



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.001/2025/15.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

személy 3 neve) ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselői:

Buczko Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Buczko Péter, címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 3.M.70.037/2022/72.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes 3.M.70.037/2022/74.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 267 000 (kettőszázhatvanhétezer) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a feljegyzett 673 696 (hatszázhetvenháromezer-hatszázkilencvenhat) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2006. március 1-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes alkalmazásban, tudományos munkatárs munkakörben. Munkabére 403 000 forint/hó volt. A munkáltatói jogokat az alperes ügyvezető igazgatója, (ügyvezető neve) gyakorolta.

[2] A felperes 2019. évtől személyes, intim kapcsolat kialakításának szándékával közeledett (tanú 1), valamint (tanú 2) munkatársai felé. Ennek keretében a munkavégzés helyén beszélgetést kezdeményezett, munkaidőn kívül telefonon és online felületeken ((online felület neve) alkalmazás) érdeklődő, kapcsolat kialakítására irányuló üzeneteket küldött, kávézni, beszélgetni, ismerkedni invitálta kolléganőit.

[3] (Tanú 1) nem viszonzta a felperes közeledési szándékát. Utóbb már a felperes hívásaira, üzeneteire sem válaszolt. 2019. év végét követően a felperessel kommunikációt nem folytatott, 2021-ben is csak néhány alkalommal váltottak üzenetet.

[4] (Tanú 2) a felperes közeledését flörtölésnek, évődésnek tekintve válaszolt a felperes alkalmanként, személyes és intim jellegű, szexuális tartalmú üzeneteire, amely kommunikáció fennmaradt közöttük. 2021 tavaszán a felperes közeledését már kifejezetten visszautasította azzal, hogy egy „gombász” férfival randevúzik, aki „nyerésre áll”. Az ezt követő üzenetváltások során is kifejezésre juttatta, hogy nem kíván kapcsolatot kialakítani a felperessel.

[5] A felperes 2021. évben egy testedzés után a meztelen felsőtestét mutató fényképet küldött (tanú 1)-nek, és félmeztelen, valamint teljesen meztelen fényképeket (tanú 2)-nek.

[6] 2021. karácsonya előtt egy (tanú 1), (tanú 2) és (gazdasági igazgató neve) az alperes gazdasági igazgatója részvételével zajló közös ebéden derült ki, hogy a felperes félmeztelen, meztelen fényképet küldött magáról mindkét kolléganőnek. (Gazdasági igazgató neve) erről beszámolt az ügyvezetőnek, aki más forrásból is tudomást szerzett a felperes ezen cselekményéről, akit ezzel kapcsolatban személyes megbeszélésre hívott az irodájába.

[7] A személyes megbeszélésre 2022. január 12-én került sor, azon az ügyvezető és a felperes volt jelent, amelyről a felperes az ügyvezető tudomása nélkül hangfelvételt is készített. Ekkor az ügyvezető közölte a felperessel, hogy nem a két kolléganő fordult hozzá panasszal a meztelen fényképek továbbítása miatt. Utalt arra, hogy a (szervezet 1 neve), mint nonprofit szervezet alapítója a (szervezet 2 neve), annak kuratóriumának elnöke, (elnök neve), aki a (testület neve) tagja és elnöke is egyben. Tájékoztatta a felperest arról, hogy nem megnevezett helyről, „fentről” kapott tájékoztatást a felperes magatartásával kapcsolatban. A felperes tagadta, hogy a kolléganőket zaklatta, és kifejtette azon álláspontját, hogy ehhez senkinek nincs köze az érintett személyeken kívül.

[8] Az alperes vezetője ugyanezen a napon vizsgálatot rendelt el az ügyben, amelyről a felperest írásban is értesítette, majd 2022. január 14-től a munkavégzés alól felfüggesztette.

[9] 2022. január 13-án (tanú 2) munkavállalóval az ügyvezető irodájában lezajlott beszélgetésről – a munkáltató kérésére – egy nyilatkozatot készített a jegyzőkönyvvezető, amelyet átolvasást és javítást követően a munkavállaló jóváhagyólag aláírt. Eszerint: „a felperes több alkalommal (online felület neve)-n keresztül írásos és vizuális üzenetekben átlépte a kollegiális viszony és a jó erkölcs határait, jelezte felé, hogy ezt a fajta viselkedést nem találja megfelelőnek, ezt követően az online felületen törölte az ismerősök közül és redukálta vele a személyes kapcsolatot. Mivel úgy vélte, az ügyet saját maga kezelni tudja, ezért a munkáltatónak azt nem jelezte.

[10] Az alperes a felperes személyes meghallgatását 2022. január 25-re tűzte ki, amelyről a felperest 2022. január 21-én írásban értesítették. Az értesítést követően a felperes meghatalmazott jogi képviselője tájékoztatást kért arról, hogy a felperest milyen tények és milyen eljárásrend alapján kívánják meghallgatni. Kérte emellett, hogy lehetőség szerint a meghallgatásra február 7-én vagy 8-án kerüljön sor egyéb hivatalos elfoglaltsága miatt.

[11] Az alperes törvényes képviselője 2022. január 25-án kelt válaszelevelében közölte, hogy új időpontként 2022. február 1-jét tudja biztosítani.

[12] 2022. január 24-én (tanú 1) is írásbeli nyilatkozatot tett a munkáltató részére. Ebben rögzítette, hogy 2019 júliusában lépett be új munkatársként a (szervezet 1 neve)-be, nem sokkal ezt követően augusztustól kezdve rendszeresen érdeklődő (online felület neve) üzeneteket és SMS-eket kapott a felperestől, amelyek rövid időközönként ismétlődtek. Ezekben a felperes kifejezésre juttatta közeledési szándékát, kezdetben röviden, lényegre törően és elutasítóan válaszolt, később már egyáltalán nem reagált a megkeresésekre. Gyakran kereste telefonon is, de nem fogadta a hívásokat, majd egy idő után letiltotta a telefonszámát. Többször hívta találkozóra, passzivitása és elutasító magatartása ellenére nem hagyott fel a próbálkozásokkal. 2021 őszén a (település neve)-i csapatépítő előtt és alatt is közeledni próbált hozzá, de ismételten elutasította. Ezt követően szeméremszértő fotót küldött magáról. A munkahelyen a közeledés visszafogottabb módon történt, ám a visszautasítások után tett gúnyos megjegyzéseivel, gyanúsítgatásaival kellemetlen légkört teremtett, amely akadályozta a megfelelő munkavégzést. Idővel az (online felület neve)-n való kapcsolatteremtés

lehetőségét is letiltotta. A felperes által okozott kellemetlen légkör miatt igyekezett őt a munkahelyen kerülni, minimálisra szorítva a személyes találkozás lehetőségét.

[13] A felperes jogi képviselője 2022. január 28-i levelében közölte, hogy elfoglaltsága okán továbbra is a február 7-i időpontra tud a felperessel együtt a meghallgatáson megjelenni, változatlanul kérte annak közlését, hogy milyen tények és milyen eljárásrend alapján kerül sor a felperes meghallgatására.

[14] Az ügyvezető 2022. január 30-án kelt a felperes jogi képviselője részére küldött levelében tájékoztatta arról, hogy a felperest a munkatársai irányában tanúsított magatartásával összefüggésben ténybeli kérdésekben kívánják meghallgatni, amely kifejezetten személyesen megtehető nyilatkozat. Arra is felhívta a figyelmét, hogy a meghallgatáson nem köteles a felperes nyilatkozatot tenni, és nem kötelező a jogi képviselő sem, azonban lehetőséget biztosítanak arra, hogy a meghallgatás során a felperest jogi képviselő is képviselje. Az intézet előre egyeztetett és tervezett programja alapján változatlanul február 1-jén kerül sor a felperes meghallgatására, azonban a jogi képviselő távolmaradása nem akadályozza a meghallgatás foganatosításának, az ügyvédi törvény 17. § (1) bekezdés alapján lehetőség van arra, hogy helyettesítést állítson a jogi képviselő maga helyett.

[15] 2022. február 1-jén 11 órakor a (város neve, utca, házszám) szám alatti fióktelepen megtartották a személyes meghallgatást, azon sem a felperes, sem jogi képviselője nem jelent meg.

[16] A vizsgálat tartama alatt a felperes levelet küldött (elnök neve) – az alperesi fenntartó kuratóriuma elnökének –, amelyben kifejtette, hogy „a főigazgató a 2022. január 12-én a (testület neve), illetve annak vezetőjének státuszával és nevével visszaélve igyekezett rá és másokra is durva nyomást gyakorolni egy általa kreált és most koncepcionálódó ügyben. A főigazgató állításai teljességgel nélkülözik a valóságot, kilépve a jog és a morál bármely keretei közül vélelmezhetően visszaélést és jogtalanságot követ el”. Sérelmezte, hogy a személyes megbeszélés kezdete után 20 perc beszélgetést követően (ügyvezető neve) még a telefonokat is kivitte az irodából. 2022. január 14-én írásban a munkavégzés alól felfüggesztette, ennek következtében január 17-én ügyvédhez fordult, és a helyzet előrevetítette, hogy az ügyvezető nem kívánja betartani a jogi kereteket. Tájékoztatta arról, hogy a gyanúsítgatással az ügyvezető felmondásra akarta rábírní, majd utólag egy megkérdőjelezhető jogalapú belső vizsgálatot indítottak ellene, „amely mindent elmond az eljárás tisztességéről, moráljáról, jogi relevanciájáról”. Ezért kért személyes találkozást (elnök neve)-től mint az alperes főmunkatársa, valamint utalt arra, hogy néhai édesapja (tisztsege elnevezése) vele személyes kapcsolatban állt.

[17] 2022. február 9-én személyes megbeszélésre került sor, amelyen (elnök neve), az alperes alapítójának kuratóriumi elnöke, (személy 1 neve), az alapítvány állandó jogi képviselője, (ügyvezető neve) alperesi ügyvezetője, (személy 2 neve), az alperes jogi képviselője, valamint a felperes és személy 3 neve), a felperes jogi képviselője vettek részt. A felperes elismerte, hogy megfelel a valóságnak, hogy szeméremértő fotót küldött magáról a két kolléganőnek, az ezzel kapcsolatos felelősségét azonban vitatta.

[18] Az alperes 2022. február 10-én (tanú 1)-et személyesen is meghallgatta, aki a meghallgatásakor fenntartotta az írásbeli nyilatkozatában előadottakat. A kapcsolat letiltásának igazolására a munkáltató képviselőjének bemutatta a telefonját, amiből megállapították, hogy a kommunikációs applikációkon blokkolt, törölt vagy tiltott státuszban van a felperes. (Tanú 1) azt is előadta, hogy a felperes szeméremsértő fotókat küldött magáról, amelyeket nem kért, és úgy értékelt, hogy ezzel próbálta nyomatékosítani közeledési szándékát.

[19] 2022. február 11-én került sor a felperes meghallgatására. A személyes meghallgatás elején az ügyvezető közölte, hogy tudomása van arról, hogy (tanú 1) és (tanú 2) munkavállalókkal kapcsolatban a kollegiális viselkedésnek és a jó erkölcsnek nem megfelelő magatartást tanúsított, ennek keretében folyamatosan és hosszú időn keresztül közeledett hozzájuk annak érdekében, hogy velük intim viszonyt alakítson ki, de elutasításra került. A felperes ezek kapcsán felháborodását fejezte ki, és úgy nyilatkozott, hogy aláveti magát poligráf vizsgálatnak is. A január 12-i négy szemközti beszélgetésre utalva visszautasította az előadottakat, mert jogszerűtlen magatartást nem tanúsított. A jogi képviselő kifogásolta, hogy a munkáltató közlése nem konkrét, nem tartalmazza a tényeket, amelyek alapján a vád megfogalmazódik a felperessel szemben, nem derül ki abból, hogy a közölt tény mikor jutott a munkáltató tudomására és az sem, hogy a közlésben érintett két hölgy sérelmezte-e a felperessel való kapcsolatát vagy kommunikációját. Ekkor bemutatták (tanú 1) nyilatkozatát a felperesnek és jogi képviselőjének, amely arra vonatkozott, hogy engedélyezi, hogy a munkáltató megismerje a felperessel folytatott telefonos kommunikáció tartalmát. A munkáltató előrevetítette, amennyiben (tanú 2)-től is megérkezik a nyilatkozat, úgy azt a felperes, illetve jogi képviselője részére továbbítják. A felperes jogi képviselője útján vállalta, hogy az üzenetváltásokat elektronikus úton megküldi a munkáltató részére. Kérte továbbá, hogy amennyiben elérhető, úgy a 2021. október 4-től 6-ig terjedő időszakra a (település neve)-i csapatépítő tréning biztonsági kameráinak a közösségi terekben készített felvételeit szerezzék be az alperes. Az ügyvezető arról tájékoztatta, hogy tudomása szerint ezek már nem állnak rendelkezésre, de a helyzet tisztázása érdekében egyeztetett az informatikussal, aki ennek az elvi lehetőségét fogalmazta meg, de ezzel kapcsolatos választ későbbre ígért.

Az ügyvezető közölte azt is, hogy a felperes által az (elnök neve) részére írt levélben megfogalmazott vádakát visszautasítja.

[20] Az alperes jogi képviselőjének kifejezett kérdésére, hogy küldött-e az érintett hölgyek részére önmagáról olyan képet, amelyeken hiányos öltözetben vagy meztelenül látható, a felperes azt válaszolta, hogy az üzenőfelületek saját üzleti titoktartása szerint a felhasználó dönti el, hogy kivel keres kapcsolatot, kivel és milyen tartalmat oszt meg. A „privacy policy” szerint a szolgáltató garantálja, hogy ezen tartalmak biztonságosak, internetes támadások ellen védettek és magánjellegűek, és ennek fényében nem kíván erre a kérdésre válaszolni. Változatlanul fenntartotta azon kérését, hogy a (település neve)-i csapatépítő tréning időszakára a (...) teremben, az ún. (...) lévő felvételeket szerezzék be a munkáltató, mert azok alapján ki fog derülni a viselkedése, amely cáfolja a munkáltató képviselője által előadottakat. A munkáltató tájékoztatta a felperest, hogy a kamerafelvételek a (szervezet 2 neve) kezelésében lévő ingatlanban találhatóak, így az alapítványhoz kell fordulnia abban az esetben, ha ezeket a felvételeket be akarja szerezni.

[21] A munkáltató 2022. február 11-én írásban is küldött egy felhívást a felperesnek az üzenetváltások megküldése érdekében, amely felhívásnak a felperes nem tett eleget.

[22] A munkáltató felkérésére 2022. február 16-án egy összegző jogi vélemény készült a felperes tanúsított magatartásával kapcsolatban és a munkaviszony fenntartásával kapcsolatban.

[23] Az alperes 2022. február 17-án kelt és a munkavállalóval e napon közölt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. Indokolásában rögzítette, hogy 2022. január 10. napján tudomására jutott egy kötelezettségszegés gyanúját felvető panasz a magatartásával kapcsolatban, amely megalapozottságának kivizsgálása érdekében január 12. napján haladéktalanul vizsgálatot rendelt el. A munkáltatói vizsgálat során több alkalommal lehetőséget biztosítottak a felperesnek, hogy a panaszban foglaltakkal kapcsolatos álláspontját ismertesse. A vizsgálat 2022. február 16-án lezárult, amelynek eredményeképpen megállapították, hogy (tanú 1) és (tanú 2) munkatársaival szemben 2021 tavaszától kezdődően nem megfelelő magatartást tanúsított, mivel szóban, telefonon, illetve online platformokon intim kapcsolat kialakításának szándékával közeledett feléjük munkaidőben és azon kívül is, azonban a munkatársak passzivitása, illetve elutasítása ellenére nem hagyott fel a nemkívánatos tevékenységével.

[24] A (település neve)-i (helyszín neve)-en 2021. október 4-5. napjain zajlott csapatépítő előtt ismételten kifejezésre juttatta azon szándékát, hogy a csapatépítő alatt intim kapcsolatot kíván kialakítani. Az elutasítás ellenére a helyszínen megsértette (tanú 1) személyes auráját, igyekezett fizikai kontaktot létesíteni az elutasító magatartás ellenére is. Munkatársa nyilatkozata szerint több alkalommal szeméremsértő fotókat is küldött magáról. Viselkedését az érintett munkatársak megalázónak, tolakodónak és zaklatónak érezték, amely bennük megdöbbenést és visszatetszést keltett. A visszautasításokat követően kellemetlen és megszégyenítő munkahelyi légkört teremtett. (Tanú 1)-et verbálisan támadta, gúnyolta, valamint valótlan és sértő állításokat fogalmazott meg vele szemben, ezzel megnehezítve az érintett munkatárs munkahelyi feladatainak ellátását. Az intézeti fotózáson (2021. október 21.) pl. a munkatársak előtt apácának nevezte, illetve egy műtétrel járó hosszabb orvosi kezelése előtt 2021. november 4-én a munkatársak jelenlétében arról beszélt, hogy biztosan elmeorvosi kezelésre szorul. A visszautasítások után több alkalommal azt a hamis állítást fogalmazta meg, hogy (tanú 1) azért nem viszonzja a közeledését, mert egy másik munkatárssal folytat intim viszonyt. Az érintett munkatársaknak kellemetlenné vált a felperessel történő munkahelyi érintkezés bármilyen formája, pl. személyes találkozás, kommunikáció, ami a további munkavégzést is jelentősen elnehezíti. A fentiekben részletezett magatartásával szándékosan megsértette a munkatársai irányába fennálló alapvető erkölcsi és viselkedési normákat, valamint a munkaviszonyból fakadó együttműködési kötelezettségét. A kollégáival szemben tanúsított tiszteltlen magatartása, és az emberi méltóságuk figyelembevételének hiánya a fentiekre tekintettel a munkaviszonyának fenntartását lehetetlenné teszi.

[25] A munkáltatói vizsgálat megindítását követően a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben írásban és szóban olyan hangnemet ütött meg, amely nem engedhető meg sem a munkáltató-munkavállaló közötti kapcsolatban, sem a munkatársak közötti párbeszéd során. A vizsgálat elrendelésével összefüggésben a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét durván sértő, olyan valótlan állításokat fogalmazott meg, amelyek

szerint jogellenes magatartás tanúsításával vádolta, és vezetői képességét is kétségbe vonta a munkáltató gazdasági társaság egyszemélyű tulajdonosának képviselője előtt. A munkáltató a vizsgálata alatt tudomására jutott fenti magatartásával kapcsolatosan is kiterjesztette az 1. pontban hivatkozott vizsgálatot. A 2022. február 16. napján lezárult vizsgálat eredményeképpen megállapításra került, hogy azzal a magatartással, amellyel a munkáltatói jogkör gyakorlóját visszaéléssel vádolta, illetve azzal, hogy a jog és a morál bármely keretein kívülinek minősítette az eljárását, valamint a munkáltatói vizsgálatot egy kreált, koncepciók eljárásnak minősítette, továbbá azzal, hogy azt nyilatkozta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nyomásgyakorlással felmondásra akarta kényszeríteni, és a munkáltatói jogkör gyakorlójának terhére róta, hogy az ő tevékenységének köszönhetően a munkáltatótól nagyszámú munkavállaló távozott, megsértette a munkaviszonyból származó együttműködési kötelezettségét, és a munkaviszonyának további fenntartását lehetetlenné teszi.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[26] A felperes keresetében kérte, hogy bíróság kötelezze az alperest 5 803 200 forint kártérítés, 200 000 forint cafeteria juttatás, továbbá 2 418 000 forint végkielégítés és perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: Ükr.) 2. § (1) bekezdés a) pont alapján a megbízási szerződésben foglaltak szerint kért megállapítani, azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére nem köteles.

[27] A jogalap körében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (2) bekezdés, 82. § (1) és (4) bekezdései, 166. §, 169. § (1) bekezdés rendelkezéseire.

[28] Álláspontja szerint az alperes azonnali hatályú felmondása jogellenes, elsősorban azért, mert az alperes az azonnali hatályú felmondás jogát elkésetten gyakorolta, másodsorban az abban megfogalmazott indokok nem felelnek meg a valóság és okszerűség követelményének.

[29] Előadta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója 2024. január 12-én az irodájába hívatta egy négy szemközti beszélgetésre, amikor közölte, hogy amennyiben a tudomására jutott „zaklatási vádak” miatt nem nyújtja be önként a felmondását, vagy nem egyezik bele a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésébe, úgy vizsgálatot indít, amely eljárás kellemetlen lesz számára. Ez alkalommal lényegében a felmondásban megjelölt indokokat közölte vele. Az Mt. 78. § (2) bekezdés a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül ad lehetőséget az azonnali hatályú felmondásra. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2022. január 12-én már tudomással bírt a felmondás indokolása 1. pontjában leírtakról. Ezért erre a tényre történő hivatkozással február 17-én már nem szüntethette meg jogszerűen a munkaviszonyt. A következő ítélezési gyakorlatra hivatkozva kifejtette, a 15 napos szubjektív határidő akkor veszi kezdetét, ha a kötelezettségszegésről a munkáltató úgy szerez tudomást, hogy ismert az elkövető személye, vétkessége és a kötelezettségszegés súlya. A munkáltató állítása szerint 2021. január 10-én szerzett tudomást a zaklatással kapcsolatos eseményekről. Ezt követően vizsgálatot folytatott, amely 2022. február 16-án zárult. Álláspontja szerint a kötelezettség gyanújának felmerülését követően haladéktalanul meg kell tenni a munkáltatónak a körülmények tisztázása érdekében szükséges lépéseket az Mt. 78. §

(2) bekezdés szerinti tudomásszerzés körében, azokkal indokolatlanul nem késlekedhet. Véleménye szerint 2022. január 13. napján már (tanú 2)-t meghallgatták, (tanú 1) meghallgatására pedig január 24-én került sor. A 2022. február 10-i újbóli meghallgatása (tanú 1)-nek indokolatlan volt, semmit nem tett hozzá a tényállás tisztázásához, vagy a bizonyítás lefolytatásához. Lényegében már január 24-én rendelkezésére álltak az alperesnek azok a nyilatkozatok, amelyek az alperes elfoglalt álláspontja szerint alátámasztották a jogviszony megszüntetésének okát. A munkaviszonya azonnali hatályú felmondására pedig február 17-én került sor, így a 15 napos szubjektív határidőt jelentősen túllépve hozta meg döntését a munkáltató.

[30] Az Mt. 6. § (2) bekezdésére hivatkozva állította, az alperes eljárása során nem jóhiszeműen járt el, amikor a rendelkezésére álló szubjektív határidőt egy semmitmondó és már előre borítékolt végeredményű meghallgatással, vizsgálattal igyekezett kitolni. A következőes ítélkezési gyakorlat szerint a határidőben történő nyilatkozattétel bizonyítása a nyilatkozó felet terheli, így jelen ügyben az alperesnek kell bizonyítania, hogy az intézkedésének meghozatalakor a törvényben előírt határidőket megtartotta. Kifejtette azt a következőes ítélkezési gyakorlatot, hogy a gyanú nem elegendő az azonnali hatályú felmondáshoz, annak viszonylag rövid szubjektív határidejéből is az következik, hogy a jogosultnak az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges intézkedéseket a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul meg kell tennie, nem késlekedhet a körülmények tisztázásával. Ha az ennek érdekében szükséges intézkedéseket kellő időben megtette, akkor hivatkozhat arra, hogy az előírt időben élt az azonnali hatályú felmondás jogával.

[31] A felmondásban foglaltak véleménye szerint nem felelnek meg a valóságnak. Állította, hogy mindkét kolléganővel jó baráti viszonyban volt és van, a magatartása feléjük nem volt megalázó, zaklató, tolakodó. Előadása szerint (tanú 1) és (tanú 2) kolléganőkkel jó, szinte baráti, bensőséges viszonyt ápolt, a kapcsolatuk nem egyoldalú volt, hanem kölcsönös érdeklődésen alapult. Az ügyvezetővel történt személyes beszélgetést követően felhívta (tanú 2)-t, aki kijelentette, hogy semmilyen panasszal nem élt, a köztük fennálló intim kapcsolatról (ügyvezető neve) ügyvezetővel nem beszélt. Még aznap megbeszéltek egy közös ebédet másnapra, amelyen azonban (tanú 2) már nem jelent meg, mert az ügyvezető megtiltotta számára, hogy vele kommunikáljon. A közöttük felmerült intim kapcsolat a felek kölcsönös akaratán alapult, közeledését a kolléganők sem verbálisan, sem ráutaló magatartással nem utasították el, az nem volt ellenükre.

[32] Valótlan az alperes arra történő hivatkozása, hogy (tanú 1) elutasítását követően megsértette, gúnyolta, vagy mások előtt apácának nevezte volna. Soha nem gúnyolta az egészségügyi problémája vagy indok miatt. (tanú 1) orvosi kezelése és felépülése alatt mindvégig érdeklődéssel és jó érzéssel viszonyult iránta, és biztosította őt támogatásáról, amelyről az üzenetváltások tanúskodnak. Ezáltal a felmondásban foglalt indokok okszerűnek sem tekinthetők, nem képezhetik alapját a munkaviszony megszüntetésének.

[33] Az azonnali hatályú felmondás 2. pontjában foglaltakkal kapcsolatosan sérelmezte, hogy az eljárásról kifejtett, egyébként kellő tényekkel alátámasztott véleménye nem képezheti a munkaviszony megszüntetésének valós okát. A felmondás 2. pontjában leírtak konkrét adatokat, közléseket, időpontokat nem tartalmaznak, a felmondásban leírtakból nem derül ki, hogy a munkáltató mikor, milyen formában tett nyilatkozatokat tartja

olyan súlyúnak, amelyek az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetésére alapul szolgálhatnak.

[34] Sérelmezte, hogy az alperes megsértette a személyes adatok védelméhez fűződő alapjogát, amikor rá vonatkozó szenzitív, illetve különleges személyes adatokat jogszerűtlenül kezelt és tárolt. (személyes üzenetek, kommunikáció tartalma).

[35] Hangsúlyozta, hogy a személyes megbeszélésen a munkáltató közölte, tudomására jutott, hogy két kolléganőjével viszonyt kezdeményezett, és nekik félmeztelen, illetve intim fotókat is küldött. Véleménye szerint ez magánügy, ennek nincs köze a munkához, és fontos az is, hogy tárja elé, honnan jutott ilyen alapvető személyiségi jogokat sértő információhoz. Már akkor kifejtette, az érintett hölgyekkel normális emberi, kollegiális viszonyban van a mai napig, ha őket zavarta volna a közeledése, akkor nyilvánvalóan azt jelezték volna.

[36] Az írásbeli nyilatkozatok kapcsán kifogásolta, azokon rögzítésre került, hogy nem önként, hanem kifejezetten a munkáltató kérésére tette meg (tanú 2). Az alá-fölérendeltségi viszony miatt ez a nyilatkozat nem tekinthető aggálytalannak, felveti az önkéntesség hiányát és a befolyásolhatóság kérdését. Bizonyítékként hivatkozott a 2021. február 25. napján általa kezdeményezett szexuális tartalmúvá váló beszélgetésre, valamint arra, hogy az általa küldött intim kép után zajló beszélgetésük hogyan alakult. A beszélgetés tartalmából megállapítható, hogy az nem egyirányú, nem egy erőszakos, egyoldalú közeledés, hanem kétirányú, oda-vissza flörtölés, amelynek végén randevúról esik szó. Hasonló témájú, kevésbé intenzív, a direkt szexualitást nélkülöző beszélgetés többször zajlott még, de végül nem alakult ki intim viszony, de (tanú 2)-vel az emberi és szakmai kapcsolata kifejezetten jó maradt, amelyet 2022 januárjával bezárólag e-mailen, (online felület neve)-en és híváslistával is tud igazolni. Az elektronikus levelezés tartalma is azt mutatja, hogy a közöttük fennálló szakmai, baráti jellegű kapcsolat semmiféleképpen nem ruházható fel a zaklatás ismérveivel, ezt az üzenetváltások is tanúsítják.

[37] Vitatta azt is, hogy (tanú 1) vonatkozásában a személyes auráját megsértette volna, vagy tolakodó, gúnyolódó, erőszakos magatartást tanúsított volna vele szemben, kellemetlen és megszegyenítő munkahelyi légkört teremtve. (Tanú 1) és közte is könnyed üzenetváltások, közvetlen hangvételi beszélgetések zajlottak. 2021. január végétől nem volt közöttük érdemi kétirányú kommunikáció, csak részéről 1 vagy 2 üzenetváltás, 1-2 soros próbálkozás, amelyeket magyaráz a 2020/2021. év folyamán a hozzá közel álló hozzátartozókat érintő egészségügyi problémák miatt. 2021. április és október között egyáltalán nem volt közöttük kommunikáció. Személyes viszonyuk bizonyítására a 2021 novemberében a kolléganő műtéti beavatkozását követő üzenetváltást csatolta. Állította, nem valós, hogy az online platformokon az ismerősök közül, vagy a kapcsolatfelvétel tekintetében letiltották vagy törölték volna, a csatolt képernyőfotókkal kívánta igazolni, hogy a felmondás időpontjában is mindkét kolléganővel az online felületeken kapcsolatban állt.

[38] Tagadta, hogy 2021. október 4-5-én a csapatépítő tréningen bármelyik kolléganővel kettesben időt töltött volna, ezt pedig a helyszíni kamerafelvételekkel lehetett volna bizonyítani. Az este folyamán sem (tanú 1)-hez, sem (tanú 2)-höz nem közeledett semmilyen formában, és kettesben egyikőjükkel sem töltött egyetlen percet sem.

[39] Állította, hogy az alperes megsértette a GDPR 13., 14. és 15. cikkét a tájékoztatás és a személyes adatokhoz való hozzáférés tekintetében, amelyek az információs önrendelkezési jogának jelentős sérelmét jelenti, mert külön-külön is megnehezítették az alperes előtti eljárási helyzetét és cselekvőségét.

[40] Miután az alperes munkajogviszonyát jogellenesen szüntette meg, így az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben kártérítésre jogosult, emellett a 82. § (3) bekezdés b) pont alapján 5 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés is megilleti.

[41] Az eljárás során vitatta, hogy a két kolléganő elzárkózott volna tőle és a személyes kapcsolattól. A telefonjáról készült képernyőfelvételek bizonyítják, hogy kapcsolatban voltak az online térben az (online felület neve) alkalmazáson belül is, ezen túlmenően bármilyen munkáltató által rendezett esemény, vacsora volt, akkor általában a két kolléganő a közelében foglalt helyet, vagy mellé ült, így nem igaz, hogy nem keresték a társaságát, vagy a távolságot kívánták tartani. Fényképfelvételekkel kívánta a perben bizonyítani, hogy nem valós az hivatkozás, hogy a két kolléganő a kapcsolatot a kifogásolt szeméremsértő fényképfelvételek megküldését követően megszakította, hogy még a közelében sem akartak tartózkodni.

[42] Állította, hogy (tanú 1)-gyel 2019 őszétől egészen 2021 tavaszáig nem is volt igazából üzenetváltás, amikor közeledett (tanú 1) irányába, akkor kifejezett nyilatkozatával nem utasította el a közeledését. Saját akaratából és önálló döntéseként vett részt az online beszélgetésekben, a szóbeli kommunikáció során még a legkényesebb, legintimebb témákban is nyitott volt felé. 2021 októberében a csapatépítő utáni napokban egyértelműen kötetlen és évődő hangnem mellett (tanú 1) jelzi szándékát egy (város 2 neve)-i találkozásra, csak kérte annak későbbre halasztását gyermeke láthatásának megvalósítása okán. 2021 októberében pedig tévedésből küldött részére meztelen felsőtestet ábrázoló fényképet, amelyet utóbb törölt is.

[43] A becsatolt üzenetváltások kapcsán előadta, hogy bizonyos részeket abból kitakart, mert azok túlzottan szeméremsértőek, és részben (tanú 2)-től is származnak, aki nem hatalmazta fel arra, hogy azokat nyilvánosságra hozza. (Tanú 2)-vel mindvégig kölcsönösen jó emberi és kollegiális viszonya volt, a vele való kapcsolatot soha semmilyen módon nem szakította meg, a kommunikáció mindvégig kétoldalú, kétirányú, teljesen kötetlen és abszolút mértékben nyitott volt a létező legszemélyesebb témákban is. Voltak explicit módon szexuális tartalmú ismerkedő beszélgetések, amelyekben ő is aktívan mesélt magáról, többször is kifejezte, hogy válása után leginkább egy kötetlen, könnyed kapcsolatra vágyik. Közöttük szexuális vagy párkapcsolat nem alakult ki, de a kommunikációkból az is kiderül, hogy egyikük sem volt soha bántó a másik fél felé, vagy számonkérő.

[44] Mindezek pedig alapjaiban kizárják azt a nyilatkozatát és későbbi állítását, hogy valaha is elzárkózott volna, elutasította, vagy rendre utasította volna.

[45] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, utóbbi mértékét a jogi képviselővel létrejött megbízási szerződés alapulvételével kérte megállapítani áfa felszámításával.

[46] Kiemelte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának 2022. január 10-én jutott a kötelezettségszegés gyanúját felvető panasz a tudomására. A panasz kényes jellegére tekintettel és a felperes személyes jogainak megóvása érdekében is egy személyes megbeszélésre hívta az irodájába 2022. január 12. napján. Ekkor lehetőséget akart biztosítani a felperesnek arra, hogy külön vizsgálat elrendelése nélkül fejtse ki álláspontját, hogy alapos-e a vele kapcsolatosan megfogalmazott panasz. A felperes azonban ezt a munkáltatói gesztust hamis színben feltüntetve nyomásgyakorlásként állítja be.

[47] Nem felel meg a valóságnak, hogy (ügyvezető neve) ügyvezető már a személyes megbeszélés alkalmával a felmondásban felhozott indokokat közölte volna. A felmondás 1. pontjában megfogalmazott ún. zaklatási vádra, mint indokra ezt követően folytatott le a munkáltató vizsgálatot, a 2. pontban szereplő indok pedig a felperesnek az ezt követően tanúsított magatartásával összefüggésben került az intézkedésbe, így nyilvánvalóan azt nem közölhette az ügyvezető a személyes megbeszélés időpontjában.

[48] Az összegző vélemény alapján állapították meg, hogy a felperes nem megfelelő magatartást tanúsított a két kolléganővel, szóban, telefonon, illetve online platformokon intim kapcsolat kialakításának szándékával közeledett feléjük munkaidőben és azon kívül is, azonban a munkatársak passzivitása, illetve elutasítása ellenére nem hagyott fel ezen tevékenységével. Megállapításra került, hogy a felperes a munkatársak nyilatkozata szerint több alkalommal szeméremsértő fotókat is küldött nekik magáról, ezt a munkatársak megalázonak, tolakodónak, és zaklatónak érezték, amely bennük megdöbbenést és visszatetszést keltett.

[49] A visszautasítások után a felperes kellemetlen és megszégyenítő munkahelyi légkört teremtett. (Tanú 1) vonatkozásában, valótlan és sértő állításokat fogalmazott meg vele szemben, ami megnehezítette a munkahelyi feladatok ellátását. A munkatársaknak ezért a személyes találkozásokat és kommunikációt a lehető legrövidebbre korlátozták.

[50] Az azonnali hatályú felmondás gyakorlása határidejének megtartottságával kapcsolatban kiemelte, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondás esetén a szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján a rendkívüli felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást lehet foglalni. Álláspontja szerint a felperes hivatkozása nem áll ellentétben a fentiekkel, nyilvánvaló, hogy az elkövető vétkessége és a kötelezettségszegés súlya egy ellenőrizhetetlen egyoldalúnak tekinthető panasz alapján nem állapítható meg, így szükséges egy olyan vizsgálat, amely alapján a felmondási jog gyakorlásáról döntené tud. A felmondási jog határideje pedig ezen tudomásszerzéstől kezdődik. A munkáltató miután lefolytatta a vizsgálatot tudott állást foglalni a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének megalapozottságáról, így a 15 napos szubjektív határidőt, továbbá az 1 éves objektív határidőt is megtartotta. A panaszban állított magatartás különösen súlyos jellegű volt, amelynek

megalapozottságát, illetve valóságtartalmát egyszerű tudomásszerzés, pl. hallomás alapján nem lehetséges megítélni. Akkor járt volna el jogszerűtlenül, ha a panasznak minden további vizsgálat nélkül hitelt adva azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolja. Nyilvánvaló és egyértelmű, hogy szükséges volt a panasz megalapozottságának kivizsgálása, ennek hiányában épp a munkáltató magát egy valótlan tartalmú okszerűtlen felmondás veszélyének tette volna ki.

[51] A vizsgálat időtartamát a felperes magatartása nyújtotta el, aki nem volt hajlandó egy egyszerű munkáltatói meghallgatáson jogi képviselő nélkül megjelenni. A vizsgálat január 12-én megindult, a felperes személyes meghallgatására csak 2022. február 11-én került sor, így ezen időpontig a vizsgálatot be sem lehetett fejezni. Ezt követően a felperes ígéretet tett arra, hogy az online térben folytatott kommunikációt a munkáltató részére átadja, ennek azonban nem tett eleget, amely szintén a vizsgálat lezárását tovább odázta. A 2022. február 16-án lezárt vizsgálat után február 17-én kelt intézkedés vonatkozásában a munkáltató a szubjektív határidőt megtartotta.

[52] Az ügy érdemét érintően hangsúlyozta, hogy a lefolytatott vizsgálat eredményeként az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlása megalapozott és elengedhetetlen volt. Nem fogadható el a mai társadalomban, hogy bárki a másik akarata ellenére közeledjen szexuálisan akár a munkatársához, vagy a visszautasítást követően ne hagyjon fel a sérelmezett magatartással. Ez egyrészt a nem kívánt közeledéssel érintett személyre zaklató és megalázó jelleggel hat, másrészt a munkahelyi légkört is megmérgezi, a csapatmunkát és az együttműködést ellehetetleníti, a munkáltató számára komoly humánpolitikai és hatékonysági problémákat okoz. A kéretlen szeméremsértő fotók tolakodó jellegű elküldése pedig egy olyan további határt lép át, amelyre tekintettel a felperessel való további közös munkakapcsolat álláspontja szerint kizárt.

[53] A felperes sem vitatta a keresetlevelében, másrészt köztudomású tény napjainkban igen széleskörű társadalmi támogatottságot és ismertséget élvez „#metoo” kampány idején, hogy a szexuálisan zaklató jellegű magatartás nemhogy a munkahelyen, de a magánéletben sem tolerálható. Álláspontja szerint a felperes munkatársai irányába tanúsított magatartásával szándékosan megsértette az irányukban fennálló alapvető erkölcsi és viselkedési normákat, valamint a munkaviszonyból fakadó együttműködési kötelezettséget. A kollégákkal szemben tanúsított tiszteletlen magatartás és az emberi méltóság figyelembevételének hiánya a fentiekre tekintettel a munkaviszonyának fenntartását lehetetlenné tette.

[54] Az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont a munkavállaló kötelezettségei között sorolja fel, hogy a munkavállaló köteles a munkatársaival együttműködni, ezen együttműködési kötelezettségbe tartozik a munkatársakat kölcsönösen megillető tiszteletet figyelembe vevő, az emberi méltóságát nem sértő magatartás tanúsítása. E lényeges kötelezettség megsértésére azonnali hatályú felmondás alapítható. A felperes által tanúsított magatartás a kollégák számára nemkívánatos szexuális közeledés, illetve ilyen tartalmú közlések és fotók küldése a munkatársak emberi méltóságát súlyosan sértő magatartásnak minősül, ami megvalósította a lényeges kötelezettségszegést.

[55] A munkáltatói intézkedés indokolása 2. pontjában foglaltakkal kapcsolatban arra hivatkozott, hogy a munkáltatói vizsgálat megindítását követően a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben írásban és szóban olyan hangnemet ütött meg, amely nem engedhető meg sem a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatban, sem a munkatársak közötti párbeszéd során. A munkáltató vezetőjét az egyszemélyi tulajdonos képviselője előtt olyan jogellenes magatartás tanúsításával vádolta, amely alaptalan volt, a vezetői képességét kétségbe vonta, az általa indított eljárást pedig egy kreált koncepció eljárásnak minősítette. Hangot adott annak, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a jog és a morál keretein kívüli eljárást folytat le, visszaéléssel vádolta, mindez álláspontja szerint az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont szerinti együttműködési kötelezettség szabályába ütközik. A munkavállaló együttműködési kötelezettségéből következik, hogy a felettesét és a munkatársait kölcsönösen megillető tiszteletet figyelembe vevő, emberi méltóságát nem sértő magatartást kell tanúsítania. Ennek a kötelezettségnek a megsértése is azonnali hatályú felmondás alapja lehet.

[56] Kifejtette, a felperesnek azon hivatkozása, hogy az alperesi ügyvezető irányítása alatt hány munkavállalónak szűnt meg a jogviszonya, a vezetői alkalmatlanságának állításait nem teszi megalapozottá vagy jogszerűvé. Ezen túlmenően mint munkavállaló nem mérlegelheti felül a munkáltatói jogkörgyakorló intézkedéseit sem célszerűségi, sem stratégiai szempontból az általa nem megfelelőnek minősített döntések miatt, és ezzel összefüggésben sértő, a vezetői alkalmasságát megkérdőjelező levéllel jogszerűen nem támadhatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját. A megfogalmazott levélből egyértelműen kitűnt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét durván sértő, valótlan állításokat tett, jogellenes magatartással vádolta, a vezetői képességét kétségbe vonta. A munkavállalót megilleti a jogszerű kritika megfogalmazása, azonban ez a fajta véleménynyilvánítás túlmutat a munkavállalók részéről megengedhető jogszerű kritika határán, és jogellenesnek minősül.

[57] Tagadta, hogy a felperesnek bármely személyes adatai védelméhez fűződő alapjogát megsértette volna azzal, hogy a rá vonatkozó különleges személyes adatokat jogszerűtlenül kezelte vagy tárolta. A GDPR 13., 14., 15. cikkelyeire hivatkozása a felperesnek alaptalan, mert semmilyen rá vonatkozó szenzitív, különleges személyes adatát nem kezelte, a hivatkozásai egyrészt megalapozatlanok, másrészt téves jogértelmezésen alapulnak. Hangsúlyozta, hogy a panasz kivizsgálása során különös figyelmet fordítottak a személyiségi jogok megóvására és tiszteletben tartására. A felperes az érintett két kolléganővel kapcsolatos kommunikációt, levelezést, üzenetváltást sem csatolta, és nem bocsátotta a munkáltató rendelkezésére, így azt nem kezelhette, nem is tárolhatta, ezzel összefüggésben semmilyen adatkezelési szabálysértést nem valósította meg.

[58] Hangsúlyozta, a felperesnek állításait a perben bizonyítania kell, így azt is, hogy valaki „fentről kereste meg a (testület neve)-től”, és az ezzel kapcsolatban előadottakat.

[59] Álláspontja szerint a felperes elfoglalt álláspontja téves a vonatkozásban, hogy (tanú 2)-t nem zavarta a közeledése, és magatartása kíváncs volt számára, az nem akarata ellen történt. A kommunikációból kiragadott részeknek nem lehet olyan jelentéstartalmat tulajdonítani, ahogyan azt a felperes értelmezi, az idézett részek akkor sem bizonyítják, hogy ezt követően a felperes közeledése nem jutott el egy olyan szakaszba, amely már nem volt kíváncs számára. Tény, hogy (tanú 2) kommunikációja valós szándéka megmaradt a kollegiális határokon belül, ténykérdés az is, hogy a felperes kéretlenül és egyoldalúan küldött

szeméremsértő fotói olyannyira zavarták őt, hogy azt zaklatásszerűen nemkívánatosnak érezte. Ez már az érintett kolleganő számára is kellemetlen volt.

[60] Nem értett egyet a felperes azon okfejtésével, hogy amennyiben direkt verbális elutasítás nem kerül kifejezésre a másik fél részéről, úgy akár erkölcsileg, akár jogilag megengedhető az olyan viselkedés, amelyet (tanú 1) zaklatásszerű nemkívánatos közeledésként élt meg. A felperes maga is úgy fogalmazott, hogy (tanú 1)-gyel kollegiális, korrekt kapcsolata volt, (tanú 2) kapcsán fogalmazott úgy, hogy jó baráti viszonyt ápoltak, azonban ezek sem alapozták meg azt, hogy szeméremsértő fotót küldjön magáról a két kolleganő részére. Megjegyezte, hogy (tanú 1) elutasítása udvarias formában, finoman történt, amelyet valószínűsíthetően a felperes nem érzett. Arra hivatkozott továbbá, hogy a kéréstlen szeméremsértő fotók tolakodó jellegű elküldése pedig egy olyan további határt lépett át, amelyre tekintettel a felperessel való további közös munkakapcsolat kizárt. A szexuális zaklató jellegű magatartás nemhogy a munkahelyen, de a magánéletben sem tolerálható.

Az elsőfokú bíróság ítélete és jogi indokai

[61] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 381 000 forint perköltséget, megállapította, hogy a le nem rótt 505 272 forint eljárás illeték és 37 588 forint állam által előlegezett költséget az állam viseli.

[62] A felperes hivatkozására tekintettel elsőként az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitvaálló szubjektív határidő megtartottságát vizsgálta. Rögzítette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem az ügyben érintett két női munkavállalótól, hanem a gazdasági igazgatótól szerzett tudomást a felperesi kötelezettségszegés gyanújáról. Ezt követően személyes meghallgatást foganatosított, majd vizsgálatot indított, amelynek keretében meghallgatta az érintett női munkavállalókat és végül a felperes jogi képviselőjének hivatalos elfoglaltsága miatt 2022. február 11-én a felperest. A felperes a meghallgatást követően vállalta, hogy az érintett munkavállalókkal történő üzenetváltásait a munkáltató rendelkezésre bocsátja, azonban ennek végül nem tett eleget. Az alperes 2022. február 16-án vette kézhez a felperes magatartása kapcsán született jogi állásfoglalást, így az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezen a napon került abba a helyzetbe, hogy valamennyi bizonyítékot, adatot értékelve megítélje a felperes magatartását, így a 2022. február 17-én gyakorolt azonnali hatályú felmondás jogát határidőben gyakorolta.

[63] Ezt követően vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel-e a valóság és okszerűség követelményének. Kitért arra, hogy a jelen ügyben a zaklatást, az együttműködési kötelezettség megsértését a felmondásban felhozott indokok és munkáltatói hivatkozás alapján nem büntetőjogi szempontból, hanem az Mt. 6. §-ában megfogalmazott együttműködési követelmények körében értékelte.

[64] Az ítélezési gyakorlatra hivatkozással rámutatott, hogy a munkahelyen minden nemi kapcsolatra utaló magatartás történjen szóban, tettekkel, vagy SMS formájában alkalmas lehet a munkatárs emberi méltóságának megsértésére. A perbeli esetben abban kellett állást foglalnia, hogy mellérendelt pozícióban lévő felperes magatartásait vizsgálva megállapítható-

e részéről olyan kirívóan tiszteletlen magatartás, ami az együttműködési kötelezettség szabályába ütközik.

[65] Álláspontja szerint önmagában a nemi kapcsolatra utaló magatartás akár szóban történik, akár üzeneteken keresztül alkalmas lehet arra, hogy a másik emberi méltóságát sértse, tiszteletlennek minősüljön, ezáltal a jövőbeni együttműködést lehetetlenné tegye.

[66] Nem fogadta el az alperes védekezését a 2022. január 12-én zajlott személyes megbeszélésen készült hangfelvétel, mint jogsértő bizonyíték felhasználása körében, mivel ezt találta az egyetlen eszköznek arra, hogy a valós tényeket feltárja. Ez alapján megállapította, hogy a megbeszélés alkalmas volt arra, hogy a felperesben megdöbbenést, ijedtséget, rémületet váltson ki, azon pedig az alperes ügyvezetője azt rótta a felperes terhére, hogy meztelen fényképet küldött a kolleganőknek magáról. Meggyőződése alapján azonban a kötelezettségszegés, annak jellege, súlya megítélése szempontjából a személyes beszélgetésen elhangzottaknak nem volt jelentősége.

[67] Megállapította, hogy az alperes helyesen rögzítette intézkedésében a tényeket, amelyeket (tanú 1) és (tanú 2) tanúvallomása is alátámasztott. Az, hogy ők nem fordultak panasszal a munkáltatóhoz, önmagában nem mentesíti a felperes kötelezettségszegését. (Tanú 1) a meztelen felsőtestes fényképet követően a lehető legszűkebbre szorította a kommunikációt a felperessel, míg (tanú 2) a részére megküldött meztelen fényképet követően közölte a felperessel, hogy a jövőben tartózkodjék a szeméremsértő fotóktól, az érintkezést szakmai kapcsolatra korlátozta.

[68] Rögzítette, hogy a munkavállalók részéről adott írásbeli nyilatkozatok a munkavállalók személyes meghallgatása során elhangzottak összefoglalását tartalmazza, azok tartalmát az alperes nem befolyásolta.

[69] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontjában foglaltakat az írásbeli nyilatkozatok alátámasztották, a felperes sem tagadta, hogy munkaidőn kívüli üzeneteiben intim kapcsolat, párkapcsolat kialakításának szándékával közeledett a két kolleganője felé. (Tanú 1) kapcsán rögzítette, hogy a felperes közeledését nem viszonzta, invitáló üzeneteire nem reagált, 2019 ősze és 2021 tavasza között nem volt kölcsönös a kommunikáció. A kolleganő passzivitásából nem vonhatta le a felperes azt a következtetést, hogy közeledése nem került visszautasításra. Nem fogadta el a felperes azon védekezését, hogy a (tanú 1)-nek megküldött meztelen felsőtestét ábrázoló fényképet véletlenül küldte csak el számára.

[70] (Tanú 2) kapcsán megállapította, hogy a felperes közeledését, adott esetben intim és szexualitásra utaló üzenetét kezdetben nem utasította vissza, a flörtölésre, évelődésre az akkori élethelyzetéből adódóan nyitott volt. Amikor a felperes azonban meztelen fényképet küldött magáról közölte vele, hogy ezt ne tegye a jövőben. Ezt követően közeledését kifejezetten visszautasította és jelezte ezzel kapcsolatos nemtetszését. Nem találta bizonyítottnak azt, hogy a felperes és (tanú 2) között intim viszony alakult ki. A fotók megküldését azonban már kifejezetten nem kívánatosnak minősítette, hangot adott azon véleményének, hogy ez a magatartás tudományos fokozatukhoz nem méltó, amelyre a felperes úgy reagált, hogy őt nem érdekli a társadalmi presztízs, amely csalódottságot okozott

(tanú 2)-ben, ezért kapcsolatát korlátozta, az (online felület neve) üzenetváltás lehetőségét letiltotta, új regisztrációt készített a felületen, amellyel a felperes már nem állt kapcsolatban.

[71] Rögzítette továbbá, hogy a felperes ígérete ellenére nem csatolta be az érintettekkel történő üzenetváltásokat, így az alperes kizárólag a rendelkezésre álló adatokat vizsgálhatta. A bírósági eljárásban rendelkezésre bocsátott üzenetváltások kapcsán kifejtette, hogy azok nem a teljes kommunikációt tartalmazzák, abból bizonyítottnak az volt látható, hogy az alperes intézkedése jogszerű volt, hiszen a felperes nem igazolta, hogy a kollegális kapcsolaton túlmutató, közeledését elfogadó, arra nyitott vagy azt kívánatosnak tartó kapcsolat alakult volna ki közte és az érintett kolleganők között, amely az általa küldött üzeneteket, illetve a szeméremsértő fotó elküldését más megítélés alá helyezné. A kiragadott üzenetváltások nem támasztották alá, hogy (tanú 1) a legkényesebb és legintimebb témákban is nyitott volt a felperes felé, míg (tanú 2) kapcsán rögzítette, hogy a kezdeti közeledést később kifejezetten visszautasította, az üzeneteiből az látszott megállapíthatónak, hogy a tanú egy másik férfi közeledését fogadta el, élethelyzete folytán nem kíván a felperessel kapcsolatot létesíteni. A felperestől érkező meztelen felvétel után egyértelműen kifejezésre juttatta, hogy ezt nem szeretné a jövőben, azonban ezzel a felperes nem hagyott fel. Több alkalommal is szeméremsértő felvételt küldött magáról. A tanúvallomás azonban nem támasztotta alá a felperes által hivatkozott közöttük fennálló kölcsönös szexuális irányultságú vonzalmat.

[72] Önmagában abból a körülményből, hogy egy munkahelyi rendezvényen, vacsorán, csapatépítő tréningen az érintettek mellette foglaltak helyet nem találta bizonyítottnak azt, hogy magatartása két kolleganő számára ne lett volna zavaró, tolakodó, a munkatársak közötti általános elfogadott kommunikációt sértő, különös tekintettel a szeméremsértő fotók továbbítását követően. (Tanú 1) tanúvallomása alapján megállapította, hogy hívásait, üzeneteit letiltotta, megszüntette a kommunikáció lehetőségét, míg (tanú 2) az (online felület neve)-s üzenetváltást már egy másik felhasználói fiókkal bonyolította. Rámutatott, hogy a felperes védekezésével szemben nem annak van döntő jelentősége, hogy a munkatársak nem éltek panasszal a munkáltató felé, hanem annak, hogy megállapítást nyert, hogy a felperes két kolleganője felé intim kapcsolat létesítésének szándékával, szexuálisan közeledett, így velük szemben tiszteletlen magatartást tanúsított. Ennek során nem vette figyelembe a munkatársai visszautasító reakciót, (tanú 1)-et a háta mögött negatív kritikával illette, míg (tanú 2) vonatkozásában a félmeztelen és meztelen fényképfelvételek, valamint erotikus jellegű fényképek készítése az emberi méltóságokat sértette, amellyel (tanú 2) vonatkozásában a visszautasítás ellenére sem hagyott fel.

[73] Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes magatartása jelentős súlyú, lényeges körülményre vonatkozó kötelezettségzegés, amely összeegyeztethetetlen a munkáltató szellemiségével.

[74] Az azonnali hatályú felmondás 2. pontja kapcsán rámutatott arra, hogy nem annak volt döntő jelentősége, hogy a felperes a munkáltató fenntartója részére megkeresést küldött, hiszen joga van a vélemény-nyilvánításhoz és arra, hogy panaszát előadja. Ez akár lehetővé teszi, hogy közvetlenül az alperes vezetője, akár pedig a fenntartó felé jelezze az esetleges álláspontját. Ugyanakkor rögzítésre került, hogy a fenntartó kuratórium elnökének írt levél időpontjában már vizsgálat folyt vele szemben, annak mintegy ellenreakciójaként fogalmazta meg az ügyvezetővel szemben tett tényállításait, a vele szemben elrendelt

vizsgálatot koncepciók eljárásnak, kreált indokoknak minősítette, visszaéléssel vádolta meg felettesét, aki a jog és a morál keretein túl kívánja őt felmondásra kényszeríteni. Az általa kezdeményezett megbeszélésnek célja nem lehetett más, minthogy régi ismeretségre tekintettel beavatkozást várt az eljárásba, a fenntartó részéről a helyzet elsimítását várta. Az általa küldött levél tartalma alkalmas volt arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának eljárása jogszerűségébe vetett bizalmát megingassa és vezetőjének a fenntartónál kialakított bizalmát csorbítsa.

[75] Mindezeket összességében értékelve az azonnali hatályú felmondást jogszerűnek minősítette, így a felperes keresetét elutasította és kötelezte a jogi képviselővel eljáró alperes perköltségének megfizetésére.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[76] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes keresete szerinti marasztalása, valamint az alperes első- és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezése érdekében, amely utóbbi mértékét az Ükr. 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján a jogi képviselővel létrejött megbízási szerződés alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére nem köteles.

[77] Az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjában jelölte meg.

[78] Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló határidő megtartottságával kapcsolatosan utalt a Kúria állásfoglalására, amely alapján álláspontja szerint a szubjektív határidő legkésőbb 2022. január 12-én kezdetét vette, hiszen a felperes kötelezettségszegéséről az alperes ügyvezető igazgatója ekkor már tudomást szerzett. Ha nem is ekkor, de legkésőbb (tanú 2) 2022. január 13-án és (tanú 1) 2022. január 24-én történt meghallgatásakor már az alperes rendelkezésére álltak mindazok az információk, amelyek az alperesi álláspont szerint alátámasztották az intézkedés indokoltságát. Ezek már nemcsak gyanút alapoztak meg, hanem konkrét információkat is tartalmaztak. Hivatkozott arra is, hogy (tanú 2) előadása szerint a meghallgatáson valamennyi vele folytatott kommunikáció elérhető volt. A 2022. január 12-i megbeszélésen az alperesi ügyvezető azt nyilatkozta, hogy már mindent tud, minden információ a rendelkezésére áll. Álláspontja szerint az alperes az azonnali hatályú felmondás jogát elkésetten gyakorolta, amely jogellenességet eredményez.

[79] Vitatta az elsőfokú bíróság tényállásának [3], [5], [28] és [29] bekezdésében tett megállapításait. Álláspontja szerint a bizonyítékok nem támasztották alá, hogy 2019. évtől személyes, intim kapcsolat kialakításának szándékával közeledett volna (tanú 1) és (tanú 2) felé. Előadta, hogy (tanú 1) felé sosem kezdeményezett semmiféle intim kapcsolatot, hozzá semmilyen formában nem közeledett, a munkahelyen az érintettekhez soha nem közeledett. Az alperesnél etikai kódex nem létezett, így nem volt szabályozás vagy iránymutatás arra, hogy a munkavállalókra akár a munkahelyen, akár azon kívül milyen normák vonatkoznak az egymás közötti viszonyaikba. Álláspontja szerint a tanúk nem állították, hogy a munkahelyükön, munkaidőben ne munka okán közeledett volna hozzájuk.

[80] Megalapozatlannak minősítette az ítélet tényállásának azon megállapítását, hogy (tanú 2) a nyeresre álló „gombász” férfival randevúzása idején kifejezetten visszautasította volna. Ezzel szemben (tanú 2) azt fejtette ki, hogy a gombász túl erős érzelmi kötődéssel van felé, amely számára teher és kéretlen. Ebben az időszakban egy kötetlenebb szexuális kapcsolat lehetőségét említi, mérlegeli. Kifejezetten évelődő, flörtölő hangnemben fejtette ki, hogy számára kényelmes, hogy valójában nőként ő választhat. 2021 februári intim, erotikus beszélgetésre és képküldésre azután került sor, hogy (tanú 2) több alkalommal ismétlődve verbális, illetve nonverbális fizikai jelzéseket adott felé. Ekkoriban egy személyes beszélgetés során jelezte számára, hogy hiányzik neki a szexualitás öröme és megélése, ezt megelőzően azonban soha nem közeledett hozzá férfiként, ilyet maga a tanú sem állított a bíróság előtt. Közeledése tehát reaktív és nem aktív kezdeményező volt. 2021 februárjában (tanú 2) részéről a fizikai vágyódás expliciten kiolvasható volt, amelyre reagált a felperes.

[81] (Tanú 1) vonatkozásában mindvégig hangsúlyozta, hogy a félmeztelen képet véletlenül küldte, maga vonta vissza, semmiféle verbális kontextus nem kapcsolódott hozzá. Ezt egyébként soha nem kifogásolta a felperes irányába.

[82] Lényegesnek tartotta megismételni, hogy a tanúk egyike sem kívánt a munkáltatóhoz fordulni, nem a munkahelyen és nem hivatalos formában keresték meg az alperes gazdasági vezetőjét, a küldött üzenetekről, azok stílusáról és tartalmáról az alperes ügyvezetőjének nem beszéltek.

[83] A 2022. január 12-i megbeszélés kapcsán az alperes vezetője alaptalan és vádló megállapításokat téve erővel lépett fel irányába azzal a céllal, hogy elérje a jogviszony megszüntetését anélkül, hogy ekkor információval rendelkezett volna a történetekről.

[84] Megalapozatlannak minősítette az ítélet azon megállapítását, hogy a (település neve)-i csapatépítő alkalmával intim kapcsolat kialakításával közeledett volna a tanúk felé, vagy megsértette volna (tanú 1) személyes auráját a fizikai kontaktus létesítésével. Ezzel szemben álláspontja szerint semmilyen módon nem közeledett a tanúkhöz, a készült felvételek igazolják, hogy a tanúk végig az ő társaságába tartózkodtak, felszabadultan, jól érezték magukat. Ezt követően jelezte (tanú 1), hogy kívánt volna vele akár hétvégén is találkozni.

[85] Vitatta továbbá, hogy a vizsgálat megindítását követően olyan hangnemet ütött volna meg, amely ne lenne megengedhető a munkaviszonyban, vagy olyan valótlan állításokat fogalmazott volna meg, amelyek szerint a munkáltatót jogellenes magatartás tanúsításával vádolta volna meg, vezetői képességét kétségbe vonta volna a fenntartó képviselője előtt. Előadta, hogy a 2022. január 12-i megbeszélés tartama, stílusa és fizikalitása alapján teljes bizalomvesztést eredményezett munkáltatója irányában. A munkáltatói jogkör gyakorlója elfogultan és megalapozatlanul lépett fel vele szemben, fenyegetéseivel pedig olyan jogkört vindikált, amelyekkel nem rendelkezik. Álláspontja szerint (ügyvezető neve), valamint (gazdasági igazgató neve) vezetői stílusát érintő megállapításai a szólásszabadságához kapcsolt alkotmányos jogai voltak, amelyeket az azóta bekövetkezett történések is megfelelő módon igazoltak.

[86] Álláspontja szerint a felmondásban megjelölt indokokkal szemben a per és a felmondás tárgyát semmilyen formában nem képező zaklatás vélelmezése korlátlanul és parttalanul kapott teret az eljárásban. A tanúk nem beszéltek zaklatásról, (tanú 1) soha nem emelet kifogást az irányába, (tanú 2) pedig valótlánul állította, hogy jelezte volna nemtetszését a felperes felé. Álláspontja szerint a bíróság annak ellenére, hogy (tanú 2) lenyilatkozta, nem vizsgálta azon alperesi állítást miszerint nem volt lehetősége a beszélgetések tartamának megismerésére, amely alapvetően cáfolta volna a felmondásban foglaltakat.

[87] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság nem értékelte kellő súllyal, hogy a 2021. októberi csapatépítőn készült fotók és videók, a 2022 januárjából származó e-mailek, SMS-ek, híváslisták ténylegesen sem bizonyítják az emberi és munkatársi kapcsolat megromlását. Álláspontja szerint, ha az alperes vitatja a becsatolt üzenetek teljességét vagy azok tartalmát, akkor azt neki kellett volna bizonyítania. Egyébként az üzenetekben szereplőket a tanúk vallomása is alátámasztotta.

[88] Mindezek alapján álláspontja szerint nem állapítható meg a terhére rótt kötelezettségszegés, a kolleganőivel szemben nem tanúsított tiszteletlen magatartást, feléjük az intim kapcsolat létesítésének szándékával nem közeledett, mint ahogy az általa megküldött levél sem volt alkalmas arra, hogy az alperesi ügyvezető eljárása jogszerűségébe vetett bizalmat megingassa, a vezető fenntartónál kialakított bizalmát csorbítsa. Mindezek alapján kérte a tényállás módosítását, eltérő jogi következtetésként a felmondás jogellenességének megállapítását.

[89] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az Ükr. 3. § (1) és (2) bekezdés a) pontja és 4/A. § alapján kérte megállapítani, azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles.

[90] Sérelmezte, hogy a felperes fellebbezésében a tényleges jogszabálysértésekre nem mutat rá, jogorvoslati kérelmében az elsőfokú eljárás során előadottakat ismétli meg, az nívumot nem tartalmaz, okszerűtlen mérlegelésre történő hivatkozása megalapozatlan.

[91] Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitvaálló határidő megtartottsága körében hivatkozott arra, hogy a szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján rendkívüli felmondás jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyáról, kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást lehet foglalni. Az alapos gyanú nem elegendő a felmondáshoz. Az alperes a panaszról 2022. január 10-én szerzett tudomást, így 2022. január 12-i megbeszélésen annak megalapozottsága tekintetében semmiféle információja nem volt, amit maga a felperes is hivatkozott fellebbezésében akkor, amikor maga írja le, hogy a megbeszélés alkalmával sem (tanú 2), sem (tanú 1)-et nem hallgatta meg. Ezzel szemben később azt állítja, hogy (ügyvezető neve) nyilatkozta azt, hogy már mindent tud, minden információ a rendelkezésre áll. Ebben az esetben ugyanis még csak egy ellenőrizetlen, kivizsgálatlan panaszt ismert a munkáltatói jogkör gyakorlója. Megalapozatlan az a hivatkozás, hogy (tanú 1), illetve (tanú 2) meghallgatása után már közölhatték volna a felmondást, hiszen ekkor még a legfontosabb

személy, a felperes meghallgatása nem történhetett meg, mivel jogi képviselőjével nem jelent meg a megadott időpontban.

[92] A lefolytatott vizsgálat tartamát a felperes magatartása nyújtotta el, a vizsgálat elrendeléséhez képest jogi képviselője csak kb. egy hónappal később jelent meg személyesen, így nyilatkozatának hiányában a vizsgálat befejezésére sem kerülhetett sor. Rámutatott továbbá, hogy a felperes ígérete ellenére a panaszosokkal folytatott írásbeli kommunikációját nem csatolta be, ezzel a vizsgálat lezárását tovább odázta. Állította, hogy folyamatosan és feszes ütemezésben végezte a vizsgálatot, annak minden eleme szükségszerű volt, a szakszerű és tárgyilagos kivizsgálás érdekében külső jogászt is bevontak, akinek összefoglaló jelentését 2022. február 16-án vették át. A felmondásban megjelölt második ok csak a felperesnek a vizsgálat megkezdését követően tanúsított magatartással összefüggésben állt elő. Így ebben az esetben még inkább nem állja meg a helyét a felperesi hivatkozás a határidő megtartottsága vonatkozásában.

[93] Vitatta továbbá a felperes tényállás megállapítása körében tett fellebbezési hivatkozásait, utalván arra, hogy az akkor lenne érdemben vizsgálható, ha tényszerűen megjelölte volna, hogy a tanúk mely perben tett nyilatkozatai ellentmondásosak, azt milyen bizonyítékok támasztják alá és ezekből milyen téves következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság. (Tanú 1) és (tanú 2) tanúk vallomásait idézve mutatott rá, hogy helytálló az elsőfokú bíróság ítéletének azon megállapítása, hogy 2019. évtől személyes, intim kapcsolat kialakításának szándékával közeledett (tanú 1) és (tanú 2) felé akár a munkahelyen is.

[94] Kifejtette, hogy a felperes etikai kódexre történő hivatkozása nem bír jelentőséggel, hiszen nem annak megsértését róta a terhére, hanem a munkatársak irányába fennálló alapvető erkölcsi és viselkedési normákat, valamint a munkaviszonyból származó együttműködési kötelezettségét. Álláspontja szerint ezeket nem szükséges etikai kódexben rögzíteni, a munkahelyi elvárások köztudomásúak, mint ahogy az is, hogy nem megfelelő magatartás, hogy ha valaki közeledését nem fogadják, azt követően nem hagy fel ezen tevékenységével szeméremsértő fotókat küld, kellemetlen és megszegyenítő munkahelyi légkört teremt számukra kigúnyolva, vagy alaptalan vádaskodással illetve őket.

[95] Megítélése szerint nincs annak jelentősége, hogy az érintett kolleganők nem kívántak a munkáltatóhoz fordulni, ez nem azonos azzal, hogy a felperes magatartását elfogadták volna, vagy ezt a fajta magatartást a munkáltatónak tolerálnia kellene. Álláspontja szerint nincs jelentősége a per eldöntése szempontjából annak, hogy (tanú 1) milyen hangulatjeleket alkalmazott 2021-ben vagy hogy (tanú 2) akár intimebb témákról flörtölésnek tekinthető beszélgetéseket folytatott a felperessel, mert annak van jelentősége, hogy egy bizonyos ponton túllépett azon a határon, amely a kolleganők számára már nem kívánatos, zaklató jellegű volt. Ezek alátámasztására idézte a tanúk e körben tett vallomásait. Vitatta azon felperesi állítást is, hogy (tanú 1) részére a fényképet csak véletlenül küldte. Rámutatott arra, hogy ezen hivatkozása kizárólag a peres eljárásban jelent meg.

[96] Álláspontja szerint az (ügyvezető neve) ügyvezetővel folytatott 2022. január 12-én elhangzottaknak és a megbeszélés körülményeinek az ügyben azért nincs jelentősége, mert a jogviszony végül nem közös megegyezéssel, hanem azonnali hatállyal került megszüntetésre.

[97] A 2021-es (település neve)-i csapatépítő vonatkozásában idézve a két kolleganő tanúvallomását álláspontja szerint azok ellentétesek a felperes nyilatkozatával, a csatolt felvételek pedig nem alkalmasak annak alátámasztására, hogy egy nagyobb csoportot ábrázoló pillanatképek alapján ők az intimebb célú közeledést szívesen fogadták volna. Álláspontja szerint a (település neve)-i csapatépítő kapcsán tett felperesi hivatkozásokkal szemben annak van jelentősége, hogy a felperes túllépett egy olyan határon ami már az érintettek számára nem kívánatos, zaklató jellegű volt.

[98] Vitatta továbbá a fellebbezésben a felmondás 2. indoka kapcsán előadottakat. Ebben a körben idézte az elsőfokú bíróság indokolásában előadottakat, amelyekkel maradéktalanul egyetért.

[99] Az eljárás során csatolásra került (online felület neve) üzenetek kapcsán előadta, hogy annak teljességét és hitelességét a perben vitatták, bizonyítás általános szabályai szerint nem nekik, hanem a felperesnek kellett volna bizonyítási indítványt előterjeszteni vagy saját magának bizonyítással élni. Ugyanakkor álláspontja szerint ennek a kommunikációnak azért nincs jelentősége, mert a tanúk által előadottan a felperes egy ponton túl már kérdés nélkül és akaratuk ellenére folytatta a kommunikációt, amellyel átlépett egy erkölcsi és jogi határt, ami a felmondást megalapozta.

Az ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[100] A fellebbezés alaptalan.

[101] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének Pp. 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (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 gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező fél milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[102] A felperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjában jelölte meg.

[103] A Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást az anyagi jogi felülbírálat során akkor érintheti, ha

a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti. A mérlegelés akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Nem elégséges azonban az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[104] A felperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítélete tényállásának [3], [5], [28] és [29] bekezdését támadta. Fellebbezése szöveges indokolásában vitatta, hogy a személyes, intim kapcsolat kialakításával közeledett volna az érintettek felé, hogy (tanú 2) kifejezetten visszautasította volna a „gombász” férfival való randevúzása idején, hogy intim kapcsolat kialakításának szándékát fejezte volna ki a csapatépítő alkalmával, illetve hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben nem megfelelő hangnemet ütött volna meg.

[105] Az ítéltábla a fellebbezés ezen hivatkozásai kapcsán elsődlegesen arra kíván rámutatni, hogy az elsőfokú bíróság tényállás megállapítási és ezáltal bizonyíték mérlegelési tevékenysége a támadott bekezdések közül kizárólag a [3] és [5] bekezdés vonatkozásában volt vizsgálható. A [28] és [29] bekezdések ugyanis a felmondás indokolását tartalmazzák, amelynek során az elsőfokú bíróság pusztán – szinte szó szerint – idézte a felmondásban foglaltakat, így az okszerűtlen mérlegelés e bekezdések vonatkozásában fel sem merülhet. Annak eldöntése pedig, hogy a felmondásban foglalt indokok valós tartalmúak-e, nem a tényállásra, hanem az ítélet jogi indokolására tartozó kérdés.

[106] Az ítélet [3] és [5] bekezdései körében a felperes fellebbezésében nem jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság mely bizonyítékot, vagy bizonyítékokat értékelt okszerűtlenül és miért. Fellebbezése így ezen felülbírálati jogkör gyakorlása szempontjából nem felelt meg a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglalt tartalmi követelményeknek, így a tényállás módosításának vagy kiegészítésének, ezáltal a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlásának nem volt helye. Az alperes fellebbezési ellenkérelmében (tanú 1) és (tanú 2) tanúvallomásából idézett kijelentések, valamint a becsatolt (online felület neve) üzenetváltások alapján azt sem lehet megállapítani, hogy az elsőfokú bíróság nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis az, hogy a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett volna.

[107] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításának és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per során megismert bizonyítékoknak, így a rendelkezésre álló tanúvallomásoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján az okszerűség követelményét nem sértő módon állapította meg [Pp. 279. § (1) bekezdés], ezért a tényállás módosításának vagy kiegészítésének nem volt helye.

[108] A felperes fellebbezésében – annak tartalma alapján – a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálat keretében az ítéltáblától azt kérte, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le és a megállapított tényeket másként minősítve állapítsa meg, hogy az alperes azonnali hatályú felmondása jogellenes volt. Ennek keretében hivatkozott az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva

álló határidő elmulasztására, továbbá arra, hogy az azonnali hatályú felmondásban megfogalmazott okok részben valótlanúságára, részben okszerűtlenségére.

A határidő megtartottsága tárgyában

[109] A felperes fellebbezésében megismételte az elsőfokú eljárás során elfoglalt álláspontját miszerint az alperes az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló 15 napos szubjektív határidőt elkésetten gyakorolta. Egyrészt azért, mert a munkáltatói jogkör gyakorlója már a 2022. január 12-i személyes megbeszélés alkalmával minden konkrét információval rendelkezett a terhére rótt kötelezettségszegések vonatkozásában, másrészt azért, mert legkésőbb 2022. január 24-én (tanú 1) nyilatkozatának rögzítését követően a felmondás jogának gyakorlására nyitva álló szubjektív határidő kezdetét vette, így a 2022. február 17-én közölt felmondás elkésett.

[110] Az Mt. 78. § (2) bekezdése az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására egy szubjektív és egy objektív határidőt állapít meg. A tudomásszerzés alatt a konzekvens bírói gyakorlat azt érti, amikor a fél mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyáról és a kötelezettségszegés mértékéről, azaz a törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni. E körülmények felismerése, feltárása gyakran erre irányuló vizsgálat lefolytatását igényli. A szubjektív, tizenöt napos határidő ilyen helyzetben akkor kezdődik, amikor a vizsgálat lezárult és ennek eredménye alapján megalapozott döntés hozható. A tudomásszerzéshez a cselekmény és a körülmények alapos és megnyugtató ismerete szükséges, a sejtés, a pletyka, vagy a gyanú nem minősül annak. A bírói gyakorlat azt várja el, hogy a vizsgálat célratorőn, észszerű határidőben fejeződjön be, hiszen az azonnali hatályú felmondás rövid szubjektív határidejéből az következik, hogy a munkáltató az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges intézkedéseket a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul meg kell tennie, és nem késlekedhet a körülmények tisztázásával. Csak ha az ennek érdekében szükséges intézkedéseket kellő időben megtette, hivatkozhat arra, hogy az előírt időben élt az azonnali hatályú felmondás jogával. Ha a munkáltató folyamatosan vizsgálódott, és a szükséges intézkedéseket megtette, az intézkedéseit önmagában nem teszi szükségtelemmé az, hogy azok nem jártak eredménnyel.

[111] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2022. január 10-én szerzett tudomást a kötelezettségszegés gyanújáról, majd 2022. január 12-én vizsgálatot rendelt el és meghallgatta a felperest. 2022. január 13-án (tanú 2) meghallgatását követően január 24-én (tanú 1) írásbeli nyilatkozatát is beszerezte. A 2022. január 25-ére kitűzött felperesi meghallgatást a felperes jogi képviselőjének kérésére február 1-re tűzte ki, amelyen a felperes nem jelent meg. 2022. február 9-én az alperes és annak fenntartói képviselői egyeztettek a felperessel, majd február 10-én került sor (tanú 1) meghallgatására is. Ezt követően 2022. február 11-én került sor a felperes meghallgatására, amelyen a felperes még ígéretet tett az érintettekkel folytatott üzenetváltások becsatolására, amelyet azonban nem teljesített. Az alperes kérésére készített összegző jogi vélemény 2022. február 16-án készült el, a felmondást január 17-én közölte a felperessel. Lényeges rögzíteni továbbá, hogy a felperest 2022. január 21-én írásban értesítették a január 25-i meghallgatásáról, amelynek időpontját a felperes jogi képviselője február 7-ére vagy 8-ára kért módosítani, végül erre csak február 11-én került sor.

[112] Az alperes tudomásszerzése a jelen esetben az elrendelt vizsgálat lezárultával vette kezdetét. A vizsgálat utolsó mozzanata (tanú 1) 2022. február 10-i meghallgatása volt, még akkor is, ha az, az írásbeli nyilatkozatához képest – a felperesi álláspont szerint – nem hozott új eredményt. A vizsgálat során az alperes részéről indokolatlan késedelem nem állapítható meg, különösen arra tekintettel, hogy a felperes személyes meghallgatását – bár az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlásához ez nem szükséges – a felperes maga is elvárta, azonban annak időpontja jogi képviselője elfoglaltsága okán tolódott 2022. február 11-ig.

[113] Mindezek alapján helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy az azonnali hatályú felmondás 15 napos szubjektív határidejét a 2022. február 17-én közölt felmondással az alperes megtartotta, így ezen okból a felmondás jogellenessége nem állapítható meg.

A felmondás érdemében

[114] A felperesi hivatkozásokból kitűnően ekörben a felperes lényegében a felmondásban szereplő indokok valóságát és okszerűségét támadta.

[115] A valóság körében vitatta, hogy intim kapcsolat kialakításának szándékával közeledett volna munkatársnői felé. (Tanú 1) esetében kifejezetten vitatta még a közeledés tényét is, különösen a (település neve)-i csapatépítő kapcsán, míg (tanú 2) vonatkozásában közeledését a tanú kifejezett évődő-flörtölő, explicite fizikai vágyódást sugalló beszélgetése miatt reaktívnak és nem aktív kezdeményezőnek minősítette.

[116] Az ítéltábla e tekintetben maradéktalanul egyetért az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kifejtettekkel, azt megismételni nem kívánja. Az alperes a felmondásban foglalt indokok valóságát az érintett személyek írásbeli nyilatkozatával, valamint az érintettek tárgyaláson tett tanúvallomásával megfelelő módon alátámasztotta. A felperes ezzel szemben az öt Pp. 265. § (1) bekezdés szerinti bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Ahogy arra az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában helyesen rámutatott az általa csatolt üzenetek az érintettekkel folytatott kommunikációit nem teljeskörűen tartalmazták, abból sem a közeledés tényének teljes hiánya, sem a felperes által állított – különösen a megküldött fotókat – kíváncsnak tartó kapcsolat nem nyert bizonyítást. Mindezek alapján a felmondás indokolása a valóság követelményének megfelelt.

[117] Az azonnali hatályú felmondás okszerűsége keretében az volt vizsgálandó, hogy a felperes az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt tényállások valamelyikét megvalósította-e, azaz a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte-e, vagy tanúsított-e egyébként olyan magatartást, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[118] A felmondás ekörben egyrészt a munkatársak irányában tanúsított kötelezettségzegést, másrészt a munkáltató bizalomvesztését róta a felperes terhére, amelyeket az elsőfokú bíróság is önállóan vizsgált az okszerűség körében. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondásban felrótt több indok közül

elégseges, ha egy ok bizonyítást nyer és annak súlya miatt alkalmas a jogviszony megszüntetésre (Mfv.I.10.439/2017.).

[119] A felmondás 1. pontja kapcsán az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy a munkahelyen minden nemi kapcsolatra utaló magatartás – történjen az akár (online felület neve) üzenet formájában – alkalmas lehet a munkatárs emberi méltóságának megsértésére (Mfv.I.10.250/2010.). A jelen esetben egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes által küldött üzenetek a munkavégzéstől függetlenek, bár a két érintett vonatkozásában eltérőek, de mindenképpen személyes jellegűek voltak, míg a megküldött félmeztelen és meztelen képekkel a felperes az érintettek emberi méltóságát is megsértette. Ennek megítélésén nem változtat az hivatkozás sem, hogy kezdetben elsősorban (tanú 2)-vel közvetlen, olykor szexuális tartalmú beszélgetést is folytatott, mivel utóbb mindketten jelezték, hogy a felperes közeledésére nem tartanak igényt. A munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az Mt. 6. § (2) bekezdésében és Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában is rögzített együttműködés fogalmába tartozik. A felperes a fentiek szerinti magatartásával tehát a munkatársaival szemben őt terhelő együttműködési köteleességét, mint a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan megszegte, amely különösen a fényképek megküldésével egyben jelentős is volt, ezért okszerűen szolgált alapul a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetéséhez. Az etikai kódex hiánya kapcsán kifejtett felperesi védekezésnek a jogvita eldöntése szempontjából azért nem lehetett jelentősége, mert az alperes nem ennek megszegésére alapította az intézkedését.

[120] A felmondás 2. pontjában foglalt az alperes fenntartója kuratóriumi elnökének megküldött levél kapcsán lényeges rögzíteni, a munkaviszony bizalmi jellegéből következik, hogy a kötelezettségszegésnél és annak súlya értékelésénél is irányadó az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt magatartási zsinórmérték, amely szerint a munkavállaló a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást köteles tanúsítani nemcsak a munkavégzés során, hanem munkaidején kívül is. A munkavállalóval szemben a bizalomnak megfelelő magatartás körében a munkáltató jogos elvárása, hogy a munkaviszonyon kívül se tanúsítson olyan magatartást, amelynek hatása lehet a munkaviszonyra, annak fenntartására. Az Mt. 8. § (3) bekezdése értelmében a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. A véleménynyilvánítás szabadsága ennek megfelelően a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja csupán a munkáltató jóhírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán- vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata (14/2017. (VI. 30.) AB határozat [33]). A bizalomvesztés egy erkölcsi, etikai jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzéseken túli körülmény kell legyen. (Mfv.X.10.040/2021.)

[121] Helytállóan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a bizalomvesztés az alperes oldalán objektíve megvalósult. A felperes alperes fenntartója részére megküldött levelében megfogalmazott azon tényállításai, miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának vele szemben indított eljárása koncepciós, kreált indokon alapul, továbbá, hogy a jog és a morál keretein túl kívánja őt felmondásra kényszeríteni alkalmas volt arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója eljárásának jogszerűségébe vetett bizalmat

megingassa, vezetőjének alkalmasságával kapcsolatos álláspontja pedig arra, hogy a fenntartónál kialakított bizalmát csorbítsa, amely jogszerűen vezetett a munkáltatónak a bizalomvesztésen alapuló munkaviszony megszüntetéséhez is.

[122] A fentiekből következően az ítéltábla a Pp 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkör keretében nem látott lehetőséget arra, hogy az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetésre jusson.

[123] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[124] Az alaptalanul fellebbező felperest az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a jogi képviselővel eljáró alperes perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét az Ükr. 3. § (2) bekezdés a) pontja, (5) bekezdése, 4/A. § (1) bekezdése alapján kerekítve állapította meg, amely összeget áfa terhel.

[125] A peresztes felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a feljegyzett másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 525. §, 95. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés és 46. § (1) bekezdés].

[126] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2025. július 10.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Tolna András s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró