



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.004/2025/8.

A felperes: Felperes1

(Cím2.)

A felperes képviselője: Fejér Ügyvédi Iroda

(képviselő: dr. Fejér Ágnes ügyvéd,
cím9)

Az alperes: Alperes1

(Cím3)

Az alperes képviselője: Hetzmann Ügyvédi Iroda

(képviselő: dr. Hetzmann Albert ügyvéd, cím10)

A per tárgya: Munkaviszony megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Tatbányai Törvényszék, 52.M.70.001/2024/27.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 31.

Ítélet

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét teljes egészében megváltoztatja, a felperes keresetét elutasítja.

Az ítéltábla mellőzi az elsőfokú ítélet alperest perköltség és le nem rótt illeték fizetésére kötelező rendelkezését, egyben kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1.268.730 (egymillió-kettőszázhatvanhárcezer-hétszázharminc) forint együttes első-, és másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 724.131 (hétszázhuszonnégyezer-egyszázharmincegy) forint kereseti illeték és 663.224 (hatszázhatvanháromezer-kettőszázhuszonnégy) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

[1] A másodfokú bíróság által irányadónak tekintett tényállás szerint a felperes 2011. március 1. napjától állt munkaviszonyban alperessel gépkezelő munkakörben. A felperes 2023. november 28. napján reggel 7 órakor a laboratóriumba érkezve az ott dolgozó munkatársnőjével, tanú4vel beszélgetést kezdeményezett, majd hirtelen közelebb lépett hozzá és azt kérdezte, hogy: „megmutassam a kukimat?” A felperes a kérdést megismételte, miközben tanú4 sietve távozott mellőle. Ezt követően a felperes elhagyta a labort.

[2] Az alperes 2023. december 1. napján kelt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert a felperes munkaidejében a munkahelyén munkatársnőjét meg nem engedhető módon zaklatta; ez a magatartás a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Az azonnali hatályú felmondást képviselő cégvezető megkísérelte átadni a felperesnek, aki az irat átvételét megtagadta, ezért azt az alperes postai úton küldte meg részére. Az azonnali hatályú felmondás közlésekor a felperes és képviselő cégvezető voltak jelen, amikor a cégvezető azt a szóbeli tájékoztatást adta felperesnek, hogy munkaviszonya megszüntetésének oka, hogy a felperes Névl nevű munkatársnőjét vegzálta.

[3] A felperes módosított kereseti kérelmében az azonnali hatályú felmondás jogellenességére hivatkozással kötelezni kérte az alperest 1.719.575 forint felmondási időre járó távolléti díj, 2.039.976 forint végkielégítés, 4.530.751 forint elmaradt jövedelem, valamint ezen összegek után 2023. december 1. napjától a kifizetés napjáig számított késedelmi kamat megfizetésére. A felperes kérte az alperes perköltségben történő marasztalását is.

[4] A felperes keresetlevelében előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás számára nem értelmezhető, nem felel meg a valóságnak, és nem okszerű, mert az abban megjelölt magatartást nem valósította meg: munkatársnőjét semmilyen formában sem zaklatta, oly módon pedig végképp nem, amely munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tette. A felperes hangsúlyozta, alperes az azonnali hatályú felmondás indokolásában nem jelölte meg, hogy mi

volt felperes kifogásolt magatartása, mi volt munkaviszonya megszüntetésnek konkrét oka; ezzel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalására hivatkozott.

[5] A felperes előadta, hogy az alperes által felvett jegyzőkönyvről az ellenkérelemből szerzett tudomást. Az alperes a felperest nem hallgatta meg, a jegyzőkönyv létezéséről nem tájékoztatta, a felperes a tanúk meghallgatásakor nem volt jelen, és arról sem tudott, hogy a tanúk az alperesnek nyilatkozatot tettek. Ezzel az alperes megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdés szerinti együttműködési kötelezettségét. Az alperes a felmondás közlésekor az azonnali hatályú felmondás kettő példányát akarta átadni részére –, a jegyzőkönyv azonban nem került szóba a felperes és képviselői cégvezető között. A cégvezető annyit közölt felperessel, hogy a felperes vegzálta Névlt. A felperes az azonnali hatályú felmondás aláírását azért tagadta meg, mert ügyvéddel kívánt konzultálni. A felperes álláspontja szerint a jegyzőkönyv tartalmát az azonnali hatályú felmondásban részletezni kellett volna, továbbá a jegyzőkönyvet az azonnali hatályú felmondással együtt postázni kellett volna a felperes részére.

[6] A felperes előadta, hogy nem felel meg a valóságnak, hogy tanú4t zaklatta, 2023. november 28-án nem is beszélt tanú4vel, kizárólag november 29-én. A felperes álláspontja szerint tanú4 tanúvallomásaiban említett mondat egyébként sem minősíthető olyan magatartásnak, zaklatásnak, mely a munkaviszony továbbiakban történő fenntartását ellehetetlenítené, és alapos okot szolgáltatna egy azonnali hatályú felmondásra. Figyelemmel arra is, hogy tanú4 úgy nyilatkozott, hogy a mondat elhangzását követően nem ijedt meg, csak mérges lett, így a tanú nem zaklatásként élte meg a helyzetet, a történeteket csak a későbbiekben bekapcsolódó tanúk színezték tovább.

[7] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

[8] Az alperes ellenkérelme indokolásaként előadta, hogy a felperes 2023. november 28-án reggel 7 órakor munkaidőben a laboratóriumba érkezve szexuálisan zaklatta a laboratóriumban dolgozó munkatársnőjét, tanú4t. Az esetről készült jegyzőkönyv igazolja, hogy a felmondást alátámasztó indok, a szexuális jellegű zaklatás megtörtént. Az alperesnél munkáltatói jogkört gyakorló ezt a magatartást olyan súlyúnak értékelte, amely megalapozza az azonnali hatályú felmondást. Az alperes álláspontja szerint a felperes munkaviszonyát nem lehetett fenntartani, mert a felperes ezen viselkedése zavaró, káros hatással volt a munkakörnyezetre és a munkavállalókra. A kifogásolt magatartás továbbá teljes mértékben ellentétes a munkahelyi normákkal és azokkal az értékekkel, amelyeket az alperes képvisel. A zaklatás sérti az áldozat alapvető emberi és munkahelyi jogait, beleértve a méltóságot, a biztonságot és az egyenlőséget. Az alperes kifejtette továbbá, hogy a munkáltató felelőssége biztosítani a munkavállalók biztonságát a munkahelyen, és egy munkavállalói zaklatás súlyosan veszélyeztetheti mások fizikai és mentális egészségét.

[9] Az alperes hivatkozott az Mt. 52. § (1) d) és e) pontjaira, amelyek szerint a munkavállaló köteles a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, és munkatársaival együttműködni. Hivatkozott a Kúria Mfv.10.383/2018/9. számú határozatára is, amely hasonló ügyben született, és megerősíti alperes felmondásának jogszerűségét.

[10] Az alperes szerint az azonnali hatályú felmondás egyértelműen és konkrétan meghatározza, hogy a felperesnek mi volt az a magatartása – munkatársnő nem megengedett módon történő zaklatása –, ami miatt a felmondásra sor került. képviselő cégvezető az azonnali hatályú felmondás közlésekor a felmondás alapjául szolgáló tényeket ismertette felperessel, és a jegyzőkönyvet is elétárta. A felperes a felmondást nem volt hajlandó átvenni, ezzel együttműködési kötelezettségét megsértette, ezért nem hivatkozhat arra, hogy nem tudta miért került sor a munkaviszonya megszüntetésére.

[11] Az alperes a felperes kereseti kérelmének összecszerűségét nem vitatta.

[12] Az elsőfokú bíróság az 52.M.70.001/2024/27. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.719.575 forint felmondási időre járó távolléti díjat, 2.039.976 forint végkielégítést, továbbá 4.530.751 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést, valamint ezen összegek után 2023. december 1. napjától a kifizetés napjáig járó késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 160.536 forint perköltséget, 499.650 forint feljegyzett eljárási illetéket és megállapította, hogy 224.481 forint feljegyzett eljárási illeték az állam terhén marad.

[13] Az elsőfokú bíróság határozatát az Mt. 64. § (1) a) pontja, (2) bekezdése, az Mt. 70. § (1), (3) bekezdései, az Mt. 77. § (3) c) pontja, az Mt. 78. § (1) és (4) bekezdései, az Mt. 82. § (1) - (3) bekezdései alapján hozta meg.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás nem tartalmaz utalást arra vonatkozóan, hogy annak része a 2023. november 29. napján felvett jegyzőkönyv. Az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes a jegyzőkönyv tartalmát a perindítás előtt megismerhette, ezért az elsőfokú bíróság eljárása során kizárólag az azonnali hatályú felmondás indokolását vizsgálta.

[15] Az elsőfokú bíróság a felmondás indokolása vonatkozásában utalt a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalására, melynek értelmében az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. Ennek a követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint azzal, hogy az alperes azonnali hatályú felmondásának indokolása nem jelölte meg, hogy a felperes kivel szemben, mikor tanúsított kifogásolható magatartást, továbbá, hogy a nem megengedhető zaklatás pontosan milyen magatartást jelöl, nem felel meg a világosság követelményének. Az alperes cégvezetőjének az azonnali hatályú felmondás közlésekor adott azon szóbeli tájékoztatása, hogy a munkaviszony megszüntetésének oka az volt, hogy a felperes a „Névt vegzálta” szintén nem teszi világossá az írásban közölt egyoldalú jognyilatkozat indokolását. Az a körülmény, hogy a perbeli

tanúvallomások a jegyzőkönyvben foglalt magatartás valóságát igazolja nem elegendő ahhoz, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásának világosságát pótolja.

[17] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában nyomatékosan kiemelte, hogy a jegyzőkönyvben rögzített munkavállalói magatartás nem megengedhető zaklatásnak minősül, amely alapján a munkáltató jogszerűen szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással az ilyen magatartást tanúsító munkavállaló munkaviszonyát, azonban az alperes által közölt azonnali hatályú felmondás a jegyzőkönyvben rögzítetteket nem tartalmazza, ezért az nem felel meg a világosság követelményének, az abban foglalt konkrét esetre felismerhető módon nem utal, a kifogásolt magatartást túlzottan általános jelleggel határozza meg. Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét a világosság hiányára figyelemmel a valóságosság és az okszerűség követelményének való megfelelés szempontjából nem vizsgálta, és megállapította, hogy az alperes azonnali hatályú felmondása jogellenes.

[18] Az alperes határidőben előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen a Pp. 381. § alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését kérte és az elsőfokú bíróság új határozat hozatalára utasítását, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság súlyosan megsértette az eljárás szabályait. Másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság utasítsa el a felperes keresetét. Az alperes kérte továbbá a felperes perkötségben való marasztalását.

[19] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az alperes által szolgáltatott bizonyítékokat, a felmondás alapját képező jegyzőkönyvet, valamint a meghallgatott tanúk vallomásait. Ezek figyelembe vétele esetén megállapítható, hogy a felmondás összefoglalóan azt tartalmazza, amit a jegyzőkönyv és a tanúvallomások is alátámasztanak.

[20] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 345. § (helyesen: 346.) (4) és (5) bekezdéseit, ugyanis az ítélet nem a bizonyítékokon alapul, ezért az megalapozatlan.

[21] Az alperes fellebbezésében előadta, hogy a felmondás alapjául szolgáló esetről ketten voltak jelen, a zaklató felperes és a zaklatott munkatárs. A zaklató felperes nem emlékezett vagy inkább nem kívánt emlékezni a történetekre. Az elsőfokú eljárásban a tanúk és a cégvezető is eladta, hogy a zaklatást elszenvedő munkavállaló először a közvetlen vezetőjének mondta el a történeteket, aki erről tájékoztatta a cégvezetőt. Az esetről az alperes munkavállalói és a zaklatást elszenvedő munkavállaló jegyzőkönyvet vettek fel, melyet átadtak a cégvezetőnek. Az azonnali hatályú felmondás nem szó szerint tartalmazza a jegyzőkönyvben foglaltakat, hanem annak összefoglalását tartalmazza, mivel az alperes igyekezett a lehető legdiszkrétebben kezelni az esetet a zaklatást elszenvedett munkavállaló érdekében. Az alperes előadta, hogy korábban soha nem történt a munkahelyen ilyen eset, ezért azonosítható, hogy a jegyzőkönyvben foglaltak és a felmondásban foglaltak ugyanarra az eseményre vonatkoznak. Az alperes szerint az indokolás általános megfogalmazása ellenére egyértelműen tartalmazza, hogy a felmondás a felperes mely magatartásán alapul.

[22] Az alperes álláspontja szerint a zaklatás kifejezés használata jól leírta és összefoglalta a felperes „egy mondatos odaszólását”. Az Mt. nem tartalmaz olyan előírást, hogy csak a szó

szerinti idézetet tartalmazó felmondási indoklás jogszerű. Az alperes értelmezése szerint az elsőfokú ítélet utal arra, hogy amennyiben a „szexuális” szó szerepelt volna felmondásban, akkor az megfelelő lett volna, azonban ezt az alperes nem tartja elfogadhatónak, mivel álláspontja szerint a zaklatás jelző nélkül is megfelelő indoka a felmondásnak. Az alperes szerint a zaklatást elszenvedő munkavállaló megnevezése szintén szükségtelen, mivel egy zaklatás nem attól válik megengedhetetlenné, hogy tudható, kivel szemben követték el. Az alperes a zaklatást elszenvedett munkavállalót személyiségi jogai védelme érdekében sem nevezte meg. Az alperes álláspontja szerint a felperes cselekedete így is azonosítható volt.

[23] Az alperes szerint a kívülág számára egyértelmű a felmondás indokolásában szereplő ok és a történetek azonossága, ezt igazolja az is, hogy a perben bizonyítást lehetett lefolytatni a felmondási ok okszerűségére és valóságára is. Amennyiben túl általános lett volna a megfogalmazás, akkor ez nem lett volna lehetséges.

[24] Az alperes fellebbezésében is hivatkozott a Kúria Mfv.10.383/2018/9. számú precedensképes határozatára, melyben a Kúria az alperes szerint sokkal általánosabb tartalmú indoklás alapján jogszerűnek ítélte a felmondást. Az alperes hivatkozott továbbá a Kúria Mfv.10.287/2015/1. számú precedensképes határozatára, melynek elvi tartalma szerint: „Az általánosan megfogalmazott, vagy konkrét tartalommal rendelkező felmondási indok is világos indokolásnak minősül akkor, ha abból egyértelműen megállapítható, hogy mely hiba vagy hiányosság csoportok azok, amelyeken a felmondás alapul.”

[25] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az ítélet helybenhagyását és az alperes fellebbezésének elutasítását és az alperes perköltségben marasztalását kérte a csatolt megbízási szerződés alapján.

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az alperes elsődleges fellebbezési kérelmében megjelölt Pp. 345. § rendelkezéseivel kapcsolatban rámutatott, hogy az a teljesítési határidőre vonatkozik. A Pp. 346. § (4), (5) bekezdéseiben foglaltaknak az ítélet jogi indoklása megfelel, mivel részletesen tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat, azok értelmezését, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak tartott, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt az elsőfokú bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak, és részletezte, hogy a tanúk meghallgatásával kapcsolatosan beszerzett bizonyítékokat miért mellőzte. A jogi indoklás tartalmazza azokat az okokat is, amelyek miatt az elsőfokú bíróság az alperes által hivatkozott precedensképes határozatot (Mfv.10.383/2018/9.) miért nem találta jelen ügyben alkalmazhatónak.

[27] A felperes az alperes másodlagos fellebbezési kérelmére vonatkozóan előadta, az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes a jegyzőkönyvet nem kapta meg, annak tartalmát vele nem ismertették sem a felmondás közlésekor, sem a felmondás postai úton történő megküldésekor, azt kizárólag a peres eljárásban az ellenkérelemből ismerte meg. Az elsőfokú bíróság helyes állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka nem volt világos, mivel a felperes számára abból nem derült ki, hogy munkájára az alperesnél a továbbiakban miért nincs szükség. Az azonnali hatályú felmondás indokolásából hiányoznak azok a konkrét tények és körülmények, amelyekre felmondás alapítható, és amelyekből

megállapítható, hogy a felperes milyen konkrét magatartást tanúsított. A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes.

[28] Az alperes fellebbezése megalapozott.

[29] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését a Pp. 376. § alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel.

[30] A másodfokú bíróság az alperes elsődleges fellebbezési kérelme tekintetében azt állapította meg, hogy a Pp. 381. §-ában meghatározott törvényi feltételek hiányában az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasításának nem volt helye.

[31] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. § rendelkezései szerint, helytállóan állapította meg, de az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltakra vonatkozó jogkövetkeztetésével és az érdemi döntésével a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[32] Az Mt. 78. § (1) a) alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. Ugyanezen bekezdés b) pontja szerint a munkaviszony azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntethető, ha a másik fél egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[33] Az alperes fellebbezésében előadottakra figyelemmel a másodfokú bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a keresettel támadott azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel-e az Mt. 64. § (2) bekezdés szerinti világosság követelményének.

[34] Az elsőfokú bíróság helytállóan indult ki az azonnali hatályú felmondás indokolásának világossága vizsgálata során abból, hogy azt a jognyilatkozat címzettje, tehát a felperes vonatkozásában vizsgálta (BH2017.10.348.), a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalása II. pontjában kifejtettek alapján.

[35] Helyesen hivatkozott arra az elsőfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondás írásban közölt indokolása utóbb nem bővíthető és helyesen állapította meg azt, hogy az alperes által hivatkozott jegyzőkönyvben foglaltak – mivel arra a jognyilatkozat nem utal, illetve annak felperessel történt közlése, vagy annak megkísérlése a perben nem nyert bizonyítást – nem tekinthetők a jognyilatkozat indokolásának.

[36] Az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján megállapítható volt, hogy a tényállásban rögzítettek szerint a felperes munkatársnőjével, tanú4vel beszélgetést kezdeményezett, majd hozzá hirtelen közelebb lépve kétszer egymás után azt

kérdezte, hogy: „megmutassam a kukimat?” Ezt tanú4 tanúvallomása közvetlenül, tanú1, tanú5 és tanú3 tanúk vallomása pedig – melyek tanú4 elmondásán alapultak – közvetett módon alátámasztotta.

[37] A tanúk vallomásával kapcsolatban utal arra a másodfokú bíróság, az a körülmény, hogy a tanúk az alperessel munkaviszonyban álltak, a tanúk szavahihetőségét önmagában nem teszi kétségessé, döntő jelentősége ebben a tekintetben annak volt, hogy a tanúk a hamis tanúzás törvényes következményeire való figyelmeztetést követően tették meg vallomásukat. Ezzel kapcsolatban kiemeli a másodfokú bíróság, abban a tekintetben, hogy a felperes milyen kérdést intézett tanú4hez, a tanúk vallomása egybehangzó volt. Ehhez képest annak a körülménynek, hogy a tanúk vallomása az alperes által hivatkozott jegyzőkönyv keletkezésének körülményeit illetően nem minden tekintetben egyezett, nem volt döntő jelentősége. Ugyanígy nem tulajdonított érdemi jelentőséget a másodfokú bíróság annak, hogy az alperes által kifogásolt eset pontosan melyik napon történt.

[38] A fent részletezettek alapján a világosság kérdésének megítélése szempontjából a másodfokú bíróság annak tulajdonított döntő jelentőséget, hogy az alperes a perben bizonyította, a felperes egy olyan magatartást tanúsított, mely a bíróság alperesével egyező álláspontja szerint egyfelől egyedi jellege miatt egyértelműen azonosítható, másfelől munkahelyen megengedhetetlen, zaklató magatartásnak minősül. A perben nem merült fel arra vonatkozó adat, amely azt támasztaná alá, hogy az alperesnél ez nem egy egyszeri, egyedi eset volt, ezért az írásban közölt indokolás a kifogásolt magatartás részletezése nélkül elegendő információt tartalmazott ahhoz, hogy felperes a három nappal korábbi magatartását azonosíthassa.

[39] A támadott munkáltatói jognyilatkozat indokolása a felperes alperes által kifogásolt, tanú4hez intézett kérdését ugyan nem tartalmazza, de a tanúk vallomása által bizonyított és jellegénél fogva felperes számára is egyedileg azonosítható magatartás (a szóban forgó kérdés feltevése), mely kétséget kizáróan zaklatásnak minősül, az indokolásban megfogalmazottak alapján a másodfokú bíróság álláspontja szerint felperes számára világos kellett legyen. Különösen is igaz ez arra való tekintettel, hogy a cégvezető felperes személyes meghallgatása során tett nyilatkozata szerint is közölte felperessel az azonnali hatályú felmondás átadásának megkísérlésekor, hogy az indokolásban körülírt magatartást felperes tanú4vel szemben tanúsította. A másodfokú bíróság szerint a cégvezető fenti szóbeli tájékoztatása nem az indokolás kibővítésének minősül, hanem a felperes számára végképp egyértelművé tette az indokolást.

[40] A világosság törvényi követelményének értelmezésével kapcsolatban arra is utal a másodfokú bíróság, hogy a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalás II. pontjában foglaltak szerint a világosság követelményének az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította, és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatni, cáfolni, a munkaügyi jogvitára felkészülni. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a támadott munkáltatói jognyilatkozat összefoglaló indoka ennek a törvényi célnak a fent ismertetett perbeli körülmények mellett megfelel, ebből következően világos.

[41] Az alperes perbeli azonnali hatályú felmondásának indokolása tehát összefoglaló jellegű volt, és a zaklató magatartás részletező leírása nem volt szükséges ahhoz, hogy az a felperes számára világosnak minősüljön.

[42] A másodfokú bíróság az alperes által hivatkozott Mfv.10.383/2018/9. és Mfv.10.287/2015/1. számú precedensképes határozatokkal kapcsolatban megállapította, hogy azok a perbelitől jelentősen eltérő tényálláson alapulnak.

[43] A másodfokú bíróság ezt követően a keresettel támadott azonnali hatályú felmondást a Pp. 369. § (3) c), e) pontjában foglaltak alapján érdemben vizsgálta.

[44] Az Mt. 64. § (2) bekezdésben foglaltak alapján a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[45] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján megállapította azt is, hogy az alperes bizonyította, az azonnali hatályú felmondás indokolása valós, a felperes munkaidőben, munkahelyén verbális kommunikációban megnyilvánuló zaklató magatartását a tanúk vallomása alátámasztotta.

[46] A másodfokú bíróság nem osztotta a felperes álláspontját, mely szerint tanú4 tanúvallomásában említett kérdés nem minősíthető olyan magatartásnak, zaklatásnak, mely a munkaviszony továbbiakban történő fenntartását ellehetetlenítené és alapos okot szolgáltatna egy azonnali hatályú felmondásra.

[47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes alperes által kifogás tárgyává tett viselkedése olyan meg nem engedett magatartás, ami a másik fél jogát, jogos érdekét sérti, nem felel meg az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt általános magatartási követelményeknek, továbbá az Mt. 52. § (1) e) pontja szerinti munkatársakkal való együttműködésnek sem és nem áll összhangban a munkahelyen tanúsítandó, a munkatárs emberi méltóságát tiszteletben tartó magatartás elemi követelményével sem.

[48] A felperes által hivatkozott és tévesen értelmezett azon körülménynek, miszerint tanú4 úgy nyilatkozott, hogy a kifogásolt kérdés elhangzását követően nem ijedt meg, csak mérges lett, így a tanú nem zaklatásként élte meg a helyzetet, még valósága esetén sem lenne döntő jelentősége, mivel ez a magatartás annak „sértettje” általi megélésétől függetlenül is a fenti törvényi rendelkezésekbe ütközik.

[49] Tekintettel arra, hogy a felperes ezen magatartása, amely a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékos, jelentős mértékű megszegésének minősül és egyben a munkaviszony fenntartását is lehetetlenné tette, okszerű indoka volt a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének.

[50] A másodfokú bíróság a fent kifejtettek alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulatra utalva megváltoztatta, a felperes keresetét elutasította.

[51] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a Pp. 81. §-a szerint felszámított, az alperes jogi képviselével összefüggésben felmerült ügyvédi munkadíj megfizetésére kötelezte a felperest az elsőfokú eljárás tekintetében az elsőfokú ítélet [45] bekezdésében kifejtettek szerint 817.626 forint összegben, míg a fellebbezési eljárás tekintetében a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § a) pontja alapján.

[52] A pervesztes felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet alapján és a Pp. 525. § (1) és (3) bekezdései szerint munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a felperes által le nem rótt illeték az állam terhén marad.

[53] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben fellebbezésnek helye nincs.

Győr, 2025. március 11.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Szabó Péter s.k.
bíró