



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.016/2022/7.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Borsányi Brigitta ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Koltay Zsolt ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 14.M.70.197/2020/36.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 14.M.70.197/2020/37.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 156 115 (százötvenhatezer-száztizenöt) forint perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 393 360 (háromszázkilencvenháromezer-háromszázhatvan) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes titkársági ügyintézőként állt az alperes alkalmazásában. Közvetlen munkatársa volt (tanú 1), (tanú 2), (tanú 3), (tanú 4) és (tanú 5). Mindannyian egy helyiségben, az iktatóban dolgoztak.

[2] A felperes a Kontroller projekt résztvevőjeként ellátott feladataihoz a munkahelyi vezető tudta nélkül, az alperes informatikai szabályzata, valamint a helyben kialakult általános magatartási normák tiltása ellenére felhasználta fia, (tanú 2) felhasználónevét és jelszavát.

[3] A felperes és (tanú 1) kollégájukat, (tanú 5)-öt lealacsonyító módon jellemezve, huzamosabb időn keresztül, több alkalommal ellenséges, sértő jelzőkkel illették oly módon, hogy az mások előtt nyilvánvalóan (tanú 5)-re értendő volt, ez a magatartás a munkatársak közötti hangulatot megrontotta.

[4] 2020. március 4-ét követően (tanú 5) táppénzes állományba került.

[5] Az alperes 2020. március 24-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolásban az alábbiakat róta terhére:

- közvetlen vezetője többszöri felszólításra sem tett eleget együttműködési kötelezettségének,

- rendszeresen (tanú 2) adatait használja az informatikai rendszerbe történő belépéséhez, ami sérti a társaság Sz-14 számú Informatikai Folyamatok Szabályzat (Szabályzat) 2.5.3.1. pontját,

- munkatársaival szemben rendszeresen összeférhetetlen magatartást tanúsít, ellenséges, sértő hangnemet használ, így ezen magatartásának következtében a közös együttműködésre alkalmatlan munkahelyi légkör alakult ki.

A kereset és az ellenkérelem

[6] A munkáltatói intézkedéssel szemben a felperes keresetet terjesztett elő. Kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként elmaradt jövedelemben megnyilvánuló kártérítés címén 3 117 060 forint, végkielégítés címén 1 800 000 forint és ezen összegek után 2020. április 1-től számított törvényes késedelmi kamat, valamint perköltsége megfizetésére.

[7] Kártérítési igénye jogalapjaként a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt. 64. § (1) bekezdés b), c) pontjait, (2) bekezdését, 66. § (1) bekezdését, 78. § (1) bekezdés a), b) pontját, (3) bekezdését, a 82. § (1), (2) bekezdését, valamint a 77. § (3) bekezdés f) pontját jelölte meg.

[8] Érvelése szerint a felmondásban szereplő első indok, nem világos, mert nem tartalmaz konkrétumot, így nem tesz eleget az MK 95. számú állásfoglalásban megfogalmazott követelményeknek. Utalt emellett e körben a valóság és okszerűség hiányára is.

[9] A második indokkal kapcsolatban az okszerűség hiányára hivatkozott. Elismerte, hogy (tanú 2) adataival lépett be az iktatóprogramba, kiemelte azonban egyrészt, hogy az informatikai rendszer túl általános megfogalmazás és nem azonos az iktatóprogrammal, másrészt ha nem így járt volna el, a munkáját nem tudta volna megfelelően elvégezni. Kifogásolta, hogy az azonnali hatályú felmondás nem ad magyarázatot arra, hogy miért kellett emiatt a munkaviszonyát megszüntetni, álláspontja szerint ugyanis abból nem derül ki, mi az a kötelezettségszegés, ami megalapozná azt. Hangsúlyozta, fia adatait már tavaly óta használja, és erről közvetlen felettese is tudott.

[10] Az indokolás harmadik pontjával kapcsolatban mind a világosság, mind a valóság, mind az okszerűség hiányára hivatkozott, kifejtve, hogy nem tudja pontosan, az alperes mire gondolt, mert ő a munkatársaival jó kapcsolatot ápolt, a kollégák közül egy embernek volt rossz a viszonya valamennyi kollégájával, vele azonban konfliktusba nem került, nem viselkedett és nem is beszélt sértően.

[11] Kártérítés iránti keresete összegszerűségét havi 300 000 forintos távolléti díjjal számította ki, melyből levonta a részére folyósított álláskeresői járadék összegét. A végkielégítés iránti igényét hat havi összegű távolléti díjjal számolta.

[12] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását, és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte. A kereset jogalapját és összecszerűségét is vitatta.

[13] A jogalap körében összességében állította, hogy a munkaviszony megszüntetésének okai a felmondás indoklásából világosan kitűnnek, a felmondás indokai valósak és okszerűek, azaz a felmondás jogszerű.

[14] A felmondás első indokával kapcsolatban részletes nyilatkozatot felhívás ellenére sem tett, csupán a felperes munkatársaival szemben tanúsított, a munkavégzést ellehetetlenítő magatartására utalt.

[15] A második indokkal kapcsolatban hangsúlyozta, az iktatórendszer az informatikai infrastruktúra részét képezi. A Szabályzat 2.5.3.1. pontját idézve rámutatott, hogy a felhasználó a jelszavát köteles titokban tartani, és ha bármilyen jel arra mutat, hogy a jelszó illetéktelen kézbe jutott, a munkavállalónak azonnal meg kell azt változtatni és értesítenie kell az informatikai, biztonsági felelőst. Kiemelte, a felhasználók hozzáférését a jogosultsági rendszer szabályozza, ez alapján lehetőség van arra, hogy a felhasználók egymást helyettesítsék. Ennek beállítása után megoldható, hogy a helyettesített felhasználó feladatait egy másik felhasználó is elvégezhesse, azonban a helyettesítés beállításának kérése a munkahelyi vezetőn keresztül történhet.

[16] Álláspontja szerint a Kontroller projektből adódó feladatok ellátása érdekében nem volt szükség másik munkavállaló felhasználónevének és jelszavának használatára, sőt helyettesítésére sem. A közvetlen felettese nem tudott arról, és nem hagyta jóvá a felperes azon eljárását, hogy a feladatait úgy hajtsa végre, hogy az iktatóprogramba (tanú 2) munkavállaló adataival, felhasználónevével és jelszavával lépjen be. Érvelése szerint az informatikai szabályzatot összességében kell értékelni, és megvalósul annak megsértése más jelszavának használatával mind az átadó, mind az átvevő részéről.

[17] A harmadik indokkal kapcsolatban fenntartotta, hogy a felperesnek (tanú 5)-tel rossz munkahelyi kapcsolata alakult ki, vele több alkalommal beszélt és viselkedett sértő módon.

[18] A kereset összecszerűségét azzal az indokkal vitatta, hogy 2020. március 4-én kelt munkáltatói intézkedés szerint havi 50 000 forinttal csökkentette a felperes alapbérét hat hónap időtartamra.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[19] A Szolnoki Törvényszék 14.M.70.197/2020/36. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 312 233 forint perköltséget, továbbá rendelkezett arról, hogy a perben felmerült 295 000 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[20] Az azonnali hatályú felmondás első indokával kapcsolatban megállapította, hogy az a világos és valós indokolás követelményének nem felelt meg, hisz maga az alperes sem tudott nyilatkozni arról, hogy a felperes számára mikor közöltek többszöri felszólítást, illetve milyen együttműködési kötelezettségnek nem tett eleget.

[21] A második indokkal kapcsolatban kifejtette, hogy azt a felperes sem vitatta, hogy (tanú 2) felhasználónevével és jelszavával lépett be a programba, (tanú 6) és (tanú 7) tanúk vallomása pedig cáfolta azt a felperesi érvelést, hogy a közvetlen vezetője tudott volna erről.

[22] (tanú 4), (tanú 1) és (tanú 3) tanúk vallomásából megállapította, hogy a Kontroller projekthez mindenki külön jelszóval, külön felhasználónévvel rendelkezett, nem merült fel az, hogy másnak a felhasználónevével, vagy jelszavával kelljen bejelentkezni, nem volt szükség arra, hogy a munkavállalók felhasználónevvel és jelszóval adják egymásnak a feladataikat. Ha segítségre volt szükség, az helyettesítés útján megoldható volt. (tanú 8) tanú az alperes kérésére kimutatást készített, melyből kitűnt, hogy a felperes gépén (tanú 2) felhasználónevével – akár naponta többször is – történt belépés a rendszerbe.

[23] Nem találta megalapozottnak a felperes azon hivatkozását, hogy az informatikai szabályzatból nem a felperes, hanem (tanú 2) kötelezettségszegésére lehet következtetni azon az alapon, hogy a felhasználónevét és jelszavát ő adta át. A bíróság álláspontja szerint ugyanis bár az alperes Szabályzata kifejezetten a jelszó átadását tiltja, és annak hivatkozott a 2.5.3.1. pontja szerint a felhasználó felelősségét elsősorban a számlázó rendszerben határozza meg, a „józan ész” alapján a jelszó titokban tartásának kötelezettségét szegte meg a felperes azzal is, hogy a belső utasítás és munkáltatói elvárás ellenére más felhasználónevét és jelszavát használta.

[24] Nem értett egyet a bíróság a felperes azon érvelésével sem, hogy az azonnali hatályú felmondásból annak is ki kell derülnie, hogy a munkavállaló munkájára a felmondásban felhozott indok következtében miért nincs szükség. Lényegében arra mutatott rá, hogy az azonnali hatályú felmondásból nem annak kell kiderülni, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, hanem hogy az megfelel-e az Mt. 78. § (1) bekezdésben foglalt feltételeknek.

[25] A harmadik indokkal kapcsolatban megállapította, hogy a felperes (tanú 5)-re nézve sértő, ellenséges hangnemet használt. A felperes ezen stílusáról a munkáltatói jogkör gyakorlója már 2020. március 4-i alaphér csökkenést eredményező munkáltatói intézkedés meghozatalakor tudomással bírt, ekkor felhívta (tanú 1) és a felperes figyelmét az ilyen stílus elkerülésére. A fegyelmi intézkedést követően a felperes nem hagyott fel ezzel a magatartásával. 2020. március 5-től (tanú 5) táppénzes állományba került, annak okaként a felperes sértő magatartását jelölte meg. Az iktatóban a hangulat – függetlenül attól, hogy csak kifejezetten (tanú 5)-re nézve hangzottak el bántó, sértő kifejezések a felperestől – nyomasztó volt, a munkájukra nem tudtak megfelelően koncentrálni a munkavállalók, azonban ez a hangulat a felperes távozásával megszűnt.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[26] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes élt fellebbezéssel, amelyben kérte, hogy az ítéltábla változtassa meg az elsőfokú bíróság ítéletét, és a keresetének adjon helyt, továbbá kötelezze az alperest a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján 50 000 forint perköltség viselésére.

[27] Érvelése szerint az azonnali hatályú felmondás második pontjához – belépés az informatikai rendszerbe (tanú 2) jelszavával – tartozó indokolás nem ad magyarázatot arra, hogy mi az a kötelezettségszegés ami az intézkedést megalapozza.

[28] Egyrészt ugyanis a munkáltató szabályzata kifejezetten a jelszó átadását tiltja, ez alapján nem követett el szabálysértést, hisz nem adott át semmilyen jelszót senkinek. Másrészt az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a jogkörén azzal az indoklással, hogy szabályszegést követ el az is, aki a tiltás ellenére más felhasználónevét és jelszavát használja. Ezzel ugyanis olyan magyarázatot fűzött a felmondáshoz, ami nem is szerepel a felmondási indokok között. Harmadrészt a Szabályzat 2.5.3.1. pontja szerint a felhasználó felelősségét a jelszó használatával kapcsolatban elsősorban a számlázó rendszerben határozza meg, ő pedig az iktató programba lépett be (tanú 2) adataival.

[29] Hangsúlyozta azt is, hogy az iktatóprogramba (tanú 2) adataival már tavaly óta belépett, és erről közvetlen felette is tudott.

[30] További érvelése szerint kötelezettségszegés akkor vezethet munkaviszony megszüntetéséhez, ha emiatt a munkavállalóval már nem lehet együtt dolgozni, tehát a munkaviszony megszüntetése a munkáltatóra nézve káros állapotot szüntet meg. Ő viszont a terhére rótt magatartással a gyorsabb és hatékonyabb munkavégzést segítette elő, ebből a munkáltatónak előnye származott. Álláspontja szerint tehát önmagában az, hogy szabályt segett meg azért, hogy jobb munkát végezzen, nem alapozhatja meg a munkaviszony megszüntetését. Ennek okán nem tartotta logikusnak az elsőfokú bíróság által ítéletének [52] bekezdésében rögzített okfejtést.

[31] A harmadik felmondási indokkal kapcsolatban lényegében arra utalt, hogy nem állapítható meg, hogy ő tanúsította az e pontban terhére rótt magatartást. E körben előadta, hogy a tanúvallomásokban az hangzott el, hogy „a (két keresztnév)” ((tanú 1) és a felperes) mondott olyan állításokat, amelyet (tanú 5) magára vett, de pontosan senki nem tudta meghatározni azt, hogy a „(két keresztnév)” közül ki és mit mondott. (tanú 5) sem állította, hogy közvetlenül mondott volna neki olyan sértő kijelentést, amely miatt a munkaviszonyát meg kellett szüntetni. Az előbbiekkal kapcsolatban a munkáltató nem figyelmeztette, és nem vonta felelősségre, minden intézkedéscsoportosan történt, mégis az ő magatartására voltak lekövetkeztetések, ami nem felel meg a jogszabályoknak. Egyik tanú sem támasztotta alá, hogy a magatartása és hangneme sértő, illetve összeférhetetlen lenne, ezért az azonnali hatályú felmondás indokolása e körben sem felel meg a jogszabályi követelményeknek.

[32] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyását, és a felperest perköltség viselésére kötelezését kérte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a alapján.

[33] Az indokolás második pontjával kapcsolatban kifejtette, hogy a Szabályzat rendelkezését összességében kell értékelni. A Szabályzatból megállapítható, hogy a munkavállalók, így a felperes is saját felhasználónevét és jelszavát köteles használni, és kötelesek ezeket titokban tartani. A titokban tartási kötelezettség kiterjed az adatok átadásának és átvételének tilalmára is. Ezt a kötelezettséget csak úgy lehet megszegni, ha az adatok jogszerű birtokosa azokat illetéktelen személy részére átadja, aki az átadással egyidejűleg az adatokat átveszi. A kötelezettségszegés során szükségszerűen két személy jár el, akik együttes magatartása valósítja meg a szabályzatban előírt kötelezettségek megszegését.

[34] A munkavégzés hatékonyságára vonatkozó felperesi előadások nem teszik jogszerűvé a szabályzat és a munkáltatónál kialakult általános magatartási normák rendelkezéseinek megszegését különös tekintettel arra, hogy a munkáltató biztosította a helyettesítések informatikai adatvédelmi szempontok figyelembevételével történő jogszerű megoldását. A munkahelyi vezetőn keresztül a rendszergazdától lehetett kérni helyettesítés beállítását, és ezt a felperes elmulasztotta.

[35] Az azonnali hatályú felmondás harmadik pontjával kapcsolatban előadta, hogy a bizonyítási eljárás eredményeként megállapítható volt, hogy a felperes által használt sértő kifejezések beazonosíthatóan (tanú 5)-re vonatkoztak, nem pedig általánosságban elhangzott kijelentések voltak. Ezen sértő kifejezések miatt az iktatóban nyomasztó munkahelyi légkör alakult ki, erre tekintettel az ott dolgozó munkavállalók nem tudtak a munkájukra koncentrálni. Ez a helyzet a felperes munkaviszonya megszüntetését követően kedvező irányba változott, jelenleg a munkavégzés megfelelően történik.

Az ítéltábla döntés és annak indokai.

[36] A fellebbezés alaptalan.

[37] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülvizsgálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[38] Az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes. Az ítéltábla a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra tekintettel az alábbiakat emeli ki.

[39] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának első pontjával kapcsolatos ítéleti megállapítást egyik fél sem sérelmezte, így annak vizsgálata nem képezte a másodfokú eljárás tárgyát.

[40] Tévesen hivatkozott azonban a felperes arra, hogy nem derül ki, milyen kötelezettségszegést ró a munkáltató a terhére az azonnali hatályú felmondás indokolásának második pontjában.

[41] Az azonnali hatályú felmondás egyértelműen rögzítette, hogy a felperes „rendszeresen (tanú 2) adatait használja az informatikai rendszerbe történő belépéshez. A Társaság Informatikai Szabályzatának 2.5.3.1. pontja tartalmazza a jelszó kezelésére vonatkozó előírásokat, amelyet a Munkavállaló rendszeresen nem tart be.”

[42] E körben az elsőfokú bíróság – a felperes téves hivatkozásával szemben – helyesen értékelte a Szabályzatot és a tanúvallomásokat az alábbiak miatt.

[43] Tény, hogy a Szabályzat 2.5.3.1. pontja – ahogy a felperes is hivatkozott rá – a felhasználó felelősségét elsősorban a számlázó rendszerben határozza meg, az „elsősorban” kifejezés azonban azt jelenti, hogy nem kizárólagosan a számlázó rendszerre vonatkozik a tiltás, hanem más rendszerekre, alkalmazott programokra, így az iktatóprogramra is. Ez önmagában alapot adott arra, hogy az elsőfokú bíróság e rendelkezésből következtessen arra, hogy az abban megfogalmazott tiltás irányadó a felperes magatartásával érintett programra is.

[44] Emellett egyetértett az ítéltábla az alperes azon érvelésével, hogy a Szabályzat rendelkezéseit összességében kell értelmezni. Bár az azonnali hatályú felmondás indokolása annak csak a 2.5.3.1. pontját nevesíti, ez nem zárja ki a további, a megnevezett rendelkezéssel összefüggő, annak értelmezését segítő rendelkezések figyelembevételét.

[45] Az alperes Szabályzata Általános Részének 1.1. pontja szerint a folyamatleírás célja a Társaság informatikai rendszereinek folyamatos és biztonságos működésének biztosítása, az ehhez szükséges üzemeltetői, illetve vezetői teendők és felelősségi körök meghatározásával. A szabályzat ezen pontjából és annak további rendelkezéseiből kitűnik, hogy a számlázó rendszer és az iktató program az informatikai rendszer része. Az azonnali hatályú felmondás a felperes terhére az „informatikai rendszerbe” más jelszával történő belépést róta fel, amelynek része az iktató program is. Ez pedig megerősíti a 2.5.3.1. pont [43] bekezdés szerinti értelmezését.

[46] Az előbbieken túlmenően a Szabályzat 2.5.2. pontja szerint az azonosítókat az informatikai terület rendszergazdái kezelik. Az azonosítók létrehozásakor törekedni kell arra, hogy az azonosítók egyértelműen hozzá legyenek rendelve a kívánt egyénhez, csoporthoz vagy eszközhöz. A Szabályzat 2.5.3. pontjának első mondata pedig rögzíti, hogy a hitelesítésre szolgáló eszközök (továbbiakban: a jelszavak) a felhasználó számítógépes szolgáltatásokhoz való hozzáférési jogosultságának hitelesítésére szolgálnak. Ugyanezen pont a jelszógondozási folyamattal kapcsolatban előírja, hogy a felhasználókat az SZ-14-B-01 Felhasználói Informatikai Biztonsági Rend nyomtatvány aláírásával kötelezni kell arra, hogy vállalják a számukra kiadott, vagy általuk képzett jelszavak titokban tartását. A Szabályzat e két utóbbi pontja tehát azt is igazolja, hogy a tiltás nem csak a jelszó átadására, hanem annak átvételére, más általi megismerésére is vonatkozik. Ebből következően pedig az elsőfokú

bíróság nem terjeszkedett túl a jogkörén és nem fűzött az azonnali hatályú felmondáshoz olyan új indokolt, ami nem volt abból kiolvasható.

[47] A felperes 2019. december 18-án munkatársaival Információ biztonság-tudatossági képzésen is részt vett, ahol hangsúlyozták, hogy

- „az informatikai személyazonosság „kulcsa” a jelszó. A jelszó megosztása másokkal tilos!”

- „felhasználónevet átadni, átvenni, vagy más felhasználónevet használni szigorúan tilos!”

[48] A Szabályzatból és az azzal összhangban álló képzési anyagból tehát egyértelműen és félreérthetetlenül kitűnik, hogy a felhasználónév és a jelszó titokban tartása minden területre, és minden munkavállalóra vonatkozott, ezt a szabályt szegte meg a felperes (tanú 2) felhasználónevének és jelszavának használatával.

[49] A tanúk szintén igazolták azt a munkáltatónál ismert elvárást, hogy mindenki csak a saját felhasználónevével, illetve jelszavával dolgozzon. Erre utal a tanúvallomások azon fordulata is, hogy szükség esetén a helyettesítés rendjét a munkáltató szabályozta, nyilvánvalóan annak érdekében, hogy helyettesítés esetén egymás felhasználónevet és jelszavát ne kelljen használni.

[50] Mindezekből helytállóan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy ha valaki más jelszavát megismeri, akkor ezen jelszó használatával maga is szabályszegést követ el.

[51] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy a felperes közvetlen vezetőjének nem volt tudomása arról, hogy a felperes feladata elvégzéséhez (tanú 2) felhasználónevet és jelszavát is használja. A felperes által bejelentett tanúk nem támasztották alá azt a felperesi állítást, hogy a közvetlen felettes ezt tudta volna, az alperes által bejelentett tanúk egyike ((tanú 6)) pedig kifejezetten cáfolta azt. (tanú 7) tanú ugyan kifejezett cáfolatot nem adott elő ezzel kapcsolatban, de összességében az ő tanúvallomásából is arra lehetett következtetni, hogy a felettesnek nem volt tudomása ezen kötelezettségszegésről.

[52] A tanúk az előbbiekhöz magyarázatul hozzáfűzték, hogy nem volt szükség arra, hogy más felhasználónevet, vagy jelszavát használja a felperes, mert ha segítségre lett volna szüksége bárkinek, akkor azt helyettesítés útján meg lehetett volna oldani. E magyarázat miatt – az egyébként is összességében egybehangzó – tanúvallomások hitelessége nem volt megkérdőjelezhető.

[53] Nem helytálló a felperes fellebbezési érvelése azzal kapcsolatban sem, hogy nem logikus az ítélet [52] bekezdésében írt indokolási rész. Kétségtelen, hogy e bekezdés bonyolult megfogalmazású, de ennek ellenére egyértelműen kitűnik belőle, hogy az elsőfokú bíróság azt tartotta perdőntőnek, hogy a munkáltatói intézkedés megfelel-e az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjának. E jogszabályi rendelkezés a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű, szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegését, vagy a

munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás tanúsítását szankcionálja, e körben nem értékeli a munkavégzés eredményességét. Nincs tehát jelentősége annak, hogy a felperes (tanú 2) felhasználónevének és jelszavának használatával a hatékonyabb, határidőben történő munka befejezését segítette elő, hiszen magatartásával a jelszó használatával kapcsolatos szabályzatot és munkáltatói elvárást megszegte, ezzel pedig kimerítette az azonnali hatályú felmondás alkalmazásához az Mt.78.§ (1) bekezdés a) pontjában meghatározott feltételeket.

[54] Alapítan a felperes harmadik felmondási indokkal kapcsolatos azon hivatkozása is, hogy minden egyes tanúvallomásban az hangzott el, hogy a „(két keresztnév)” mondott olyan állításokat, amelyeket (tanú 5) magára vett. A „(két keresztnév)” kifejezésből ugyanis következik, hogy nemcsak (tanú 1), hanem a felperes is tett megjegyzéseket (tanú 5)-re, így ezen érvel nem tudja kimenteni magát, hiszen az nem cáfolja annak bizonyítottságát, hogy sértő, bántó megjegyzéseket tett (tanú 5)-tel kapcsolatban.

[55] (tanú 4) tanúvallomása is cáfolta a felperes által előadottakat. A tanú vallomása szerint, a felperes és a „másik Ági” bántják a kolléganőjüket, „klikkesedés” történik, és mások is csúnyán beszélnek (tanú 5)-tel.

[56] Tévesen hivatkozott arra is a felperes, hogy (tanú 5) maga sem állította, hogy neki közvetlenül sértő kifejezést mondott volna. (tanú 5) ugyanis azt adta elő, hogy a felperes és (tanú 1) Ági volt az, akik részéről a megjegyzések, csipkelődések elhangzottak. A tanú kifejezetten állította, hogy a felperes mondta neki mindenki előtt, hogy „egy ilyen ember, mint én egy féreg, és azt agyon kellene taposni” „biztosan te kaptad meg mindenki béremelését, de akkor én kiszaggatom a hajadat”, ez pedig cáfolja a felperes előbbi érvelését.

[57] Alapítanul hivatkozott a felperes arra, hogy a munkáltató korábban nem figyelmeztette a magatartásával kapcsolatban. A felperes előadása és a tanúvallomások igazolják, hogy a munkáltató 2020. februárjában összehívta a dolgozókat, és felhívta a figyelmüket arra, hogy a munkájukra koncentráljanak, kerüljék a nem megfelelő hangnemet, majd a konfliktuskezelés részeként javasolta coach igénybevételét, amellyel a felperes is élt. A figyelemfelhívás valóban nem személyre szólóan történt, de a munkáltató így is kinyilvánította a véleményét és a jövőre vonatkozó elvárását az iktatóban uralkodó helyzettel kapcsolatban. A felperesnek lehetősége volt arra, hogy a megbeszéléseket követően változtasson a magatartásán, és elősegítse a feszültségmentes munkahelyi légkör kialakítását, de a felperes továbbra is sértő kifejezésekkel illette (tanú 5)-öt.

[58] Az előbbieik alapján az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokból helyesen vonta le azt a következtetést, hogy a felperes összeférhetetlen magatartást tanúsított, sértő, bántó megjegyzéseket használt (tanú 5)-tel kapcsolatban, a viselkedése a figyelemfelhívás után sem változott, a hangulat az iktatóban nyomasztó volt, és ezen ok is lehetetlenné tette a munkaviszonya további fenntartását.

[59] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a kereset elbírálásához szükséges tényállást kellő mértékben feltárta, azt a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg és abból helytálló következtetésre jutott, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés értelmében helybenhagyta.

[60] A másodfokú eljárásban az alperes a perköltséget a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a alapján megbízási szerződés csatolása nélkül kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselő áfa fizetésére köteles. Az ítéltábla az ügyvédi munkadíjat 4 917 060 forint pertárgyérték alapján – az 5. § figyelembevételével – 122 925 forint, valamint 33 190 forint áfa összegben állapította meg és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest a másodfokú eljárással kapcsolatban felmerült költség fizetésére.

[61] A 4 917 060 forintos pertárgyérték figyelembevételével a 393 360 forint összegű illeték megállapítása az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdésén alapul azzal, hogy a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága miatt a le nem rótt fellebbezési illeték a Pp. 102. § (1) bekezdése, a Pp. 525.§-a és a 83. § (1) bekezdése alapján marad az állam terhén.

Szeged, 2022. december 6.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Gál Attila s.k.

Dr. Bálint Attila s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró