



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.172/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a dr. Borsodi Brigitta kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes.** (alperes címe) alperes ellen írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.70.005/2022/10. számú ítéletével szemben a felperes által 13. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg 15.000 (tizenötezer) forint másodfokú perköltséget az alperesnek.

A fellebbezési eljárás 15.000 (tizenötezer) forint összegű illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. május 3. napján meghozott 3.M.70.005/2022/10. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, melyben a 2020. február 7. napján kibocsátott írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését kérte.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes kalauz-jegyellenőr munkakörben állt alkalmazásban az alperesnél. 2019. december 4. napján a 9623.

számú vonaton teljesített szolgálatot. állomás neve nevű állomáson két vonatot csatoltak össze egy szerelvényre, amelynek vezető jegyvizsgálója tanú1 alperesi munkavállaló volt. A felperes a peronon munkatárshoz odalépve videó- és hangfelvételt készített, a felvételen kizárólag a vonat illetőleg a peron látszik, tanú1 nem azonosítható be. A felvétel készítésekor egy ideig jelen volt tanú2 mozdonyvezető is. A felvétel készítését követően tanú1 eseményjelentőt írt, amelyet tanú4 személyzetirányítónak adott le vidék állomáson. Ekkor a felperes tanú4-nél érdeklődött, hogy róla készült-e az eseményjelentő, illetve, annak mi a tartalma. tanú4 nem adott érdemi információt a felperesnek. A felperes ekkor azt közölte vele, hogy „...akkor tudom, hogy ezek után hogyan álljak hozzád”.

[3] Az eseménybejelentő alapján az alperes vizsgálatot folytatott le, a felperesen kívül meghallgatta tanú2t, figyelembe vette tanú4 feljegyzését. A felperes meghallgatásáról jegyzőkönyv készült azzal a megjegyzéssel, hogy a felperes szándékában állt jogi képviselőt igénybe venni, aki azonban nem tudott megjelenni. A meghallgatásra ezért jogi képviselő nélkül került sor. A személyes meghallgatás során jelen volt tanú3, a munkáltatói jogkör gyakorlója.

[4] A megbeszélést követően a munkáltatói jogkör gyakorlója 2020. február 7-én írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. Abban arra hivatkozott, hogy a felperes és tanú1 vidéki vezető jegyvizsgáló között, már régóta fennáll egy munkahelyi konfliktus, amelyet több eseményjelentés is igazol. A 2019. december 4-i események kapcsán az eseményjelentés azt támasztotta alá, hogy állomás neve állomáson a felperes a munkatársa tiltakozása ellenére videó- és hangfelvételt készített róla. Mindezt nemcsak az eseményjelentő, hanem tanú2 mozdonyvezető nyilatkozata is megerősítette, aki hangos szóváltást hallott és észlelte a videófelvétel készítését a vezető jegyvizsgáló tiltakozása ellenére. Miután a mozdonyvezető jelezte a felperesnek, hogy engedély nélkül nem készíthet másról felvételt, a felperes „megsértődött” és szidalmazni kezdte a mozdonyvezetőt is. Az írásbeli figyelmeztetés azt is a felperes terhére rótta, hogy miután tanú4 személyzetirányító nem adott érdemi tájékoztatást az eseményjelentőről, illetve annak tartalmáról, a felperes a munkahelyi kommunikációban „nem megengedett módon reagált” a közvetlen felettesének, ami az együttműködés hiányát támasztja alá. Mindezek alapján az alperes az írásbeli figyelmeztetésben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c), d) és e) pontjai, továbbá az Etikai Kódexben foglalt magatartási követelmények megsértésére hivatkozott.

[5] Az elsőfokú bíróság a 2019. december 4-ei eseményeket illetően bizonyítást folytatott le, mely során értékelte a felperes által a perbeli napon készített videófelvétel adatait, továbbá a tanúvallomásokat. A videófelvétel alapján megállapította, hogy a felperes képfelvételt nem készített munkatársról, illetőleg tanú2-ről, kizárólag tanú1 hangja hallatszik a felperesén kívül. A hangfelvétel alapján nem lehetett a munkatársak szidalmazására vonatkozó megállapításokat tenni, kizárólag az hangzott el egyértelműen, hogy tanú1 tiltakozott a hangfelvétel készítése ellen.

[6] Mindezeket egybevetve tanú1 tanúvallomásával megállapítható volt, hogy a felperes tartotta a telefonját felé, amikor a tanú arra kérte helyezze el a vonat tájékoztató tábláit a kijelölt helyre. Ekkor tanú2 mozdonyvezető szólt a felperesnek, hogy nem akarja a tanú a felvétel készítését és azt hagyja abba. tanú2 tanúvallomása ezzel egybehangzón azt erősítette meg, hogy a felperes maga elé tartva a telefonját felvételt készített, hangos kommunikáció zajlott, de kirívó hangerő nem történt és rendkívül rövid ideig tartott az egész esemény.

[7] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a bizonyítékok alátámasztották az írásbeli figyelmeztetéssel egyezően, a felperes a munkatárs tiltakozása ellenére készített róla videó- és hangfelvételt. Kifejezetten szidalmazó magatartás, viselkedés azonban nem volt bizonyított.

[8] Az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetésben meghatározott másik magatartás tekintetében tanú4 tanúvallomását értékelte és az alapján bizonyítottnak találta, hogy amikor a tanú nem adott a felperesnek tájékoztatást tanú1 eseménybejelentője tartalmáról, akkor a felperes a „na akkor tudom hogyan álljak hozzád” kijelentést tette.

[9] tanú4t a felperes részrehajlással vádolta meg, lényegében „burkoltan meg is fenyegette”. Mindezek olyan fokú szabálytalanságok voltak, amelyek okszerűvé tették az alperes intézkedését, annak ellenére, hogy a munkatársak szidalmazása nem bizonyított.

[10] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c), d), e) pontja is egyértelmű követelmények mellett az alperes Etikai Kódexe is elvárásként fogalmazta meg a segítő, együttműködő hozzáállást, a munkatársakkal történő tisztelettudó viselkedést. Az engedély nélküli felvétel készítés és a felettes felé tett megjegyzés pedig megalapozták a munkáltatói írásbeli figyelmeztetést, ami a legenyhébb munkáltatói szankciónak minősül.

[11] Az elsőfokú bíróság nem találta indokoltnak a megtorló magatartás érdemi vizsgálatát, hivatkozva a Kúria Joggyakorlatelemző Csoportjának véleményére, amely szerint a megtorló intézkedés kizárólag védett tulajdonság esetében értelmezhető. A felperes azonban jelen perben egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy roma származására nem kívánt hivatkozni, tehát a vele szembeni megtorló intézkedést megalapozó tényállítást sem tett.

[12] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a fenyegetéssel összefüggő felperesi hivatkozást sem. E körben bizonyítékként az Egyenlő Bánásmód Hatóság felperes által kezdeményezett eljárásban hozott határozatára hivatkozott, mely szerint a konkrét esetben nem került sor az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére. Ezen kívül értékelte tanú3 elsőfokú eljárás során tett tanúvallomását is, aki a felperessel kapcsolatos korábbi problémákról nem tudott konkrétumokat és nem tudta értelmezni az asztalra kitett, ollóval kapcsolatos felperesi kereseti hivatkozásokat sem. A tanú nem észlelte azt, hogy az asztalon a beszélgetés idején volt egy olló, azzal semmilyen formában nem kívánta fenyegetni a felperest. A tanú valóban említette a munkaviszony esetleges megszüntetését, amely azonban

az egységes bírósági gyakorlat értelmében nem minősült jogellenes fenyegetésnek. Mindezekre tekintettel fenyegetés nem történt, a rendeltetésellenes joggyakorlás körében pedig a felperes nem bizonyította, hogy más, az indokolásban közölt októl eltérő indokból került sor a figyelmeztetésre. Nem befolyásolta az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét az sem, hogy a meghallgatása során a felperesnek nem volt jogi képviselője, mert ennek tudatában megtette a nyilatkozatát, amelyet egyébként az elsőfokú eljárás során fenntartott.

A felperes fellebbezése

[13] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben a videófelvétel bizonyítékként történő értékelését kérte és az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését. Kifejtette, hogy a telefonjával a felvételt bizonyítás céljából készítette azért, hogy az őt érintő fenyegetést igazolni tudja. Bizonyítani kívánta azt is, hogy az eseményjelentővel a becsületét sértették és ez a szóhasználat csak vele szemben érvényesült. A bizonyításra azonban az elsőfokú bíróság nem adott lehetőséget.

[14] Az alperesi munkatársak voltak, akik megszegték az Etikai Kódexben meghatározott magatartási szabályokat. A 2020. január 7-i meghallgatásakor a felperes közölte, hogy tanú1 a roma származása kapcsán a bőre színére tett megjegyzést, bár ez a kijelentés a perbeli napon készített felvételeken nem hallható. tanú2 mozdonyvezető pedig támadólag lépett fel vele szemben, mindez akadályozta a felvétel elkészítését.

[15] A felperes fellebbezésében vitatta, hogy támadó magatartást tanúsított a munkatársaival szemben, mivel éppen őt támadták, sértegették, provokálták és fenyegették a munkatársai. Tettlegességre utaló bizonyíték sincs vele szemben, ezzel szemben őt mindig támadások érték. Az egész beszélgetés, amiről a felvétel készült, rövid ideig tartott, az alatt tanú2 és tanú1 kritizálták, sértegették és támadták a felperest. tanú4 személyzetirányító pedig megszegte az Etikai Kódexben foglaltakat, nem viselkedhetett volna elutasítóan a felperes érdeklődésére, mert ezáltal részrehajló volt a terhére.

[16] A munkáltatói jogkör gyakorlója is az Etikai Kódex-szel ellentétesen járt el a korábbi felperesi panaszok kivizsgálása során, ezért végső elkeseredésében kívánta hangfelvétellel rögzíteni az eseményeket. Ennek kapcsán hivatkozott egy korábbi eseményre, amikor egy munkatársa munkatárs3 tettlegesen bántalmazta, azonban ennek kivizsgálására sem került sor.

[17] A fellebbezésében fenntartotta, hogy az asztalon lévő olló „egy provokáció volt”, a megbeszélés alatt tanú3 közölte, hogy meg fog válni tőle és ez fenyegetettséget ébresztett benne. Az írásbeli figyelmeztetést nem neki, hanem a munkatársaknak kellett volna megkapniuk. Mindezek alapján kérte az igazságos döntés meghozatalát, utalva arra, hogy időközben az alperes a munkaviszonyát is megszüntette.

[18] A fellebbezési eljárás során előterjesztett beadványában a felperes előadta, hogy konfliktuskezelő tréningen is részt vett az alperesnél, azonban tanú3 volt az, aki nem megfelelően kezelte a problémákat. Végso elkeseredésében kívánt felvételt készíteni. Hivatkozott egy korábbi, 2019. október 13-i eseményjelentés alapján arra, hogy tanú1 elmarasztalására nem került sor, holott becsületsértő, etikátlan kijelentést tett. 2019. december 4-én pedig kifejezetten a felperes cigány származásával kapcsolatos, a bőre színére vonatkozó kijelentést tett, mert az közölte: „Az a bajom, hogy mi fehérek vagyunk, te meg nem.” Ez az egyenlő bánásmód sérelmét valósította meg, amit a felperes nem tudott bizonyítani, ugyanakkor a munkáltató meg sem kísérelte meghallgatni munkatársat. A tanú2nal és tanú4val szembeni panaszai sem vezettek eredményre. Előadta továbbá, hogy tanú4től nem az eseménybejelentő tartalmát akarta megtudni, pusztán azt, hogy érintett-e abban és szükséges-e, hogy ő maga is eseményjelentést írjon.

[19] Hangsúlyozta, hogy semmilyen trágár kifejezést nem használt, mindezt a tanúk vallomása is alátámasztotta. A cigány származása miatt érte hátrányos megkülönböztetés, illetve megtorlás az alperesi munkatársak részéről. Az elsőfokú eljárás során is hivatkozott a védett tulajdonságára, azonban az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatos kérdését nem értette.

[20] A videófelvétel jogszerű, bizonyítékként felhasználható, az alperes is elismerte, hogy kép- és hangfelvétel lehet bizonyíték a perben. Annak elkészítése nem visszaélészerű, amennyiben valamely bekövetkezett jogsértés bizonyítása a cél. A felvétel készítésével nem érte sérelem munkatársat, személyiségi jogsértés nem történt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[21] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság rendkívül részletes bizonyítást folytatott le, a bizonyítás eredményét okszerűen mérlegelve megalapozott döntést hozott.

[22] Az írásbeli figyelmeztetés előzménye a felperes és tanú1 közötti konfliktus volt, amelyet sorozatos eseményjelentések támasztottak alá. A konkrét esetben az érintett tiltakozása ellenére a felperes videó- és hangfelvételt készített. Mindezt nemcsak az eseményjelentő, hanem az érintett és a jelenlévő mozdonyvezető tanúvallomása is alátámasztotta. Ezt követően hangos szóváltás volt, majd a felperes konfliktusba került tanú4 személyzetirányítóval is. A felperes az eseményjelentő tartalmára kérdezett rá és az erre adott válasza reagált a munkahelyi kommunikációban meg nem engedett módon. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, az írásbeli figyelmeztetéssel egyezően, hogy a felperes megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés c), d) és e) pontját, illetve az Etikai Kódexben foglaltakat.

[23] A felperes a fellebbezésében nem kérhette a videófelvétel jogszerűnek minősítését; mivel ez részben keresetváltoztatásnak minősült. A felvételt, mint bizonyítékot a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 269. §-a alkalmazásával kellett vizsgálni, figyelemmel a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:48. §-ára. A felvétel megtekintése a bizonyítás részét képezte az elsőfokú eljárás során, azt az elsőfokú bíróság értékelte is az ítéletében, tehát helyt adott a felperesi indítványnak.

[24] A felvétel anyaga is azt igazolta, hogy tanúl nem járult hozzá a videó- és hangfelvétel készítéséhez, sőt, kifejezetten tiltakozott. Ezért bizonyított volt az írásbeli figyelmeztetés első indokának valósága. Valamennyi tanú vallomása alátámasztotta továbbá, hogy a felperes támadó magatartással lépett fel, ugyanakkor a kollégái nem így viselkedtek vele. A tanúvallomások értékelése körében az elsőfokú bíróság a Pp. 268. § és 297. §-ban foglaltaknak megfelelően járt el.

[25] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlat szerint értékelte a megtorló intézkedéssel kapcsolatos kereseti hivatkozást is, mivel azt védett tulajdonság hiányában nem lehetett érdemben vizsgálni. Helyesen állapította meg, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek, az mindösszesen arra irányul, hogy a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az etikai normák betartására. Az alperesnél egyértelműen megfogalmazott követelménnyel ellentétesen járt el a felperes, ezért kellett felhívni a figyelmét a megfelelő magatartási szabályokra. Az alperes vitatta az íróasztalon lévő ollóval kapcsolatos fenyegetettséget és azt, hogy az esetleges elbocsátásra utaló kijelentés jogellenes fenyegetésnek minősült. Ezekben a kérdésekben is helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[26] A felperes fellebbezése nem alapos.

[27] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást döntően helyesen állapította meg, és a megfelelő jogszabály alapján érdemben helyes döntést hozott.

[28] A másodfokú bíróság a fellebbezésben foglaltak alapján nem látott lehetőséget az elsőfokú bíróság döntésének a megváltoztatására. Az elsőfokú bíróság valamennyi, a felek által felajánlott és a per szempontjából releváns bizonyítást lefolytatta, ennek részeként a tárgyaláson megtekintette és ítéletében a Pp. 269.§-a alapján értékelte is a felperes által készített felvétel anyagát.

[29] Jelen per tárgya a felperes 2019. december 4-i magatartását értékelő írásbeli figyelmeztetés jogszerűsége volt. Ebből következően nem lehetett értékelni a felperes saját korábbi sérelmeivel, illetve a korábbi események kapcsán keletkezett eseményjelentőkkel összefüggésben tett előadásait.

[30] A perbeli napon történt eseményeket illetően az elsőfokú bíróság a meghallgatott tanúk vallomását és a hangfelvételen elhangzottakat helytállóan, a Pp. 279. §-ának megfelelően mérlegelte és azokból az írásbeli figyelmeztetés jogszerűsége szempontjából helyes következtetéseket vont le.

[31] A felperes egyébként nem is vitatta azt, a tanúk által egyezően előadott eseményt, hogy a munkatársa hozzájárulása nélkül készített a telefonjával kép- és hangfelvételt a munkavégzés során. Ebből a szempontból nem volt jelentősége, hogy a felvételen kizárólag az érintettek hangja hallható és a képmás rögzítésére nem került sor.

[32] A felperes munkahelyi magatartásának értékelése szempontjából annak sem volt jelentősége, hogy milyen megfontolásból kívánt felvételt készíteni, mivel általa is észlelhetően, ahhoz az érintett nem járult hozzá, az engedély nélküli felvétel készítése pedig a munkahelyi magatartási szabályok megsértéseként volt értékelhető.

[33] A másik magatartás tekintetében a felperes az elsőfokú eljárásban nem vitatta, hogy tanú4 számára milyen kijelentést tett, amikor az eseményjelentő tartalmát vele nem ismertette. A felperes alaptalanul állította a fellebbezésében, hogy nem az eseményjelentő tartalmára volt kíváncsi, hanem pusztán arra, hogy szükséges-e eseményjelentőt írnia. Az elsőfokú eljárás során ugyanis úgy nyilatkozott, hogy az iránt érdeklődött, rá vonatkozóan tartalmaz-e adatokat az eseményjelentő. tanú4 a tanúvallomásában azt adta elő, hogy a felperes a bejelentés rá vonatkozó része iránt érdeklődött. tanú4 ugyanakkor helyesen tájékoztatta a felperest arról, hogy nem volt jogszerűen lehetősége az irat tartalmának felperessel történő megvitatására. Mindezek alapján a felperes erre adott reakcióját illetően is bizonyított volt az írásbeli figyelmeztetésben meghatározott, elvárt magatartási szabályokkal ellentétes viselkedés.

[34] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az írásbeli figyelmeztetés azon állítása, miszerint a felperes szidalmazta a munkatársait, nem nyert bizonyítást, hiszen ezt egyik meghallgatott tanú sem erősítette meg. Mindez azonban az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét az előbbi két indok valóságára tekintettel nem befolyásolta. Az Mt. 52.§ (1) bekezdése c), d) és e) pontjában rögzített magatartási szabályok megszegése az alperesi belső szabályozásra kiterjedően megállapítható volt. Ezért a felperes magatartása megalapozta a munkáltató azon legenyhébb intézkedését, ami a munkavégzéssel összefüggő szabályok,

utasítások betartására történő figyelemfelhívásként volt értékelhető (EBH2016.M.27, Mfv.II.10.073/2021/4.).

[35] A másodfokú bíróság nem vizsgálhatta jelen perben azt, hogy a munkáltató részéről indokolt volt-e más alperesi munkavállalók esetében valamilyen munkáltatói szankció vagy írásbeli figyelmeztetés alkalmazása, mivel ez nem befolyásolta a jelen intézkedés jogszerűségét.

[36] Az elsőfokú eljárás során a felperes egyértelmű nyilatkozatot tett arra, hogy a védett tulajdonságával kapcsolatban nincs kereseti hivatkozása (3.M.70.005/2022/3. jkv.), ezért az ezzel összefüggő fellebbezési érvelést érdemben nem lehetett értékelni a Pp. 373.§ (1) és (2) bekezdésére figyelemmel.

[37] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[38] A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (5) bekezdése alapján rendelkezett a fellebbezési eljárásban pernyertes alperest megillető perköltségről a Pp. 83. §-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és 4. §-a alapján.

[39] A fellebbezési eljárás illetékét a felperest a Pp. 525. §-a alapján megillető munkavállalói költségkedvezmény alapján az állam viseli a Pp. 102.§ (6) bekezdése értelmében.

[40] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. október 4.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró

