



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.124/2023/8.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Felperes1 jogi képviselő iroda neve (Felperes1 jogi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (Felperes1 címe) **felperesnek**, Alperes1 jogi képviselő iroda neve (Alperesi jogi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) **alperes** ellen jogviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.70.026/2022/37. számú ítélete ellen, a felperes 40. sorszámú fellebbezése, az alperes 1.Mf.31.124/2023/7. sorszámú csatlakozó fellebbezése folytán meghozta az következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 80.000 (nyolcvanezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2017. november 13. napjától állt munkaviszonyban az alperessel, senior márka manager munkakörben. Munkaköri feladatai közé tartozott a marketing stratégia kialakítása, márka és kommunikációs megjelenés tervezése, felügyelete, kapcsolattartás ügynökségekkel, kampányok menedzselése. A munkaszerződésben foglaltak szerint a felperes további munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. A munkaszerződés 8. pont 4. pontja pedig rögzítette, hogy a felperest titoktartási kötelezettség terhelte a munkaviszonya fennállása alatt, valamint a munkaviszonya megszűnését követően

is. A felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója Tanú2 Központi HR Biznisz Partner volt. A felperes közvetlen felettese a munkaviszonya kezdetekor Tanú1, 2020. decemberétől 2021. augusztus végéig Tanú4, 2021. augusztus végétől pedig Tanú5 marketing igazgató volt.

[2] Az alperes 2021. október 13-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mert üzleti titkot adott ki az alperes egyik üzleti partnerének. A felperes az ajánlatot tevő ügynökséget tájékoztatta arról, hogy az akkor még szerződésben álló másik ügynökség milyen összegű havi díjazás ellenében látja el a megbízását. A felperes e-mailban elismerte, hogy megadta a budget-et, magyarázatként arra hivatkozott, hogy őt a jószándék motiválta. Az írásbeli figyelmeztetést a felperes nem támadta keresettel.

[3] Az Utazási Procedúráról szóló szabályzat alapján az alperesnél volt lehetőség arra, hogy a munkavállaló belföldi kiküldetés teljesítése esetén a költségek megtérítését kérje a saját gépjármű használata esetén. A kiküldetési rendelvényt a ténylegesen megtett utak figyelembevételével kellett kitölteni. A felperes ismerte a munkáltató költségelszámolásra vonatkozó szabályzatát. A szabályzat alapján a munkavállaló által megfelelően kitöltött kiküldetési rendelvényt a munkavállaló felettese hagyta jóvá, és a jóváhagyott kiküldetési rendelvény alapján került sor a költségterítés megfizetésére. A felperes nem volt köteles tájékoztatni feletteseit, hogy mikor melyik városba utazik munkavégzés céljából, az utazásokról menetlevelet nem kellett kitöltenie.

[4] A felperes 2021. november 24. napján Tanú5nak küldött e-mailjében arra kérte, hogy hagyja jóvá az októberre vonatkozó belföldi kiküldetésre vonatkozó elszámolását. A felperes és felettese között vita alakult ki az elszámolást illetően. Tanú5 az elszámolásokkal kapcsolatban megkereste a HR osztályt, hogy tisztázza, hogy milyen elszámolásokra, milyen módon kerülhet sor. A munkáltató vizsgálta továbbá, hogy a felperes belépő kártyájával hol, és milyen mozgások történtek, milyen kiküldetés alapján, milyen költségeket számolt el.

[5] A felperes munkaszerződésének 8.3. pontja szerint munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet, azonban a munkaviszony létrehozásakor összeférhetlenségi nyilatkozatot nem töltött ki

[6] Az alperes 2021. évben az összeférhetlenségek megelőzésére és kezelésére vonatkozó eljárás- rendet vezetett be. A felperes Összeférhetlenségi Nyilatkozatot töltött ki 2021. november 24. napján. A nyilatkozatban megjelölte, hogy 1/3 részben tulajdonosa a családi vállalkozásnak, melynek neve „Gazdasági Társaság1”. A kávézó cégkivonata szerint felperes 2018. február 1. napjától tölt be ügyvezetői tisztséget és ekkortól minősül tulajdonosnak is.

[7] Tanú2 és Tanú5 2021. december 17. napján meghallgatta a felperest a terhére rótt kötelezettségzegésekkel kapcsolatban. A munkáltató ismertette a felperessel, hogy 2021. augusztus 04. és 2021. október 04. napjára vonatkozóan bizonyítottan valótlan utazásra számolt el költséget, valamint, hogy az alperes tudomására jutott, hogy a felperes a Gazdasági Társaság1 ügyvezetője. A felperes a meghallgatáson nem adott elő magyarázatot arra vonatkozóan, hogy miért töltötte ki valótlan adatokkal a kiküldetési rendelvényt, illetve az Összeférhetlenségi Nyilatkozatot.

[8] Az alperes 2021. december 17. napján a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette.

[9] Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes megsértette az üzleti titkot, több alkalommal valótlan adatokkal töltötte ki az üzleti utazás költségtérítésének elszámolására vonatkozó rendelvényt, illetve kiküldetésnek nem minősülő utazások után számolt el kiküldetési költségtérítést, továbbá az Összeférhetlenségi Nyilatkozatot valótlanul töltötte ki. Mindezzel a Munka törvénykönyvét, valamint a munkáltatói szabályzatokat súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte, amely a munkáltatónál súlyos bizalomvesztést is eredményezett, emiatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált.

Kereset

[10] A felperes a keresetében a jogellenes felmondás jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem miatti kártérítés jogcímén elmaradt munkabér, végkielégítés, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[11] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás elkésett, mivel az Összeférhetlenségi Nyilatkozatot 2021. november 24-én töltötte ki, azonban a felmondás közlésére csak 2021. december 17-én került sor, így az alperes elmulasztotta a 15 napos határidőt.

[12] Az üzleti titok megsértése miatt kapott írásbeli figyelmeztetésre az alperes nem hivatkozhat, mivel az kétszeres értékelés tilalmába ütközik.

[13] Előadta továbbá, hogy sosem nyilatkozott úgy, hogy nem tölt be vezető tisztséget más gazdasági társaságban, és az összeférhetlenséggel kapcsolatos információkkal az alperes már évek óta rendelkezett.

Ellenkérelem

[14] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[15] Az üzleti titok megsértésével kapcsolatban előadta, hogy e kötelezettségszegés a bizalomvesztéshez vezető folyamat első állomása volt az azonnali hatályú felmondás indokainak olyan előzménye, amely az alperes által meghozott végső döntés szempontjából bír jelentőséggel.

[16] Előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás nem késett el, a munkáltató a 15 napos határidőt megtartotta. A 2021. októberi kiküldetés rendelve ny tartalmát Tanú5 megvizsgálta. Ennek kapcsán a munkáltató vizsgálatot folytatott le, melynek eredményét 2021. december 10. napján kapta meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója Informatikai igazgató neve informatikai igazgatótól kapott megerősítés útján győződött meg véglegesen arról, hogy a felperes 2021. október 4. napján nem járt Város2-ben, vagyis valótlan adatot tüntetett fel a rendelve nyen.

[17] Az összeférhetetlenség megelőzésével kapcsolatos nyilatkozat kapcsán a kitöltött nyilatkozatokat a munkáltató 2021. december 15. napján nézte át és megállapította, hogy a felperes valótlan tartalmú nyilatkozatot tett.

Az elsőfokú bíróság határozata

[18] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 204.680 forint perköltséget.

[19] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen vizsgálta a szubjektív 15 napos határidőt. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes bizonyította azon állítását, miszerint az Összeférhetetlenségi Nyilatkozat tartalmáról csak 2021. december 15. napján szerzett tudomást a munkáltatói jogkörgyakorló, így a 15 napos szubjektív határidőt megtartotta.

[20] Az üzleti titok megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság egyetértett a felperes előadásával, miszerint az a kétszeres értékelés tilalmába ütközik, így önállóan nem képezhet a felmondás indokát.

[21] A kiküldetési rendelve ny vonatkozásában az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felperes nem vitatta, hogy valótlan adatokkal töltötte ki a kiküldetési rendelve nyt. A felperes a 2021. december 17. napján történt személyes meghallgatása során sem vitatta ezt a tényt. A kötelezettségszegés súlyával kapcsolatban a bíróság Tanú5 tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes havi 50.000 – 60.000 forint értékben számolt el kiküldetéseket a munkaviszonyának fennállásától kezdődően, mely jelentős összeget tesz ki. A felperes által folytatott gyakorlat alapján nem állapítható meg, hogy mely összegek mögött volt ténylegesen kiküldetéssel összefüggő költség, hiszen a felperes maga sem tudta megjelölni, hogy mely költségek voltak valósak, illetve azt az alperes által becsatolt kártyamozgásokból sem lehetett megállapítani.

[22] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kötelezettségszegés kimentése céljából a felperes nem hivatkozhatott az alperesnél kialakult gyakorlatra, mivel a Tanú5-lal kialakított gyakorlattól éppen a felperes tért el, amikor a szabályzat ismeretében feletteseit nem tájékoztatta kiküldetéseiről, és a felmerülő egyéb költségek és a kiküldetésnek nem minősülő utak tekintetében nem kérte a feletteseinek jóváhagyását. A felperes ismerte az Utazási Procedúráról szóló szabályzatot, azonban azzal ellentétesen valótlan adatokkal töltötte ki a

kiküldetési rendelvénnyel, így a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan jelentős mértékben megszegte.

[23] A bíróság figyelemmel arra, hogy a felperes nem a Tanúl tanú által előadott gyakorlatot követte, nem vizsgálta azt, hogy egyebekben az a gyakorlat életszerű vagy indokolt volt-e, így az alperes által e körben előadottakat és az alátámasztásokra becsatolt bizonyítékokat nem vizsgálta.

[24] Az azonnali hatályú felmondás harmadik indokával kapcsolatban tényként rögzítette, hogy a felperes 2017. november 13. napjától állt munkaviszonyban az alperessel és 2018. február 1. napjától töltött be ügyvezető tisztséget a Gazdasági Társaság1 gazdasági társaság neve-ben.

[25] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy Tanúl tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes ezt jelezte neki, azonban nem volt tudomása arról, hogy a felperes munkaszerződése kizárta a további munkaviszonyra vagy munkavégzésre irányuló jogviszony fennálltát. A tanú jelezte ezen tényt a saját vezetőjének, Alperesi munkavállalól-nek és azt tanácsolta a felperesnek, hogy jelezze a HR felé is, hogy ebből ne legyen probléma. Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy Tanúl a felperes közvetlen felettese volt, de nem a munkáltatói jogkör gyakorlója, így a felé történő jelzés nem tekinthető úgy, hogy a munkáltató ezáltal tudomást szerzett volna arról, hogy a felperes ügyvezetői pozíciót tölt be más gazdasági társaságnál.

[26] Tanú4 ezzel szemben tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes sosem jelezte, hogy ügyvezetői tisztséget töltött be. Ha ezt bejelentette volna, akkor az alperes megvizsgálta volna az összeférhetetlenséget.

[27] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy amennyiben a munkáltatónak esetlegesen már tudomása lett volna arról, hogy a felperes ügyvezetői tisztséget lát el, az sem mentesítette volna az alól, hogy az Összeférhetlenségi Nyilatkozatot a valóságnak megfelelően, a kérdésre adott megfelelő válasszal töltse ki.

[28] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes lényeges kötelezettségét szándékosan megszegte azzal, hogy az Összeférhetlenségi Nyilatkozatban szereplő konkrét válaszra nem a kérdésben megfogalmazott egyértelmű választ adta.

[29] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás második és harmadik indoka a jogviszony megszüntetés valós és jogszerű indoka volt, ezért a keresetet elutasította.

Fellebbezés

[30] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelmének történő helytadást, valamint az

alperes kötelezését kérte első-, és másodfokú perköltség viselésére. Másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[31] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a bizonyítékokat, egyes bizonyítékokat elmulasztott értékelni, illetve azokból megalapozatlan következtetéseket vont le.

[32] Előadta, hogy a munkáltatónak nem kell állást foglalnia abban a kérdésben, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjára alapítja a felmondást, a bíróságnak azonban ezt értékelnie kell. Az elsőfokú bíróság pedig nem bizalomvesztésre folytatott le vizsgálatot, hanem az egyes kötelezettségszegésekre.

[33] A szubjektív határidő betartása vonatkozásában előadta, hogy a 15 napos határidő nemcsak az Összeférhetlenségi Nyilatkozat „valótlan adatokkal” kitöltése tekintetében vizsgálendő, hanem az utazási költség térítés tekintetében is. Utóbbi esetében viszont a határidő vizsgálatát a bíróság nem folytatta le.

[34] Tévesen értékelte ugyanakkor a bíróság a bizonyításra szoruló tényeket és a bizonyítási terhet. Előadta, hogy a felmondás megfogalmazása szerint az alperesnek az volt a kifogása, hogy a felperes úgy nyilatkozott, hogy nem tölt be tisztséget más gazdasági társaságban, de ilyen nyilatkozatot nem tett a felperes. Ehhez képest tévesen oktatta ki az elsőfokú bíróság a munkáltatót, hogy az alperes érdekében áll annak a bizonyítása, hogy a felperes valótlan adatokkal töltötte ki az Összeférhetlenségi Nyilatkozatot.

[35] Az utazási költségelszámolással kapcsolatban az elsőfokú bíróság egyébként önmaga is helyesen állapította meg, hogy volt ilyen gyakorlat a felek között, vagyis a felperes jogszerűen tért el a költségelszámolással kapcsolatos előírásoktól. Nem alapozhatja meg a felmondást egy olyan indok, amely a munkáltató által kialakított gyakorlaton, a munkáltatói utasításokon, illetve szokásokon alapul, különösen úgy nem, hogy az alperes a kialakult gyakorlatot kizárólag a jelen per során ismerte meg. Nem képezheti olyan indok a felmondás okát, amely a munkáltató által elismert hanyagságon alapul. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás akkor áll fenn, ha emiatt nemcsak a másik fél véleménye szerint lehetetlen az adott körülmények között a munkaviszony fenntartása, hanem a hivatkozott magatartás objektíve teszi folytathatatlanná a munkaviszonyt.

[36] A felperes mindvégig a felettese által kialakított elszámolási gyakorlatra hivatkozott, amely a későbbi felettes által is jóváhagyást nyert. Tanú4 maga ismerte el hibáját, hogy nem végezte el ellenőrzési kötelezettségét és jóváhagyta a felperes költségelszámolását. Az új felettes megsértette az ellenőrzési kötelezettséget, mivel „csak jóváhagyta az elszámolásokat” és saját mulasztását a felperesen kérte számon. Nem értékelte a bíróság azt, hogy az új felettes Tanú5 tanú meghallgatása során elmondta, hogy csak az októberi útnyilvántartást ellenőrizte, arra kapott kizárólag munkáltatói utasítást. A korábbi elszámolásokat nem ellenőrizte, azt kizárólag megnézte, így ezek nem képezték a felmondás alapját, pusztán az egyetlen októberi kiküldetési rendelvénnyel.

[37] Az elsőfokú bíróság téves és iratellenes megállapítást tett, amikor Tanú5 tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes havi 50.000 – 60.000 forint értékben számolt el kiküldetéseket. A felettes kizárólag egy rendelvénnyel ellenőrizte, ezért a korábbi rendelvek kitalált és bizonyítékokkal alá nem támasztott súlyozása nem valós.

[38] Kiemelte továbbá, hogy a felmondás oka kizárólag a felmondás időpontjában fennálló és ismert cselekmény lehet, ehhez mérten a peres eljárás során kezdte el találgatni az alperes azt, hogy pontosan melyik rendelvénnyel is ellenőrizte le, melyekben, milyen hibákat találtak.

[39] A harmadik indok vonatkozásában előadta, hogy az elsőfokú bíróság félreértelmezte az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokot. Bármilyen összeférhetetlenség körében lefolytatott vizsgálat szükségtelen, hiszen nem az esetleges összeférhetetlenség, hanem a nyilatkozat valótlansága képezte a felmondás okát. Előadta a felperes, hogy nem állt fenn összeférhetetlenség a felperes munkaviszonya és a bíróság által is vizsgált alperesi szabályzat szerint, másrészt arról már tudomással bírt korábban is a munkáltató. Tanú1 és Alperesi munkavállaló1- is tudomással bírtak arról, hogy a felperes ügyvezető és tulajdonos a kávézóban. A tanúvallomás alapján megállapítható, hogy a felperes ezzel kapcsolatban bejelentéssel élt. A bejelentést korábban nem kellett írásban jeleznie, ezt az alperes sem állította soha.

[40] Előadta továbbá, hogy a nyilatkozat konkrét kérdése az volt, hogy van-e munkaviszonya más munkáltatóval, vagy végez-e munkát a munkaviszonyra vonatkozó egyéb jogviszony keretében, illetve betölt-e bármilyen tisztséget (pl. ügyvezető) más gazdasági társaságnál. Erre a felperes megjelölte az igent, vagyis nem tett valótlán állítást ezzel kapcsolatban.

[41] A bizalomvesztés kapcsán a felperes előadta, hogy félrevezető a bíróság feltételes mérlegelése, továbbá megalapozatlan is. Az elsőfokú bíróság olyan felmondási okkal is igazolja (felperes Tanú1 utasításait nem tartotta be) a felmondást, amiről az alperesnek a felmondáskor egyáltalán nem is volt tudomása. Ugyanakkor érthetetlen az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes esetében a bizalomvesztés folyamata az alperes által kötött szerződéses díj kiadásával indult meg, erre vonatkozóan nem folyt le vizsgálat és a korábbi indokolással is ellentétes.

Csatlakozó fellebbezés

[42] Az alperes a csatlakozó fellebbezésében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet indokolását változtassa meg akként, hogy az alperesnél nem volt gyakorlat a kiküldetési rendelvek valótlán adatokkal történő kitöltése, továbbá a felperes kötelezettségszegései az alperes oldalán bizalomvesztéshez vezettek, mely bizalomvesztés a felperes munkaviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetésének jogszerű indoka volt. Továbbá másodfokú perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[43] A kiküldetési rendelveányek valótlán adatokkal történő kitöltése kapcsán előadta, hogy Tanú1 állításával ellentétben a költségelszámolás nyomtatvány egyáltalán nem volt bonyolult. Az alperes által becsatolt költségelszámolás nyomtatványok a parkolási költségek els számolására is vonatkoznak. Becsatolt továbbá egy olyan kivonatot, amely a igazgatóságon (amely szervezeti egységben a felperes foglalkoztatva volt) foglalkoztatott munkavállalók meghatározott időszakra vonatkozó els számolt egyéb költségeinek egy részét tartalmazza. Ez szintén cáfolja a felperes – és egyúttal Tanú1 – azon állítását, hogy az alperesnél kialakult gyakorlat lett volna az egyéb költségek kiküldetési rendelveányen feltüntetett utazásokba való „beépítése”, a kiküldetési rendelveány valótlán adatokkal történő kitöltése.

[44] A felperes kötelezettségszegései az alperes oldalán bizalomvesztéshez vezettek, amely bizalomvesztés a felperes munkaviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetésének szintén jogszerű indoka volt. Előadta, hogy a bizalomvesztés – hivatkozva a BH2021.267 számú eseti döntésre is – egy erkölcsi, etikai jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre. A bizalomvesztéshez vezető folyamat részeként értékelhető tehát, a felperes által elkövetett üzleti titoksértés, amely önmagában még nem eredményezte a bizalomvesztést. Viszont ezen kötelezettségszegést is figyelembevéve, a kiküldetési rendelveányek valótlán adatokkal történő kitöltése, az összeférhetetlenségi nyilatkozat valótlán tartalmú kitöltése már önmagában elegendő ahhoz, hogy az alperes bizalomvesztésre történő hivatkozása jogszerű legyen, és ezáltal a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének okszerű indokául szolgál. A bizalomvesztés tényét, valamint az ahhoz vezető folyamatot – és ebben a folyamatban az írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált magatartás szerepét – mind Tanú5, mind Tanú2 tanú nyilatkozata alátámasztotta.

Fellebbezési ellenkérelem

[45] Az alperes előadta, hogy helyesen járt el az elsőfokú bíróság akkor, amikor az egyes kötelezettségszegéseket vizsgálta, ugyanis a bizalomvesztés alapjául csak bizonyított kötelezettségszegések szolgálhatnak. Az egyes bizonyított kötelezettségszegések alapján dönthető el az, hogy a bizalomvesztés megvalósult-e vagy sem.

[46] A határidő vonatkozásában a felperes csakis kizárólag az Összeférhetetlenségi Nyilatkozat tekintetében hivatkozott az azonnali hatályú felmondás közlésére nyitva álló 15 napos határidő megsértésére. Éppen ezért az elsőfokú bíróság kizárólag e körben folytatott le bizonyítást és az elsőfokú ítélet annak eredményét tartalmazza.

[47] Mindazonáltal az alperes fenntartotta, hogy a kiküldetési rendelveányek vonatkozásában is betartotta a szubjektív határidőt. A munkáltató a kiküldetési rendelveányek kitöltését vizsgálta, melynek során 2021. december 17. napján bizonyosodott meg arról, hogy a felperes valótlán adatokkal töltötte ki a kiküldetési rendelveányeket.

[48] Megítélése szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes soha nem vitatta, hogy valótlán adatokkal töltötte ki a kiküldetési rendelveányeket és helyesen állapította meg azt is, hogy a felperes eljárása még csak annak sem felelt meg, amelyre őt állítása szerint – korábbi felettese, Tanú1 - utasította. A felperes soha nem vezette le, hogy az

által a feltüntetett utazások, költségek miből tevődnek össze. Ennek kapcsán feljegyzéseket nem mutatott és ilyenre egyáltalán nem is hivatkozott. Valótlanul állította a felperes a fellebbezésében, hogy az alperes a peres eljárás során kezdte el találgatni, hogy melyik kiküldetési rendelvénnyel ellenőrizte. Az alperes az ellenkérelmében részletesen kifejtette az azonnali hatályú felmondáshoz vezető folyamatot, melyben megmutatta, hogy mikor, miért és melyik kiküldetési rendelvénnyel vizsgálta.

[49] Az alperes előadta, hogy a felperes az Összeférhetetlenségi Nyilatkozatban nem tüntette fel az ügyvezetői tisztségét, azaz valótlan tartalmú nyilatkozatot tett. A felperes még Tanú1 felett utasításának sem tett eleget, az alperes HR Osztályán senkit nem keresett meg, nyilatkozatot sem szóban, sem írásban nem tett. Ennek ellenére, ha korábban tájékoztatta is a munkáltatót, a felperes nem mentesült volna azon kötelezettsége alól, hogy az Összeférhetetlenségi Nyilatkozatot a valóságnak megfelelően töltse ki. A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a nyilatkozat ellentmondásos lett volna, mivel az egyértelműen tartalmazta a tagsági viszonyt és az ügyvezetői tisztséget.

[50] Előadta, hogy a bizalomvesztés tényét, valamint az ahhoz vezető folyamatot, a felperes állításával ellentétben a bíróság vizsgálta és az e körben tett alperesi állításokat – ideértve az írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált magatartás szerepét – mind Tanú5, mind Tanú2 tanú nyilatkozata alátámasztotta.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[51] A felperes fellebbezése megalapozatlan, az alperes csatlakozó fellebbezése megalapozott.

[52] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, az érdemi döntésével is egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[53] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) és d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[54] A másodfokú bíróság a fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[55] A fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés nem érintette az azonnali hatályú felmondásnak az üzleti titoksértésre vonatkozó rendelkezést, és annak indokolását, ezért a másodfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás ezen indokát nem vizsgálta.

Kiküldetési rendelvevények

[56] A felperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy azonnali hatályú felmondás gyakorlása tekintetében a 15 napos határidő nemcsak az Összeférhetlenségi Nyilatkozat „valótlan adatokkal” való kitöltése tekintetében vizsgálendő, hanem az utazási költségtérítés tekintetében is, és az utóbbi tekintetében a szubjektív határidő vizsgálatát a bíróság nem folytatta le.

[57] A felperes a keresetlevelének II.4.1. részében hivatkozott arra, hogy a munkáltatói felmondás elkésett. A felperes a határidő elmulasztása kapcsán azonban tényállítást kizárólag az Összeférhetlenségi Nyilatkozat vonatkozásában tett. A felperes előadása szerint az alperes elmulasztotta az azonnali hatályú felmondásra nyitva álló határidőt, mivel a 2021. november 24-én kitöltött Összeférhetlenségi Nyilatkozat kapcsán a felmondást csak 2021. december 17-én tette meg.

[58] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság nem észlelte, hogy a kereset a munkáltatói felmondás egésze kapcsán hivatkozott az elkészettségre. Az elsőfokú bíróság kizárólag az Összeférhetlenségi Nyilatkozat vonatkozásában vizsgálta a keresetindítási határidőt.

[59] Az elsőfokú bíróságnak a Pp. 237. § (1) bekezdése alapján anyagi pervezetést kellett volna adni, miszerint, ha a fél perfelvételi nyilatkozata hiányos, nem kellően részletezett vagy ellentmondó, a bíróság közrehat abban, hogy a fél a perfelvételi nyilatkozatát teljeskörűen előadja, illetve annak hibáit kijavítsa.

[60] Az elsőfokú bíróságnak észlelnie kellett volna, hogy a felperesi jogállításhoz képest a tényelőadása ellentmondásos, így anyagi pervezetés körében kellett volna erre felhívni a felperes figyelmét, hogy a határidő elmulasztását a kiküldetési rendelvevény, illetve az Összeférhetlenségi Nyilatkozat vonatkozásában is kéri megállapítani.

[61] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a fellebbezésében a Pp. 373.§-ában foglalt meg nem engedett keresetváltoztatást terjesztett elő, viszont az elsőfokú bíróság elmulasztotta az anyagi pervezetést, ezért a másodfokú bíróság vizsgálta a határidő betartásával kapcsolatos bizonyítékokat.

[62] Az irányadó tényállás szerint - melyet a felek nem vitattak - a felperes 2021. október havi költségelszámolását az alperes munkavállalója, Pintér Eszter e-mail útján küldte meg 2021. november 23. napján Tanú4 részére. Tanú4 ezt a levelet még aznap továbbította Tanú5 marketing igazgatónak, mint a felperes új felettesének, illetve maga a felperes is 2021. november 24-én küldte meg közvetlenül Tanú5nak az elszámolást.

[63] Tanú5 a kiküldetési rendelvénnyel tartalmát vizsgálta és jelezte a felperes felé, hogy az nem valós. Kérte ezt követően a felperest, hogy a 2021. október havi költségelszámolását dolgozza át az alperesi szabályzatnak megfelelően. Figyelemmel arra, hogy a felperes 2021. október havi költségelszámolás valóságtartalma megkérdőjeleződött, ezért Tanú5 bekérte a felperes 2021. augusztus és szeptember havi elszámolását is. Az alperes továbbá megvizsgálta, hogy a felperes belépőkártyájával hol és milyen mozgások történtek. A munkáltató teljes bizonyosság érdekében informatikai vizsgálatot is végeztetett, az adott napokra nézve vonatkozó adatokat Informatikai igazgató neve informatikai igazgató 2021. december 16-án e-mailben küldte meg Tanú2 részére.

[64] A munkáltató és a felperes 2021. december 17-én megbeszélést tartottak, mely napon közlésre is került az azonnali hatályú felmondás. A fentiek alapján a munkáltató az azonnali hatályú felmondás vonatkozásában a kiküldetési rendelvénnyel kapcsán a 15 napos határidőt betartotta. Az irányadó gyakorlat szerint a tudomásszerzés azt jelenti, hogy valamelyik fél mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni. A munkáltató esetében a szubjektív határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásszerzésétől kell számítani (EBH2000.246.) Figyelemmel arra, hogy Tanú2, a munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. december 17. napján szerzett teljeskörű tudomást a munkavállalói kötelezettségszegésről, ezért a munkáltató a szubjektív határidőn belül közölte az azonnali hatályú felmondást a felperessel.

[65] Téves a felperes azon hivatkozása, miszerint a lefolytatott bizonyítási eljárás kapcsán megállapítható, hogy a munkáltatónál gyakorlat volt az, hogy a felperes által előadottak szerint kell eltérni a gyakorlattól. A felperes hivatkozott arra, hogy jegyzeteket készített az elszámoláshoz, illetőleg a projektekhez kapcsolódóan, de ezek azonban már nem álltak a rendelkezésére. Előadta, hogy figyelte, hogy az adott hónapban mennyit fizetett parkolásra, illetve a pályamatricát hozzáadta a költségekhez, és ezt az összeget visszaosztotta a NAV üzemanyag normával és így jött ki a megtett kilométer, melyet ennek megfelelően számolt el.

[66] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a munkáltatónál gyakorlat volt a kiküldetési rendelvek ilyen módon történő elszámolása. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes tudott arról, hogy volt külön szabályzat, mely előírta, hogy hogyan kell az elszámolást elvégezni. Az alperes csatolta a vonatkozó Utazási Procedúrát, mely szerint belföldön saját gépjárművel történő kiküldetésre vonatkozó kilométeren alapuló költségek elszámolása kiküldetési rendelvénnyel történik, melyet a munkavállaló tölt ki. A kiküldetési rendelvénnyel zöld színnel jelzett részeket – tehát a munkavállalóra, a személyautóra, a kiküldetés időpontjára, útvonalára, céljára és a megtett kilométerekre vonatkozó adatokat – kell a munkavállalónak értelemeszerűen a valóságnak megfelelően kitölteni.

[67] Az elsőfokú eljárás során az alperes bizonyította, hogy volt olyan alkalom, amikor a felperes maga is használta ezt a nyomtatványt. Az alperes előadta – a másodfokú bíróság és az elsőfokú bíróság elfogadta -, hogy parkolás esetén ugyanakkor elegendő a parkolócetli csatolása vagy „Simple” alkalmazás által küldött nyugta. Ugyanez igaz az autópálya matrica vásárlása esetén is. Az alperes a gyakorlat bizonyítására becsatolt három olyan költségterítéses nyomtatványt (és annak mellékletét), amely ténylegesen az alperes

könyvelésére benyújtásra került. Az alperes csatolta továbbá azt a kivonatot, amely a igazgatóságon foglalkoztatott munkavállalók meghatározott időszakra vonatkozó, elszámolt egyéb költségeinek egy részét tartalmazza. Látható, hogy számos esetben került sor parkolási költség elszámolására, de a listán látható vonatjegy, buszjegy költségek elszámolása is. Az alperes által csatolt dokumentumok cáfolják a felperes azon nyilatkozatát, miszerint az alperesnél az lett volna a bevett gyakorlat, hogy ezeket a költségeket a munkavállalók nem érvényesítik.

[68] A felperes hivatkozott arra, hogy Tanú1 utasítására számolta el a költségeket ilyen módon. A lefolytatott belső vizsgálat, eljárás alapján azonban megállapítható volt, hogy a felperes a kiküldetési rendelvénnyel két valótlan utazást jelölt meg, mivel 2021. augusztus 4-én és 2021. október 4. napján nem járt Város2-ben, melyet a felperes maga is elismert. Ennek következtében a 2021. augusztus és október hónapra vonatkozó kiküldetési rendelvényt valótlan tartalommal töltötte ki, és olyan utazásokra számolt el költségeket, amelyek nem valósak. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy bár Tanú1 úgy nyilatkozott, hogy nem a szabályzat szerint töltötte ki a kiküldetési rendelvényeket, mert az túl bonyolult, azonban kifejezetten előadta, hogy „minden utat fel kellett tüntetni, ahol ténylegesen jártunk”. Tehát Tanú1 nem adott utasítást arra a felperesnek, hogy valótlan adatokkal töltsen ki a kiküldetési rendelvényt. A tanú egyébként nem tudta elmondani, hogy ki adta részére azt a tájékoztatást, hogy az egyéb költségeket kilométerben tüntessék fel. Az alperes becsatolta a tanú által a franciaországi kiküldetés kapcsán előterjesztett költségeit, melyen parkolási költség is szerepelt, amelyet parkolóctelivel is igazolt, tehát a dokumentum cáfolja a tanú azon előadását, miszerint „az éttermi számlákat, azokat el tudtam számolni egyéb számlaként, míg a parkolás és az autópálya matrica, ahol nem áll rendelkezésre számla, ott ment ez”.

[69] Megalapozatlan a felperes azon hivatkozása, hogy az azonnali hatályú felmondásban kizárólag az októberre vonatkozó kiküldetési rendelvényt vizsgálta a munkáltató. Az azonnali hatályú felmondás egyértelműen tartalmazza, hogy „Ön a „kiküldetési rendelvénnyel” -t, mely a saját gépkocsi hivatalos üzleti utazás költségtérítésének elszámolására szolgál, több alkalommal valótlan adatokkal töltötte ki és nem kiküldetésnek minősülő utazások után számolt el kiküldetési költségtérítést.”

[70] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes kötelezettségszegését nem menti, hogy Tanú4 nem ellenőrizte a felperes által leadott kiküldetési nyomtatványokat. Az a körülmény, hogy Tanú4 megbízott a felperesben, nem jelenti azt, hogy a felperes eltérhetett volna a munkáltató szabályzatától, és a munkahelyi gyakorlattól. Az a körülmény, hogy Tanú4 nem teljeskörűen teljesítette az ellenőrzési kötelezettségét, a felperes kötelezettségszegését nem mentesíti. Tanú4 és Tanú1 nem bírt munkáltatói jogkör gyakorlására hatáskörrel, ezért a kiküldetési rendelvénnyel kapcsolatban nem is adhattak utasítást. Tanú4 egyébként 2021. december 7. napján egyértelműen azt rögzítette az e-mailjében, hogy „szó nem lehet róla, hogy becsült kilométereket számolj el a kiküldetési rendelvénnyel attól függően, hogy kb. mire emlékszel, mit becsülsz meg”. Fentiek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes nem tudta bizonyítani miszerint az alperesnél gyakorlat volt a kiküldetési rendelvények valótlan adatokkal történő kitöltése. Az alperes csatlakozó fellebbezése megalapozott volt annak vonatkozásában, hogy az alperes bizonyította, hogy nem volt gyakorlat a kiküldetési rendelvények valótlan adatokkal történő kitöltése.

[71] A fentiek alapján ezen felmondási indok jogszerű és megalapozott.

Összeférhetlenségi Nyilatkozat

[72] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes azonnali hatályú felmondásában szereplő ezen indok tekintetében is betartotta a szubjektív határidőt, és az érdemben is megalapozott, az elsőfokú bíróság okfejtésével is egyetértett.

[73] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes munkaszerződésének 8.3. pontja mondja ki, hogy a munkavállaló a munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. A felperes 2018. február 1. napjától kezdődően Gazdasági Társaság1 ügyvezető igazgatója és tulajdonosa is. A felperes szóban, valóban közölte Tanú1al, hogy van egy kávézója, de Tanú1 előadása szerint ő nem ismerte a felperes munkaszerződését és hogy abban mi került rögzítésre. Ezt követően azonban az alperes 2021. évben az „Összeférhetlenségek megelőzésére és kezelésére vonatkozó eljárásrend”-et vezetett be. Attól függetlenül, hogy a felperest a munkaszerződése 8.3. pontja alapján már munkaviszonya létesítésétől kezdve terhelte munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszony, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének tilalma, összeférhetlenségi nyilatkozat kitöltésére kötelező jelleggel 2021. évet megelőzően nem került sor. A felperes az Összeférhetlenségi Nyilatkozatot 2021. november 24. napján töltötte ki. A munkáltató összegyűjtötte a nyilatkozatokat, és azokat Tanú2 központ HR business partner, Tanú3 HR generalistával együtt 2022. december 15. napján nézte át.

[74] A felperes az Összeférhetlenségi Nyilatkozat azon kérdésére: „A jelen Összeférhetlenségi Nyilatkozat megtételének időpontjában van-e munkaviszonya más munkáltatóval, végez-e munkát munkaviszonyra irányuló egyéb jogviszony (pl. vállalkozás, megbízás) keretében, illetve betölt bármilyen tisztséget (pl. ügyvezető) más gazdasági társaságnál?” azt válaszolta, hogy „igen: 1/3 részben tulajdonos vagyok a családi vállalkozásunkban”. A felperes azonban a kérdőív egyértelmű kérdésére nem közölte, hogy 2018. február 1. napjától kezdődően a társaság ügyvezetője. Ennek következtében az alperesi felmondás, mely szerint valótlan tartalmú nyilatkozatot tett, jogszerű, valós és okszerű. A felperest nem mentesíti az a körülmény, hogy megelőzően szóban közölte Tanú1al, hogy tulajdonosa egy gazdasági társaság neve.-nek, mivel a munkáltató 2021-ben bevezette, hogy az Összeférhetlenségi Nyilatkozatban egyértelmű választ kell adnia arról, hogy betölt-e ügyvezetői tisztséget más gazdasági társaságnál. Ennek következtében megalapozatlan a felperes előadása, hogy nem adott le valótlan nyilatkozatot.

[75] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a bizalomvesztés kapcsán előterjesztett fellebbezés vonatkozásában az elsőfokú ítélet tartalmazza, miszerint a bizalomvesztés folyamata a szerződéses díj kiadásával indult meg, melyet a másik két kötelezettségszegés megerősített. Azaz az elsőfokú bíróság vizsgálta az azonnali hatályú felmondásban megjelölt bizalomvesztést.

[76] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az azonnali hatályú felmondás tartalmazza, hogy a felperes megszegte a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52. § c) és d) pontját, miszerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható

szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni és a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. A felperes a munkavégzéssel kapcsolatos szabályait, előírásait súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte, cselekménye súlyos bizalomvesztést is eredményezett, ennél fogva a munkáltató számára lehetetlenné vált a felperes munkaviszonyának további fenntartása.

[77] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a csatlakozó fellebbezés megalapozott, mivel a felperes kötelezettségszegései az alperes oldalán bizalomvesztéshez vezettek, amely bizalomvesztés a felperes munkaviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetésének jogszerű indoka. A másodfokú bíróság hivatkozik a BH2021.267. számú eseti döntésre, mely szerint a tiszteletlen magatartás is elvezethet a bizalomvesztéshez. Tekintettel arra, hogy a munkaviszony tartós bizalmi jellegű jogviszony, így a kiküldetési rendelvénnyel való adatokkal történő kitöltése, valamint az Összeférhetetlenségi Nyilatkozat valótlanságát tartalmazó kitöltése önmagában elegendő ahhoz, hogy az alperes bizalomvesztésre történő hivatkozása jogszerű legyen.

[78] A munkáltató az azonnali hatályú felmondásban az Mt. 78. § (1) bekezdését jelölte meg, nem különítette el külön a súlyos kötelezettségszegést és a bizalomvesztést, hanem egységesen közölte ezen jogszabályi rendelkezéseket. A BH2021.267. BH2023.136. számú eseti döntések szerint is az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti. A Kúria több határozatában kifejtette, hogy a bizalomvesztés egy erkölcsi, etikai jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzéseken túli körülmény kell legyen. (BH2020.309.) E körben a másodfokú bíróság értékelte, hogy az alperes oldalán objektíve megvalósult a bizalomvesztés már az üzleti titok megsértése kapcsán, és az azt követő kötelezettségszegéseket értékelni kell, mely a munkáltató bizalomvesztésén alapuló munkaviszony megszüntetéséhez vezetett.

Záró rész

[79] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján kötelezte a pernyertes alperes perköltségének a megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján határozott meg.

[80] A fellebbezési illeték viselésére a felperes köteles az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján, azonban a felperes a 257.867 forint fellebbezési illeték összegét lerőta, ezért fellebbezési illeték tárgyában való döntéshozatalt mellőzte a másodfokú bíróság.

[81] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2023. október 10.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró