



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.124/2024/7.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Dzsula Marianna bíró
Dr. Pataki Árpád bíró
Véghe dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Dr. Szepesházi Péter ügyvéd (cím1)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Kulcsár Gábor kamarai jogtanácsos (cím3)

A per tárgya:

Munkaviszony megszüntetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

A felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.107/2024/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 15.M.70.258/2022/99.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.107/2024/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 84.000 (nyolcvannégyezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy az 556.700 (ötszázötvenhatezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2018. április 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, ahol a kéményseprő ipari tevékenységet ellátó igazgatóhelyettesi szervezeti egységben koordinátor munkakörben dolgozott.

[2] A felperesnek kiadmányozási jogköre nem volt, hatáskörébe a javaslattétel, a döntéselőkészítés, a határozattervezetek előkészítése, a külső szervekkel való levelezés előkészítése és döntés, jóváhagyás, kiadmányozás céljából a felettesei felé való felterjesztése tartozott azon káreseményekkel kapcsolatos eljárások során, amelyek esetében ügyintézésre megbízást kapott, illetve amely esetekben a már megjelölt kártérítési eljárás rá lett szignálva és vizsgálóbiztosként járt el.

[3] Az alperes a 2022. január 21-én kelt „feljegyzés szóbeli figyelmeztetésről” tárgyú intézkedésével „fegyelmi eljárás elrendelése nélkül” szóbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. Az alperes intézkedése indokolásában a felperes jóváhagyás és kiadmányozás során történő hatáskör túllépését szankcionálta.

[4] Az alperes 2022. március 21-én a felperes munkaviszonyát 2022. március 21-i hatállyal azonnali hatályú felmondással megszüntette.

[5] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontja szerint a felperes „hosszabb időn keresztül olyan posztokat osztott meg és kommentált trágár hangnemben a közösségi média felületein, amely a munkáltató jóhírnevét sérti, szervezeti érdekeit veszélyezteti. E magatartás az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésébe ütköző, megengedhetetlen egy „közszolgálatban álló munkavállaló részéről”, aki munkaköre ellátása során az alpereshez tartozó valamennyi megyei kéményseprő ellátási csoport koordinátora. Az indokolás 2. pontja értelmében a felperes hatáskörének túllépése miatt 2022. január 31-én a 35002-2/2022.fegy. számon írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben részesült, egyben felhívást kapott arra, a továbbiakban normasértést megvalósító cselekmények elkövetésétől tartózkodjon. Egyben többször felhívást kapott arról, hogy a munkáltatója helyett kiadmányozási joga nincs, az alperes nevében harmadik személyek részére dokumentáció kiadására, az ezzel kapcsolatos döntés meghozatalára kizárólag az igazgató jogosult, e rendelkezéseket mégis szándékosan

megszegte. A 2022. március 10-én elrendelt ellenőrzés feltárta, hogy figyelmeztetés ellenére a felperes munkaköri feladatainak ellátása során továbbra is több alkalommal hatáskörét túllépve járt el, közvetlen vezetője, illetve a munkáltató engedélye nélkül, előzetes egyeztetés hiányában küldött meg iratokat harmadik személy részére, hivatalos eljárásban vezetői kiadmányozás nélkül továbbított iratot, engedély nélkül betekintést kért rá nem szignált ügyiratba. Ezzel megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontját, valamint az általa 2018. március 5-én tett adatvédelmi, adatbiztonsági és titoktartási nyilatkozat 2., 3. és 4. pontjait. Mindezek miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[6] A felperes a módosított keresetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 83.§ b) pontjára hivatkozva a munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként munkaviszonya helyreállítását, valamint azt kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2022. március 22-től december 31-ig terjedő időszakra elmaradt jövedelemből eredő kártérítés jogcímén 1.215.925 forint, 76.566 forint elmaradt cafeteria, 170.385 forint elmaradt megbízási díj, 1 havi végkielégítés jogcímén 366.750 forint, továbbá egyéb vagyoni kár jogcímén 201.435 forint megfizetésére. Kérte továbbá, hogy kötelezze az alperest a bíróság 1.000.000 forint sérelemdíj és perköltsége megfizetésére.

[7] Keresetében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás közlésének időpontjában választott szakszervezeti képviselő, választott munkavédelmi képviselő és az üzemi tanács tagja is volt, azonban az alperes a munkaviszonyának megszüntetését megelőzően az Mt. 273. § (1) bekezdése alapján előírt kötelező előzetes egyeztetést elmulasztotta. Álláspontja szerint a munkáltató megsértette az azonnali hatályú felmondás szubjektív határidejére megszabott törvényi előírást is és csak részben tett eleget az Mt. 66. § (1) bekezdésében előírt indoklási kötelezettségének. Nem jelölte meg azt sem, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja közül melyikre kívánt hivatkozni. Az azonnali hatályú felmondás 1. pontjában foglalt indok tekintetében az Mt. 8. § (2) bekezdésének megsértését is kifogásolta, és állította, hogy véleményét nem a munkahelyén fejtette ki, így nem zavarhatta meg a munkáltató működési rendjét sem.

[8] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[9] A Fővárosi Törvényszék a 15.M.70.258/2022/99. számú ítéletével a felperes munkaviszonyát a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként helyreállította és kötelezte az alperest a felperes korábbi munkakörében történő foglalkoztatásra. Kötelezte az alperest 1.215.925 forint elmaradt jövedelemből eredő kártérítés, 76.566 forint cafeteria, és 170.385 forint egyéb elmaradt jövedelem megfizetésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest 127.000 forint perköltség megfizetésére. Kötelezte az alperest 87.770 forint eljárási illeték megfizetésére.

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az alperes a munkaviszony megszüntetésekor nem sértette meg az Mt. 273. § (1) bekezdésében és a munkavédelemről

szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 76. § (3) bekezdésében foglalt előírásokat, mivel a hivatkozott törvényi rendelkezések szerint a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésének követelménye csak a munkáltatói felmondással történő munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódik.

[11] Ezt követően az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló 15 napos szubjektív határidő megtartottságát vizsgálta. Az első indok tekintetében az okirati bizonyítékok alapján azokat a kommenteket fogadta el, ahol a dátum feltüntetésre került és ezért azok bizonyítottan 2022. március 6-a és 20-a között keletkeztek.

[12] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontjában foglaltak érdemi vizsgálatával megállapította, hogy a felperes a véleménynyilvánításhoz való jogának gyakorlása során nem az alperes tevékenységéről nyilvánított véleményt, a munkaidőn kívül tanúsított magatartás nem volt közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekeinek, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Hangsúlyozta, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága olyan alapvető állampolgári jog, amelyet az Alaptörvény garantál és csak kivételesen, a szükséges indokolt és arányos mértékben korlátozható.

[13] Az alperes álláspontjával szemben úgy ítélte meg, hogy a felperes 2022. március 6-án kelt kommentje – amelyben név2: „A kormány nincs felkészülve semmire, a civilek mentik meg a helyzetet” című cikkére reagált – nem tényállításnak, hanem véleménynyilvánításnak minősül, amelyben nem az alperes tevékenységét bírálta, hanem a kormányt, a menekültválság kezelésével összefüggésben. A 14/2017. (VI. 30.) AB határozat indokolásában foglaltakra figyelemmel e körben vizsgálta az alperesi hivatásetikai szabályzat 18. és 22. pontjában foglaltak megsértésre vonatkozó alperesi érvelést is. Ezek értelmében az alperesi foglalkoztatott munkavégzés során tanúsított magatartása korlátozható olyan politikai tevékenységtől vagy állásfoglalástól, amely kétséget ébresztene a részrehajlástól mentes és etikus feladatteljesítésében. A felperes ugyanakkor az alperes megítélése szerint is munkaidőn kívül, saját nyilvános Facebook fiókjában tette közzé véleménynyilvánítását. Hangsúlyozta, hogy a munkavállaló személyiségi joga csak annyiban korlátozható, amennyiben a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Megítélése szerint a koordinátor munkakörben dolgozó felperes esetében az a korlátozás, hogy munkaidőn kívüli politikai véleményét nyilvános Facebook posztokban ne tehetné közzé, a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból nem feltétlenül szükséges és arányos. Az alperes továbbá azt sem tudta sikerrel bizonyítani, hogy az Mt. 9. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartalmáról és annak szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményről előzetesen, írásban tájékoztatta a felperest. Mindezek alapján azt állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásának 1. pontja a munkaviszony megszüntetésének jogszerű indokát nem képezte.

[14] A munkáltatói intézkedés 2. pontjában foglalt indokolás tekintetében ugyancsak vizsgálta az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidő megtartottságát és a többször pontosított alperesi nyilatkozat alapján kötelezettségszegésként a 2022. január 31. napját (az írásba foglalt szóbeli figyelmeztetést) követően tanúsított felperesi magatartásokat vette figyelembe. Megállapította, hogy a felperes 2022. február 14-én 07:40-kor név3nak, a név4 ügyintézőjének és 2022. március 16-án 15:03-kor név5 katonai ügyésznek a név6re e-mailt küldött, utóbbit megelőzően 2022. március 10-én a felperes hivatalos feljegyzést készített az ügyésszel folytatott beszélgetésről. A márciusi magatartás esetében az e-mail dátumához képest 15 napon belül történt az azonnali hatályú felmondás közzétevése, a név4-nek küldött e-mail kapcsán név7 tanúvallomása alapján találta igazoltnak a 15 napos határidő

megtartottságát. név7 tanú elmondása szerint ő maga tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját a felperesi kötelezettségszegésekről, a vezetői ellenőrzést követően.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás 2. pontja összefoglaló indoknak minősül, amelyet az alperes a többször módosított ellenkérelmeiben végül akként konkretizált, hogy az említett két e-mailre hivatkozással kívánta alátámasztani az indok világosságát, valóságát és okszerűségét. Az alperes SzMSz-ének kiadásáról szóló 3/2021. számú megnevezés igazgatói intézkedés kiadmányozási jog gyakorlására vonatkozó VI.3. pontja, a kéményseprőipari tevékenységet ellátó igazgatóhelyettesi ügyrendről szóló 11/2019. számú megnevezés igazgatói intézkedés 16. pontjában foglalt rendelkezések, továbbá a felperes munkaköri leírás II.2/1.f. pontja és az alperesi SzMSz III.4. fejezet 43.1. pontja, IV.1. fejezet 65. pontja alapján bizonyítottnak találta, hogy a felperes nem rendelkezett kiadmányozási és önálló döntési jogosultsággal. Munkaköri leírása értelmében közvetlen kapcsolattartási joga a külső szervekkel nem volt, csak a megnevezés vezetőjével, az ügyfélszolgálati csoportvezetővel és eseti jelleggel a végrehajtó állománnyal. Az alperesi kártérítési szabályzat I.29. pontjának előírását - amely szerint a vizsgálóbiztos az eljárási cselekmények lefolytatásához szükséges értesítéseket a szolgálati előjáró útján kézbesíti - értékelve rögzítette, hogy név7 tanúvallomása alátámasztotta azt az alperesi állítást, miszerint a felperes külső szervekkel nem levelezhetett, ehhez vezetői jóváhagyás, kiadmányozás volt szükséges.

[16] A peradatok alapján nem találta bizonyítottnak azt a felperesi állítást, hogy a kialakult gyakorlat szerint korábban is önállóan levelezett és keresett meg külső szerveket, amit a felettesek elfogadtak és nem kifogásoltak. Értékelte név7 tanú előadását, amely szerint a felperes ismerte a munkájára vonatkozó szabályokat, de azok betartásával problémák merültek fel, az utolsó két-három évben ugyanis „körülbelül tízszer” ült le a tanú beszélgetni a felperessel felhívva a figyelmét a szabályok betartására, miszerint vezetői engedély, jóváhagyás, kiadmányozás nélkül nem folytathat levelezést és nem adhat ki megkeresést külső szerveknek.

[17] A felperesi cselekmény súlyának értékelésénél ugyanakkor azt vette figyelembe, hogy az alperes az említett tíz beszélgetést követően írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben csupán a további normasértést megalósító cselekmények elkövetésétől való tartózkodásra hívta fel a felperest és nem tájékoztatta arról, hogy a hasonló kötelezettségszegés esetén a munkaviszonyát megszünteti.

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

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

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

ezeokról a kereseti kérelem szerint rendelkezett, ugyanakkor a munkaviszony helyreállítására tekintettel a végkielégítés megfizetésére irányuló kereseti kérelmét elutasította.

[21] Az elsőfokú bíróság a felmondás körülményeire alapított, a felperes emberi méltósága, jóhírneve és egészséghez való személyiségi joga megsértésére alapított kereseti kérelmét is megalapozatlannak ítélte. Álláspontja szerint a kifogásolt intézkedés közlése kapcsán a felperes által előadottak az emberi méltóság és jóhírnév megsértésének megállapítására nem alkalmasak. Kiemelte, a bírói gyakorlat szerint a felmondási jog gyakorlása önmagában nem ad alapot személyiségi jogsértés megállapítására, szükséges a munkáltató jogellenes magatartásának bizonyítása is (Mfv.I.10.046/2018/5.). A perbeli esetben a felmondás közlésének körülményei alapján nem volt megállapítható olyan jogellenes, felróható alperesi magatartás, amellyel okozati összefüggésbe hozható a felperes egészségromlása. Önmagában egy jogellenes munkáltatói intézkedés nem alapoz meg sérelemdíj iránti igényt.

[22] A peres felek fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.107/2024/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította, az alperes elsőfokú perköltség és eljárási illeték fizetésére kötelezését mellőzte. Kötelezte a felperest 447.420 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére és megállapította, hogy a 357.936 forint elsőfokú és 477.248 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[23] A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában a tényállást az azonnali hatályú felmondás 1. pontjában szereplő Facebook bejegyzések pontos szövegével kiegészítette és a kiegészített tényállás alapján megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékok téves értékelésével állapította meg a munkáltatói intézkedés jogellenességét.

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

[25] A kollektív szerződés 42. pontja az azonnali hatályú munkáltatói felmondás eseteit példálózva sorolja fel, mindez azonban a törvény rendelkezéseinek alkalmazását nem korlátozhatja a régi Mt. (a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény) alapján kialakult bírói gyakorlat értelmében (BH1995. 682.).

[26] A felmondás elsődleges, a trágár kommentek közzétételével kapcsolatos indokolását – az Mt. 8. § (1) és (2) bekezdése, valamint a 9. § (2) és (3) bekezdése alapján - értékelve a másodfokú bíróság elsődlegesen megállapította, hogy a felperes állami fenntartású költségvetési szerv alkalmazottjaként állt munkaviszonyban az alperesnél, ezért e körülményre és a perbeli jogvita alapjogi érintettségére tekintettel kellett határozni a felperes munkaviszonya megszüntetéséhez vezető véleménynyilvánításról.

[27] A másodfokú bíróság az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése, valamint az Alkotmánybíróság gyakorlata (14/2017. (VI. 30.) AB határozatban foglaltakra figyelemmel) értékelte a felperes Facebookon közzétett véleménynyilvánítását. Megállapította, hogy a per tárgyává tett nagyszámú cikkek nem szakmai, hanem közéleti témákat érintettek, amelyeket a felperes trágár, vulgáris hangnemben kommentált.

[28] Rámutatott arra, hogy az alperes az Mt. 9. § (2) bekezdése szerinti korlátozást jelentő 31/2017. számú név8i intézkedéssel kiadott hivatásetikai szabályzattal rendelkezett,

amelynek 22. pontjában előírta, hogy a foglalkoztatott munkahelyén kívül is úgy él és viselkedik, hogy erősítse másokban az állami, főként a rendvédelmi szervekbe és azok munkatársaiba vetett bizalmat. Az ítélet tábla álláspontja szerint nem volt figyelmen kívül hagyható, hogy a felperes állami szerv alkalmazottja volt és a kifogásolt magatartást igazgatóhelyettesi szervezet koordinátoraként, jogászként tanúsította, amely magatartás, cselekmény közvetlenül és ténylegesen alkalmas volt munkáltatója jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének és különösen a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

[29] Az alperes a felperesi Facebook kommentekkel összefüggésben rögzített azonnali hatályú felmondási indok kapcsán az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti szubjektív joggyakorlási határidőt betartotta, amit az elsőfokú bíróság is helytállóan állapított meg. Szintén betartotta a határidőt az alperes az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti körben megjelölt két magatartás – az ügyészség és a biztosító megkeresése – vonatkozásában is. Rámutatott arra, hogy a felperes fellebbezésében írtakkal szemben a „hiteles” (iktatószám és körbélyegző nélküli) okirat mint bizonyítási eszköz, kizárólagosságot vagy akár csak elsődlegességet nem élvez. Attól, hogy az alperes által benyújtott irat a munkáltató iktatási szabályainak nem felelt meg, az abban foglaltak valótlanságát nem jelentette. A felperes fellebbezési érvelésével szemben név7 tanúvallomása nem tartalmazott ellentmondást, alkalmas volt annak alátámasztására, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes közvetlen felettesétől kapott tájékoztatás alapján szerzett tudomást a felperes kötelezettségszegéseiről és jutott mindazoknak az ismereteknek a teljeskörű birtokába, amelynek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról dönthetett. A bizonyítékok értékelése e körben megfelelt a Pp. 263. § (1) bekezdése és a Pp. 267-268. §-aiban foglaltaknak.

[30] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondás második indoka az MK 95. számú állásfoglalásban rögzített összefoglaló jellegű, így világos indoklásnak minősül. Rámutatott arra, hogy a felmondás indokolásának világossága nem jelenti a munkaviszony megszüntetéséhez vezető események felmondásban történő részletes felsorolásának szükségességét, ezért az alperesnek a peres eljárás során lehetősége volt a konkretizált indokok valóságát és okszerűségét bizonyítani. A munkáltató az azonnali hatályú felmondásban egyértelműen rögzítette a hatáskör túllépésére, a kiadmányozási jog megsértésére vonatkozó felperesi kötelezettségszegés tényét, a kifogásolt magatartásnak a felperes számára a korábban irányába megfogalmazott közvetlen vezetői felhívások és az írásba foglalt szóbeli figyelmeztetések alapján egyértelműnek és felismerhetőnek kellett lennie.

[31] A perben meghallgatott név7 tanúvallomása alapján igazolt volt, hogy a hivatali eljárásrend betartására a felperest több alkalommal szóban figyelmeztették, ezt követően került sor az újabb figyelmeztetés írásbeli rögzítésére is 2022. január 31-én. Kiemelte azt is, hogy név9 a 2022. március 9-én kelt e-mailekben kifejezetten rögzítette és a felperes számára nyomatékosította hivatali út betartására vonatkozó kötelezettségét, miszerint név7 ezredesen keresztül az igazgató részére szükséges a felterjesztés. Így 2022. január 31-ét követően elkövetett hasonló cselekmények a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegésének, vagyis az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjába ütköző magatartásnak minősültek, anélkül is, hogy az alperes konkrétan a munkaviszony megszüntetését nem helyezte kilátásba a felperes számára.

[32] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bírósággal abban is, hogy a felperes sérelemdíj megfizetésének alapjául szolgáló személyiségi jogi sérelmet az eljárás során nem bizonyított. A felperes által állított magatartások valóságuk esetén sem voltak alkalmasak az emberi méltóság megsértésére. A jogerős ítélet indokolása szerint az egészségsértés körében az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a felperes magas vérnyomás megbetegedése már a munkáltatói intézkedést megelőző időszakban is orvosi ellátást igényelt. A

munkaviszony megszüntetése ugyan önmagában stresszhelyzetet teremt az érintett számára, azonban az alperes eljárása a felperes által kifogásolt körülmények mellett is átlagos volt, így a jogsértés tényét a felperes nem bizonyította.

[33] A másodfokú bíróság a felperes Facebook bejegyzéseit, az abban történő megnyilvánulásokat hatásában, és az utasításellenes munkavégzését összességében értékelve az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben arra a következtetésre jutott, hogy a perbeli munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése a vétkesség fokával arányos, jogszerű intézkedés volt, ezért a jogellenesség jogkövetkezményei iránti kereseti kérelmet teljes egészében elutasította.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[34] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezését és elsődlegesen az alperes keresete szerinti marasztalását, valamint az első- és másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet elsőfokú bírósági ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezése mellett az elsőfokú bíróság, harmadlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével a másodfokú bíróság új eljárásra, és új határozat meghozatalára történő utasítását kérte.

[35] Álláspontja szerint a jogerős ítélet az indokolás elégtelensége miatt a Pp. 346. § (5) bekezdésébe, a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen értékelése következtében pedig a Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[36] A felperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy az alperes nem alakszerű fegyelmi eljárást folytatott le vele szemben, annak szabályos elrendelésére nem került sor, amely olyan súlyos eljárásjogi hiba, amely önmagában is megalapozza az alperesi eljárás jogszerűtlennek minősítését. Az Mt. 276-284. §-ai lehetőséget adnak arra, hogy Kollektív Szerződés szabályozza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának és teljesítésének módját és az ezzel kapcsolatos eljárási rendet. Álláspontja szerint az alperes - az F/73. szám alatt csatolt - Kollektív Szerződésnek a 40-41. pontjaiban előírt egyeztetési és mérlegelési kötelezettségét megszegte, míg részéről a 43. pontban foglaltak, a munkáltatói utasítás megtagadása nem volt megállapítható és az alperes arról sem tájékoztatta, hogy vele szemben eljárást indított. Érvelése szerint vétkes kötelezettségzegést nem követett el, az alperes pedig a 70. pontban szabályozott fokozatosság elvét is megsértette. Mindezen rendelkezéseket az első- és másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, és ítéleteiben sem indokolta.

[37] A felperes a felülvizsgálati kérelmében visszatérően és nyomatékosan sérelmezte, hogy az eljáró bíróságok a 2021. március 21-én, a munkáltatói intézkedés közlésekor készített hangfelvétel tartalmát a tanúvallomások értékelése során figyelmen kívül hagyták, e körben tett bizonyítási indítványát nem bírálták el annak ellenére, hogy név10 és név7 tanúk tudatosan, valótlan tartalmú tanúvallomást tettek. Az eljáró bíróságok ítéleteinek indokolása nem tért ki e bizonyítékok mellőzésére annak ellenére, hogy az alperes nem tiltakozott, nem cáfolta a felperesi előadást, annak hitelességét nem vonta kétségbe. Elismerte, hogy a hangfelvétel az érintett hozzájárulása nélkül, vagyis jogellenesen készült, ugyanakkor hozzájárulás hiánya nem vonatkozhatott a hanganyag szó szerinti leiratára, ami bizonyítja, hogy az alperes megszegte a kollektív szerződés rendelkezéseit. Álláspontja szerint a hangfelvétel valós tartalmának figyelembevétele azért nem kerülhető meg, mert név10

tanúvallomása és a felperesi előadás között eltérés volt, valamint a hangfelvétel tartalma tekintetében az alperes nem tiltakozott, annak tartalmát nem cáfolva.

[38] A felperes a felülvizsgálati kérelmében vitatta az Mt. 78. § (2) bekezdésében foglalt 15 napos szubjektív határidő megtartottságát is. Álláspontja szerint az A/30 szám alatt csatolt, a Facebook oldala pendrive-ra való lementéséről készült hivatalos feljegyzés hitelességét – iktatószám és körbélyegző hiányában – az alperes nem tudta bizonyítani, ezért a jogerős ítélet iratellenesen és tévesen állapította meg, hogy e felmondási indok kapcsán az alperes a törvényi határidőt betartotta. Az alperes az eljárás során nem csatolta a hivatkozott pendrive-ot, amelynek az lehet az oka, hogy vagy nem létezik, vagy az alperesi előadás alátámasztására nem alkalmas. Az alperes A/31 számon becsatolt Facebook oldaláról készített fényképekre vonatkozó beadványa ugyancsak nem hiteles, aláírás és körbélyegző hiányában. A bejegyzések letöltési ideje 2022. március 21-e, azaz a felmondás napja volt, amely ellentétben áll név11 2022. március 17-ei jelentésével. Az alperes bírói felhívás ellenére (64. számú tárgyalási jegyzőkönyv) nem csatolta a posztolással kapcsolatos teljes iratanyagot, állítását később, 66. számú beadványa mellékleteiben kívánta valótlán tényelőadását alátámasztani. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság tévesen és iratellenesen találta bizonyítottnak a 15 napos határidő megtartottságát azon kommentek vonatkozásában, amelyek 2022. március 6. és 20. között keletkeztek és azokat a másodfokú bíróság is iratellenesen vette figyelembe.

[39] A Facebook bejegyzések mint kötelezettségszegő magatartások esetében hivatkozott az Mt. 9. § (2)-(3) bekezdésére, amely előírást tartalmaz arról, hogy a munkáltató a munkavállaló személyiségi joga korlátozásának módjáról, feltételeiről várható időtartamáról, szükségességéről és az arányosságot alátámasztó körülményekről tájékoztatni köteles a munkavállalót. Vitatta, hogy az alperes belső intraneten megjelenő hivatásetikai kódexe erre alkalmas szabályozás lett volna, amelynek meglétére az alperes a munkaviszony létesítésekor nem hívta fel a figyelmét. A felmondási indok kapcsán a bíróságok nem vették figyelembe azt sem, hogy a felperes Facebook profilja, a kommentjei és a hozzászólásai semmilyen formában nem kötődtek az alpereshez. Az alperes tisztában volt azzal, hogy a felperes a bejegyzésekben kormánykritikát fogalmazott meg, ezt felmondási oknak is tekintette, de annak értelmezését a felperes szándékától eltérően, magára nézve kiterjesztette. Álláspontja szerint az idézett és figyelembe vett kommentek körében nem bizonyított, hogy az mennyiben vagy miként alkalmas közvetlenül és ténylegesen a munkáltató jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének, vagy a munkaviszony céljának a veszélyeztetésére. Az alperes eljárása, illetőleg ennek hiánya jogszabálysértő, mivel az Mt. 9. § (2) bekezdés tekintetében kötelező az írásbeliség, ugyanakkor ez elmaradt, ezért az erre alapított felmondás sem lehet jogszerű.

[40] A felperes érvelése szerint az EJEB több határozatában is kifejtette, hogy állami tisztviselő politikai tevékenysége csak akkor korlátozható, ha ez a közérdek céljából történik, és pontosan meg van határozva ezen korlátozó rendelkezések között mi tekinthető tilalmazott politikai tevékenységnek. A korlátok megszegése esetén is lehetőség van az állami és legnagyobb párt vezetőinek, hogy feljelentést tegyenek. Munkajogi korlát azonban e körben legfeljebb fegyelmi eljárásban állapítható meg és egy demokratikus társadalomban abban is olyan követelményeknek kell megfelelni, amelyek arányosak, szükségesek, törvényben előre meghatározottak. A másodfokú bíróság ítélete csak látszatát adja az eljárás sztenderdek szerinti alapos ügyvizsgálatnak. Álláspontja szerint az értékalapú meggyőződés nem a hatalom kiszolgáltatását jelenti. A munkáltató jóhírnevének, vagy akár versenyképességének csorbitása nem valósítható meg a vezető kormánypárt, és a kormány vezetőinek durva bírálatával.

[41] A hatáskör túllépésével, mint az azonnali hatályú felmondás második indokával összefüggésben hangsúlyozta, hogy az eljárás bíróságok tévesen értékelték a felperes terhét, a megelőző szóbeli figyelmeztetésekre vonatkozó valótlán, és alá nem támasztott előadásait. E körben nyomatékkaal hivatkozott az A/13 szám alatt 2022. március 16-án kelt ellenőrzési

jegyzőkönyv valótlanására. név7 tanúvallomásában e körben is önellentmondásba keveredett, mivel azt állította, hogy senkinek nem jelezte a jegyzőkönyv megállapításait és a jegyzőkönyvben rögzített szabálytalanságok nem is képezték az azonnali hatályú felmondás indokát.

[42] A név4val összefüggő és a munkáltatói intézkedésben terhére rótt hatáskör túllépéssel kapcsolatban utalt arra, hogy név7 valótlan vallomásaival szemben név9 által a megnevezés2 rendszerben végrehajtásra átadott ügyészi megkeresés alapján, azaz „közvetett utasításra” a teljes iratanyagot 2022. március 11-én név7 útján terjesztette fel az igazgató részére annak érdekében, hogy az az ügyészségnek továbbítható legyen 2022. március 21-én. Munkakezdekor a megnevezés2 rendszerben ellenőrizte a megküldés megtörténtét, azonban arra a 2022. március 18-ai határidőig nem került sor. Az alperes a per során elhallgatta, hogy az A/5. számú mellékletben foglalt, az igazgatónak küldött levél továbbítását név7 elmulasztotta, ezért ezt követően a felperes e-mailben megküldte, azt megelőzően pedig a megnevezés2 programban rögzítette. 2022. március 9. napján 13 óra 36 perc és 2022. március 10. napja 7 óra 50 perc között azonban sem formális, sem informális eljárási cselekményeket nem folytatott. Az alperes nem teljeskörűen csatolta az iratokat, csak olyan iratrészleteket emelt be a mellékletébe, amelyről úgy gondolta, hogy számára kedvező irányban mozditja el a per elbírálását. Álláspontja szerint mindenkor a kialakult gyakorlat szerint járt el, minden eljárási cselekményét a megnevezés2ban, az utólagos ellenőrizhetőség érdekében rögzítette, így eljárása összhangban volt a 2019. évi folyamatleírással és a kollektív szerződésben foglaltakkal. Az alperes a 2024. január 18-án megtartott tárgyaláson is a név4-val kapcsolatos felperesi eljárást kifogásolta, holott valamennyi kártérítési ügyben azonos módon járt el, név7t szóban és írásban is tájékoztatta. Sértelmezte, hogy az eljáró bíróságok nem vették figyelembe, hogy a per során a felperesnek felrótt kifogásolt intézkedések a per végére a név4ra, illetve az ügyészséget érintő felperesi tevékenységre redukálódtak le. A két felrótt tevékenység közbenső kiadmányozási jog hatálya alá tartozott, azaz az adott ügy vonatkozásában nem keletkeztetett érdemi döntést. Az, hogy a felperes által is hivatkozott gyakorlat a vezető szóbeli döntésén alapult-e, jogvita esetén a gyakorlat vizsgálata alapján dönthető el, márpedig az első- és másodfokú bíróság a gyakorlat vizsgálatától elzárkózott.

[43] A felperes álláspontja szerint az eljáró bíróságok a felmondás indokolását is az MK 95. számú állásfoglalásban foglaltakkal ellentétesen értelmezték. Éppen az elsőfokú bíróság érvelése támasztja alá, hogy az azonnali hatályú felmondás 2. pontjában írtak nem minősülnek összefoglaló indoknak. Annak értékelésénél, hogy nem rendelkezett kiadmányozási joggal, figyelmen kívül hagyta a kiadmányozás három rétegét, amely lehet érdemi, korlátozottan érdemi, vagy közbenső kiadmányozási jog. Ebben a körben az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták a kéményseprőipari tevékenységet ellátó igazgatóhelyettesi szervezet ügyrendje egyes, de jelen per szempontjából releváns rendelkezéseit, amelynek értelmében a vezetői jogkörök közvetlen, vagy közvetett módon, sőt szóban is átruházhatók az ügyrend alapján.

[44] A felperes a felülvizsgálati kérelmében fenntartotta a sérelemdíj iránti igényét is. E körben utalt arra, hogy név12 tűzoltó őrnagy szoros személyes kíséretében az alperes olyan eljárásnak tette ki, amelyet legfeljebb elítéltekkel szemben alkalmaznak, objektumon belüli szabad mozgásában korlátozták. E körben az első- és másodfokú bíróság ítéletének jogi indokolása hiányos, megállapításai ezért iratellenesek. Téves az a bírósági következtetés is, hogy az ügyészséghez való személyiségi jogának sérelmével összefüggésben nem tett tényállítást, mert az az ítélet [67] pontjában kifejezetten szerepelt.

[45] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és az alperes kamarai jogtanácsosi munkadíjban történő marasztalását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[46] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozatlan.

[47] A Kúria előrebocsátja, hogy a támadott azonnali hatályú felmondás 1. pontja az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésének megsértését, míg a 2. pontja az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontjának megsértését róta a felperes terhére. A másodfokú bíróság a jogerős ítéletében a munkáltató intézkedését az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdése alapján érdemben vizsgálta és ezt követően a felperes keresetét elutasította. A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen eljárásjogi jogszabálysértésre [Pp. 346. § (5) bekezdése és Pp. 279. § (1) bekezdése] hivatkozott, anyagi jogszabálysértésként kizárólag az Mt. 9. § (2)-(3) bekezdésének, valamint az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontjának megsértésére utalt.

[48] A Kúria a felülvizsgálat során a Pp. 423. § (1) bekezdésének megfelelően a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát, kivéve, ha az eljárást hivatalból megszünteti, vagy ha a határozatot hozó bíróság nem volt szabályszerűen megalakítva, illetve a határozat meghozatalában olyan bíró vett részt, akivel szemben törvény értelmében kizáró ok áll fenn.

[49] A felülvizsgálati kérelemnek a Pp. 413. § (1) bekezdés a) – e) pontjaiban felsorolt tartalmi kellékekkel kell rendelkeznie. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a jogszabályhely pontos megnevezése, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokai, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont]. A Pp. 413. § (1) és (2) bekezdése értelmében – miként azokat a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló 1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3-7. pontja értelmezte, és az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak az új Pp. hatálybalépése folytán történő [a Kúria számos ítéletével megerősített (Mfv.10.098/2024/4., Mfv.10.095/2023/7.) felülvizsgálatáról szóló 1/2017. polgári jogegységi határozat szerint az új Pp. alkalmazása körében is megfelelően irányadó – a jogerős ítélet több rendelkezését támadó, avagy több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozó felülvizsgálati kérelemnek valamennyi hivatkozás tekintetében rendelkeznie kell a törvényben meghatározott, egymással szoros logikai és perjogi kapcsolatban álló kötelező tartalmi kellékekkel, ellenkező esetben a tartalmilag fogyatékos felülvizsgálati kérelmet – vonatkozó részében – a Kúria nem vizsgálhatja érdemben. A tartalmilag hiányos perorvoslati kérelem nem korrigálható utóbb sem hiánypótlás elrendelésével, sem a felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél kiegészítő nyilatkozatával.

[50] A felülvizsgálat a megelőző eljáráshoz kapcsolódó rendkívüli, korlátozottan igénybe vehető perorvoslat, amelynek kizárólag jogszabálysértésre hivatkozásra alapítottan van helye. A felülvizsgálat funkciója a kérelmet előterjesztő fél által állított jogsérelem elbírálása és megalapozottsága esetén annak orvoslása. A Kúria kizárólag azt bírálhatja el, hogy a felülvizsgálati kérelemben előadott okból a megjelölt jogszabályokat megsértette-e a jogerős ítélet.

[51] A felperes a felülvizsgálati kérelme egyes pontjaiban anyagi jogszabály megsértését egyáltalán nem jelölte meg, csupán az indokolási kötelezettség és az okszerű mérlegelés eljárási szabályainak megsértését kifogásolta. A szubjektív határidők betartása

vonatkozásában nem jelölte meg az Mt. 78. § (2) bekezdésének megsértését, az azonnali hatályú felmondás tartalma vonatkozásában pedig nem tüntette fel az Mt. 78. § (1) bekezdését. Megsértett jogszabályhely megjelölése nélkül részletezte és támadta a felülvizsgálati kérelme: a fegyelmi eljárás hiányát, az azonnali hatályú felmondás 2. pontja tekintetében a világos indokolás hiányát, az összefoglaló indokolás megállapítását. Állította, hogy kiadmányozási joga volt és a gyakorlat szerint járt el, szóban nem figyelmeztették, a névnek küldött levelet az alperes csak utólag hozta fel az intézkedés 2. pontjának alátámasztásaként, a felmondás körülményei sértették az emberi méltóságot. A Kúria következetes gyakorlata szerint az eljárási szabálysértésre alapított felülvizsgálati kérelem nem eredményezheti annak megalapozottságát, mivel ha az eljárási szabálysértés megállapítható, abból még nem vonható le következtetés az anyagi jogszabályhely megjelölése hiányában arra, hogy ennek megsértése is megvalósult. A megsértett anyagi jogszabályhely megjelölése nélkül a hivatkozott jogszabálysértés tartalmi körülírása, és az arra vonatkozó jogi álláspont kifejtése mellett sem alapos a felülvizsgálati kérelem a Pp. 413. § (1) bekezdése alapján (Mfv.I.10.248/2016/4., Mfv.I.10.146/2016/8.)

[52] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a másodfokú bíróság indoklási kötelezettségének megsértését a Pp. 346. § (5) bekezdésének felhívásával alaptalanul kifogásolta.

[53] Az Alkotmánybíróság iránymutatása szerint az indoklási kötelezettség része az Alaptörvény XXVIII. cikkében meghatározott tisztességes eljárás alkotmányos követelményének, amely a bírói döntésekkel szemben azt a minimális elvárást mindenképpen megfogalmazza, hogy a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alapossággal megvizsgálja, és ennek értékeléséről határozatában számot adjon {7/2013. (III. 1.) AB határozat, indokolás [34] bekezdés}. Az alkotmánybírósági gyakorlat szerint a bíróságok indoklási kötelezettségéből nem következik azonban a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozók szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása {lásd például: 3107/2016. (V. 24.) AB végzés, indokolás [38] bekezdés; 30/2014. (IX. 30.) AB határozat, indokolás [89] bekezdés; 3343/2024. (IX. 23.) AB határozat, indokolás [28] bekezdés}. Az indokolt bírói döntéshez való jog azt a kötelezettséget támasztja az eljáró bírósággal szemben, hogy az indokolás az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre terjedjen ki {3159/2018. (V. 16.) AB határozat, indokolás [31] bekezdés, megerősítve: 3196/2022. (IV. 29.) AB határozat, indokolás [36] bekezdés}.

[54] A Kúria a fent kifejtett elveknek megfelelően kialakított jogértelmezése szerint, nem jelenti az indoklási kötelezettség megsértését, ha a jogerős ítélet külön nem tér ki a fél által felhozott valamennyi évrre, elegendő a bírósági mérlegelés szempontjait és a jogi álláspontját tartalmaznia (Kúria Pfv.III.20.737/2019/4., Pfv.III.20.240/2022/4.). A hatályon kívül helyezést és az eljárás megismétlését az indoklási kötelezettség megsértése csak akkor indokolja, ha az adott ügyben a jogerős határozat alapján nem állapítható meg, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntését mi okból változtatta meg, és ezért az érdemi határozat nem bírálható felül (Kúria Pfv.IV.20.857/2022/10., Pfv.IV.20.944/2023/6.).

[55] A felperes felülvizsgálati érvelésével szemben a másodfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglalt kötelezettségének az Alkotmánybíróság iránymutatása és a Kúria precedensképes határozataiban foglalt jogértelmezése alapján eleget tett, döntését a rendelkezésre álló tények, adatok és bizonyítékok alapján a szükséges mértékben megindokolta, így jogszabálysértés e körben nem volt megállapítható.

[56] A Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése egyenként és

össességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. E jogszabályhely megsértésére alapított felülvizsgálati érvelés a felülvizsgálati eljárás rendkívüli jogorvoslati jellegéből fakadóan nem vizsgálható, azaz a bíróság mérlegelési körébe tartozó tényállás és a bizonyítékok újabb egybevetésére és értékelésére a felülvizsgálati eljárásban már nincs lehetőség. A Kúria csak azt vizsgálja, hogy az eljáró bíróságok a mérlegelés körébe vont adatok, bizonyítékok megállapítása és azok egybevetése során nem jutottak-e nyilvánvalóan helytelen és okszerűtlen következtetésre. A bizonyítékok nyilvánvalóan okszerűtlen mérlegelésének hiányában a bizonyítékok ismételt egybevetésére (ún. felülmérlegelésére) a felülvizsgálati eljárásban nincs lehetőség. Csak az minősíthető nyilvánvalóan okszerűtlen következtetésnek, ha a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott ítélettől eltérő következtetésre lehet jutni. Mindebből következően akkor van helye a bizonyítékok Kúria általi felülmérlegelésének, ha a jogerős ítélet bizonyítékértékelése iratellenes, okszerűtlen vagy logikai ellentmondást tartalmaz, és a bizonyítékokból csak egyfajta, a jogerős ítélettől eltérő következtetésre lehet jutni. Ennek eredményeként lehetséges a jogerős ítélettel megállapított tényállástól eltérő tények megállapítása. Ha pedig a fél felülvizsgálati kérelmében az érdemi döntés alapjául szolgáló anyagi jogszabály megsértését is állítja, akkor a Kúria a döntéshez szükséges – a felülmérlegelés eredményeként megállapított – tények alapján hozhat új érdemi határozatot a Pp. 424. § (3) bekezdésében foglaltak szerint. Kizárólag eljárási jogszabálysértésre alapított felülvizsgálati kérelem alapján a Kúria érdemben nem vizsgálhatja a másodfokú bíróság által értelmezett és alkalmazott anyagi jogszabályi rendelkezések megsértését, az azokra alapított érdemi anyagi jogi döntés helyességét (Kúria Gfv.I.30.120/2023/8.).

[57] A felperes felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul kifogásolta az „alakszerű fegyelmi eljárás” lefolytatásának hiányát és a Kollektív Szerződés hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó eljárási szabályok megszegését.

[58] A felperes állítása téves volt arra nézve, hogy kormánytisztviselőként foglalkoztatták, közte és az alperes között az Mt. hatálya alatt álló munkaviszony jött létre, amely törvény – ellentétben más foglalkoztatási jogviszonyokat rendező jogszabályokkal – nem tartalmaz rendelkezést a fegyelmi eljárás lefolytatásáról és az ennek során kiszabható fegyelmi büntetésekről. Ebből következően a munkáltató a munkavállaló kifogásolt magatartása vagy mulasztása esetén – kisebb kötelezettségszegés esetén – élhet az utasítási és ellenőrzési jogából eredő, önmagában a munkavállalónak hátrányt nem okozó szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetés eszközével (Mfv VIII.10.035/2023/7; Mfv.II.10.073/2021/4.), vagy a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettség jelentős mértékű vétkes megszegése esetén a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti, az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint. A figyelmeztetés szintjét meghaladó, de a legsúlyosabb munkáltatói intézkedést nem igénylő kifogásolt magatartások esetén a munkáltató csak abban az esetben indíthat eljárást, ha a Kollektív Szerződés az Mt. 56. §-ában foglaltak szerint szabályozást tartalmaz a hátrányos jogkövetkezmény lefolytatásáról.

[59] Az alperes Kollektív Szerződésének 68. pontja az Mt. 56. §-ának felhatalmazása alapján ugyan tartalmazza a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehetőségét, azonban annak alkalmazására a munkáltató mérlegelése alapján csak kisebb súlyú kötelezettségszegések esetén van lehetőség. Amennyiben a munkáltató úgy ítéli meg, hogy a munkavállaló munkaviszony keretein belül, vagy azon kívül tanúsított magatartása miatt a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti, nem a Kollektív Szerződés hátrányos jogkövetkezményre vonatkozó szabályai, hanem az Mt. 78. §-ának rendelkezése alapján kell eljárnia. Az, hogy az alperes ezen döntése megfelelő volt-e, az eljáró bíróságok az Mt. rendelkezése alapján értékelték, amely döntésüket a Pp. 346. § (5) bekezdésének megfelelően és kellő részletességgel indokolták.

[60] A jogerős ítélet helytállóan utalt arra is, hogy a Kollektív Szerződés 42. pontjában a munkáltató azonnali hatályú felmondását megalapozó körülmények felsorolása nem taxatív, csupán példálózóan említik azokat a magatartásokat, amelyek lehetőséget adnak a legsúlyosabb intézkedés alkalmazására. A munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségeit – amelyet az Mt. 52. §-a általános jelleggel fogalmaz meg – nem lehet taxatív módon meghatározni és arra nézve sem lehet kidolgozni egységes sémát, hogy egy kötelezettségszegés milyen súlyú büntetést vonhat maga után. A munkáltató mérlegelési körébe tartozik annak eldöntése, hogy az adott munkahelyen, munkakörben milyen magatartásokat, mulasztásokat értékel kötelezettségszegésnek és ezzel szemben alkalmaz-e, és ha igen, milyen szankciót a munkavállalóval szemben. Az alperes a fokozatosság elvét betartotta, hiszen az azonnali hatályú felmondást megelőzően több esetben is alkalmazott a felperessel szemben szóbeli és egy esetben írásbeli figyelmeztetést. Valamennyi ilyen típusú tényállás felsorolása nem kivitelezhető, ezért annak ténye, hogy a perben értékelt munkavállalói magatartás nem szerepel a kollektív szerződés taxatív felsorolásában, nem eredményezi a munkáltatói intézkedés jogellenességét.

[61] A felperes a felülvizsgálati kérelmében az azonnali hatályú felmondás 1. pontjában foglalt, a Facebook bejegyzéseit kifogásoló magatartás körében megalapozatlanul hivatkozott a az Mt. 9. § (1)-(2) bekezdésének megsértésére.

[62] Peradat, hogy a név8i intézkedéssel kiadott hivatásetikai szabályzatot az alperes a belső intraneten közzétette. A munkáltatói szabályzat közlésére vonatkozó Mt. 17. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói szabályzatot közzélni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik

[63] Az Mt.-nek a munkáltatói szabályzatok közlésére (közzétételére) vonatkozó rendelkezése e szabályzatok egyfajta normatív jellegére tekintettel speciális, nem minősül az Mt. 15. § (1) bekezdése alapján olyan egyoldalú jognyilatkozatnak, amely az Mt. 15. § (4) bekezdése alapján csak a közléssel válik hatályossá (Mfv.II.10.340/2018/11.).

[64] Az Mt. 17. § (2) bekezdéséből következik, hogy a munkáltatói szabályzat nem nevesítve szól egy-egy munkavállalónak, hanem a munkáltató valamennyi munkavállalója, vagy azok meghatározott csoportja számára tartalmaz különböző előírásokat, ezért az Mt. a joghatás kiváltásához a közlés speciális módját szabályozza. Eszerint a közlés már megvalósul a munkáltatói szabályzat helyben szokásos és általában ismert módon történő közzétételével. Erre sor kerülhet a munkáltatónak a munkavállalók által ismert és hozzáférhető belső intranetes felületén. A perbeli esetben az alperes bizonyította, hogy a hivatásetikai szabályzat az intraneten közzétételre került, így a felperes megalapozatlanul kifogásolta az írásbeliség és a figyelemfelhívás hiányát.

[65] A bíróság Alaptörvény 28. cikkéből következő kötelezettsége, hogy a jogalkalmazás során a saját jogértelmezését a jog alkotmányos tartalmával összhangban alakítsa ki {3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [18]}. Az Alaptörvény rendelkezéseinek az egyes anyagi és eljárási jogszabályokon keresztül kell érvényesülnie. Ebből következően az Alaptörvény egyes cikkeinek érvényesülését a perben irányadó jogszabályhelyek alkalmazásával összefüggésben kellett vizsgálni. Az Alaptörvényben védett alapjogok esetén a bíróságnak a jogszabályok által kijelölt értelmezési kereteken belül kell azonosítaniuk az eléjük kerülő ügy alapjogi vonatkozásait, valamint a bírói döntésben alkalmazott jogszabályokat az érintett alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmezniük {3112/2022. (III. 23.) AB határozat, Indokolás [25]}. Ha a bíróság az előtte fekvő, alapjogilag releváns ügy alapjogi érintettségére tekintet nélkül jár el, és az általa kialakított jogértelmezés nem áll összhangban a jog alkotmányos tartalmával, akkor a meghozott bírói döntés alaptörvényellenes {3485/2022. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [36]}.

[66] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság jogszabálysértés nélkül azonosította a per tárgyának alapjogi érintettségét, ezért az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége vizsgálatának szükségszerűen ki kellett terjednie arra: a felperesnek felrótt közlések tényállásnak vagy értékítéletnek minősülnek-e, annak mi volt az előzménye, arra milyen módon és milyen körülmények között került sor, a véleménynyilvánítás korlátozása a perbeli tényállás mellett szükséges és arányos volt-e. Az adott munkaügyi perben az alperes által közölt, a felperesi munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntető felmondás jogszerűségéről kellett dönten az indokolásban felrótt kötelezettségszegés vizsgálata alapján.

[67] Az alperes az azonnali hatályú felmondásában azt rótta a felperes terhére, hogy „hosszabb időn keresztül olyan posztokat osztott meg és kommentált trágár hangnemen a közösségi média felületein, amely a munkáltató jóhírnevét sérti, szervezeti érdekeit veszélyezteti. E magatartás az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésébe ütköző, megengedhetetlen egy közszolgálatban álló munkavállaló részéről”. A felperes a felülvizsgálati kérelmében az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésére jogszabálysértésként nem hivatkozott.

[68] Ettől függetlenül a jogerős ítéletben rögzített felperesi bejegyzések alapján az egyértelműen megállapítható volt, hogy azok jöllehet alapvetően nem szakmai, hanem közéleti, politikai témákat érintettek, ugyanakkor a használt sértő, trágár, lealacsonyító bejegyzések egyértelműen ellentétesek a hivatásetikai kódex 22. pontjában foglalt azon követelménnyel, amely szerint „a foglalkoztatott munkahelyén kívül is úgy él és viselkedik, hogy erősítse másokban az állami, főként a rendvédelmi szervezetek és azok munkatársaiba vetett bizalmat”. A vétkes kötelezettségszegés súlyáról az alperes által közölt további körülmények figyelembevételével, így az Mt. 8. §-ában foglaltakra, az alapjogi vonatkozásokra tekintettel kellett állást foglalni.

[69] A perbeli jogvita alapjogi érintettsége az Alaptörvény IX. cikkében garantált véleménynyilvánítás szabadságához fűződik. Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. A következetes alkotmánybírói gyakorlat értelmében azonban a szabad véleménynyilvánításhoz való jog csak felelősséggel gyakorolható, korlátját jelenti a valótlan tényállítás, külső korlátja pedig az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme {36/1994. (VI.24.) AB határozat; 13/2014.(IV.18.) AB határozat, Indokolás [29] és [31]}.

[70] Az Alkotmánybíróság a 14/2017. (VI. 30.) AB (a továbbiakban: AB határozat) érdemi elutasító határozatában fejtette ki, hogy a munkajog általános magatartási zsinórmércéjének mely értelmezése állhat összhangban a véleménynyilvánítási szabadság alkotmányos tartalmával. Kimondta: „A véleménynyilvánítás szabadsága a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közlésnek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló kifejezések”. „Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvez a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja a munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása” {ABh. Indokolás [33]}.

[71] Az alapjogi korlátozás olyan esetekben indokolt, amikor arra más alapjog érdekében vagy más érték védelmében kerül sor. Az Mt. ekként tartalmazza a véleménynyilvánítás korlátozására vonatkozó szabályokat.

[72] Az Mt. 8. § (2) bekezdése a munkavállaló munkaidején kívül tanúsított magatartását szabályozza, míg a 8. § (3) bekezdése a munkavállaló véleménynyilvánítási joga – a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető – korlátait határozza meg. A törvényszöveghez fűzött miniszteri indokolás szerint a munkavállaló véleménynyilvánítása nem korlátozható, ha az nem függ össze a munkaviszonnyal. Az adott esetben a felperes a kifogásolt magatartást ugyan munkaidőn

kívül tanúsította, ugyanakkor a bejegyzések jellege közvetetten kihatott a munkáltató megítélésére is.

[73] A másodfokú bíróság az Alkotmánybíróság határozataiban foglalt megállapítások mellett helytállóan vette figyelembe az Emberi Jogok Európai Bíróságnak (a továbbiakban: EJEB) az Emberi Jogok Európai Egyezménye 10. cikkében foglalt véleménynyilvánítás szabadságához fűződő következetes ítélkezési gyakorlatát is.

[74] Ennek alapján helytállóan állapította meg, hogy a perbeli esetben a felperes személyiségi jogot sértő, trágár, vulgáris stílusban írt bejegyzései alkalmasak voltak a munkáltató jóhírnevének, gazdasági érdekének és a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

[75] A Facebook kommentek közül kiemelést érdemel a felperes 2022. március 6-án a portálnév portálon név2: a kormány nincs felkészülve semmire, civilek mentik meg a helyzetet című cikkére történő reagálása, amely szerint „Orbanisztánban úgy kezelik az ukrán menekültválságot, mint ahogy a covid járványt, azaz sehogy, gazemberek”. Ez a Facebook bejegyzés közvetve érintette az alperesi munkáltatót is, figyelemmel arra, hogy mint állami szerv, maga is részt vállalt a menekültválság megoldásában, vagyis az alperes jóhírnevét, gazdasági érdekét is egyértelműen veszélyeztette, amely ténnyel a jogász végzettségű felperesnek is tisztában kellett lenni.

[76] Az azonnali hatályú felmondás második indoka szerint a felperes hatáskörét túllépve gyakorolt kiadmányozási jogot. Ennek a megállapításnak közvetlen előzményét képezte a felperes 2022. január 21-én kelt, azonos kötelezettségszegés miatti figyelmeztetése, amelyet a felperes jogorvoslattal nem támadott, és amelyet követően megalapozottan nem hivatkozhatott arra, hogy kiadmányozási joggal rendelkezett, illetve ez volt a gyakorlat. Az alperes megfelelően bizonyította, hogy a munkáltató többszöri felhívása ellenére a felperes a közölt figyelmeztetést követően is kötelezettségét vétkesen megszegve kiadmányozási jogot gyakorolt, melyet az elsőfokú bíróság is megállapított. A felperes következetesen az alperes A/13 szám alatt csatolt iratának valótlanságára és név7 hamis tanúvallomására utalt. Ezzel szemben az iratok, valamint a felülvizsgálati kérelemben foglaltak alapján is megállapítható, hogy a felperes az alperes utasításával szemben járt el, amikor közvetlenül a biztosító társasághoz, illetőleg a rendőrséghez fordult. E körben értékelni kellett, hogy a tanúvallomások szerint a felperest korábban, legalább tíz alkalommal – utoljára március 9-én – felhívták a hivatali út betartására, kötelezettségszegő magatartását írásbeli figyelmeztetésben is szankcionálták, ennek ellenére a felperes ismételt és tudatosan az előírásokkal szemben közvetlenül kommunikált kívülálló intézményekkel. Ez a felmondási ok – melyet a felperes a felülvizsgálati kérelmében anyagi jogszabálysértés megjelölésével egyáltalán nem támadott – önmagában is megalapozza az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján a felperesi munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését (különös tekintettel név7 aggálytalan tanúvallomására) (BH.2003.211.II). Az ügy érdemi eldöntése szempontjából nincs jelentősége annak, hogy az azonnali hatályú felmondás közlésekor mi hangzott el (felperes által hivatkozott hangfelvételnek) és annak sem, hogy az alperes által kifogásolt Facebook bejegyzéseket a munkáltató bizonyítékként mikor mentette le. Annak van jelentősége, hogy az alperes a munkaviszonyt megszüntető intézkedését megelőzően ellenőrzést folytatott le, és az általa feltártak valóságát, okszerűségét, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt konjunktív feltételek fennálltát bizonyította.

[77] A felperes a sérelemdíj iránti keresete elutasítása körében megsértett jogszabályhelyet szintén nem jelölt meg, anyagi jogszabálysértésként nem hivatkozott a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. § (1) bekezdésének megsértésére. Felülvizsgálati kérelme kizárólag az alperes megalázó bánásmódjára hivatkozott. Felülvizsgálati kérelmében nem jelölte meg, hogy az alperes eljárása mely

személyiségi jogát sértette meg, ezért a jogerős ítélet elutasító rendelkezésének felülvizsgálatára, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján nem volt érdemi lehetőség.

[78] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

[79] I. Az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés jogszerűségének eldöntése során annak van jelentősége, hogy a bizonyítási érdeklő fél bizonyította-e az intézkedés indokolásában foglaltak valóságát, okszerűségét, az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt konjunktív feltételek fennállását.

II. Több felmondási indok esetében már egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét.

Záró rész

[80] A felperes pervesztessége folytán az alperes felülvizsgálati eljárási költségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni, amelynek összegét a Kúria az alperes által előterjesztettek alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és 4. § (1) bekezdés a) pontja alapján állapította meg.

[81] A felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IM rendelet 1. §-a alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a felperest terhelő felülvizsgálati eljárás illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[82] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet az alperes kérelmére a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó, Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján a 2025. március 12-én megtartott tárgyaláson bírálta el.

[83] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2025. március 12.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró