltéséhez szükséges tudományos fokozattal nem rendelkezik. Ezen előzményeket követően került megküldésre a felperesnek a téves munkakör átsorolásról szóló munkaszerződés módosítás tervezet, ezért az előzetes tájékoztatás nélküli iratmegküldéssel kapcsolatos állítás valótlan azzal együtt, hogy a módosítás nem is lépett hatályba.

[68] A felmondás egyetlen konkrét sérelmet sem tartalmaz, csupán annyit, hogy a felperes „kellemetlen helyzetbe került”, és nem nevezi meg azt, hogy a Rendszer2on kívül mely felületen jelent meg új besorolása, egyetlen hallgatói jelzést sem csatolt a felperes, ahogy az őt ért konkrét hátrányt sem. Ennek ellenére a tényállásban az elsőfokú bíróság megnevezte a Rendszer2 és Rendszer3 felületet is úgy, hogy a felperes maga nyilatkozott, hogy nem kapott hozzáférést Rendszer3 tananyaghoz, és állítása szerint semmi máshoz sem. A hallgatói felületen nem látható az oktató munkaköri besorolása a felperesnek, ahogy a Rendszer2 és a Rendszer3 esetében sem. Egyetlen nyilvános, a hallgatók által is hozzáférhető felületen, az alperesi telefonkönyvben szerepelt átmenetileg mesteroktatóként a felperes, ahol viszont saját telefonszámot nem adott meg, így semmilyen hátrány nem érte a felperest, munkaviszonyával összefüggő körülmény nem változott esetében. Alátámasztásul csatolta az egyetemi belső rendszer képernyőfotóit az oktatói és a hallgatói felületekről, amelyen mindvégig egyetemi docensként volt nyilvántartva a felperes, a téves átsorolási tervezet nem módosított egyetlen lényeges munkakörülményt sem, ebből kára és lényegesnek nevezhető hátránya sem származott a felperesnek.

[69] Az elsőfokú bíróság kizárólag az alperesi többszörös és folyamatos határidő mulasztásra tért ki, ezt a felperes esetében nem említette és nem is értékelte. Ugyanakkor a felperes által is elismert peradat, hogy a munkaszerződés módosítás tervezetének átvételét és aláírását már 2022. február 15-i e-mailben kérte a felperestől, aki erre nem reagált, és

kéthónapos késedelemmel, 2022. április 9-én vezette rá arra, hogy nem érti, és jogszabályi alapját sem ismeri. További két és fél hónap múlva kérdezett rá a felperes, hogy milyen jogszabályi háttére volt a tervezetnek, és a február 15-i értesítést követően több mint négy hónappal később kért írásbeli tájékoztatást a munkáltatójától. Mindez lényegesen hosszabb határidő mulasztás, mint a munkáltató terhére felrótt. A béremelésre vonatkozó értesítést 2022. április 8-án töltötte fel a felperes e-tárhelyére, erről e-mail üzenetet küldött részére, amit jelentős késedelemmel, 2022. július 6-án „lét fel” a felperes. Az április 17-én a bankszámlájára visszamenőlegesen átutalt bérkülönbözetet sem észlelte a felperes saját nyilatkozata szerint.

[70] Az együttműködési kötelezettség körében az elsőfokú bíróság nem értékelte a felperes magatartását, miszerint megakadályozta a munkahelyi feladatok kiadására, ellenőrzésére, időpontok egyeztetésére a hivatalos e-mail címen történő kommunikációt azzal, hogy a kari e-mail címet nem használta, az arra érkező információkat nem nyitotta meg. Tévesen a munkáltató terhére értékelte azt, hogy eltúrta a felperesnek az alternatív e-mail fiók használatát, holott nem hagyható figyelmen kívül a felperes által betöltött munkakör jelentősége. A felperes elismerten nem adott meg telefonos elérhetőséget sem a munkáltató részére. Az elsőfokú bíróság tévesen elfogadta és életszerűnek tekintette azt a helyzetet, hogy a felperes hosszú évekig „nem tudta használni” vagy „nem érte el” a kari, hivatalos levelező rendszert, nem volt Rendszer3, VPN hozzáférési lehetősége, és ezt soha senkinek nem jelezte, kizárólag egy alkalommal a hibás e-mail címet. Ezzel nem lehet párhuzamba állítani a korábbi tanszékvezető esetét, aki bejelentette az informatikai főigazgatóságnak, hogy alternatív e-mail címet is használ a kari e-mail címe mellett, erre munkáltatói engedéllyel rendelkezett. A felperes a bejelentést elmulasztotta és a munkaügyi szabály ellenére negligálta a hivatalos e-mail használatát, elzárva ezzel saját magát a munkáltatói hivatalos értesítések megismerésétől. A munkavállalók személyes e-tárhelyeire kizárólag hivatalos e-mail címekkel lehetett belépni, a felperes maga nyilatkozott úgy, hogy nagyságrendileg fél évente nézte meg az e-tárhelyét és töltötte le bérjegyzéket, ami azt jelenti, hogy működött a hivatalos e-mail címe. Ezért ettől ellentétes ítéleti megállapítás nem fogadható el.

[71] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt a tényt, hogy a felperes legkésőbb 2022. szeptember 6-án kétséget kizáróan tisztában volt azzal, hogy munkaköre nem változott, mivel átvette az „Értesítés szervezeti egység változásról” megnevezésű okiratot, amelyben címzettként főiskolai docensként szerepel. Az okirat arról is tájékoztatást ad a felperesnek, hogy munkaköre, munkaideje és munkabére nem változik a szervezeti egység változása kapcsán. Tévesen értelmezte az elsőfokú bíróság Tanú2 tanúvallomását, aki a tanszék összes munkavállalója előtt tájékoztatta a felperest arról, hogy a beadványában írtak számára kedvezően fognak rendeződni, és reményét fejezte ki, hogy ezzel a felperes meg lesz elégedve.

[72] Az elsőfokú bíróság a béremeléssel összefüggő tényállást pontatlanul, iratellenesen és a tanúbizonyítás ellenében állapította meg. Nem vitatottan a felperes elvégezte az önértékelését, azt a munkáltató nem változtatta meg, a felperes maga értékelte „mérsékelt” kategóriába saját teljesítményét úgy, hogy a segédanyag és a kitöltési útmutató rendelkezésére állt. Nem értelmezhető egy kilátásba helyezett differenciált béremelés kapcsán több mint egy évvel a teljesítményértékelési folyamatot követően a felperes milyen

információkat hiányol és tájékoztatást szeretett volna kapni utólag, ha egy évig azzal nem foglalkozott.

[73] Az elsőfokú bíróság megpróbálta elvégezni a differenciált béremelés módszertanának és a számítási algoritmusnak az értelmezését, ami viszont szakkérdés és a HAY-rendszer értelmezésére vonatkozóan a felek nem tettek indítványt szakértői bizonyításra. A felperes keresete egyáltalán nem tartalmaz tényállítást a módszer részleteinek megismerésére, egyetlen utalás sem szerepel a felmondást megelőző beadványban és a felmondásban sem arra, hogy a béremelés számításának a módszerét ne értené, és kérné annak részletezését a felperes. Ezért jogsértő az, hogy az elsőfokú bíróság saját szubjektív és empirikus tapasztalása alapján értelmezve az ítélet részévé tette a béremelés módszertanát.

[74] Okiratokkal, táblázatokkal csatolva vezette le az elsőfokú eljárásban, hogy a felperesnek mesteroktatóként, vagy docensként a munkaköréhez kapcsolt HAY szinthez viszonyított százalékos bérbeállása megegyezett mindkét esetben. Ezekre a felperesnek nem volt észrevétele, a tanúk válaszait nem vitatta. Az elsőfokú ítélet ennek ellenére sajátos értelmezést adott arra, hogy a felperesnek „kára” származott a bérbeállítás rendszeréből, azt azonban nem vette figyelembe, hogy a differenciált és nem kötelező volt a béremelés. A munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva határozott - az önértékelést is elfogadva - a 0, illetve 5 %-os béremelésről, ez a jogosultság a munkáltatói jogkör gyakorlóját megillette, amit a felperes sem vitatott.

[75] Nem nyert bizonyítást az, hogy a különböző egyetemi rendszerekben 2021. október 1-jétől visszamenőleges hatállyal mesteroktatóként tüntette fel a felperest. A felperes is csak a perben szerzett tudomást arról, hogy mesteroktatóként került be a béremelési folyamatba annak elején. A felperest ért állítólagos károk megállapításánál túlterjeszkedett az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmen.

[76] A jogállásváltással összefüggő időtartam a felmondás előtt jóval korábban lezárult, ezért nem állítható, hogy a perbeli időszak „bizonytalanabb volt”, ilyen hivatkozása a felperesnek sem volt. A felperesi tudományos fokozat meglétének ellenőrzése 2015-ös jogszabályi rendelkezésen alapult, az nem kapcsolható a korábban lezárt jogállásváltáshoz. A kereset nem tartalmazott tényállítást és utalást sem arra, hogy a teljesítményértékelés objektív, azaz az önértékelés szempontjaira vonatkozna. Ezért megalapozatlan az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az objektív rész olyan szempontokat határozott meg, amely nem feltétlenül tükrözte a tényleges teljesítményt, és tévesen kérdőjelezte meg a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogkörét az önértékelés eredményének javítását illetően. Több tanú igazolta ennek ellenkezőjét, sőt az elsőfokú bíróság maga is azt rögzítette, hogy a csatolt dokumentumokból az általa tett megállapítások az ítéletben szereplő részletekkel nem voltak kiolvashatóak.

[77] Az elsőfokú bíróság a töretlen bírói gyakorlat ellenére a felmondásban egyértelműen és világosan meg nem nevezett körülményt vizsgált jogellenesen, bővítette a felmondás indokait azzal együtt, hogy a munkáltató belső utasításának, szabályzatának hiánya sem mentesíti a munkavállalót az általános magatartási normák, a munkáltatónál érvényesülő gyakorlat betartása alól.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[78] A felperes a kereseti kérelmének helytadó elsőfokú ítéleti rendelkezése helybenhagyását kérte, emellett elutasított kereseti kérelmei vonatkozásában csatlakozó fellebbezést terjesztett elő. Az azonnali hatályú felmondás közlése után kártérítésként tartott igényt az elvégzett munka ellenértékére, másrészt a fizetésemelésből származó kárára vonatkozóan a bizonyítási eljárás alapján ismertté vált tényekre figyelemmel 2021. január 1-jétől a felmondás idejéig összesen 1.163.219 forint, ezt követő időszakra 18.229.159 forint + 905.761 forint, mindösszesen 20.297.139 forint elmaradt munkabérre, továbbá a felmondást követő időszakra szabadságmegváltás címén járó összeg korrekciójára is igényt tartott. Emellett jelezte, hogy az alperes bejelentett perköltségigényét megalapozatlannak, illetve eltúlzottnak, a kifejtett munkával aránytalannak tartja.

[79] A felperes csatlakozó fellebbezését a Fővárosi Ítéltábla a 2024. október 15-én meghozott 2.Mf.31.178/2024/5. számú végzésével visszautasította, amelyet a Kúria a 2024. december 11-én kelt Mfv.V.10.116/2024/2. számú végzésével helybenhagyott.

[80] A felperes előadta, hogy az alperes fellebbezésében kifejtettek az elsőfokú ítéletből kontextusában kiragadott elemekkel kapcsolatos kifogások, az alperes a peranyag összefüggését nem mérlegelte és kizárólag megismételte az elsőfokú eljárásban felvetett és az elsőfokú bíróság által helytállón értékelte tényeket, hivatkozásokat.

[81] Az alperes megalapozatlanul kifogásolta a keresetlevél hiányosságait, és az ezen alapuló visszautasításának elmaradását. Beadványát elektronikus formában hitelesítve nyújtotta be. A kereseti kérelmének kiegészítésére a perfelvételi tárgyalás lezárásáig jogszerű lehetősége volt, figyelemmel az alperes által megtett nyilatkozatok alapján megszerzett információkra. A perfelvétel folyamán az elsőfokú bíróság jelezte, hogy a kereset petituma megfelel a „világosság követelményének”, a per folyamán kiderült, hogy az alperes a felszólítólevelek és az azonnali hatályú felmondás tartalmát világosan értette. Dr. Tanú5 igazgató elkészítette az Kar1 Dékánja válaszlevelét, Főigazgató1 főigazgató is érdeklődött az értékeléssel és a fizetésemeléssel kapcsolatban. Az elsőfokú bíróság részletesen indokolta, hogy miért utasította el az alperes világosságra vonatkozó kifogását.

[82] Az azonnali hatályú felmondás egyik sarkalatos pontja az ismeretek hiányából és a körülményekből fakadóan feltételezhető - alperes által okozott - anyagi hátrány volt. A

perfelvétel szakaszában jutott olyan ismeretekhez, amelyekről még munkavállalóként kért információt. A per éppen azért indult, mert az alperes nem ismerte el, hogy lényeges információkról nem adott tájékoztatást, ennek hiányát éppen neki róta fel, ezzel kárt okozott és méltatlan körülményeket teremtett.

[83] Az alperes elismerte, hogy a munkaügyi rendszereiben az ügyintéző mesteroktató munkakört állított be, tanúvallomás igazolja ezt. A fizetésemelésről kiállított dokumentum „Tájékoztató adatok” részében mesteroktatóként került megjelölésre. Főigazgatótól főigazgató a felmondást követő tájékoztatón nyilatkozott a helyes munkaköre visszaállításáról, így arra felmondását követően kerülhetett sor. Az alperes tanúja adott tájékoztatást a béremelés rendszeréről, vagyis az alperes volt az, aki visszatartott információkat, illetve az információátadást megtagadta.

[84] Értelmezhetetlenek az alperesnek az e-mailekkel kapcsolatos állításai. Ez is azt igazolta, hogy az alperes nem kívánt konstruktívan együttműködni. A határidő mulasztással kapcsolatos általános kifogása az alperesnek ugyancsak nem volt értelmezhető, az alperes mulasztotta el a jogszabályokban és saját utasításaiban konkrétan megfogalmazott határidőket. Esetében kizárólag általános szabályokra hivatkozott az alperes, holott mindent írásban kért az alperestől. A határidők megtartottságát érintően az elsőfokú bíróság részletes indokolást adott.

[85] A Rendszer2 és a Rendszer3 rendszerekkel kapcsolatban nem érthető, hogy az alperes mire kívánt utalni, a csatolt hallgatói e-mailekkel bizonyította azt, hogy a telefonkönyvben az intézmény tanszéki honlapján hosszabb ideig mesteroktató megjelöléssel szerepelt, ami szélesebb nyilvánosságot kapott, és közvetlenül is kellemetlen szituációkat okozott. Ennek tényét az alperes sem tagadta, miszerint elismerte, hogy mindez „rövid ideig” fennállt.

[86] Megalapozatlanok az elsőfokú bíróság eljárási szabálysértéseire való hivatkozások is. Arra figyelemmel, hogy jogi képviselő nélkül járt el, a Pp. XV. fejezetét kellett alkalmazni a keresetlevél alperes által kifogásolt hiányosságaival, befogadhatóságával kapcsolatban. A keresetlevél ismételt benyújtásakor eljárása a Pp. 178. § (2) bekezdésének megfelelt.

[87] Az anyagi jogszabályok helyes értelmezésével állapította meg az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét. Jelentősége annak van, hogy az alperes egyoldalúan módosította munkakörét és azt utólagosan (félévvel később) kívánta kölcsönös megegyezést színelve jogszerűvé tenni oly módon, hogy a munkáltató által aláírt, ezáltal részéről hatályba helyezettnek tekintett szerződéstervezet juttatott el hozzá. Eközben a felsőoktatásban hosszú ideje várt bérrendezés történt, ezzel kapcsolatban csak az általános tájékoztatókat olvashatta. Nem volt tudomása arról, hogy ez milyen alapon történik, hogyan érinti és amikor erre konkrétan rákérdezett, választ nem kapott. A per során derült ki, hogy

egy korábbi értékelés mellett a munkakör is lényeges szerepet játszott ebben, míg a másik szempont a teljesítményértékelés volt, amiről belső utasítás ellenére sem kapott tájékoztatást. Nem a bíróság terjeszkedett túl a kereseti kérelmen, hanem az alperes szűkítette le az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglaltakat. E jogszabályhely nemcsak az új dolgozó belépésével kapcsolatos körülményekre vonatkozik, hanem a jogviszony teljes időszaka alatt terheli a feleket a lényeges körülmények vonatkozásában. Az Mt. 18. § (1) bekezdése alapján a munkakör módosítási eljárás megkezdésekor tájékoztatást kellett volna adnia az alperesnek és az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján – mivel azt munkavállalóként kérte – írásban kellett volna megadni.

[88] Nem értelmezhető az alperes fellebbezésében az a kifogás, hogy az Mt. 78. §-ban foglaltak megsértését mire alapozza. A tájékoztatás hiánya 2021 nyaratól (értékelés) fennállt, majd októbertől (munkakör változtatás és fizetésemelés), illetve 2022 februárjától (fizetésemelés) folyamatosan fennállt, a válaszokat negligálta az alperes. Az elsőfokú bíróság helyesen, az alperesi magatartás folytatólágosságát hangsúlyozta, ami az idő előrehaladtával további területekre terjedt ki és egyre nagyobb mértéket öltött.

[89] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, hogy világosan rögzítette, a tájékoztatási és a korrekciós előterjesztésére nem kapott választ, mindezek tartalmát leveleiben egyértelműen kifejtette. Az alperes saját álláspontja szerint nem mulasztott, és nem kívánt rendezni semmit, ezzel a munkavállaló és a munkáltató közötti, még fennálló bizalmi viszonyt teljesen felrúgta, a felhalmozódott hátrányokat csak a lehető legminimálisabb mértékben kívánta utólag is korrigálni. Továbbá határozottan visszautasított minden fizetésemeléssel kapcsolatos felvetést. Az alperesnek a per folyamán tanúsított magatartása bizonyítja, hogy esélye sem lett volna az értékelésre és a fizetésemeléssel kapcsolatban bármilyen panaszt érvényesíteni, hiszen a per folyamán sem sikerült kideríteni a pontos körülményeket és mértéket. Az alperestől kért adatok túlnyomó része a per során derült csak ki, mindez az alperes jogsértő magatartásának folyamatos fennálltát igazolja, ezért a fellebbezésben a határidőkre vonatkozó felvetés értékelhetetlen már csak azért is, mert részben olyan eseményekre hivatkozik, amelyek nem is kerültek az elsőfokú bíróság ítéletében említésre.

[90] A felmondásban a munkaviszonyát érintő körülményeiben fennálló méltatlan állapotra hivatkozott, és nem munkaviszonyon kívüli magatartásra. A munkakörét érintő helyzet rendezésére semmilyen lépést nem tett az alperes, az utolsó pillanatig fennállt a bizonytalanság, az alperes saját rendszereiben a felmondásig nem rendezte a munkakörét, a béremelési folyamat kontrollját nem végezte el, a per során kiderült, hogy a bérmátrixban történő besorolás is ellentmondásos volt. Az alperesnek az Nftv. 31. § (2) bekezdésére és 115. § (4a) bekezdésére való hivatkozással a változás 2015. szeptember 1-jei hatályba lépésére vonatkozó hivatkozása is önellentmondás. E szerinti felülvizsgálatot öt évente kell elvégezni az intézménynek átmeneti időszak biztosításával, az alperes egyébként már ekkor elmulasztotta a tájékoztatási kötelezettségét.

[91] A tájékoztatási kötelezettség megítélése kapcsán jelentősége van annak, az alperes tudatosan, előre eldöntötte, hogy módosítani kívánja a munkakörét. Az átalakuláshoz

kapcsolódó fizetésemelés lebonyolításánál a munkáltatónak felróható az, hogy a belső utasításokat megszegte, a tájékoztatást elmulasztotta. Egy e-mail fejrészában (tárgyában) szereplő megjelölés előzetes tájékoztatásnak nem tekinthető a munkakör módosítás kapcsán, értelmezhetetlen a Rendszer2 és a Rendszer3 rendszer vonatkozásában kifejtett fellebbezési okfejtés is, a nem innen tájékoztáltak a hallgatók az új beosztásáról. Az alperes is elismerte, hogy kikerült az egyetemi telefonkönyvbe a mesteroktató megnevezése, így az tanszéki honlapon is megjelent, értelmezhetetlen a magántelefonszám megosztásának hiányára vonatkozó alperesi hivatkozás, a beosztása április végétől július végéig mesteroktatóként szerepelt a tanszéki lapokon. Mindez a hallgatói megkeresésekből derült ki. Az alperes által kiemelt pár hallgatói panaszából is érzékelhető, széles körben elterjedt a munkaköre módosítása, így emiatt sem bagatellizálható el az alperes eljárásával okozott kár. Az alperes csatolt képernyőfotói olyan állítást bizonyítanak, ami a peranyagban ezzel ellentétesen szerepel. A munkaügyi rendszerben ugyanis igazoltan átállításra került a beosztása, és az csak a felmondása után került visszaállításra, hasonlóan a Rendszer2hoz, így az alperes által csatolt képernyőfotók vélhetően a visszaállítás utáni állapotot mutatják.

[92] A kari munkaügyi referens csak 2022. február 15-i levelet küldte kizárólag a kari e-mail címére, ehhez viszont nem férhetett hozzá. Az Telephely telephelyen csak a gondnok által volt hozzáférési lehetősége az e-tárhelyhez, illetve ha a szokásostól eltérő dokumentumokat helyeztek el rajta, azt hivatali úton jelezték. Az elsőfokú eljárás adataiból kitűnik, hogy az intézményben bármely kolléga és vezető kapcsolatba tudott lépni vele, arra gyorsan reagált is, ismerték az e-mail címét. Több kolléga és vezető is a saját e-mail címét használta, az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy ez volt a gyakorlat, problémaként mindez a jogviszony fennállta alatt nem merült fel, kifogást vele szemben nem jelzett a munkáltató. Tanú3 elismerte, hogy mindenki, így ő is rutinból arra a címre válaszolt, ahonnan a levelet kapta, és ő is a magán e-mail címét használta. A kari e-mailfiók elérésével kapcsolatos problémát csak az alperes a per folyamán jelezte, de konkrét példát a bizonyítási eljárásban senki nem említett. Az alperes bizonyítékkal e körben kötelezettségszegést nem támasztott alá. Tanú1 tanú kijelentette, hogy problémamentes volt a kapcsolattartás vele, és zökkenőmentesen el tudták érni.

[93] Az e-mail használattal kapcsolatosan az elsőfokú bíróság részletesen kifejtette a helytálló álláspontját. Hangsúlyozandó, hogy egy fiókhoz való hozzáférés biztosítása (például jelszó) nem a felhasználó ismeretein múlik, hanem azon, hogy az üzemeltető azt megadja-e. A telefonon való elérhetőséget sem kifogásolta senki a jogviszonya alatt, e-mailen bármely napszakban és a hét bármely napján elérhető volt. A peranyag tartalmazza, hogy mikor, milyen hibát jelzett az elérés körében az alperesnek, és alternatív e-mail címeket is megadott ahhoz. A Rendszer3 rendszer csak a kollégák által feltöltött tananyag elérésére vonatkozott, ezt általánosította az alperes. A becsatolt e-mailek hatalmas mennyisége pedig világosan mutatja a „vegyes” használatot. Az, hogy az e-tárhelyre be tudott-e lépni, semmilyen kapcsolatba nem hozható a kari e-mail fiók elérhetőségével.

[94] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a kari e-mail cím használatával kapcsolatos felvetés két esetben bírt relevanciával. Egyik alkalommal Alperesi munkavállaló2 a munkaszerződés módosításáról értesítette, amikor négy és fél hónap késésben volt az intézmény. A másik Tanú3 a teljesítményértékelés kapcsán írt üzenete volt, amit ugyancsak másfél hónappal korábban kellett volna megtenni az értékelő megbeszélést

illetően. E körben az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy a levél a szabályzat szerinti kötelezettséget nem váltotta ki az alperes részéről.

[95] Az alperes tévesen állította, hogy a tájékoztatási kötelezettségének eleget tett a munkakör módosítást illetően egy megszólításban adott megnevezéssel, amely egyébként ellentmondásban van Főigazgatótól kapott tájékoztatóval. Továbbá Tanú2 „félmondatos” utalása a tanszéki értekezleten a főiskolai docensi munkakört érintően ugyancsak nem felel meg az írásbeli tájékoztatás kritériumának.

[96] A béremeléssel és a teljesítményértékeléssel kapcsolatban is helytálló megállapításokat tett az elsőfokú bíróság. Az alperes tévesen, csúsztatva fogalmaz, amikor azt állítja, hogy a táblázatot megismerte, és maga töltötte, ezáltal saját teljesítményét maga értékelte mérsékelt kategóriába. A táblázat kitöltése anélkül, hogy az egyes cellák értéke, jelentése megismerhető lenne, nem minősül önértékelésnek. A dolgozók a kért adatokat adták meg a megadott mezőkben, egy beépített képletsor alapján megjelent egy érték, amiről nem tudhatta a kitöltő, hogy mit jelent, mert az érték a „B” rész korrekciójának a hatását nem tartalmazta. A táblázatban megjelenő értékek csak azután nyertek értelmet, miután mindenki beadta azokat, és ki lehetett számolni beosztásonként a minták kvartiliseit, amely alapján kiadódott kategóriát még a tanszékvezetők korrigálhatták. Esetében nem derült ki, hogy miként valósult meg bármilyen vezetői mérlegelés a teljesítményértékelés kapcsán, csak annyi ismert, hogy tanszékvezetője semmilyen korrekciót nem alkalmazott a 2021 júniusi értékelésben, és az, hogy ezen egyéni értékelést mint viszonyítási alapot értelmezte egy későbbi méréshez. A béremelési tájékoztatók minden esetben vezetői egyéni teljesítményértékelést tartalmaztak, ami egy vezetői kommunikációt feltételez, értékelni csak az elvégzett munka alapján lehet, amiről viszont tájékozódni kell. A tanszékvezető tanúvallomása szerint kettejük között ritka volt bármilyen kommunikáció, az is e-mailben történt, óraszámairól, csoportjairól nem történt kommunikáció az emelés lebonyolításával kapcsolatban.

[97] A bérmátrix használata nem szakkérdés, a táblázatot az alperes dolgozta ki, az elsőfokú bíróság is csak tisztázni kívánta, hogy a megadott szempontok szerint pontosan a táblázat melyik sora és oszlópa felelt meg esetében a béremelésnek, és ott mekkora érték szerepelt. Ehhez csak közvetett információkat volt hajlandó az alperes biztosítani. A táblázat kidolgozását Tanú4 tanú világosan részletezte, és ez alapján tette meg az elsőfokú bíróság a megállapításait és következtetéseit az ítéletében. Mindezekből megalapozottan jelentette ki, hogy a béremelésben mesteroktatóként 10-15 + 25 %, főiskolai docensként 10-15 + 15 % járt volna számára a bérmátrix alapján, ez az alsó határokat nézve is összeségében 20-30 %-os anyagi veszteséget jelentett esetében a béremelésnél. A 2022. augusztus 24-i tájékoztatásban megfogalmazta, hogy a béremelés elvi és rendszerbeli végrehajtásáról és ennek az átsorolással való kapcsolatáról kér átfogó információt. A felmondás is ezekre a kérésekre utalt, később tudta csak kereseti hivatkozásként előadni a Főigazgatótól főigazgató tájékoztatójából kinyerhető két közvetett információt, miszerint mesteroktató volt, és munkakörét nem vették figyelembe a béremelés során.

[98] Az elsőfokú bíróság semmiféle értékelést és megjegyzést nem tett az alkalmazott módszerrel kapcsolatban, a rendszer ismerete alapján semmiféle szaktudásra, mélyebb matematikai műveletre nem volt szükség, hogy elhelyezhető legyen egy munkavállaló a béremelési rendszerben. Az alperes HAY-rendszer vonatkozásában tett felvetése ugyancsak teljes mértékben értelmezhetetlen. Megalapozottan vette figyelembe az elsőfokú bíróság e körben is Tanú4 tanúvallomását, amely értelmében csak akkor lehetett az őszi fordulóban a 0 %-os kategóriában, ha a fizetése az átlag 120 %-a felett volt, és a legrosszabb minősítéssel rendelkezett. Továbbá az is megalapozott következtetés, hogy a 0 % csak mesteroktatóként és csak mérsékelt minősítés mellett volt lehetséges, amely együttes alkalmazása ellentmondás, így nem eshetett volna 0 %-os kategóriába, ezért kára keletkezett. Az alperes önellentmondásba került nyilatkozatai során, amikor azt állította, hogy értékelésétől és beosztásától függetlenül azonos bérszintnek megfelelően a bémátrix alapján történt a fizetésemelés.

[99] A felmondás meghatározó oka éppen azon információk hiánya volt, ami alapján értékelhető lett volna helyzete, akár beosztását, akár fizetését tekintve. Dr. Tanú5 elmondta, hogy a tudományos fokozatok ellenőrzését a jogállásváltozáshoz kapcsolódóan vették elő ismét. A két fizetésemelési periódus ehhez kapcsolódott, és a béremelési tájékoztató meghatározó tartalmi eleme egy új teljesítmény arányos objektív értékelési rendszer bevezetése volt, amelynek konkrétumairól dolgozói szinten még semmit nem lehetett tudni. Ezért nem értelmezhető, hogy milyen átalakulási folyamatok zárultak már le az alperes álláspontja szerint.

[100] Az elsőfokú bíróság ítéletében nem kérdőjelezte meg a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogkörét, csupán megállapította, hogy mivel Tanú3 vallomása szerint az objektív mérőszámok nem illeszkedtek a tanszék profiljához, így azok egy része objektív mérésre alkalmatlan volt, ezáltal kiemelt jelentőséggel bírt a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogköre.

[101] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat helytállóan értékelte, az alperes volt az, aki mindvégig arra törekedett, hogy a bíróság ne jusson a kért információk birtokába, nem kívánt olyan dokumentumokat rendelkezésre bocsátani, ami alkalmas lett volna arra, hogy választ adjanak a személyére vonatkoztatható konkrét kérdésekre. Az elsőfokú bíróság nem terjeszkedett túl jogkörén, az alperes felé jelezte, hogy mik azok az információk, amik hiányosak és amiket fel kell tártani. A perfelvételi eljárás jegyzőkönyvei ezt pontosan tükrözik, a felekhez így ezek a felhívások megfelelőek voltak. A kár körében az információk alapján egy reálisan feltételezhető nagyságrendet tudott becsülni. Amennyiben az alperes nem csatolta be a kért dokumentumokat, akkor azok hiányát terhére kellett értékelnie az elsőfokú bíróságnak. Az alperes fellebbezésében megjelölt eseti döntések a perben nem relevánsak, az alperes eljárásának a jogszerűségét nem támasztják alá.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[102] A fellebbezés nem alapos.

[103] A csatlakozó fellebbezésben kifejtetteket a másodfokú bíróság nem értékelte, mivel azt a felperes elkésztetten terjesztette elő, ezért jogerősen visszautasításra került. Erre figyelemmel a másodfokú eljárás tárgya kizárólag az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének vizsgálata volt a fellebbezésben előadott körben.

[104] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékoknak a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelő, egyenként és összeségében történő értékelésével a tényállást helyesen állapította meg, és helytálló jogi következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott a perbeli munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntető felperesi jognyilatkozat jogszerűségét illetően. Indokaival a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett, így azok megismétlése nélkül a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakat emeli ki.

[105] Az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségnek eleget tett, a fellebbezésben állított eljárási szabálysértések megalapozatlanok. 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.38.374/2019/6.).

[106] Helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a keresetlevél befogadását követően az eljárás megszüntetésére már nem volt jogszerű lehetőség a perbeli esetben. A Pp. 240. § (1) bekezdése szerint az eljárás hivatalból történő megszüntetésének nincs helye a keresetlevél kötelező tartalmi elemeinek hiánya, a keresetlevéllel kapcsolatos hiánypótlás elmulasztása miatt, ilyen esetben a keresetlevél hiányosságait a bíróság az anyagi pervezetés keretein belül kísérelheti meg pótoltatni. A Pp. 240. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a keresetlevélnek a Pp. 176. § (1) bekezdés a) – i) pontjában, 176. § (2) bekezdés a) – c) pontjában felsorolt hiányai eredményezhetik az eljárás hivatalbóli megszüntetését, ilyen perakadály nem állt fenn és e körbe tartozó hiányosságra az alperes sem hivatkozott. Ezért helytállóan bírálta el érdemben ítélettel a keresetet az elsőfokú bíróság, ezáltal nem sértette meg a Pp. 340 § c) pontjában foglaltakat sem. Arra is helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a perfelvétel lezárásáig a keresetváltoztatására a felperesnek lehetősége volt a Pp. 183. § (4) bekezdéséből fakadóan, az érdemi tárgyalási szakra rögzíti a Pp. annak megengedhetőségi feltételeit a 215. §-ában.

[107] Az elsőfokú bíróság a hosszú ideje töretlen bírói gyakorlatnak megfelelően tekintette úgy, hogy az azonnali hatályú felmondás megfelelt a világos indokolás törvényi kritériumának. A felmondási ok összefoglalóan is megjelölhető a jogviszony megszűntetésekor, ez következik a Kúria MK 95. számú állásfoglalásából és az azon alapuló bírói joggyakorlatból. Nem az a lényeges, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e, vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem az, ahogyan azt az elsőfokú bíróság kifejtette: a felmondás okaként közöltek közül megállapítható legyen, mi alapján jutott arra a megállapításra a munkavállaló, hogy a továbbiakban a munkaviszonya fenntarthatatlanná vált. A világos indokolás követelményét egyértelműen kimeríti a tájékoztatási kötelezettség elmaradásával kapcsolatosan rögzített felperesi indokolás, ennek részletezése, a méltatlan körülmények kifejtése nem volt szükséges, az összefoglaló indokkal való megjelenítés a perben részletesen kifejtethető és bizonyítható. A felmondási indok világosságának megítélése során egyébként sem a szóhasználatnak, hanem az indokolás egészének, a teljes szövegnek van jelentősége (BH2021. 154.). Ezért az alperes megalapozottan nem hivatkozhat arra, hogy számára nem volt egyértelmű és világos az azonnali hatályú felmondás indoka azzal együtt, hogy konkrétumokat is egyértelműen tartalmaz a kifogásolt alperesi magatartást érintően.

[108] A körben is töretlen a bírói gyakorlat, hogy az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló, az Mt. 78. § (2) bekezdésében rögzített határidőt nem a kötelezettségszegés, adott esetben a mulasztás kezdő napjától, hanem annak befejeződésétől kell számítani, ahogy arra helytállóan – jogesetekkel alátámasztottan – hivatkozott az elsőfokú bíróság. Az alperes tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének folyamatos megszegését róta fel a felperes az alperesnek, ennek okán azonnali hatályú felmondásának elkésettségéről nem lehet szó.

[109] Egységes a joggyakorlat abban a körben is, miszerint nem annak van jelentősége, hogy az azonnali hatályú felmondás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját külön megjelöli-e, vagy esetleg mindkettőre hivatkozik, mert a bíróság a megszűntető jognyilatkozatot annak tartalma szerint minősíti a jognyilatkozatban közölt indokok alapján. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti. Az intézkedés jogszerűségének vizsgálata arra terjed ki, hogy a munkáltató döntésében felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezéseinek (Mfv.I.10.189/2017/7., Mfv.I.10.055/2016/6., Mfv.X.10.024/2021/4., BH2023.136.).

[110] Az elsőfokú bíróság a bizonyítást az azonnali hatályú felmondásban közölt indokok vonatkozásában lefolytatta, a bizonyítékokat teljeskörűen értékelte, arról részletesen számot adott. A kötelezettségszegés minősítését helyesen végezte el, az általa kifejtettekkel a másodfokú bíróság egyetértett, az alperes által megjelölt anyagi jogszabálysértés nem volt meg állapítható.

[111] Az elsőfokú bíróság kizárólag a perben felvett bizonyítás alapján vont le következtetéseket, ettől ellentéteset megalapozatlanul állított az alperes. Így az irányadó tényállás része, miszerint az alperes a 2022. szeptember 27-én kelt okiratban maga ismerte el, hogy a 2021. október 1-jén kelt munkaszerződés módosítás nem tekinthető érvényes

dokumentumnak, és a felperes munkakörére vonatkozóan a 2021. augusztus 1-jei hatállyal kiállított munkaszerződésben foglaltak az irányadóak. Ennek következtében 2021. október 1. napjára visszamenőlegesen az egyetemi munkaügyi rendszerben, valamint a Rendszer2 rendszerben is visszaállították a felperes munkakörét főiskolai docens munkakörre, és az ebből eredő kellemetlenségekért elnézést kért a munkáltató. Mindezzel az alperes maga is elismerte azt, hogy a felperes munkakörének módosítása az említett rendszerekben megjelent. Ennek hiányában nyilvánvalóan nem lett szükség a rendszerek korábbi adatainak visszaállítására.

[112] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a perbeli azon folyamatokat, melyek a munkavállalói azonnali hatályú felmondásra vonatkozó jognyilatkozat megtételét eredményezték. Az alperes 2021. október 27-én levélben kereste meg a felperest az általa betöltött munkakört érintő végzettség tisztázása végett, a felperes már aznap reagált erre a megkeresésre. Ezt követően 2022. január 5-én az alperes részéről Főigazgató1 főigazgató aláírta azt a munkaszerződés módosítást, amely szerint visszamenőleg 2021. október 1-jétől a felperes munkaköre mesteroktató munkakörre módosul. Azáltal, hogy a főigazgató ezt az ajánlatot ellenjegyzésével ellátta, a munkáltató részéről ezt egy véglegesnek tekinthető döntésnek kellett értékelni. Kizárólag a felperes részéről volt vitatott e munkakör módosításra vonatkozó kezdeményezés jogszerűsége. Fél évvel később, 2022 júliusában a dékán kereste Tanú5t a helyzet tisztázására, a válaszlevél tervezete megszületett az alperes részéről, miszerint nem jogszerű a felperes munkakörének módosítása, azt mégsem küldték el a felperesnek. Ennek hiányában felperes abban a tudatban volt egészen a jogviszonya megszüntetéséig – mivel jelezte azt, hogy a munkakör módosítást nem fogadja el, és az alperes további tájékoztatását várja – hogy újabb megkeresés érkezik a módosítást illetően munkáltatója részéről.

[113] Az egyeztetési folyamatra, a munkakör módosítására nézve az Mt. határidőt nem rögzít, kizárólag a felek akaratán múlik a munkaviszony keretében a folyamat időbeli elhúzódása. Ugyanakkor ésszerű határidőn belül, az együttműködési kötelezettségre figyelemmel az alperest tájékoztatási kötelezettség terhelte a munkakör módosítás folyamatát, az ajánlat „jogi sorsát” illetően. Mindez azonban az alperes részéről egyáltalán nem történt meg a felperes irányába, holott a válaszlevél is elkészült.

[114] Helyesen fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy a munkakör módosítására vonatkozó kezdeményezést, a tervezetnek a munkáltató általi aláírását követően az alperes a korábbi munkakörétől eltérő munkakörben kezelte a felperest, és mesteroktatóként szerepeltette rendszereiben. Ennek azért volt kiemelt jelentősége, mert a perbeli időszakban lezajlott béremelés során ezen érvényesen létre sem jött munkaszerződés módosításnak kihatása volt a felperes munkabére.

[115] Az elsőfokú bíróság a bérkorrekció, a béremelés folyamatát, annak hatását a felperes munkabérének alakulására ugyancsak a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helytállóan vette figyelembe. A teljesítmény értékelés folyamata során az alperes saját szabályzatát – az Utasításban foglaltakat – szegte meg, amikor a teljesítményértékelés szóbeli

egyeztetését nem foganatosította. Ennek lehetőségéről való értesítés nem felelt meg az Utasításban rögzített kritériumoknak. Teljes mértékben egyetértett a másodfokú bíróság az e-mail cím használatára vonatkozó, a megtúrt alperesi gyakorlat körében kifejtett érveléssel is, a tanszékvezető maga is elismerte, hogy nem a tanszéki e-mail címről folytatta a levelezését. A hosszú időn át megtúrt gyakorlat esetén a munkáltató alappal nem hivatkozhat kizárólag a hivatalos e-mail címre megküldött okirat szabályszerű kézbesítésére. Az alperes állítását cáfolják a perbeli bizonyítékok, melyek szerint a több százas nagyságrendű emailből mindösszesen két darab került kizárólag a hivatalos egyetemi email címre kiküldésre a felperesnek.

[116] A peradatok egyértelműen alátámasztják, hogy kizárólag a felperes volt az, akinek a teljesítményértékelését egyvel magasabb kategóriára nem módosította az alperes. Téves volt az alperes hivatkozása az önértékelés jelentőségére és súlyára, mivel az ennek alapjául szolgáló adatok az egyes eltérő szakterületeken dolgozókat nem azonos módon érintették és e körülmények nagyban befolyásolták a számszerűsíthető, az oktatási tevékenységet érintő pontszámokat. A felperes tanszékvezetője, Tanú3 tanúvallomásában maga erősítette meg, hogy az értékelési táblázat nem tükrözi optimálisan a tanszéken zajló munkát, olyan területeket preferál, amely a tanszéken nem jelenik meg (17.M.70.800/2022/31. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal). Tanú4 tanú – aki osztályvezetőként döntéshozási tevékenységet végzett, a béremelési rendszer kidolgozásában és a gyakorlati végrehajtásában is szerepet játszott – világos, kellően konkrét nyilatkozatot tett a teljesítményértékelés alapján meghatározott, a béremelés megvalósításánál kialakított szempontokra. A tanú egyértelműen igazolta, hogy a munkakörnek igenis szerepe volt a teljesítményértékelésnél és a HAY-szintnél (annak mindkét viszonylatában) egyaránt (17.M.70.800/2022/31. sorszámú jegyzőkönyv 8-10. oldal). Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem saját szubjektív és empirikus tapasztalata alapján értelmezte a béremelés módszertanát és e tények megállapításához, megítéléséhez különleges szakértelemre nem volt szükség, szakértő kirendelésének indokoltsága nem merülhetett fel.

[117] A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes esetében bizonyított volt, hogy a teljesítményértékelés kapcsán a munkakör módosítása befolyással bírt a béremelésére, amely béremelésnek egyébként is kiemelt jelentősége volt, mert a modellváltáshoz kapcsolódóan rendezte a több mint 10 éve elmaradt emelést. Ezzel összefüggésben a felperest hátrány érte, ami kihatott a jogviszonyára.

[118] A tájékoztatási és együttműködési kötelezettség a feleket kölcsönösen terheli a jogviszonyban, a perbeli esetben azonban a munkáltató részéről kezdeményezett munkaszerződés módosítás folyamata maradt félbe. A felperes joggal várta el a választ a felvetésére azt követően, hogy a munkakör módosítására vonatkozó ajánlatot nem írta alá, az alperes azonban ezt az őt terhelő kötelezettség ellenére nem tette meg. Helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hogy nem elszigetelten kellett a munkakör módosítás folyamatát figyelembe venni a per eldöntésénél, mivel mindezekkel egyidőben zajlott a bérrendezés az alperesnél. A közzétett tájékoztató szerint ezt differenciált alapon kívánta megvalósítani az alperes. Közben a felperes arról is értesült, hogy az alá nem írt munkaszerződés módosítás ellenére az alperes korábbi munkakörétől eltérő alacsonyabb besorolással mesteroktatóként tartja számon, ezért a felperes alappal várta el az alperes tájékoztatását, az információk közlését a differenciált

béremelési folyamatot illetően. Az elsőfokú bíróság az alperes állításával szemben nem terjeszkedett túl a kereseti kérelmen.

[119] Mindezekon túl az Mt. 6. §-a hangsúlyozza a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek gyakorlása, illetve teljesítése során tanúsított magatartás jelentőségét. Az „adott helyzetben általában elvárhatóság” nem abszolút általános zsinórmérték, hanem minden egyes konkrét helyzetben külön kell vizsgálni az elvárható magatartás meglétét. A kölcsönös együttműködési kötelezettséghez hozzátartozik a tájékoztatási kötelezettség is az Mt. 6. § (4) bekezdése értelmében, és ez a munkajogviszony valamennyi létszaka és valamennyi jog gyakorlása és kötelesség teljesítése során terheli a feleket. Az a körülmény, hogy az alperes 2022 szeptemberében egy levél fejrészáben docens munkaköri megjelölést szerepeltetett, a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének nem tekinthető anélkül, hogy azt az alperes nem részletezte egyértelműen meghatározott módon. Az alperes nem vitatottan csak az azonnali hatályú felmondás közlését követően tájékoztatta a felperest arról, hogy tévesen indította el 2021 októberében a munkakör módosítására vonatkozó folyamatot, és állítja vissza a korábbi munkakörét a rendszerekben a felperesnek. Az együttműködési kötelezettség tartalmát a bírói gyakorlat relativizálja. A perbeli jogvita eldöntésénél az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az azonnali hatályú felmondás Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti törvényi kritériumai fennálltak.

[120] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helyes indokaira tekintettel a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[121] A csatlakozó fellebbezés visszautasítása miatt a kereseti kérelem részbeni elutasítására vonatkozó ítéleti rendelkezéseket a másodfokú bíróság nem érintette, azzal együtt, hogy a másodfokú eljárásban a kereset módosítása és felemelése a Pp. 373. § (2) bekezdése alapján egyébként sem megengedett.

Záró rendelkezések

[122] A felperes másodfokú perköltségigényt nem érvényesített, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 82-83. §-ai alapján mellőzte a határozathozatalt a másodfokú perköltségről való rendelkezés körében.

[123] Az alperes személyes illetékmentességére figyelemmel [az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján] a le nem rótt fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[124] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2025. február 20.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró