



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.200/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Schiffer és Társai Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Schiffer András ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) **felperesnek**, dr. Dévényiné dr. Fücsök Ágnes Katalin (jogi képviselő címe1) ügyvéd által képviselt **Alperes1** (Cím3) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 17.M. 70.309/2021/28. számú ítélete ellen, a felperes 29. sorszámú fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 125.000 (százhuszonötezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 645.367 (hatszáznegyvenötezer- háromszázhatvanhét) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság az alábbi tényállást állapította meg

[1] A felperes 2017. október 16. napján létesített munkaviszonyt 2018. június 30. napjáig szóló határozott időre az alperessel, projektmenedzser munkakörre. A felperes

munkaköre 2020. január 1. napjától pályázati referens-projektmenedzseri feladatokkal kiegészült.

[2] A munkaszerződés 6. pontjában rögzítésre került, miszerint „a munkáltató jellege és rendeltetése alapján a Egyház küldetésében vesz részt, ezért a munkavállaló tudomásul veszi, hogy az ismertetett belső szabályzatok a katolicitásra vonatkozó etikai szabályokat és követelményeket is tartalmazznak”.

A munkaszerződés 9. pontjában rögzítették a felek, hogy a munkavállaló a munkáltató hatályos szabályzatait és munkáltatói utasításait megismerte, azokat magára nézve kötelezőnek fogadta el.

[3] A felperes 2021. február 15. napján a email cím munkahelyi e-mail címéről munkavállaló1, tanú2, munkavállaló3, munkavállaló4, munkavállaló5 munkavállaló6 és munkavállaló7 alperesi munkavállalók részére – a munkahelyi e-mail címekre – „életjel” tárggyal e-mail üzenetet küldött. Üzenetében a felperes tájékoztatta a címzetteket arról, hogy terhessége betöltötte a 12. hetet, és tekintettel terhessége veszélyeztetett voltára elbúcsúztatta őket.

[4] Az e-mail üzenetben a felperes először Munkavállaló8 vonatkozásában tett megjegyzéseket, így például az alábbiakat:

· „Nála a moralizálásnál nagyobb súlyt nyomott a latban a pénz és a lehetőség – aminek persze egy normális helyen a közelébe sem kerülhetett volna, de vannak ezzel így jó páran mások is ezen a nagyívű helyen”

· „Nem csodálkozom különösebben, hogy egy ilyen ember került ismét az egység élére, mert ahhoz gerinc kell, hogy az ember realisan felmérje képes-e olyan felelősségre, ami emberek megélhetéséről, életéről, mindennapjairól szól, és az ilyen ember manapság – pláne itt – olyan ritka, mint az a világos színű holló... és bár az élet semennyire nem igazolta, hiszen szakmailag semmit nem tett bele, felnőni sem próbált a feladathoz, csak motiválatlanul evickélni, azért viszonylag jól eltalálta a sodrást és belehelyezkedett a laza, nincs tervem, 'majd lesz valahogy', 'fingom nincs de próbálkozom', 'cukiskodok', az ide nyalok oda nyalok szerepkörbe, ami viszi az embert valameddig.... Hát őt is vitte.... De hát kinek kinek tehetségéhez mérten ugye...”

· Szintén szerepel a levelében, hogy „Sokáig mardosott a lelkiismeret, hogy mennyi jó embert idehoztam, erre a gáz helyre...”.

[5] Ezt követően az e-mailben a felperes által „személyeskedés”-nek nevezett rész következett, melyben külön-külön megszólította a címzetti körhöz tartozó kollegáit. Ennek keretén belül – egyebek mellett – az alábbiakat írta:

· A munkavállaló1 nevű kollégának szóló részben leírta, hogy „már az év végi bónuszom elkummantásáról is tudnod kellett és feltételezem ahhoz sem volt túl sok szavad, hogy a munkaszerződésben 1-2 hete a munkáltató egyoldalú egyeztetés és indokolás nélküli számomra előnytelen módosításokat hajtasson végre, majd arról egy rövid és cinikus levélkében tájékoztasson betegszabadságom alatt...”; „csak azt sajnálom, hogy anno hallgattam tanú6-ra és előbb őt hoztam át (sőt, valójában már azt is nagyon bánom, hogy őt nem hagytam a előző munkahely-ben, amennyi szart itt kavart)”.

· Az tanú2nak szóló részben leírta például, hogy „a nálad klasszisokkal hülyébbek a fejedben ugrálva élvezkednek, hogy sikeresen elvégeztették veled a munkájukat, mire te óhatatlanul motiválatlanságba fulladsz”.

· A munkavállaló8-nak címzett részben azt írta, hogy „amióta ismerlek ógysz-mógsz, kínlódsz, szenvedsz és tök okkal”, „folyton szopóágra kerülsz”, „szemmel láthatóan itt ragadtál”.

· A munkavállaló6-nak címzett részben többek között leírásra került, hogy „mindezt fos fizetésért és nulla megbecsültségért”

· Az munkavállaló7-nek címzett részben azt írta, hogy „ez csak egy munka és nem az életed. Az életed sokkal többet ér annál, mint amennyire tartod.”

[6] Az alperes 2021. február 23. napján kelt azonnali hatályú felmondásával megszüntette a felperes munkaviszonyát az Mt. 78.§ (1) bekezdés b) pontjára hivatkozással.

[7] Az alperes az azonnal hatályú felmondása indokolásában rögzítette, hogy a felperes 2021. február 15. napján a hivatali e-mail címéről egy olyan tartalmú levelet jutatott el közvetlen munkatársainak, valamint a munkairányításért felelős közvetlen felettesének azok munkahelyi e-mail címére, melyben több súlyos, becsületsértő állítást, véleményt fogalmazott meg mind munkatársaival, mind az alperes vezetésével kapcsolatban, amely egy munkahelyen megengedhetetlen. Az indokolás szerint a felperesi levél stílusa és módja összeegyeztethetetlen az alperes katolikus szellemiségével, az alperes küldetésnyilatkozatában és belső szabályzataiban rögzített és a felperes által kifejezetten tudomásul vett etikai szempontokkal. Az alperes hangsúlyozta, hogy különösen súlyos, hogy a felperes munkatársai egyetlen levélben olvashatták egymásról, hogy a felperes kiről mit gondol.

[8] Az indokolásban az alperes hivatkozott a Szervezeti és Működési Szabályzatának 136.§ (1) bekezdés a) h) és i) pontjaira, valamint a (2) bekezdésre. Az indokolás szerint a felperes a katolikus szellemiség tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettségét súlyosan megszegte, amelyre tekintettel a munkaviszonya fenntartása lehetetlenné vált.

[9] Rögzítésre került továbbá, hogy a felperes levele egészében is olyan tartalmú, mely megalapozza az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, így erre tekintettel az alperes csak az általa leg súlyosabbnak minősített állításokat sorolta fel, példálózó jelleggel. Az alperes az alábbiakat idézte indokolásában:

· „Így kerülhetett a képbe munkavállaló8, akinek bár gondolom szintúgy a már felvázolt küldetést szánták, nála a moralizálásnál nagyobb súlyt nyomott a latban a pénz és a lehetőség – aminek persze egy normális helyen a közelébe sem kerülhetett volna, de vannak ezzel így jó páran mások is ezen a nagyívű helyen, úgyhogy végül is ez a sztori is csak egy sztori a sok közül-, hogy kipróbálja magát vezető pozícióban. Nem csodálkozom különösebben, hogy egy ilyen ember került ismét az egység élére, mert ahhoz gerinc kell, hogy az ember reálsan felmérje képes-e olyan felelősségre, ami emberek megélhetéséről, életéről, mindennapjairól szól, és az ilyen ember manapság – pláne itt – olyan ritka, mint az a világos színű holló... és bár az élet semennyire nem igazolta, hiszen szakmailag semmit nem tett bele, felnőni sem próbált a feladathoz, csak motiválatlanul evickélni, azért viszonylag jól eltalálta a sodrást és belehelyezkedett a laza, nincs tervem, 'majd lesz valahogy', 'fingom nincs de próbálkozom', 'cukiskodok', az ide nyalok oda nyalok szerepkörbe, ami viszi az embert valameddig.... Hát őt is vitte.... De hát kinek kinek tehetségéhez mérten ugye...”

· „Sokáig mardosott a lelkiismeret, hogy mennyi jó embert idehoztam, erre a gáz helyre...”.

[10] Az alperes a felmondás indokolásában szó szerint idézte továbbá az e-mail munkavállalól1, munkavállaló8, munkavállaló6, címzettjeinek szóló részeit.

Kereset

[11] A felperes a keresetében elsődlegesen a munkaviszony helyreállítását kérte, figyelemmel, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ezen kereseti kérelme vonatkozásában elmaradt munkabérként 510.000 forint, kamat és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Másodlagosan a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 5.557.094 forint megtérítésére, valamint egy havi végkielégítés és kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[12] A felperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás nem világos, valós és okszerű. A világosság körében nem derül ki, hogy pontosan mit sértett meg a felperes az általa elküldött e-mail által. A valóság és okszerűség körében kifejtette, hogy a kifogásolt szövegrészeket teljes kontextusukban lenne szükséges vizsgálni, így pl. a „gáz helyre” kifejezés csupán egy önironikus kiszólás, az nem bír sértő jelentéstartalommal a munkáltatóra nézve. Kiemelte, hogy az e-mailben nem tényállítások, hanem vélemények

kerültek megfogalmazásra, illetve, hogy a katolikus szellemiség önmagában jogilag nem értékelhető állítás. Álláspontja szerint a felmondásból nem derül ki, hogy a levél elküldése mennyiben teszi lehetetlenné a munkaviszony fenntartását.

[13] A felperes előadta, hogy az alperes a munkaviszonyt a joggal való visszaélés tilalmának sérelmével szüntette meg, annak ugyanis tényleges és valós indoka a véleménynyilvánítás elfojtása volt.

[14] A sérelemdíj kapcsán a jóhírnév körében előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás kiadásával a munkáltató sértette a felperes jóhírnevét, mivel a munkavállalók értesültek arról, hogy a felperes nem a szülési szabadságát tölti, hanem a jogviszonya azonnali hatállyal megszűnt. Ennek valós volta vitatott, és így módon lesz valótlan tény az azonnali hatályú felmondás is.

[15] A becsületsértés körében hivatkozott arra, hogy az alperes nem teremtett lehetőséget a diskurzusra, hanem rögtön egyoldalú döntésről tájékoztatta a felperest, mely sérti a becsületét és emberi méltóságát. Továbbá a keresztény szellemiséggel ellentétes, hogy a korábbi áldozatos munkáját, és állapotos voltát is figyelmen kívül hagyta.

[16] Az emberi méltóság megsértésére, mint szubszidiárius jogra is hivatkozott a felperes, melynek körében előadta, hogy a véleménynyilvánítás szabadságán keresztül a munkáltató sértette az emberi méltóságot is.

[17] Az egészséghez való jog megsértése tekintetében előadta, hogy az alperesi intézkedés okán a pszichés egészsége sérült.

[18] Az egyenlő bánásmód megsértése körében hivatkozott az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebkty.) 8. § j) pontjára, politikai vagy más véleményére, illetve l) pontjára, anyaság, a terhessége.

Ellenkérelem

[19] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[20] Kifejtette, hogy a felperesi e-mail egyes becsületsértő állításai olyan súlyosak, hogy azok tényszerűen büntetőjogi tényállást is megvalósítanak. Hivatkozott a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 8. § (3) bekezdésére, miszerint a munkahelyi kollektívát romboló kifejezések használata sértette az alperes jóhírnevét, valamint jogos gazdasági érdekét. Az okszerűség követelménye kapcsán előadta, hogy az alperesi intézkedés teljeskörűen tartalmazta azon magatartást, amely miatt a felperesi munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált.

[21] A világosság körében hangsúlyozta, hogy a felperesi levél egésze is, de az azonnali hatályú felmondásban idézett részek különösen sértik az Etikai Kódex vonatkozó rendelkezéseit.

[22] Az egyenlő bánásmód körében előadottak kapcsán arra hivatkozott, hogy nem a felperes terhessége miatt került sor a munkaviszony megszüntetésére. A munkáltatónál számtalan nagycsaládos munkavállaló dolgozik, többen éppen a szülési szabadságukat töltik.

[23] A munkáltató a sérelemdíj vonatkozásában előterjesztett kereseti kérelem elutasítását is kérte, figyelemmel arra, hogy az alperes a felperes személyiségi jogait nem sértette meg.

Az elsőfokú bíróság határozata

[24] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 250.000 forint perköltséget.

[25] A felmondás világossága követelményével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy abból egyértelműen kiderül és a felperes számára is világosnak kellett lennie, hogy az alperes mely magatartását kívánta szankcionálni. Az indokolás ugyanis pontos leírását adja a történéseknek, világosan megjelölte a sérelmezett eseményt, valamint, hogy milyen szempontok szerint tartotta az adott levélben megfogalmazottakat becsületsértőnek az alperes. Ennek következtében a felperes számára minden kétséget kizáróan ki kell derülnie, hogy milyen okból került sor a jogviszonya megszüntetésére, hogy mely vádak ellen kell védekeznie, amit egyébként a keresetlevélben meg is tett.

[26] A felmondási indok valósága vonatkozásában az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy az alperes által hivatkozott közlések, figyelemmel az adott körülményekre és szövegkörnyezetre is, alaposná teszi a személyiségvédelmi igényt. Ehhez elsődlegesen annak eldöntése volt szükséges, hogy a sérelmezett közlések tényállásnak vagy véleménynyilvánításnak minősülnek-e.

[27] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felperes az e-mailben nem csupán a levélben megszólított egyes személyekre vonatkozóan fogalmazott meg véleményt, hanem egy tágabb körrel is oly módon, hogy ezt a levél több címzettjét is érintően szélesebb olvasóközönség számára tette szándékosan lehetővé.

[28] Az e-mailben a felperes a munkahelyét egy gyenge, igénytelen helynek titulálta és leereszkedő stílusával úgy állította be a helyzetet, mintha a felperes hozott volna kollégákat a munkahelyre, vagyis a nevezett személyek neki köszönhetik a munkahelyüket. A munkahely kifejezetten negatív stílusban történő feltüntetésén felül azt is sugallja, hogy az idehozott munkatársak nem a saját kompetenciáik alapján nyertek felvételt, hanem a felperes döntése és közbenjárása eredményeképpen, amely mindenképpen dehonesztáló az érintett kollégákra nézve.

[29] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes által írt levél tartalmában megfogalmazottakat becsületsértő véleménynyilvánítás körében volt szükséges értékelni.

[30] A „bónusz elkummantása” kifejezés olyan jelentéstartalomra utal, mely szerint az érintett (munkavállaló) titokban a szabályokkal ellentétesen járt el, hallgatólagos cinkosként részt vett a bónusz kifizetésének elmaradásában, amelynek ő is részese volt, Ezen kifejezés egyrészt a kinevezett vezető negatív színben tünteti fel, másrészt alkalmas arra, hogy a beosztottak számára a munkáltatóba vetett hitet, lojalitást gyengítse, erodálja, akár bizonytalanságot keltsen.

[31] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a további munkavállalókról tett kifejezések, véleménynyilvánítások megvalósítják a becsületsértés törvényi tényállását, hiszen olyan pejoratív, lealacsonyító, negatív, dehonesztáló kifejezéseket tartalmaznak, amelyek alkalmasak az adott személy megítélésének hátrányos befolyására, és a legtöbb esetben kifejezetten bántó, leereszkedő sértő stílusban tette mindezt.

[32] Az elsőfokú bíróság osztotta az alperes azon érvelését is miszerint a felperes által megfogalmazott stílus és mód összeegyeztethetetlen az alperesi belső szabályzatokban küldetésnyilatkozatokban foglaltakkal, valamint az egyetem katolikus szellemiségével.

[33] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra az ítélkezési gyakorlatra, miszerint nem annak van jelentősége, hogy az azonnali hatályú felmondás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját jelöli meg vagy mindkettőre hivatkozik-e, mert a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot, annak tartalma szerint minősíti a jognyilatkozatban közölt indok alapján. Az azonnali hatályú felmondás indokolás szerinti minősítés a bíróságot nem köti.

[34] Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperesi magatartás az Mt. 78. § a) pontjában rögzített minősített kötelezettségszegésként értékelendő. Nem annak a körülménynek volt jelentősége, hogy a felperes a várandóssága okán, a levél elküldése idején munkát már nem végzett, hanem annak, hogy a cselekedetével egy munkaviszonyból származó kötelezettséget szegett meg. Ezzel kapcsolatban megjegyezte az elsőfokú bíróság, hogy a következetesen érvényesülő bírósági gyakorlat szerint az együttműködési kötelezettség a feleket a munkaviszony fennállásának teljes időtartama alatt, így a keresőképtelenség esetén is terheli.

[35] Az elsőfokú bíróság a kötelezettségszegés körében kiemelte, hogy a felperesnek a levél megírásakor tudatában kellett lennie az abban megfogalmazottakkal, a tudata átfogta az e-mailben rögzítetteket és azok relevanciáját. Így a szándékosság fogalmi ismérveit is megvalósulónak látta a bíróság.

[36] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a meghallgatott tanúk egybehangzóan elmondták, hogy a felperesi megfogalmazás, a levélben leírtak tartalma és stílusa is bántó volt, rossz érzést okozott bennük, sőt megrökönyödést, megdöbbenést is kiváltott.

[37] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága állt szemben a munkáltató azon érdekével, hogy fenntartsa a nyugodt munkahelyi légkört és megkövetelje mások személyiségi jogainak a tiszteletben tartását.

[38] Az elsőfokú bíróság az ügy elbírálásához az Emberi Jogok Bírósága által a Herbai kontra Magyarország ügyben lefektetett tesztet hívta segítségül. A vélemény jellege kapcsán rögzítette, hogy az nem bír közérdekű vagy ismeretterjesztő tartalommal, amely miatt nem illeti meg a kiemelten magas szintű védelem.

[39] A felperes motivációjával, belső indíttatásával kapcsolatban szintén rögzíthető, hogy a felperest nem egyfajta magas cél vagy a közjó iránti aggodalom vezérelte, hanem személyes sértettségből történt meg a levél megalkotása.

[40] Ténykérdés, hogy a felperes nem okozott számokban kifejezhető anyagi kárt az alperesnek. A munkáltató gazdasági érdekéhez képest azonban egy magasabb szintű érdek sorakoztatható fel az alperes oldalán, nevezetesen más munkavállalók jó hírvének, becsületének, emberi méltóságának a védelme.

[41] Az elsőfokú bíróság kiemelte azon körülményt miszerint a felperes a per alapjául szolgáló e-mailben megfogalmazottakat már szülési szabadsága idején írta. Ebből adódóan a jogviszony megszűntetéstől eltérő szankció alkalmazása (írásbeli vagy szóbeli figyelmeztetés, megrovás, felmondás, egyéb eszköz) nem lett volna alkalmas a felperessel szemben ténylegesen érvényesíteni kívánt hátrány megvalósítására.

[42] Az egyenlő bánásmód sérelme kapcsán a véleménynyilvánítás vonatkozásában az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes nem valószínűsítette a megsértését. Az a körülmény, hogy a felperes egy levélben a munkahelyről tartósabb idejű távozásának okán „elbúcsúzik” a kollégáktól, általában kritikai véleményt fogalmaz meg a munkáltatóval szemben, nem minősül rendszerszintű, olyan az identitást meghatározó véleménynek, amely megváltoztathatatlan lenne.

[43] A felperes állapotos voltával kapcsolatban a valószínűsítési kötelezettségének eleget tett. E körben a bíróság értékelte azt a körülményt, hogy a felperes a levél elküldésekor már nem végzett munkát, terhessége okán már hosszabb ideje távol volt. A jogviszony megszüntetésére azonban nem az áldott állapot bejelentésekor, nem is a munkából távolmaradásakor, hanem a levél elküldését követően került sor. Ezen időbeli közelség, összefüggés kapcsán megállapítható, hogy az azonnali hatályú felmondás oka nem a felperes várandós állapota, hanem a levél elküldése volt.

[44] A joggal való visszaélés kapcsán a felperes hivatkozott a véleménynyilvánítás elfojtására.

[45] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltatói felmondás arányos intézkedés volt, vagyis az alperes jogszerűen korlátozta a felperes véleménynyilvánítási szabadságát. A felperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy az alperes a joggal való visszaélés tilalmát sértve szüntette meg a jogviszonyát, ezért a bíróság e kereseti kérelmét sem tartotta megalapozottnak.

Személyiségi jogsértés

[46] A jó hírnév megsértése kapcsán az elsőfokú bíróság a korábban kifejtett okok alapján nem találta jogellenesnek (valótlan tartalmúnak), az azonnali hatályú felmondásban foglaltakat, így a jó hírnév megsértését eredményező valótlan tény fogalmi eleme hiányzik, minek okán ezen személyiségsértés megvalósulása nem érhető tetten.

[47] Az elsőfokú bíróság érdemben vizsgálta a munkahelyen való pletyka elterjedésének okát is. A lefolytatott bizonyítási eljárás során tanú², munkavállaló⁷ tanúk

vallomásukban egyértelműen igazolták, hogy a csoportvezető csupán arról tájékoztatta az érintett munkavállalói kört, hogy a felperes már nem dolgozik az alperesnél, de ennél részletesebb információt nem közöltek. Szintén szükségszerű információszerzésnek találta a bíróság azt, hogy a perbeli időszakban minőségbiztosítási és jogi osztály vezetőjeként eljáró jogi osztály vezetője, illetőleg a felperesi jogviszony megszüntetés okán munkafeladatot végző tanú értesült a felperes által megküldött e-mail tartalmáról, illetőleg a jogviszony megszüntetéséről.

[48] A meghallgatott tanúk vallomásaiból az volt megállapítható, hogy a felperesi e-mail, illetőleg a felperesi jogviszony megszüntetése egy viszonylag szűk körben és okszerűen jutott a munkavállalók tudomására, hiszen ők feladatot láttak el a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban.

[49] A becsület és emberi méltóság megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az Mt. nem teszi kötelezővé a jogviszony megszüntetést megelőzően a munkavállaló meghallgatását, így az alperes ezen magatartása jogszabályt nem sértett. Ahhoz, hogy az eljárás (mulasztás) alkalmas legyen a becsület, illetve az emberi méltóság megsértésére, további többlettényállási elem hivatkozása lett volna szükséges, melyet azonban a felperes nem jelölt meg.

[50] Az egészségsértésre alapított felperesi kereseti kérelem kapcsán a felperes a bíróság anyagi pervezetése ellenére nem kérte szakértő kirendelését, így ezen kereseti kérelmét sem bizonyította.

[51] Tekintettel arra, hogy a bíróság a felperes által hivatkozott egyik személyiségi jogsértés bekövetkezését sem állapította meg, így az ezekre alapított sérelemdíj iránti igénye nem volt megalapozott.

Fellebbezés

[52] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, az alperes marasztalását kérte a másodlagos kereseti kérelem szerint, azaz a másodfokú bíróság kötelezze az alperest elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésként 5.557.094 forint, végkielégítés címén 500.000 forint, valamint ezen összegek után kamat és 1.500.000 forint sérelemdíj, ezen összeg után kamat, és perköltség megfizetésére.

[53] Előadta, hogy az elsőfokú ítélet hiányos, figyelemmel arra, hogy a munkáltatói felmondás okszerűségét nem vizsgálta. Bár az ítéleti indokolás említ munkáltatói

szabályzatokat, mégis az elsőfokú bíróság az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában ütközőnek tekintette a felperesi levelet.

[54] A felperes érvelése szerint ellentmondásos az ítéleti indokolás, mivel az érdemi indokolás kezdetén a bíróság az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjának vizsgálatát irányozza, majd későbbiekben mégis a 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján állapította meg a kötelezettségszegés megvalósulását. Ennek következtében az ítélet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 346. § (5) bekezdésének sérelméhez vezet.

[55] Hivatkozott továbbá a Kúria Mfv.10.112/2021/4. számú ítéletére, melyben a Kúria megállapította, hogy az elsőfokú bíróság törvénysértően minősítette a felperesi magatartást az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségszegésnek.

[56] A véleménynyilvánítással kapcsolatban előadta, hogy a perben nem volt vitatott, hogy a felperes a munkakörülményekkel kapcsolatban korábban is fogalmazott meg markáns véleményt és perbeli leveleit is alapvetően a munkakörülményekre, a munkáltató működésére irányult. A munkahelyi véleménynyilvánítás szabadsága elsősorban éppen a munkakörülményekkel, a munkáltató működésével összefüggésben élvez védelmet.

[57] A felperes hivatkozott arra, hogy az ítéleti indokolás nem teljeskörűen és iratellenesen értékeli a tanúbizonyítás eredményét. Nem tartalmazza az értékelés miszerint munkavállaló7 tanú maga ismerte el a rá és testvérére vonatkozó felperesi mondatok igazságtartalmát; tanú6 tanú megerősítette, hogy korábban is előfordult a felperes részéről a levélnek megfelelő kommunikáció; tanú2. tanú2 pedig úgy fogalmazott, hogy ijesztőnek nem mondaná a levél stílusát.

[58] A felperes álláspontja szerint az ítélet a felperesi levél egyes részleteit szövegkörnyezetükből kiragadva, eredeti jelentésüktől megfosztva, önkényesen, szubjektíven iratellenesen értékelte. Felhívta az ítéleti indokolás az ellentmondásosságra is a figyelmet két vonatkozásban. Az ítélet 71. pontja felrója a felperesnek, hogy olyanról nyilvánít véleményt, akinek a megfogalmazásokkal szemben nem áll módjában védekezni, holott ugyanezt a felperessel szemben az alperestől nem várja el. Munkavállaló8 esetében a várandósság védendő tényező, az ítéleti indokolásban, miközben a felperes esetében nem.

[59] Álláspontja szerint tanúbizonyítás igazolja, hogy az alperesnek felróhatóan terjedt el az azonnali elbocsátásának híre, melynek körében hivatkozott tanú2. tanú2, munkavállaló7, tanú6 és tanú3 által előadottakra.

Fellebbezési ellenkérelem

[60] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes indokai alapján, illetve a felperes perköltségben való marasztalását.

[61] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság részletesen tárgyalta a felmondás okszerűségi követelményével kapcsolatos állításokat, így a felperes kifogása nem helytálló. A felmondásból egyértelműen kiderül, hogy az alperes mely felperesi magatartást kívánta szankcionálni, felsorolásra kerültek benne azok a kifejezések és szövegrészek, amelyek tekintetében a felperes megsértette az érintett címzett kör becsületének védelméhez fűződő személyiségi jogait. A felmondásból világosan kitűnik, hogy a becsületsértő állítások, illetve vélemények tartalma, kifejezőmódja és az elküldés módja összességében sértette az alperes által megjelölt szabályzatokat.

[62] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felmondás okszerű volt, mivel abban megjelölésre került a jogsértő cselekedet és az is, hogy a hivatkozott szakaszok megsértése okot ad a munkaviszony megszüntetésére. Az alperes megjegyezte továbbá, hogy az ítélet az együttműködési kötelezettséget egységes jogi kontextusban tárgyalja az alapvető jogelv alkalmazhatósága kapcsán.

[63] Megalapozatlan a fellebbezés azon hivatkozása, mely szerint az eljárás során az alperes nem jelölte meg a munkavállalói együttműködési kötelezettség megsértését, hiszen a munkáltató a 2021. szeptember 7. napi beadványában kifejezetten hivatkozott erre. E körben az alperes kifejezetten megjelölt általa összegyűjtött jogeseteket.

[64] Az alperes előadta, hogy az elsőfokú ítélet részletesen kifejtette, hogy a felmondás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja vonatkozásában megfelelően teljesíti a világosság, valóság, és okszerűség követelményét.

[65] Téves azon fellebbezési előadás, miszerint az ítélet a perben nem álló felek esetleges igényeiről, továbbá büntetőjogi felelősségéről tett volna megállapítást. Az elsőfokú bíróság még utalás szintjén sem tett semmilyen olyan megállapítást, amely a perben nem álló felek esetleges igényeiről szól, így legkevésbé sem terjeszkedett túl a kereseti kérelmen.

[66] Az alperes előadta, hogy az a lényegi vonása a munkáltatói felmondásnak, hogy a felperes a címzett munkavállalók vonatkozásában a munkáltatóba vetett bizalmat aláasta-e. A meghallgatott tanúk pedig egybehangzóan így nyilatkoztak. Nem az a lényeg, hogy végeredményben okozott-e bizalomvesztést a levél, hanem az, hogy az abban foglalt állítások alkalmasak voltak rá.

[67] Az alperes szerint nyomatékosan kell értékelni, hogy a bizonyítás során kiderült, hogy a felperes előre készült a levél megírására és tudata átfogta annak jelentéstartalmát is. Hivatkozott arra, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítás szabadsághoz való joga nem korlátlan, mivel a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

[68] A tanúvallomások kapcsán az alperes előadta, hogy a felperes a fellebbezésében rész- mondatokat idéz, mely a tanúk által tett egyéb állítások kapcsán kevésbé relevánsak, így a szövegkörnyezetből van kiragadva, a megjegyzés súlya nem áll arányban a többi kijelentéssel.

[69] Előadta, hogy a felperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy az azonnali hatályú felmondás híre az alperesnek felróható módon terjedt el a munkavállalók között.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[70] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[71] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és szükséges tartalommal és terjedelemben indokolta. Döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[72] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) –(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátaiban gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[73] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján helyes indokainál fogva hagyta helyben, így a másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakra mutat rá:

[74] Megalapozatlan a felperesnek a felmondás okszerűségének vizsgálatával kapcsolatban előadott fellebbezési kérelme. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság részletesen vizsgálta az azonnali hatályú felmondás okszerűségét, kifejezetten az [59] és [60] bekezdésekben.

[75] Az elsőfokú bíróság feltárta, hogy a munkáltató által sérelmezettnek minősített közlések, tényállításnak vagy véleménynyilvánításnak minősülnek-e és e körben az elsőfokú bíróság ítélete részletes indokolást tartalmazott. Az elsőfokú bíróság figyelemmel volt az Alkotmánybíróság következetes értelmezésére is, mely szerint az értékítélettel szemben a tényállítások mindig olyan konkrétumot tartalmaznak, amelynek valósága bizonyítás útján igazolható, elérhető (13/2014.(IV.18.) AB határozat).

[76] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az elsőfokú bíróság lefolytatta az Emberi Jogok Bírósága által a Herbai kontra Magyarország ügyben lefektetett tesztet is. A teszt eredménye is alátámasztotta, hogy a munkáltatói intézkedés arányban állt a munkavállaló kötelezettségszegésével.

[77] Megalapozatlan a felperes fellebbezési hivatkozása a felmondás világossága kapcsán is, figyelemmel arra, hogy a felmondás konkrétan tartalmazza, hogy mely magatartás valósította meg a felperes kötelezettségszegő magatartását, melyet az elsőfokú bíróság is részletesen vizsgált.

[78] Téves a felperes hivatkozása az elsőfokú ítélet ellentmondásosságára az Mt. 78. § (1) bekezdésének értelmezése kapcsán is. Az elsőfokú bíróság kifejezetten hivatkozott arra, miszerint nem annak van jelentősége, hogy az azonnali hatályú felmondás a törvény a) vagy b) pontját jelöli meg, vagy mindkettőre hivatkozik-e, mert a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot, annak tartalma szerint minősíti a közölt indokok alapján. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti. Az intézkedés jogszerűségének vizsgálata arra terjed ki, hogy a munkáltató döntésében felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezésének (Kúria Mfv.10.040/2021/4. BH.2021.267.).

[79] Nem fogadható el a felperes azon hivatkozása sem, hogy az eljáró bíróság megsértette a Pp. 342. § (1) bekezdését, ugyanis az elsőfokú bíróság nem állapított meg a perben nem álló felek esetleges igényéről és további büntetőjogi felelősségéről semmit.

[80] A felperes által hivatkozott kúriai határozat a jelen perben analógiaként nem alkalmazható, mivel annak tényállása eltérő.

[81] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés körében is helytálló döntést hozott és azt teljeskörűen megindokolta.

[82] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy éppen a felperes az, aki kiragadott a tanúvallomásokból egy-egy részletet és nem összességében, egészében értékelte a tanúvallomásokat, mely az elsőfokú bíróság ítéletében teljeskörűen feltüntetésre került.

[83] A felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperesnek felróhatóan terjedt el az azonnali elbocsátásának a híre, ezért ennek következtében ezen fellebbezési hivatkozása is megalapozatlan. Az elsőfokú bíróság egyébként részletes indokolást tartalmazott a pletykával kapcsolatban is, amellyel teljeskörűen egyetértett a másodfokú bíróság.

Záró rész

[84] A másodfokú bíróság a Pp. 78. §-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján kötelezte a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest másodfokú perköltség viselésére.

[85] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a Pp. 525.§-a alapján a fellebbezési illetéket az állam viseli.

[86] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2022. október 18.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró