



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.107/2024/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Szepesházi Péter ügyvéd (cím9) által képviselt **Felperes1** (Cím1.) felperesnek – a dr. Kulcsár Gábor kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím2.) alperes ellen munkaviszony jogellenese megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 15.M.70.258/2022/99. számú ítélete ellen az alperes által 100. és a felperes által 101. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja, az alperes elsőfokú perköltség és eljárási illeték fizetésére kötelezését mellőzi.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 447.420 (négy száznegyvenhétezer-négy százhusz) forint együttes első- és másodfokú perköltséget, a le nem rótt 357.936 (három százötvenhétezer-kilenc százharminchat) forint elsőfokú és 477.248 (négy százhetvenhétezer-két száznegyvennyolc) 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. március 14-én meghozott 15.M.70.258/2022/99. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként a felperes munkaviszonyát helyreállította az alperesnél és a felperes korábbi munkakörében történő továbbfoglalkoztatására, valamint kártérítés címén 1.215.925 forint elmaradt távolléti díj, 76.566 forint elmaradt cafetéria és 170.385 forint egyéb elmaradt

jövedelem megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest 127.000 forint perköltség megfizetésére a felperes javára és 87.770 forint eljárási illeték viselésére.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2018. április 1-től dolgozott az alperesnél a kéményseprőipari tevékenységet ellátó igazgatóhelyettesi szervezeti egységben koordinátor munkakörben. A 2020. március 20-án közölt munkaköri leírás alapján a felperes a munkáját az igazgatóhelyettes közvetlen alárendeltségében volt köteles végezni, szolgálati előjárója az igazgatóhelyettes és az igazgató volt. Az ebben az okiratban meghatározottak szerint általános és feladat és hatásköre: az igazgatóhelyettesi szervezet működésének adminisztratív feladatait támogató tevékenység, közreműködés az igazgatóhelyettesi szervezet szakmai vezetési tevékenységében, szakmai állásfoglalások, szakutasítások kidolgozása; közreműködés hatósági, ügyfélszolgálati és panaszügyekben szakmai konzulensként; az igazgatóhelyettesi szervezet személyi állományának hibájából vagy felróható magatartásából keletkezett káreseményekkel összefüggésben a kártérítési eljárások lefolytatása; koordináció a fenti tevékenységekkel összefüggésben, közvetlen kapcsolattartás a MECS vezetőkkel és egyéb feladatok ellátása volt.

[3] A 2021. szeptember 15-én kelt kiegészítő munkaköri leírásban előírtak értelmében a belső kontroll munkacsoport tagjaként kártérítési folyamatokkal kapcsolatos feladatai közé tartozott a költségvetési szervek belső kontroll rendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII.31.) Korm. rendeletben meghatározott feladatokkal kapcsolatos döntések előkészítése, a 10/2017. számú igazgatói intézkedésbe foglaltak figyelembe vételével javaslattétel a tevékenységi körébe utalt feladatokkal kapcsolatos folyamatokra vonatkozóan, részvétel a belső kontroll munkacsoport megbeszélésein és a belső kontroll felelős által meghatározott feladatok elvégzése.

[4] A felperesnek kiadmányozási jogköre nem volt, javaslattétel, döntés előkészítés, határozattervezetek elkészítése, a külső szervekkel való levelezés előkészítése, döntés és jóváhagyás kiadmányozás céljából a felettesek felé való felterjesztése tartozott a hatáskörébe azon káreseményekkel kapcsolatos eljárásokban, amelyek vonatkozásában az ügyintézésre megbízást kapott, illetve amely esetekben a már megindult kártérítési eljárásban szignálást követően vizsgálóbiztosként járt el.

[5] Az alperes a 2022. január 21-én kelt „feljegyzés, szóbeli figyelmeztetés” tárgyú intézkedésével fegyelmi eljárás elrendelése nélkül szóbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. Az indokolás szerint a felperes a munkaköréhez tartozó kártérítési eljárás vizsgálata során vezetői egyeztetés és kiadmányozás nélkül, hatáskörét túllépve járt el az alperes által üzemben tartott gépjárművet érintő káreseménnyel kapcsolatosan. név! kéményseprőmester közlekedési balesetéhez kapcsolódó káresemény tekintetében a kártérítési eljárás vizsgálójaként 2022. január 11-én a kiadmányozást nem bevárva megkeresését megküldte a megyei Rendőrfőkapitányság részére. Ezt követően 2022. január 17-én ismételt megkereste az érintett főkapitányságot jóváhagyás és kiadmányozás nélkül, saját hatáskörét túllépve, valamint a munkaköréhez nem tartozó jogi képviselési feladatot

látott el hivatalos ügyben a alperes1 nevében név1 munkavállaló helyszíni bírság kiszabását érintő kérelme kapcsán. Mindezzel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontjába, valamint a alperes főszervezetel főigazgatójának a szervek hivatali szervezeti működésének szabályozásáról szóló 34/2020. (VIII. 20.) számú főigazgatói intézkedés 1. számú melléklet III. fejezet 24. § 7. bekezdés 4.7. pontjába ütközően járt el. A felperes az intézkedés ellen jogorvoslattal nem élt.

[6] Az szakszervezet1 elnöke 2022. január 10-én kelt levelében közölte az alperessel, hogy a felperes védett szakszervezeti tisztségviselő. A felperest 2022. február 22-én munkavédelmi képviselővé választották.

[7] Az alperes 2022. március 21-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felperes 2022. március 19-től június 29-ig keresőképtelen volt.

[8] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontja szerint a felperes „hosszabb időn keresztül olyan posztokat osztott meg és kommentált trágár hangnemben a közösségi média felületein, amely a munkáltató jóhírnevét sérti, szervezeti érdekeit veszélyezteti. E magatartás az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésébe ütköző, megengedhetetlen egy közszolgálatban álló munkavállaló részéről”, aki munkaköre ellátása során az alpereshez tartozó valamennyi megyei kéményseprő ellátási csoport koordinátora. Az indokolás 2. pontja értelmében a felperes hatáskörének túllépése miatt 2022. január 31-én a számlafegy. számon írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben részesült, egyben felhívást kapott arra, a továbbiakban normasértést megvalósító cselekmények elkövetésétől tartózkodjon. Egyben többször felhívást kapott arról, hogy a munkáltatója helyett kiadmányozási joga nincs, az alperes nevében harmadik személyek részére dokumentáció kiadására, az ezzel kapcsolatos döntés meghozatalára kizárólag az igazgató jogosult, e rendelkezéseket mégis szándékosan megszegte. A 2022. március 10-én elrendelt ellenőrzés feltárta, hogy figyelmeztetés ellenére a felperes munkaköri feladatainak ellátása során továbbra is több alkalommal hatáskörét túllépve járt el, közvetlen vezetője, illetve a munkáltató engedélye nélkül, előzetes egyeztetés hiányában küldött meg iratokat harmadik személy részére, hivatalos eljárásban vezetői kiadmányozás nélkül továbbított iratot, engedély nélkül betekintést kért rá nem szignált ügyiratba. Ezzel megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontját, valamint az általa 2018. március 5-én tett adatvédelmi, adatbiztonsági és titoktartási nyilatkozat 2., 3. és 4. pontjait. Mindezek miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált.

[9] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben benyújtott kereseti kérelmet részben megalapozottnak találta az Mt. 8. § (1) – (3) bekezdésére, 78. § (1) és (2) bekezdésére, 273. § (1) és (2) bekezdésére, 9. § (1) és (2) bekezdésére, 82. § (1) bekezdésére, 83. § (1) – (4) bekezdésére, és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 76. § (3) bekezdésére alapított döntésével.

[10] Elsődlegesen megállapította, hogy a munkáltató nem sértette meg a munkaviszony megszüntetésekor az Mt. 273. § (1) bekezdésében és az Mvt. 76. § (3) bekezdésében foglaltakat, mivel a hivatkozott törvényi rendelkezések szerint csak a munkáltatói felmondással történő munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódik a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésének szükségessége.

[11] Ezt követően vizsgálta az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló 15 napos szubjektív határidő megtartottságát. Az első indok tekintetében az okirati bizonyítékok alapján megállapította, a kommentek egy részénél a dátum feltüntetésre került, miszerint azok 2022. március 6-a és 20-a között keletkeztek. Ehhez képest az alperes a 15 napos határidőn belül gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát. Ugyanakkor egyes felperesi Facebook kommentek nem tartalmaznak dátumot, azok esetében nem állapítható meg a felperesi közzététel pontos időpontja. Az alperes azt nem tudta igazolni, hogy a Facebook kommentekkel kapcsolatban pontosan mikor rendelt el vizsgálatot és az mit állapított meg, így kizárólag a 2022. március 6. és 20. napja közötti kommentek vonatkozásában fogadta el a határidő megtartottságát.

[12] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontjában foglaltak érdemi vizsgálatával tisztázta, a felperes a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági és szervezeti érdekeinek súlyosan sértő, vagy veszélyeztető módon gyakorolta-e. A felperes előadása szerint nem az alperesre, hanem a kormányra tett megjegyzéseket. Az alperes által csatolt bizonyítékok és a kommentek tartalma alapján nem találta igazoltnak azt, hogy a felperes az alperes tevékenységéről nyilvánított véleményt és a munkaidőn kívül tanúsított magatartás nem volt közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekeinek, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Hangsúlyozta, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága olyan alapvető állampolgári jog, amelyet az Alaptörvény garantál és csak kivételesen, a szükséges indokolt és arányos mértékben korlátozható.

[13] Az alperes álláspontjával szemben a felperes 2022. március 6-án kelt kommentje – amelyben cíkcím1 című cikkére reagált – nem tényállításnak, hanem véleménynyilvánításnak minősül és azzal nem az alperes tevékenységét bírálta, hanem a kormányt, a menekültválság kezelésével összefüggésben. A 14/2017. (VI. 30.) AB határozat indokolásában foglaltakra figyelemmel vizsgálta az alperesi hivatásetikai szabályzat 18. és 22. pontjában foglaltak megsértésre vonatkozóan előadott alperesi érvelést. Ezek értelmében az alperesi foglalkoztatott munkavégzés során tanúsított magatartása korlátozható olyan politikai tevékenységtől vagy állásfoglalástól, amely kétséget ébresztene a részrehajlástól mentes és etikus feladatteljesítésében. A felperes ugyanakkor az alperes megítélése szerint is munkaidőn kívül, saját nyilvános Facebook fiókjában tette közzé véleménynyilvánítását. Hangsúlyozta, hogy a munkavállaló személyiségi joga csak annyiban korlátozható, amennyiben a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Megítélése szerint a koordinátor munkakörben dolgozó felperes esetében az a korlátozás, hogy munkaidőn kívüli politikai véleményét nyilvános Facebook posztokban ne tehetné közzé, a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból nem feltétlenül szükséges és arányos. Az alperes továbbá azt sem tudta sikerrel bizonyítani, hogy az Mt. 9. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően előzetesen,

írásban tájékoztatta a felperest a személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartalmáról, és annak szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményről. Mindezek alapján azt állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontja az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokát nem képezhette.

[14] Az azonnali hatályú felmondás 2. pontjában foglalt indoklás tekintetében ugyancsak vizsgálta az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidőn belüli munkáltatói joggyakorlást. Ennek kapcsán a többször pontosított alperesi nyilatkozat alapján a 2022. január 31. napját (az írásba foglalt szóbeli figyelmeztetést) követően tanúsított felperesi magatartásokat vette figyelembe kötelezettségszegésként. Ilyennek minősült az, hogy a felperes 2022. február 14-én 07:40-kor név²nek, a biztosító² ügyintézőjének és 2022. március 16-án 15:03-kor név³ katonai ügyésznek a helységi Regionális Nyomozó Ügyészségre e-mailt küldött, utóbbit megelőzően 2022. március 10-én a felperes hivatalos feljegyzést készített az ügyésszel folytatott beszélgetésről. A márciusi magatartás esetében az e-mail dátumához képest 15 napon belül történt az azonnali hatályú felmondás közlése, a biztosító² Zrt-nek küldött e-mail kapcsán tanú¹ tanúvallomása alapján találta igazoltnak a 15 napos határidő megtartottságát. tanú¹ tanú elmondása szerint ő maga tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját a felperesi kötelezettségszegésekről, a vezetői ellenőrzést követően. Bár az alperes előadása szerint alakszerű vizsgálat a felperessel szemben nem volt, ugyanakkor a tanú¹ által 2022. március 10-e után lefolytatott ellenőrzést követően szerzett tudomást a munkáltatói jogkör gyakorlója arról, hogy a felperes az írásba foglalt szóbeli figyelmeztetést követően is hasonló kötelezettségszegéseket követett el.

[15] Az MK 95. számú állásfoglalásra utalva megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás második indoka összefoglaló indoknak minősül. Azt a per során az alperes a többször módosított ellenkérelmeiben végül akként konkretizálta, hogy az említett két e-mailre hivatkozással kívánta alátámasztani az indok világosságát, valóságát és okszerűségét. Az alperes SzMSz-ének kiadásáról szóló 3/2021. számú alperes főszervezet¹ alperes igazgatói intézkedés kiadmányozási jog gyakorlására vonatkozó VI.3. pontja, valamint a kéményseprőipari tevékenységet ellátó igazgatóhelyettesi ügyrendről szóló szám³. számú alperes főszervezet¹ alperes igazgatói intézkedés 16. pontjában foglalt rendelkezések, továbbá a felperes munkaköri leírás II.2/1.f. pontja és az alperesi SzMSz III.4. fejezet 43.1. pontja, IV.1. fejezet 65. pontja alapján bizonyítottan találta, hogy a felperes nem rendelkezett kiadmányozási és önálló döntési jogosultsággal. Közvetlen kapcsolattartási joga külső szervekkel nem volt a munkaköri leírás értelmében, csak a MECS vezetőkkel, az ügyfélszolgálati csoportvezetővel és eseti jelleggel a végrehajtó állománnyal. Az alperesi kártérítési szabályzat I.29. pontjának előírását is értékelte, amely szerint a vizsgálóbiztos az eljárási cselekmények lefolytatásához szükséges értesítéseket a szolgálati előjáró útján kézbesíti. Rögzítette, hogy tanú¹ tanúvallomása alátámasztotta azt az alperesi állítást, miszerint a felperes külső szervekkel nem levelezhetett, ehhez vezetői jóváhagyás, kiadmányozás volt szükséges.

[16] A peradatok alapján nem találta bizonyítottan, hogy a kialakult gyakorlat szerint korábban is rendszeresen akként járt el a felperes, hogy önállóan levelezett és keresett meg külső szerveket, amit a felettesek elfogadtak és azt nem kifogásolták. Értékelte tanú¹ tanú előadását arra nézve, hogy a felperes ismerte a munkájára vonatkozó szabályokat, de

azok betartásával problémák merültek fel, az utolsó két-három évben ugyanis „körülbelül tízszer” ült le a tanú beszélgetni a felperessel felhívva a figyelmét a szabályok betartására, miszerint vezetői engedély, jóváhagyás, kiadmányozás nélkül nem folytathat levelezést és nem adhat ki megkeresést külső szervezetnek.

[17] A felperesi cselekmény súlyának értékelésénél ugyanakkor tanúl tanú által elmondottak alapján értékelte, az alperes az említett tíz beszélgetést követően írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben azt rögzítette, a fegyelmi eljárás kiszabása mellőzhető a fegyelemsértés csekély súlya miatt. Ebből következően az alperes maga is olyan súlyúnak tekintette az ismétlődő, hasonló felperesi kötelezettségszegéseket a hatáskör túllépése körében, hogy az általa alkalmazott szankció során a további normasértést megvalósító cselekmények elkövetésétől való tartózkodásra hívta fel a felperest és nem tájékoztatta arról, hogy a hasonló kötelezettségszegés esetén a munkaviszonyát megszünteti.

[18] Úgy foglalt állást, hogy a felperes ugyan az ügyészség és a biztosító részére anélkül küldte el a hivatkozott e-mailt, hogy arra a jogosulttól engedélyt kért vagy kapott volna, illetve a megküldött iratot az arra jogosulttal kiadmányoztatta volna, mindez azonban nem minősült olyan szándékos vagy súlyosan gondatlan lényeges kötelezettségszegésnek, amellyel arányban áll a legsúlyosabb munkajogi következmény, azaz a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése.

[19] Megjegyezte, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása ellenére a perben kötelezettségszegő magatartásként arra, miszerint a felperes „iratanyagot” küldött meg harmadik személy részére – azaz rá nem szignált ügyiratba engedély nélkül betekített – az alperes már nem hivatkozott. Mindezek alapján azt sem találta bizonyítottnak, hogy a munkaviszony fenntartása objektíve lehetetlenné vált a közölt indokok miatt, ezért az azonnali hatályú felmondást jogellenesnek tekintette és a felperes munkaviszonyát az Mt. 83. § (1) bekezdés b) pontja alapján helyreállította.

[20] Rögzítette, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként előterjesztett kereseti kérelem számítását az alperes nem vitatta a máshonnan meg nem térült jövedelem, a cafetéria és az elmaradt megbízási díj címén igényelt kártérítés körében, így ezekről a kereseti kérelem szerint rendelkezett.

[21] Elutasította ugyanakkor az egyhavi végkielégítés iránti keresetet arra figyelemmel, hogy a munkaviszony helyreállítására vonatkozó igényt megalapozottnak találta, így a munkaviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti időtartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni, ezáltal a felperest az Mt. 83. § (4) bekezdés b) pontja alapján végkielégítés nem illeti meg.

[22] A peradatok alapján nem találta bizonyítottnak a törlesztésvédelmi biztosítás kifizetésének elmaradása miatt igényelt kártérítés jogalapját sem. A felperes az banktól felvett jelzálog alapú hitelszerződés mellé törlesztésvédelmi biztosítást kötött az biztosító lval, amely alapján munkanélküliség, vagy keresőképtelenség esetére hat hónapra a hiteltörlesztést átvállalta a biztosító, mindez 2022 júniusától hat hónapi időtartamra lett volna esedékes. A felperes 2022. május 3-án nyújtotta be kérelmét, amit a biztosító 2022. május 9-én utasított el azzal, hogy igényét nyilvántartásba vették, azonban a biztosítási szerződési feltételek, így a keresőképtelenségi kockázat értelmében a felperes keresőképtelen állapotának időtartama nem haladta meg a 60 napot, ezért biztosítási szolgáltatás nyújtására nincs lehetőség. A felperes ugyanis 2022. március 19. és 21. között keresőképtelen volt és ez utóbbi napon biztosítási jogviszonya megszűnt.

[23] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a felperes 2022. március 19-től június 29-ig volt keresőképtelen, ami a 60 napot meghaladó időtartam volt, ugyanakkor nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes bejelentette és igazolta a biztosító felé a 2022. március 21. napját követő időszakban fennálló keresőképtelenségét és a több mint 60 napon át tartó folyamatos keresőképtelen állományát. Ebből következően az sem nyert bizonyítást, hogy a kár az alperesi azonnali hatályú felmondással okozati összefüggésben következett be.

[24] A felperes sérelemdíj iránti igényét ugyancsak megalapozatlannak találta, amit a felperes arra alapított, hogy a felmondás közlése olyan körülmények között történt, amelynek során az alperes megsértette emberi méltóságát, jóhírnevét és egészséghez való személyiségi jogát. A felperes által előadottak a kifogásolt intézkedés közlése kapcsán az emberi méltóság és jóhírnév megsértésének megállapítására nem alkalmasak. Kiemelte, a bírói gyakorlat szerint önmagában a felmondási jog gyakorlása nem ad alapot személyiségi jogsértés megállapítására, mivel a munkáltató jogszabályban biztosított lehetőségével élhet a jogviszony megszüntetésére vonatkozóan, szükséges a munkáltatói jogellenes magatartás bizonyítása is (Mfv.I.10.046/2018/5.). A felmondás közlésének módja kapcsán nem volt megállapítható olyan jogellenes, felróható alperesi magatartás, amellyel okozati összefüggésbe hozható a felperes egészségsromlása, önmagában egy jogellenes munkáltatói intézkedés nem alapoz meg sérelemdíj iránti igényt.

[25] A felperes előadása és a becsatolt orvosi iratok alapján azt állapította meg, a felperes már a felmondás közlése előtt is magas vérnyomás betegségben szenvedett, és a felmondás átadása során vélhetően a kialakult stresszhelyzetben rosszul lett, vérnyomása megemelkedett. Ezzel összefüggésben keresőképtelen állományba került 2022. március 19. napjától visszamenőleg. 2022. március 21-től június 29-ig „idült ischaemiás szívbetege” miatt volt táppénzes állományban, eközben 2022. április 20-án a Kórház neve Kórházban elektív coronarografiát végeztek rajta, ahol intervencióra nem volt szükség. Mindezek alapján nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes egészségi állapota tartósan rosszabbodott volna az alperesi jogellenes magatartással okozati összefüggésben. A csatolt zárójelentésekből azt állapította meg, hogy a felperesnek már a felmondás átadása előtt egy héttel mellkasi szorítása volt 30 percen át, így az nem igazolható, hogy a felmondás átadása körüli stresszhelyzet okozta az állapotrosszabbodását, illetve, hogy ezzel összefüggésben tartósan rosszabbodott a magas vérnyomás betegsége. Rámutatott, hogy az egészségsértésre alapított személyiségi jogsértés kapcsán orvosi szakkérdésnek minősül az a körülmény, hogy a felperes korábban

milyen egészségi állapotban volt, és az alperesi felróható magatartással összefüggésben állapota rosszabbodott-e vagy új betegségek alakultak-e ki, és ennek bizonyítása a felperes terhe volt. A felperes a bizonyítandó tényekről, bizonyítási teherről, érdekről való tájékoztatást követően igazságügyi orvosszakértői bizonyítást nem kért, ezért a bizonyítás hiánya a terhére esett.

[26] A pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel határozott a perköltség viseléséről, figyelemmel a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (2) bekezdésére, annak mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (6) bekezdése alapján határozta meg. A pervesztesség arányában kötelezte az alperest az eljárási illeték viselésére a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerint meghatározott mértékben, míg a felperes esetében megállapította, hogy munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így illeték fizetésére nem köteles.

A felperes fellebbezése

[27] A felperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával az alperes teljes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, egyben bejelentette másodfokú perköltségigényét is. Érvelése szerint az elsőfokú ítélet fellebbezéssel támadott része jogszabálysértő, a tényállás megállapítása részben helytelen és egyben hiányos, a bizonyítás és az eljárásjogi szabályok alkalmazása szempontjából nem megalapozott.

[28] Indokolásul előadta, az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy az alperes úgy nyilatkozott, alakszerű fegyelmi eljárást nem folytatott le az ellenőrzés kapcsán, amit tanú2 és tanú1 végzett, míg a Facebook posztolásait tanú5 mentette le az alperesi előadás szerint. Az alperes ugyanakkor nem nyilatkozott arról, hogy mi szabályozza a nem alakszerű fegyelmi eljárást, ellenben a fegyelmi szabályzat rendelkezik a fegyelmi eljárás elrendeléséről és annak lefolytatásáról. Ennek megszegése olyan súlyos eljárási hiba, amely önmagában megalapozza az alperesi eljárás jogszerűtlennek minősítését. Az elsőfokú bíróság az F/98. szám alatt becsatolt beadványt érdemben nem vette figyelembe, a mérlegelést és a mellőzését ítéletében nem is indokolta, ami az elsőfokú ítélet megváltoztatását, illetve ennek hiányában a hatályon kívül helyezését és új eljárás lefolytatásának elrendelését teszi szükségessé.

[29] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az elsőfokú eljárás során előadott azon érveit, hogy az alperes megszegte a kollektív szerződés 40-43. pontjait, valamint a 68. és 70. pontját. Nem adott módot és lehetőséget egyeztetésre, nem vette figyelembe szociális és családi körülményeit, azt, hogy az alperes utasításait jogosulatlanul és egyébként sem tagadta meg. Nem tisztázta teljeskörűen az azonnali hatályú felmondást megelőzően a körülményeket

és nem adott lehetőséget védekezésének és bizonyítékainak előterjesztésére, ellenben nem tárta elé a bizonyítékokat. Hátrányos jogkövetkezmény vele szemben nem alkalmazható, mivel vétkessége alperesi állítással szemben nem állapítható meg, és a fokozatosság elvét az alperes figyelmen kívül hagyta, nem arányos jogkövetkezményt alkalmazott.

[30] Az elsőfokú bíróság nem bírálta el a 2021. március 21. napján a felmondás tényleges körülményeit bizonyító hangfelvétel szó szerinti leiratát, azt nem vetette össze az alperesi tanúk előadásával és a mellőzést ítéletében nem indokolta. Nem vitatottan azt elismerte, hogy a hangfelvétel jogellenesen készült, mivel ahhoz az érintett a hozzájárulását nem adta. Ez a nyilatkozata azonban nem vonatkozott a hanganyag szó szerinti leiratára, amely bizonyítja, hogy az alperes megszegte a kollektív szerződés fentebb felsorolt rendelkezéseit. A hangfelvétel valós tartalmának figyelembevétele azért sem kerülhető meg, mert tanú3 előadása és a felperesi előadás között eltérés volt, valamint a hangfelvétel tartalma tekintetében az alperes nem tiltakozott, annak tartalmát nem cáfolta. Ellenben a mellőzött bizonyítási indítvány bírói értékelése esetén az nyerhetett volna igazolást, hogy tanú3 és tanú1 tanúk tudatosan valótlan tartalmú nyilatkozatokat tettek arra nézve, hogy a felmondáskor pontosan milyen tájékoztatást adott az alperes.

[31] Az elsőfokú bíróság azt sem értékelte, hogy az alperes a bírói kötelezésnek az eljárás során nem volt hajlandó eleget tenni, ugyanakkor tévesen értékelte terhére a szóbeli figyelmeztetésekre vonatkozó valótlan és alá nem támasztott alperesi nyilatkozatot és alperesi tanúk valótlan előadásait. A perben az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy sikerrel bizonyította, a Facebook oldal pendrive-ra való lementése hamis bizonyítási eszköz, az erről készült hivatalos feljegyzés nem hiteles irat, mivel azon nincs iktatószám és körbélyegző. Az alperes nem csatolta a hivatkozott pendrive-ot, ennek oka az lehet, hogy vagy nem létezik vagy az alperesi előadás alátámasztására nem alkalmas. Az alperes A/31. számon becsatolt, Facebook oldaláról készített fényképekre vonatkozó beadványa ugyancsak nem hiteles irat dátum, aláírás és körbélyegző hiányában. Ezért az elsőfokú bíróság tévesen és iratellenesen találta bizonyítottnak a 15 napos határidő megtartottságát azon kommentek vonatkozásában, amelyek 2022. március 6-a és 20-a között keletkeztek. Továbbá az A/1. számú melléklet tartalmaz olyan mellékleteket, amelyek letöltésének napja a pendrive-ra történt állítólagos kimentést, azaz 2022. március 17-ét követő időszakra esik. Mindez az alperesi állításokat, a csatolt bizonyítási eszközök – köztük tanú5 által készített feljegyzés – hitelességét szintén megkérdőjelezi.

[32] Az elsőfokú eljárásban bizonyította, hogy tanú1 tanú vallomása hamis volt, ugyanakkor ennek bírói értékelése elmaradt. Ugyancsak bizonyította, hogy az alperes A/13. számú beadványa utólag készült, ezért nem fogadható el valós bizonyítási eszközként. Az alperes elismerte a 72. számú tárgyalási jegyzőkönyvben írtak szerint, hogy a Robotzsaru rendszerben tanú1 és tanú2 által vezetői ellenőrzés keretében készített ellenőrzési jegyzőkönyv nem került rögzítésre. A 93. számú tárgyalási jegyzőkönyv értelmében tanú1 tanú kijelentette, hogy az A/13. számú jegyzőkönyvben feltárt szabálytalanságok nem is képezték az azonnali hatályú felmondás indokát. Az alperes pervitele kimerítette a rosszhiszemű perlekedés fogalmát, a tanú előadásában önellentmondásba keveredett, hiszen előbb azt állította, hogy nem jelezte senkinek az A/13. számú beadványban szereplő jegyzőkönyv megállapításait, majd utána kijelentette, hogy az igazgatónak szóban elmondta,

hogy mit tárt fel az ellenőrzés alkalmával, amelynek írásbeli anyagát az említett jegyzőkönyv tartalmazza. Mindezekből következően az alperes arról sem adhatott tájékoztatást a felmondás időpontjában, hogy egyes eljárásait szabálytalannak tekinti.

[33] Az elsőfokú eljárásban a biztosító2 Zrt-re vonatkozó bizonyítékok értékelése is helytelenül történt. Hangsúlyozta, hogy valamennyi kártérítési ügyben azonos módon járt el, ezen állítását az alperes nem cáfolta. tanult mindenről tájékoztatta, a keletkezett iratokat a Robotzsaru rendszerben rögzítette, ezzel szemben az alperes nem teljeskörűen csatolta az iratokat, csak azokat, amelyekről úgy gondolta, hogy számára kedvező irányban mozdítják el a per elbírálását. Kiemelten hangsúlyozta, hogy az alperes 22. számú beadványának A/13. szám alatt csatolt „Ellenőrzési jegyzőkönyv” elnevezésű okiratában a vétkességre vonatkozó megállapítás rovatban a biztosítóval történt kapcsolattartás tekintetében semmilyen szabálytalanságot nem állapított meg.

[34] Az ügyességgel való helytelen kapcsolattartásra vonatkozó alperesi állítás ugyancsak megalapozatlan. Az alperes tévesen kifogásolta azt, hogy közvetlenül vette fel a kapcsolatot az ügyességgel. Az ügyészi megkeresés 2022. február 16-i keltű, nem tartalmazta a megküldés módját, továbbá az iratanyag nagy terjedelme és a 2022. március 18-i határidő lejártáig fennmaradó szűk egy hét – mivel arról tájékoztatást csak 2022. március 9-én kapott – is indokolta, hogy rövid úton egyeztessen az ügyésszel a megküldés módjáról. Kifogásolt gyakorlatát semmi nem tiltotta, korrekt tájékoztatást adott a levélben, ugyanakkor az alperes A/13. szám alatti ellenőrzési jegyzőkönyvben a vétkességre vonatkozó megállapítás rovatban az ügyességgel történt kapcsolattartás tekintetében sem állapított meg semmilyen szabálytalanságot. Ellenben itt is értékelni kell, hogy tanú a kártérítési eljárást akadályozta, a 2022. január 17. napjával – név1 kártérítési ügyében – vizsgálóbiztossá kinevezte, de előre adatokat eltitkolni igyekezett és tanú2val együtt a keletkezett dokumentumokat és azok valós tartalmát, összefüggéseit elhallgatta a bíróság előtt.

[35] Előadta továbbá, hogy az alperesi A/13. számú beadvány az alaki és formai hiányosságai mellett is alátámasztja az alperes rosszhiszemű pervitelét, eljárást elhúzó magatartását és a tanúk hamis vallomástételét. Ezt a körülményt a perköltség megállapításánál is kérte figyelembe venni, valamint azt, hogy az alperes hivatkozásai a per során követhetetlenül változtak, kiegészültek, vagy adott esetben azokat az alperes visszavonta, majd a következő tárgyaláson ismét hivatkozott rá. Teljeskörűen fenntartotta a 2023. április 10-én kelt beadványában az emberi méltósághoz való jog megsértése és a jóhírnév sérelme címszó alatt idevágóan írtakat. Mindezt erősíti az a körülmény, hogy az alperes a 95. számú beadványával ismét új tényállítással hozakodott elő úgy, hogy az A/13. számú alperesi melléklet figyelmen kívül hagyását kérte.

[36] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a tényállást amikor úgy fogalmazott, hogy részt vett a belső kontroll munkacsoport megbeszélésein, és elvégezte a belső kontroll felelős által meghatározott feladatokat. Megbízási díjban ugyanis egy évre nézve részesült, és nyilvánvalóan nem a BKM munkacsoportban végzett tevékenységéért. A kártérítési eljárási gyakorlatról is részletesen nyilatkozott, amit az alperes érdemben nem

cáfolt, a vezetői szignálás nem működött, ténylegesen maga iktatott és jelölte ki önmagát vizsgálóvá. Ugyancsak téves és iratellenes megállapítás, miszerint a munkavállaló érdekeit képviselte a munkáltatóéval szemben név1 kártérítési ügyében vizsgálóként. Az elsőfokú bíróság megállapításával szemben ún. „közbenső kiadmányozási jogra” vonatkozó jogosultsággal rendelkezett, közvetlen vezetője számos alkalommal jelezte felé, hogy „felelősen” ne küldözgessenek iratokat kiadmányozásra az igazgató úrnak. Ez alapján több kártérítési szabályzat módosítás-tervezet is készült, miszerint a vizsgálóbiztos alírási jogosultsága megkeresésekre is kiterjedt, szóbeli utasítása és elvárása volt a közvetlen vezetőnek, hogy a levelezéseket ne a Robotzsaru rendszerében, hanem e-mailben folytassák. Az alperes ezt az előadását érdemben nem cáfolta.

[37] A bírói gyakorlatra hivatkozással a munkáltató tudomásszerzésével kapcsolatos szubjektív határidő számítása körében az elsőfokú bíróság hiányos megfogalmazást tett, e határidő ugyanis akkor veszi kezdetét és a kötelezettségszegésről a munkáltató akkor szerez tudomást, ha ismert az elkövető személye, vétkessége és a kötelezettségszegés súlya.

[38] Ennek kapcsán is azt kell értékelni, hogy az alperes nem bizonyította hitelt érdemlően tanú5 2022. március 17-i keltezéssel ellátott nyilatkozatának (Facebook posztok adathordozóra való lementése) valóságtartalmát. Ugyancsak figyelembe kell venni az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján azt a körülményt, hogy a személyiségi jogának korlátozásáról az alperesnek írásban kellett volna tájékoztatást adni. A hivatásetikai kódex belső intraneten való fellelhetőségére az alperes nem hívta fel a figyelmét. A szubjektív határidő megtartottságánál is figyelembe kell venni azt a körülményt, hogy az alperes úgy nyilatkozott, hogy alakszerű fegyelmi vizsgálatra vele szemben nem került sor, és a vétkességére vonatkozó megállapítás rovatban a biztosítóval történt kapcsolattartás tekintetében az alperes semmilyen szabálytalanságot nem állapított meg az A/13. számon csatolt ellenőrzési jegyzőkönyvben.

[39] Az elsőfokú bíróság helytelenül értelmezte az MK 95. számú állásfoglalást, az indokolásban kifejtett azon érvelés, miszerint az alperes a per során konkrét tartalommal úgy töltötte ki az indokolást, hogy e körben ellenkérelmét többször is megváltoztatta, éppen azt támasztotta alá, hogy az azonnali hatályú felmondás 2. pontjában írtak nem minősülnek összefoglaló indoknak.

[40] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a kiadmányozás három „rétegét”, így az érdemi, a korlátozott érdemi és közbenső kiadmányozási jogot. A terhére felrótt, a per során kifogásolt intézkedések végül a biztosítót, illetve az ügyészséget érintő tevékenységére redukálódtak. Mindkét esemény/tevékenység a közbenső kiadmányozási jog hatálya alá tartozott, azaz az adott ügy vonatkozásában nem keletkeztetett érdemi döntést.

[41] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a kéményseprőipari tevékenységet ellátó igazgatóhelyettesi szervezet ügyrendjének a per szempontjából releváns, a kiadmányozási jog tekintetében szabályozott rendelkezéseit. Az ügyrend alapján a vezetői

jogkörök közvetlen vagy közvetett módon, sőt szóban is átruházhatóak. A korábban nem kifogásolt gyakorlat szerint járt el, az e-mailben küldött megkeresések a Robotzsaruban az adott ügyben alszámra történő iktatással rögzítésre kerültek. Saját elektronikus aláírásával jogosultsága volt megkeresés kibocsátására, ezt igazolja pl. tanúl tűzoltóezredes káreseménye tekintetében küldött elektronikus aláírásával kiküldött megkeresés. Az elsőfokú bíróság a gyakorlat vizsgálatától elzárkózott, holott erre tett indítványt az elsőfokú eljárásban. Ezzel szemben tanúl tanú nyilatkozatát fogadta el, amely azonban valótlannak minősült.

[42] Az elsőfokú bíróság megalapozatlanul utasította el a 2022. június 22. és november 23. közötti időszakra igényelt 402.870 forint kártérítési igényt azzal az indokkal, hogy nem csatolta a biztosító felé a keresőképtelensége igazolására vonatkozó orvosi igazolásokat. A perben igazolta, hogy 2022. május 3-ig terjedő időszakra az orvosi iratokat hiánytalanul megküldte a biztosítónak, a 2022. május 9-én kelt elutasító levélben a biztosító nem is ennek hiányára, hanem arra hivatkozott, hogy a biztosítási jogviszonya is megszűnt és a munkaviszonyhoz kötött biztosítási jogviszony hiánya miatt döntött az elutasítás mellett.

[43] A sérelemdíj iránti igényét megalapozó konkrét állításait személyesen adta elő a 40. sorszámu tárgyalási jegyzőkönyvben. A felmondás átadásának megalázó módját állította, tanú3 e körben hamis tanúvallomást tett. Figyelmen kívül maradt, hogy előadása szerint mind a figyelmeztetés, mind a munkaviszonyt megszüntető határozat előre megvolt írva, az alperes kész tények elé állította, nem ismerhette meg a döntést alátámasztó bizonyítékokat és védekezését sem terjeszthette elő. Azzal az ürüggyel hívta fel az alperes 2022. március 21-én, hogy a szabadság átírásának szükségessége merült fel, ehelyett nem a közvetlen feletteséhez, hanem az igazgatóhoz kísérték és kezébe nyomták a munkaviszony megszüntetéséről szóló munkáltatói döntést. A folyamatban lévő ügyek átadás-átvételére sem került sor, hanem a közléssel egyidőben valamennyi jogosultságát, hozzáférését törölték. tanúl személyesen kísérte és korlátozottá vált az objektumon belüli személyes mozgása.

[44] Arra nézve is részletes tényállítást tett, hogy a felmondás közlésének módja kapcsán az alperesi jogellenes magatartással okozati összefüggésben hozható az egészségromlása. A felmondást közvetlenül megelőző felperesi eljárás és a felmondás átadásának közvetlen körülményei által kiváltott egészségügyi esemény akár a legsúlyosabb következménnyel is fenyegetett, mely az általános élettapasztalat alapján is megítélhető. Csatolta a kórházi kezelések ambuláns lapjait és a háziorvosi összefoglaló felsorolást, hangsúlyozva, a magas vérnyomásos betegségben szenvedő betegek esetében a stressz különösen veszélyes helyzetet eredményezhez, könnyen érrendszeri katasztrófához vezethet.

Az alperes fellebbezése

[45] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását, másodlagosan a részben megváltoztatásával a visszahelyezés elutasítását és az eljárási illeték megfizetésére kötelezésének mellőzését, harmadlagosan az elsőfokú ítélet

hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és határozat hozatalára utasítását kérte.

[46] Az elsődleges kérelem indoklásául előadta, hogy az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének vizsgálata során az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésében írt rendelkezéseket nem megfelelően alkalmazta a felperes kommentjeinek értékelésekor, ezért az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjába foglalt rendelkezéssel ellentétes, jogszabálysértő döntést hozott. A bizonyítási eljárás alapján az állapítható meg, hogy a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú felmondása jogszerű és arányos intézkedés volt. Hangsúlyozta, hogy a felperes a Facebook kommentjeiben a „szarháziak, faszba, kurva anyátokat, segge vége, hallgat, mint szar a fűben, korrupt geci, majdnem bajszos szar, fos, degenerált fasz, fejbe löni, geci, nyomorult férgek, fasiszta geci, hülye fos, fasz” szavakat használta. Hangsúlyozta, hogy a felperes véleménynyilvánítási szabadságát senki nem korlátozta, azonban a kommentek stílusa a munkáltató jóhírnevét súlyosan sérti, veszélyezteti. Az alperesi munkáltató ugyanis költségvetési szerv, amelynek vannak jogos szervezeti érdekei és joggal várja el dolgozóitól nemcsak a munkahelyen, hanem a munkaidőn kívül is a munkavállalóktól a kommunikáció, a véleménynyilvánítás megfelelő stílusát a költségvetési szervben belüli normális munkahelyi légkör megtartása és a szerv külső megítélése érdekében egyaránt. A felperes az egyik Facebook kommentben, amely szerint az ukrán menekültválságot és covid járványt sehogyan sem kezelték, nemcsak a kormányt kritizálta, hanem mindazok munkáját, így az alperesét is, akik tevékenyen részt vettek a feladatellátásban. Ennek tükrében a felperes nyilatkozata sem egyszerű állampolgári véleménynyilvánításnak minősül, hanem az sokkal hangsúlyosabb, tekintettel arra, hogy a járványkezelésben részt vevő alperes egyik munkavállalójaként tette, akiről joggal feltételezheti az olvasó azt, hogy objektív, józan megfontolás következményeként tette. A kijelentések az alperes jogos szervezeti érdekeit sértették, mivel azok az emberek, akik ismerik a felperest, az általa megfogalmazott, minősíthetetlen vélemény alapján alkotnak véleményt.

[47] Munkáltatóként minden állománytagot beosztásától függetlenül tájékoztatja a vele szembeni elvárásokról, a működést szabályozó, azzal kapcsolatos intézkedésekről, utasításokról. Ezek elérhetőek az intranet felületén. Megalapozottan nem állítható, hogy erről a rendelkezésekről a felperes nem tudott. Attól, hogy az alperes nem egy profitorientált gazdasági társaság, hanem közfeladat ellátására létrejött költségvetési szerv, rendelkezik gazdasági érdekekkel, a működéséhez szükséges forrásokat jellemzően nem a piaci bevételekből nyeri, hanem az költségvetési forrásból biztosított számára. Ugyan a költségvetéséből bevételkiesést nem tud kimutatni, ugyanakkor egyértelmű, hogy a munkavállaló negatív, rossz hír keltése gazdasági érdeksérelmet okoz azzal, hogy az alperes a munkát kereső emberek szemében negatív megítélés alá kerül. Amikor a munkáltatók versenyeznek a munkát vállalkozóért, nagy hangsúlyt kap a munkáltatóról munkavállalója által mondott vélemény. A felperes munkakörének jellegéről, munkaszervezetben elfoglalt helyéről, a Facebook kommentek stílusáról a 2022. július 29-én és szeptember 21-én kelt nyilatkozatában részletesen nyilatkozott, és kifejtette, miért megalapozott az a hivatkozása, hogy a felperes megsértette a szervek hivatásetikai szabályzatáról szóló 31/2017. alperes főszervezetel Főigazgatói Intézkedés 22. pontjában és az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésében foglaltakat, és részletezte a magatartás súlyát is.

[48] Az azonnali hatályú felmondás 2. pontjában foglalt indokolásának értékelése körében tett elsőfokú ítéleti megállapítások megalapozatlansága körében hangsúlyozta, hogy az elsőfokú eljárásban részletesen előadta (2022. július 29-i és szeptember 21-i nyilatkozatában), hogy a felperes miért sértette a alperes1 szervezeti és működési szabályzatának kiadásáról szóló 3/2021. számú alperes főszervezetel alperes igazgatóni intézkedés VI.3. fejezetének 135., 138., 144. és 145. pontjában foglalt rendelkezéseit, amelyek a kéményseprőipari koordinátornak nem állapítanak meg kiadmányozási jogot. A felperes megsértette a alperes1 Kéményseprőipari Tevékenységet Ellátó Igazgatóhelyettesi Szervezet Ügyrendjéről szóló szám3. számú alperes főszervezetel alperes igazgatóni intézkedés 16.p. alpontjában foglalt rendelkezést. Ennek értelmében az említett személyi állomány a szolgálati/hivatali út betartásával teszi meg jelentéseit, felterjesztéseit. Hangsúlyozta, hogy a felperes jogász végzettségű és korábban is rendvédelmi szervnél dolgozott, így számára nem ismeretlen a hierarchikus adminisztrációs folyamat, amely szerint minden kiküldendő anyaghoz vezetői jóváhagyás, kiadmányozás szükséges. A felperes munkáját támogatva körülbelül tíz alkalommal személyes megbeszélésen közvetlen vezetője, tanúl tű. ezredes felhívta a figyelmét arra, hogy az ügyintézés során a levelek kiküldésével miként kell eljárnia. Ezt követően a munkáltatói jogkört gyakorló név4 igazgató 2022. január 31-én szóbeli figyelmeztetéssel hivatalosan is tájékoztatta a felperest, hogy saját hatáskörét túllépve, vezetői jóváhagyás és kiadmányozás nélkül járt el és ilyet a jövőben nem tegyen. Mindezt a felperes tudomásul vette, jogorvoslattal nem élt. Az ügyrendtől való eltérés nem engedett, a személyi elbeszélgetések, az írásba foglalt szóbeli figyelmeztetés tartalmát és azok jogosságát a felperes egyszer sem vitatta, ezért mindezeket súlyosító körülménynek kell értékelni, miszerint a felperes ezek ellenére is, és a belső normákkal alátámasztott jogos vezetői elvárások ellenére cselekedett.

[49] A 2022. február 14-én a biztosító2 ügyintézőjének és a 2022. március 16-án név3 alezredes főügyészszégi katonai ügyész részére a helységli Regionális Nyomozó Ügyészszégnek küldött e-mail is vezetői jóváhagyás, kiadmányozás nélküli ügyintézői intézkedés volt, amivel a felperes szándékosan jelentős mértékű normasértést követett el. Emiatt arányos és jogszerű intézkedés az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, jelentős mértékű megszegése okán.

[50] Az elsőfokú bíróság tévesen ítélte meg azt, hogy a munkaviszony fenntartása objektíve nem vált lehetetlenné a közölt indokok miatt, indokolása nem adott magyarázatot a bizonyítás hiányosságaira körében. A felperes beadványaiban a közvetlen vezetőként meghallgatott tanú vallomásának valótlanságát és manipulált bizonyítékok felhasználását állította, ugyanakkor ezen állításait nem bizonyította. Az a körülmény, hogy a felperes a vezetői utasításokat figyelmen kívül hagyta, a vezetői tudta nélkül nevükben, helyettük, engedély kiadmányozás nélkül hozott döntéseket, utasított embereket, a munkáltató számára egyértelművé tette, hogy a munkaviszony fenntartása lehetetlen, mivel nem lehetett biztos abban, hogy a felperes eleget tesz-e a vezetői döntéseknek. Az objektív ellehetetlenülést mindezen túl az is alátámasztja, hogy a felperes titokban hangfelvételeket készített a vezetőkkel folytatott megbeszéléseken. Kérte a Pp. 383. § (3) bekezdésébe foglalt felülbírálati jogkörében eljárva a másodfokú bíróságot annak vizsgálatára és megállapítására, hogy a munkaviszony fenntartása objektíve lehetetlenné vált, mert alaptalanul olyan

bűncselekmények elkövetésével vádolta meg a felperes az alperes dolgozóit, ami a bizalomvesztés olyan szintjéhez vezetett, amely nem eredményez kiegyensúlyozott munkahelyi kapcsolatot, így nem várható el, hogy a felperest ismételten foglalkoztassa.

[51] A másodlagos fellebbezési kérelem (visszahelyezés, eljárási illetékekkel kapcsolatos rendelkezés) indokolása körében előadta, hogy az elsőfokú bíróság döntése a Pp. 342. § (1) bekezdésébe ütközik, az a kereseti kérelmen ugyanis túlterjeszkedett. A felperes többször módosította kereseti kérelmét, legutolsó 2024. február 1-jén kelt összefoglaló beadványában visszahelyezést a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel nem kért. Továbbá az alperes az Itv. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján teljes személyes illetékmentességre jogosult, mivel a 2022. június 7-én kelt ellenkérelmében az Itv. 5. § (2) bekezdése szerinti nyilatkozatát megtette, ezért az eljárási illeték megfizetésére kötelezés mellőzése indokolt.

[52] Harmadlagos fellebbezési kérelme indokolásul előadta, hogy az elsőfokú ítélet nem ad magyarázatot arra, hogy az elsőfokú bíróság miért nem találta bizonyítottnak a munkaviszony fenntartásának objektív ellehetetlenülését, és ezért a megváltoztatás hiányában, amennyiben a másodfokú bíróság úgy ítéli meg, az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése és ennek új eljárás keretében való vizsgálata szükséges.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[53] Előadta, hogy az alperes fellebbezése a terhére felrótt posztolással kapcsolatban kizárólag ismétlést tartalmaz, úgy hivatkozásokat az alperes nem adott elő, ahogy a terhére rótt kötelezettségzegéssel kapcsolatban sem. Az alperes kizárólag feltételezte, de nem bizonyította azt, hogy birtokában lehetnek a munkaviszonyával összefüggően információk, adatok, de az adatok hitelességét és az abból levont következtetéseket az alperes nem cáfolta. Egyebekben teljeskörűen fenntartotta a fellebbezésben előadottakat.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[54] Az alperes a felperesi fellebbezés kapcsán előadta, hogy a felperes az biztosító teljesítésének elmaradásaért az elsőfokú eljárásban 201.435 forint, a fellebbezésben már 402.870 forint összeg megítélésére tartott igényt. A biztosító társaság arról tájékoztatta a felperest, hogy keresőképtelen állapotának időtartama nem haladta meg a 60 napot. Az elsőfokú bíróság a hitelfedezeti biztosítás szolgáltatás tárgyában a tényállásnak megfelelő jogi következtetést vont le a megtérítési igény elutasítása során.

[55] Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj iránti igényt is megalapozottan utasította el. Hangsúlyozta, hogy a fegyelmi eljárás lefolytatása nem kötelező a munkáltató részére, ilyen eljárásra nem került sor a felperessel szemben, a vezető által elrendelt munkavállalói tevékenységellenőrzés nem minősíthető fegyelmi eljárásnak. A kollektív szerződés 40. pontjában meghatározott egyeztetésre nem került sor, mert az ott felsorolt igények a felperes vonatkozásában nem merültek fel, a felperes úgy nyilatkozott, hogy fennálló tartozása utolsó munkabéréből kerüljön levonásra. A Kollektív Szerződés 41. és 42. pontja sem releváns a perbeli esetben, a felperes vétkessége egyértelműen megállapítható volt az alkalmazott jogkövetkezmény a vétkesség mértékével arányos.

[56] A felperes irányába mindig segítő szándékkal járt el, ezért is volt kb. tíz alkalommal személyes megbeszélés a felperes és közvetlen vezetője, tanúl között arra, hogy az ügyintézés során a levelek kiküldésével miként kell eljárni. A sokadik alkalmat követően a munkáltatói jogkört gyakorló név4 igazgató 2022. január 31-én szóbeli figyelmeztetéssel hivatalosan is tájékoztatta a felperest, hogy saját hatáskörét túllépve vezetői jóváhagyás és kiadmányozás nélkül járt el és ilyet a jövőben ne tegyen. Mindezt a felperes tudomásul vette.

[57] A felperes és a munkáltató között létrejött, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás kapcsán a felperes a fellebbezésében előadta, hogy e szerződésben foglaltak ellenére tényleges belső kontrollhoz kapcsolódó tevékenységet nem végzett, ezért az elmaradt megbízási díj címén megítélt kártérítés vonatkozásában az ítélet megváltoztatása és a megítélt követelés elutasítása indokolt.

[58] A perben felperes által becsatolt és általa jogellenesen készített hangfelvétel felhasználására vonatkozó indítványt a felperes nem tartotta fenn, a hangfelvétel leírt szövegének hitelessége nem volt bizonyított, ezért a felperes e körben a bizonyítás hiányosságát megalapozatlanul kifogásolta.

[59] A felperes a Facebook kommentekkel kapcsolatban soha nem jelentette ki, hogy azokat nem ő tette közzé, a posztolások dátumát a munkáltató nem tudta megváltoztatni, valótlan tartalmú hamis bizonyítékról ezért szó sincs. Amiatt, hogy a lementést követően is figyelemmel kísérte a felperes Facebook megosztásait és a pendrive-ra történő mentést követően is letöltötte azokat, majd bizonyítékként a bíróságra beterjesztette, a bizonyítékok meghamisítását a felperes megalapozottan nem állíthatja.

[60] A felperes a helységi Regionális Ügyészség ügyészével folytatott egyeztetésről saját maga készített feljegyzést, 2022. március 10-én ezt nyújtotta be 5. sorszám alatt a perben a munkáltató. A Pp. 183. § (1) és (4) bekezdése értelmében a bizonyítékok és bizonyítási indítványok értékelésére vonatkozó nyilatkozatait a perfelvételt lezáró végzés meghozataláig megváltoztathatta. A bírói kötelezésnek minden esetben eleget tett, mulasztás nem terheli.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[61] Az alperes fellebbezése alapos, a felperes fellebbezése nem alapos.

[62] Az elsőfokú bíróság a tényállást részben hiányosan állapította meg, ezért azt a másodfokú bíróság az alábbiakkal egészíti ki.

– A felperes 2006. március 6-án a hirklikk.hu portálon megjelent, cíkcím1” című cikkére azt posztolta a Facebook oldalán, hogy: „név11isztában úgy kezelik az ukrán menekültválságot, mint ahogy a covid járványt, azaz sehogy, gazemberek”.

– 2022. március 9-én a pestibulvar.hu oldalon a cíkcím8 című cikkére Facebook oldalán hozzászólásként azt rögzítette: „Nyomorult férgek csak úgy szórják a közpénzt, közben rohadnak a kórházak és lassan éheznek a pedagógusok És jóformán nincs benzin a benzinkutakon.” Ugyanezen a napon a felperes Facebook oldalán megjelent az a komment is, hogy: „Na haver Ezt úgy hívják, hogy tolvajtempó, az felháborító hogy te még a járványt is arra Használtatok fel hogy lopja tok”.

– 2022. március 12-én ezalenyeg.hu oldalon: „cíkcím2 cikkhez írt kommentje szerint: „név8 szavaival élve név11 egy gecí de ez a kifejezés sem adja vissza azt hogy az név11 rendszer mennyire mocskos és undorító persze ő belülről másképp látja hiszen Dől a lé”. Ugyanezen a napon a Facebook oldalán megjelent megjegyzés szerint: „Tele van a tököm azzal, hogy egy rohadt gázszerelőből is milliárdos lesz a pénzünket a közpénzünkét sajátjukként kezelik itt az ideje hogy változás legyen különben ti fideszes birkák is aki a táplálkozáslánc alján vagytok a fideszes hierarchiában szívni fogtok”, továbbá: „Kíváncsi vagyok hogy melyik tábornok fogja név12t fejbe löni már itt lenne az ideje”.

– Ugyancsak 2022. március 12-én a nyugatifeny.hu oldalon „név12 megborult és retteg: már a saját bizalmi embereit csukátja le” cikkhez írt kommentje: „Mikor lövitek már fejbe ezt a degenerált faszt”.

– 2022. március 14-én a telex.hu: cíkcím9 cikkre írt kommentje: „Ez a fos név11 és a fideszes sleppje miatt Európa páriává lettünk”.

– Szintén 2022. március 14-én a thepost.hu oldalon név9 kitüntette név10t – sokak szerint Ő név10 – cikkre a következőt kommentelte: „Fidesz név9 majdnem bajszos kitüntette név10t. Na hát akkor látja mindenki mit lehet majd tőle várni Például azt hogy a fideszes hamarosan elítélt bűnözőket egymás után kegyelemben fogja részesíteni”.

- 2022. március 15-én a thepost.hu oldalon: „név11 üzent a nemzetközi sajtónak: cikkcím10 cikkére azt írta Facebook oldalán: „Totyogós korrupt gecí”.
- Ugyancsak a 2022. március 15-én a telex.hu: cikkcím3 című cikkre írta a felperes: „A felcsúti mini név12 meg hallgat mint szar a fűben”.
- 2022. március 16-án az olkt.net oldalon megjelent: cikkcím4 cikkre írt kommentje: „név12 egyfasiszta gazember de a seggevége sem jobb nála”.
- 2022. március 19-én a tiktok.com cikkcím5 megjelenésre írt felperesi komment: „A hírhamisító kurva anyátokat”.
- Szintén 2022. március 19-én az ataszjelenti.444.hu oldalon: cikkcím6 című cikkre felperes azt kommentelte: „név11 húzzál már el a faszba”.
- 2022. március 20-án ellenszel.hu oldalon megjelent: cikkcím7 cikkre a felperes által írt komment: „Anyádat hogy tovább lopjatok szarháziak”.

[63] A másodfokú bíróság az így kiegészített tényállást alapul véve megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, azonban a bizonyítékok téves értékelésével helytelen következtetésre jutott a munkaviszony megszüntetésének jogszerűtlenségét és erre figyelemmel a jogkövetkezmények alkalmazását illetően.

[64] A felperes fellebbezésében az azonnali hatályú felmondás jogellenességét mindenekelőtt amiatt állította, hogy az alperes a kollektív szerződésének szabályait megszegve nem folytatott le alakszerű fegyelmi eljárást.

[65] Az Mt. fegyelmi felelősségre és eljárásra vonatkozó kifejezett rendelkezéseket nem tartalmaz, ahogy a perbeli időszakban hatályos alperesi kollektív szerződés sem rögzíti a fegyelmi eljárás fogalmát és nem is rendezi ilyen típusú eljárás lefolytatásának szabályait. Erre figyelemmel az alperes a keresettel érintett munkáltatói intézkedés előtt külön eljárásra nem volt köteles. A kollektív szerződés 39-41. pontjai az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói felmondás esetére tartalmazznak szabályokat, ezért azok az azonnali hatályú felmondás tekintetében nem irányadóak.

[66] A kollektív szerződés 42. pontja az azonnali hatályú munkáltatói felmondás eseteit példálózva sorolja fel, mindez azonban a törvény rendelkezéseinek alkalmazását nem korlátozhatja a régi Mt. (a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény) alapján kialakult bírói gyakorlat értelmében (BH1995. 682.). A kollektív szerződés az Mt. hatálya alatt is konkretizálhatja az azonnali hatályú felmondás egyes tényállásait, ami fogalmilag ugyancsak nem lehet taxatív meghatározás. A kollektív szerződés 43. pontja a körülmények tisztázására és a munkavállaló meghallgatására vonatkozó előírást tartalmaz. E szabály ugyancsak a régi Mt. 96. § (2) bekezdésének megfelelő tartalmú, mellőzése a bírói gyakorlat (BH2005. 33., Mfv.10.361/2012/6.) szerint nem vezet a munkáltatói intézkedés jogellenességéhez, mivel a munkavállalónak a perben lehetősége van álláspontja előadására, bizonyítékai előterjesztésére. A kollektív szerződés 78. pontja ugyan munkavállalói vétkes kötelezettségzegés esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehetőségét rögzíti általánosságban, ezzel a rendelkezéssel azonban nem zárható ki, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondás feltételeinek fennálltát vizsgálja és azok megléte esetén ilyen módon szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát. Ezért ezen intézkedés jogszerűségének értékelése során merül fel a vétkesség fokával való arányosság kérdésköre és nem a kollektív szerződés 70. pontjához kapcsolódóan.

[67] Az azonnali hatályú felmondás első indoka szerint a felperes hosszabb időn keresztül trágár hangnemben kommentálva osztott meg posztokat, ezekkel megsértve az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésében foglaltakat.

[68] Az Mt. 8. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A (2) bekezdés szerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell. A (3) bekezdés rögzíti, a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

[69] A felperes állami fenntartású költségvetési szerv alkalmazottjaként állt munkaviszonyban az alperesi munkáltatóval. E körülményre és a perbeli jogvita alapjogi érintettségére tekintettel kellett határozni a felperes munkaviszonya megszüntetéséhez vezető véleménynyilvánításáról, a vizsgálat szempontrendszerét a Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.106/2023/5. számú közbenső ítéletében fejtette ki.

[70] Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Az Alkotmánybíróság gyakorlata értelmében azonban,

ahogyan az a 13/2014 (IV. 18.) AB határozatban is megjelenik, a szabad véleménynyilvánításhoz való jog csak felelősséggel gyakorolható, korlátját jelenti a valótlan tényállítás. A véleménynyilvánítás szabadságának külső korlátja az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme. A véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozhatatlan alapjog. A korlátozásra valamely más érték, alapjog érdekében kerülhet sor. A véleménynyilvánítás szabadsága a munkavállalókat is megilleti, annak gyakorlása azonban a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, különös tekintettel a munkavállaló hűségi és titoktartási kötelezettségére (14/2017. (VI. 30.) AB határozat [33]).

[71] A véleménynyilvánítási szabadság legbensőbb védelmi köréhez tartozik a közélettel összefüggő vélemény. Mindez a közéleti szolás kettős igazolásából fakad: nemcsak az egyéni önkifejezés forrását, hanem a közélet kérdéseiben való aktív részvétel kiemelkedően fontos eszközét jelenti. Következtes ezért az Alkotmánybíróság gyakorlata abban is, hogy a közéleti szolás szabadságának megítélésekor a véleményszabadságból fakadó alkotmányjogi mércét különös szigorral szükséges érvényre juttatni, vagyis az illetén szolások erősebb védelmet élveznek, korlátozásuk még szűkebb körben nyerhet igazolást (7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [45]; 13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [28]; 31/2014. (X. 9.) AB határozat, Indokolás [27]; 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [24]).

[72] A 14/2017. (VI. 30) AB határozat arra is felhívta a figyelmet, hogy a jogállami demokráciák egyik értelme a véleménynyilvánítás szabadsága. Éppen ezért e joggal élni kívánók szabadsága még a munka világában is csak az Alaptörvény értékrendjére figyelemmel, annak védelme mellett korlátozható az alapjogok korlátozásakor irányadó szükségesség és arányosság tesztje alapján. A munkaügyi jogvitákban eljáró bíróságoknak tehát elsődlegesen azonosítaniuk kell az adott ügy véleménynyilvánítási szabadságának vonatkozásait és a munkaviszonyra irányadó magatartási zsinórmértéket az alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmezniük. E körben figyelemmel kell lenni arra is, hogy az alapvető jogok munkaviszonyból fakadó korlátozására is az elérni kívánt céllal arányosan nyílik lehetőség. Ezt az értelmezést tartalmazza a hatályos Mt. 9. § (2) bekezdésében megfogalmazott jogkorlátozási klauzula is. Eszerint a munkavállaló véleménynyilvánítási joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. E klauzula alkalmazása akkor felel meg az Alaptörvény értékrendszerének, ha érvényre juttatja az Alkotmánybíróság gyakorlatában a véleményszabadság korlátozására irányadó különös szempontokat is. Így egy-egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell az ún. pozitív teszt alkalmazásával a szóban forgó közlés közéleti és szakmai kötődését (1), a közlés ténybeli kötődést, illetve értékítélet jellegét (2), azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére (3), a véleményszabadságával élő jóhiszeműségét (4), illetve mindehhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát (5).

[73] A per tárgyává tett nagy számú cikkek nem szakmai, hanem közéleti témákat érintettek, amelyeket a felperes trágár, vulgáris hangnemben kommentált, ennek során a „nyomorult férgek, geci, rohadt, degenerált fasz, totyogós korrupt geci, hallgat mint szar a

fűben, segge vége, kurva anyátokat, húzzál már el a faszba, szarháziak” szavakat használta nyilvános Facebook oldalán.

[74] Az Emberi Jogok Európai Egyezménye, melyet Magyarország az 1993. évi XXXI. törvénnyel hirdetett ki, 10. cikke szerint mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokon tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. E kötelezettségekkel és felelősséggel együttjáró szabadságok gyakorlása a törvényben meghatározott, olyan alakszerűségeknek, feltételeknek, korlátozásoknak vagy szankcióknak vethető alá, amelyek szükséges intézkedéseknek minősülnek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a területi sértetlenség, a közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, többek között mások jó hírneve vagy jogai védelme, a bizalmas értesülés közlésének megakadályozása, vagy a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának fenntartása céljából.

[75] A közéleti kérdést tárgyaló vélemény korlátozásának, valamint annak megítéléséhez, vajon a munkáltatói szankció természete és súlya arányban áll-e a korlátozással elérni kívánt céllal, vizsgálni kell, vajon „nyomós társadalmi érdek” igazolja-e a korlátozást (Sunday Times kontra Egyesült Királyság, (6538/74), 1979. április [26], [62] bekezdés, Rubins kontra Lettország, (79040/12)). Az EJEB olvasatában a „nyomós társadalmi érdek” fogalmának értelmezése során figyelemmel kell lenni az adott szakma, illetve az adott munkaviszony sajátosságaira: egyfelől a munkaviszonyból fakadó „hűségi” kötelezettségre, másfelől pedig a titoktartási kötelezettségre (Kudeshkina kontra Oroszország, (29492/05), [85]; Rubins kontra Lettország, (79040/12) [78]). A munkaviszonyt jellemző „hűségi” kötelezettségből fakadóan így például nem élvezi a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleménye munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembe helyezkedik, de akkor sem, ha kifejezett és kizárólagos célja akár a munkáltató jó hírnevének, reputációjának, akár versenyképességének csorbítása.

[76] Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában ismertetett szempontokat rendeli alkalmazni az EJEB gyakorlata is [(Guja kontra Moldova 14-277/04, és a Matúz kontra Magyarország ügyben (73571/10)]. Ez tekinthető a pozitív tesztnek. Az EJEB az Emberi Jogok Európai Egyezményének 10. cikke kapcsán pozitív és negatív tesztet is felállított, utóbbi állami beavatkozás (pl. állami vállalatok, állami alkalmazott) esetén alkalmazandó. A negatív teszt az alábbi elemeket tartalmazza:

- 1) beavatkozás, ami lehet szabály, de retorzió is, így például elbocsátás,
- 2) a beavatkozás legitim célja, jelen esetben az Mt. 8. § (2) bekezdésében foglalt elvárás,
- 3) a beavatkozás a demokratikus társadalom létérdeke, szükséges intézkedésnek minősült egy demokratikus társadalomban, szükséges és arányos korlátozást valósít meg.

[77] Peradat, hogy az alperes az Mt. 9. § (2) bekezdése szerinti korlátozást jelentő 31/2017. számú alperes főszervezeti Főigazgatói intézkedéssel kiadott hivatásetikai

szabályzattal rendelkezett. Ebben a foglalkoztatottaktól elvárt foglalkozásetikai és magatartási szabályokat rögzítve fogalmazta meg a 22. pontban, hogy a foglalkoztatott munkahelyén kívül is úgy él és viselkedik, hogy erősítse másokban az állami, főként a rendvédelmi szervezetekbe és azok munkatársaikba vetett bizalmat.

[78] Nem hagyható figyelmen kívül egyrészt az, hogy a felperes állami szerv alkalmazottja volt, ezért vele szemben a gazdasági szféra munkavállalójától eltérően magasabb elvárások érvényesültek. Másrészt a hivatásetikai szabályzat az intraneten elérhető volt, az Mt. 22. § (2) bekezdés b) pontja alapján írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot az Mt. 9. § (2) bekezdésében meghatározott esetben (tájékoztatás a személyiségi jog korlátozásáról), ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Ezért a felperes – figyelemmel szakszervezeti, illetve munkavédelmi képviselői tisztségére is – alappal nem hivatkozhatott arra, hogy nem volt tisztában az alperesi szabályokkal és nem is állította, hogy számára nem volt elérhető a szabályzat. A felperesnek az érdekképviselési tevékenysége – ami alapján kereseti kérelmében a munkaviszony helyreállítását kérte – és jogász végzettsége alapján egyébként is ismernie kellett a munkáltatói szabályzatok tartalmát.

[79] A felperes a 2022. március 6. és március 20. közötti, a per tárgyává tett Facebook kommentekben olyan trágár, vulgáris szavakat használt, amelyek sértették az érintettek becsületét, emberi méltóságát, ez a magatartás az ismertetettek szerint a véleménynyilvánítás szabadságának külső korlátját sértette, még etikai szabályzat hiányában is.

[80] A felperes munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján, nevezetesen az igazgatóhelyettesi szervezet koordinátoraként, jogásként tanúsította e magatartást, cselekménye közvetlenül és ténylegesen alkalmas volt munkáltatója jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének és különösen a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. E körben volt értékelendő a felperes szakszervezeti és munkavállalói képviselői tisztsége és többszázas ismeretségű Facebook profilja is.

[81] Az alperes a felperesi Facebook kommentekkel összefüggésben rögzített azonnali hatályú felmondási indok kapcsán az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti joggyakorlási határidőt betartotta, ezt az elsőfokú bíróság megfelelően állapította meg. E körben a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomásszerzésének volt jelentősége, amire a bírói gyakorlatnak megfelelő helytálló jogértelmezéssel mutatott rá az elsőfokú bíróság, ettől ellentétesen tévesen állított a felperes a fellebbezésében. Önmagában a kommentek 2022. március 6. és március 20. közötti keltezési dátuma igazolja, hogy az azonnali hatályú felmondáshoz való jogát az alperes határidőben gyakorolta. A felperes nem vitatta, hogy az alperes által kifogásolt Facebook bejegyzések a saját fiókjának oldaláról származnak, azok nyilvánosan elérhetőek voltak, így a pendrive-ra történő kimentés, valamint az arról készített feljegyzés elkészítésének időpontja és körülményei, illetve az ellenőrzés elrendelésével kapcsolatos érvelések nem bírtak jelentőséggel. A dátum nélküli posztolásokat pedig helyesen

hagyta figyelmen kívül az elsőfokú bíróság, azokat a másodfokú bíróság sem értékelte a felperes terhére.

[82] Ügyszintén betartotta a határidőt az alperes az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti körben megjelölt két magatartás – az ügyészség és a biztosító megkeresése – vonatkozásában. Ezt alátámasztotta az ügyészségi megkeresés kapcsán írt e-mail 2022. március 16-ai dátuma, annak előzményeként a felperes által 2022. március 10-én írt hivatalos feljegyzés, továbbá tanúl tanúnak az a vallomása, amely szerint a 2022. március 10-ei kezdetű vizsgálódást követően tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját a feltárt kötelezettségszegésről.

[83] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a Pp. a szabad bizonyítási rend alapelvére épül, a Pp. 267–268. §-ai a bizonyítás módjai és eszközei között nem állítanak fel sorrendet. A tényállás szabad megállapításának elvét megjelenítő Pp. 263. § (1) bekezdése a bizonyítási mód és a bizonyítási eszköz megválasztásának szabadságát is megfogalmazza, és a bizonyítékok felhasználásának egyetlen kritériumaként azoknak a tényállás megállapítására való alkalmasságát határozza meg (BH2024. 136.). Az okirati bizonyítás elsődlegessége csak annyiban érvényesül, hogy a Pp. 320. § (5) bekezdése értelmében az okirattal bizonyítható tények esetében a bíróság az egyéb bizonyítást mellőzheti. Így a felperes által fellebbezésében írtakkal szemben a „hiteles” (iktatószám és körbélyegző nélküli) okirat mint bizonyítási eszköz kizárólagosságot vagy akár csak elsődlegességet nem élvez. Attól, hogy az alperes által benyújtott irat a munkáltató iktatási szabályinak nem felelt meg, az abban foglaltak valótlanságát nem jelentette. Ezen kívül tanúl tanúvallomása ellentmondást nem tartalmazott, alkalmas volt annak alátámasztására, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes közvetlen felettesétől kapott tájékoztatás alapján szerzett tudomást a felperes kötelezettségszegéseiről és jutott mindazoknak az ismereteknek a teljes körű birtokába, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról döntést hozott. A kötelezettségszegés tényére, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétére nézve a megalapozott állásfoglaláshoz a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt köteles kizárólag a RobotZsaru rendszerben rögzített iratokat figyelembe venni a munkaviszonyt megszüntető döntés meghozatala előtt, az indokolás tartalmi megfelelőségéről az ellenérdekű fél vitatása esetén a perben köteles számot adni.

[84] Azt az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondás második indoka az MK 95. számú állásfoglalásban rögzített összefoglaló jellegű, így világos indokolásnak minősül. A felmondás indokolásának világossága nem jelenti a munkaviszony megszüntetéséhez vezető események felmondásban történő részletes felsorolásának szükségességét, ezért az alperesnek lehetőségében állt a peres eljárás során a konkretizált indokok valóságát és okszerűségét bizonyítani. A munkáltató az azonnali hatályú felmondásban egyértelműen rögzítette a hatáskör túllépésére, a kiadmányozási jog megsértésére vonatkozó felperesi kötelezettségszegés tényét, a kifogásolt magatartásnak a felperes számára a korábban irányába megfogalmazott közvetlen vezetői felhívások és az írásba foglalt szóbeli figyelmeztetés alapján – a konkrét ügyiratszámok ismerete hiányában is – egyértelműnek és felismerhetőnek kellett lennie. Az említett kollégiumi állásfoglalás értelmében a munkáltatónak lehetősége volt az egyes eseteknek a tételes megismertetésére a perben tett nyilatkozataival és azok bizonyítására is.

[85] tanúl a tanúvallomása során elmondta a második felmondási indokot érintően, hogy a hivatali eljárásrend betartására több alkalommal (konkrétan tíz alkalmat említett) szóban figyelmeztette a felperest, ezt követően került az újabb figyelmeztetés írásban is rögzítésre 2022. január 31-én. A tárgyaláson jelenlévő felperes a tanúnak erre a nyilatkozatára észrevételt nem tett. Kiemeli a másodfokú bíróság, hogy a kontradiktórus eljárásnak épp az a lényege, hogy a vallomások megtétele a felek jelenlétében úgy történjen, hogy arra az érintett reagálhasson és lehetőség legyen – szükség esetén – szembesítésre. Észrevétel hiányában a felperes alappal nem vitathatta a tanú vallomását. Ugyanakkor arra is rámutat a másodfokú bíróság, hogy a perben meghallgatott tanúk vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében tették (Pp. 292. § (3) bekezdés) és általában nincs is lehetőség arra, hogy a tanúk feltételezett elfogultságára utalással a bíróság a tényállás megállapításához szükségesnek látszó bizonyítást mellőzze. Nem merültek fel olyan tények, körülmények, amelyek miatt a felperes által kifogásolt tanúk elfogultságára, vallomásuk valótlanságára lehetne következtetni.

[86] Ebből azonban az is következik, hogy a szóbeli figyelmeztetések után a felperes egy esetleges eltérő gyakorlat alapján sem hivatkozhatott a kötelezettségszegés hiányára, hiszen a figyelmeztetéseknek éppen e gyakorlat felszámolása volt a célja. Szükséges ugyanakkor azt is megjegyezni, hogy a felperes saját előadása szerint is a megkereséseket kiadmányozásra felterjesztette az arra jogosultnak, amivel maga is a kiadmányozási joga hiányát igazolta.

[87] A többszöri szóbeli figyelmeztetést követően okszerűtlenül következtetett az elsőfokú bíróság arra, hogy a felperes részéről nem valósult meg minősített kötelezettségszegés. A felperes figyelmét az alperes számos alkalommal felhívta a kiadmányozási szabályok betartására, továbbá tanú2 a 2022. március 9-én kelt emailekben kifejezetten rögzítette és a felperes számára nyomatékosította a hivatali út betartására vonatkozó kötelezettséget, miszerint tanúl ezredesen keresztül az igazgató részére szükséges a felterjesztés. Így 2022. január 31-ét követően elkövetett hasonló cselekmények a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegésének, az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjába ütköző magatartásnak minősültek anélkül is, hogy konkrétan a munkaviszony megszüntetését nem helyezte kilátásba az alperes az írásban közölt szóbeli figyelmeztetésben. Mindez nem jelenti a fokozatosság és arányosság követelményének megsértését, figyelemmel arra, hogy az alperes egyébként is több indokra alapította az azonnali hatályú felmondást.

[88] A fentiekre figyelemmel a felperes magatartását (a Facebook-bejegyzéseit) megnyilvánulásában, hatásában és az utasításellenes munkavégzését összességében értékelve a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a perbeli munkaviszony megszüntetését a vétkesség fokával arányos, jogszerű intézkedésnek, ezáltal a jogellenesség jogkövetkezményei iránti kereseti kérelmet teljes egészében megalapozatlannak találta.

[89] A sérelemdíjjal összefüggésben a felperesnek a 40. sorszámú jegyzőkönyvben rögzített meghallgatása során elhangzottakat lehetett kizárólag figyelembe venni, a fellebbezésben újabb hivatkozásokat nem tehetett, annak Pp. 373. § (2) bekezdésében foglalt feltételei nem álltak fenn. A felperes előadása szerint 2022. március 21-én más indokkal hívták megbeszélésre, mint a jogviszony megszüntetése, nem az előre vele közölt irodába vezették, nem történt meg az ügyek szabályos átadás-átvétele és egy általa kialakított gyakorlatot róttak a terhére, álláspontja szerint megalázóan bántak vele, emberi méltósága sérült.

[90] Az emberi méltósághoz fűződő jog a személyiségi jogok anyajogaként értelmezendő. A 8/1990. (IV. 23.) AB határozat és a 34/1992. (VI. 1.) AB határozat is utal arra, hogy az emberi méltósághoz való jog az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazása, ami az ember értékminőségének a kifejeződése (Pfv.III.20.517/2021/5.). Az emberi méltóság megsértése - az egységes ítélkezési gyakorlat szerint - csak akkor állapítható meg, ha az érintett felet a személyiségének a lényegi vonása miatt, emberi mivoltában alázzák meg (Kúria Pfv.IV.20.801/2017/5.). Amennyiben a fél kizárólag az emberi méltóság megsértésének a generálklauzálájára hivatkozik a keresete jogalapjaként, a bíróság csak azt vizsgálhatja, hogy a sérelmezett magatartás folytán az emberi léthez szükséges követelmények, körülmények szenvedtek-e sérelmet (Kúria Pfv.III.20.517/2021/5.). Az emberi méltóság megsértése tehát, csak akkor állapítható meg, ha a sérelmezett magatartás a fél személyisége lényegét alkotó ismérvek alapján történt (EBH2007.1598.). Az emberi méltóság megsértésének megállapításához azt kell bizonyítani, hogy a jogsértő az ember önbecsülésének, személyisége kibontakozásának alapját sértette meg, az egyénnel szemben elvárt minimális tiszteletet sem tanúsítva. Az adott magatartásnak objektíve alkalmasnak kell lennie az állított jogsérelem bekövetkezésére.

[91] A törvény rendelkezésein alapuló bírói jogértelmezést egybevetve helytállóan vonta le az elsőfokú bíróság azt a következtetést, hogy az azonnali hatályú felmondás közlésével kapcsolatos események során az alperes nem sértette meg a felperes emberi méltóságát. Nem tette kétségessé az emberi értékminőségét, nem alázza meg emberi mivoltában, semmilyen, az emberi létezéshez kapcsolódó, az önbecsüléssel, az emberi személyiséggel kapcsolatos sérelmet nem eredményezett; egyébként ilyen következményeket a felperes nem is állított. A felperes által állított magatartások valóságuk esetén sem alkalmasak az emberi méltóság megsértésére. A bírói gyakorlat értelmében a jogviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlése után a munkavállaló számítógépes felhasználói jogosultságának korlátozása, az épületben kíséreléssel engedélyezett közlekedése önmagában jogsértést ugyancsak nem eredményez. Ezért a felperes a fentiekre hivatkozva alaptalanul követelt sérelemdíjat.

[92] Az egészségsértés körében az elsőfokú bíróság helytállóan vette figyelembe a becsatolt orvosi iratok alapján, hogy a felperes kialakult magasvérnyomás betegséggel rendelkezett és a munkáltatói intézkedést megelőző időszakban is orvosi ellátásban részesült mellkasi szorítástünet miatt. Nem vitatottan a munkaviszony megszüntetése szükségszerűen stresszhelyzettel jár együtt, érzelmileg megterhelő az érintett személy számára. Az alperes eljárása azonban még a felperes által kifogásolt körülmények mellett is átlagosnak volt tekinthető, a felperes az átlagot meghaladó stresszhelyzetet nem igazolt. Az alperes a felperes

emberi méltóságát az előbb kifejtettek szerint nem sértette, ezért nem volt az alperes részéről megállapítható olyan magatartás, és nem álltak fenn olyan körülmények, amelyből az általános élettapasztalat alapján egy infarktusközeli állapot következne. Mindezekre figyelemmel személyiségi jogsértést e tekintetben sem bizonyított a felperes.

[93] Eljárási szabálysértést e körben sem állapított meg a másodfokú bíróság, tanú3 tanú ugyancsak a Pp. 292. § (3) bekezdése szerinti figyelmeztetést követően tett, ellentmondásoktól mentes vallomást. A felperes továbbá a 88. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldalán rögzített nyilatkozatával az általa sem vitatottan jogsértő módon előállított bizonyítási eszköz (hangfelvétel) perbeli felhasználására vonatkozó bizonyítási indítványát visszavonta. Megalapozottan nem kifogásolhatja ezt követően, hogy a hangfelvétel leiratát sem értékelte az elsőfokú bíróság, mivel ez utóbbi jogsértő jellegét nem változtatja az a körülmény, hogy az alapjául szolgáló bizonyítékra a fél a későbbiekben már nem kíván hivatkozni.

[94] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta és a teljes kereseti kérelmet elutasította.

Záró rendelkezések

[95] Az elsőfokú ítélet megváltoztatása szükségszerűen érintette a perrel felmerült költségekről és illetékekről való rendelkezést is. A pertárgy értéke az első- és a másodfokú eljárásban is 5.567.080 forint volt a Pp. 21. § (1) bekezdése alapján.

[96] A felperes teljes mértékben pervesztes lett, így köteles az alperes első- és másodfokú eljárással felmerült költségeinek viselésére a Pp. 82.-83. §-ai értelmében. Az alperes a Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámításával kérte figyelembe venni perköltségét, az abban foglaltakat a másodfokú bíróság csak részben találta elfogadhatónak. A pertárgy értéke meghatározható volt, így az alperes hivatkozásával szemben a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) és (5) bekezdése volt irányadó a pernyertes fél perköltségének számítására. Tekintettel arra, hogy az elsőfokú eljárásban a felperes keresetmódosításaitól függetlenül az alperes is többször módosította és egészítette ki perbeli nyilatkozatait, így a beadványok és a megtartott tárgyalások száma sem indokolja az IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdésben meghatározott összegnél magasabb összeg megállapítását.

[97] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése szerint számított elsőfokú és fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

Budapest, 2024. szeptember 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró