



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.035/2024/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Kondrács felperes ügyvéd (cím4) által képviselt **felperes1** (Cím1) felperesnek – a dr. jogtanácsos neve kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím2.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.653/2022/25. sorszámú ítélete ellen a felperes által 26. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A fellebbezési eljárás 427.592 (négy százhuszonhétézer-ötszázkilencvenkettő) forint 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 2023. október 12. napján meghozott 14.M.70.653/2022/25. számú ítéletével elutasította a keresetet és a felperest kötelezte az alperesi perköltség megfizetésére.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2018. október 1-jétől állt munkaviszonyban az alperessel. Legutóbbi munkaköre szerint kiemelt munkakörben, vasútüzemeltetési koordinátorként. A felperes házastársa felperes felesége szintén az alperessel állt munkaviszonyban anyag- és eszközkészítési előadóként.

[3] Az alperesnél tulajdonosi döntés alapján átszervezésre került sor, ennek következtében 2022. szeptember 7. napján az alperes több munkavállaló munkaviszonyát is megszüntette. Ezen a napon a felperes házastársát a felettesei egy megbeszélésen arról tájékoztatták, hogy az átszervezésre tekintettel a munkaviszonyát a munkáltató meg kívánja szüntetni. A megbeszélésen vezető1 divízióvezető, továbbá tanú2 humán- és jogi igazgató a felperes házastársával azt közölték, hogy választhat a munkáltatói felmondás, vagy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése közül és az utóbbi esetén több juttatást kap. A felperes házastársa ekkor nem tudott dönteni és kiment a megbeszélésről, hogy egyeztessen a felperessel. Az alperes képviselői nem adták át részére az írásba foglalt jognyilatkozatokat.

[4] Röviddel később a felperes bement a tárgyalóba a házastársával együtt és éles szóváltás alakult ki a felettesek, továbbá a felperes és a házastársa között. A felperes a házastársának címzett és aláírt nyilatkozatokat (felmondás és közös megegyezéssel ajánlat) önhatalmúlag felvette az asztalról és a ruházatába rejtette, majd többszöri kérésre sem adta vissza. Ezt követően az udvaron szidalmazta a vezető kollégáit. Röviddel később a felperes és házastársa visszatértek a tárgyalóba, ekkor is jelen volt tanú2 HR és jogi igazgató és vezető1 divízióvezető. A felperes a divízióvezetőt alkalmatlannak nevezte a feladata ellátására, továbbá zsarolással vádolta az alperest. Ezután ismét távoztak a házastársával. Később a felperes a házastársa nélkül visszatért, ekkor már tanú1 műszaki igazgató is jelen volt, aki a felperes szakmai felettese volt és a munkáltatói jogkör gyakorlója. tanú1 többször felszólította a felperest, hogy a nála lévő iratokat adja vissza. Ezt a felperes továbbra is megtagadta azzal, hogy nem munkavállalóként, hanem házastársként cselekszik.

[5] Az alperes ezt követően, 2022. szeptember 8-án azonnali hatályú felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az indokolásban a 2022. szeptember 7-i eseményekre hivatkozott. Eszerint a felperes a házastársa munkaviszonyának a megszüntetésével kapcsolatos megbeszélést követően a tárgyalóban az asztalon lévő, a munkáltató által már aláírt iratokat önhatalmúlag elvitte. Ezután az udvaron nagy hangon több munkavállaló előtt a munkáltatót szidalmazta, „...szemetek vagytok és undorító az egész eljárás”, „ha hozzám nyúlsz rendőrt hívok”, továbbá a felperes arra hivatkozott, hogy mindenhez joga van, mert a házastársát érinti az ügy. A tárgyalóba visszatérve a divízióvezetőt alkalmatlannak nevezte a feladata ellátására és a munkáltatót zsarolással vádolta. A munkajogi szankcióra történő figyelmeztetést követően azt közölte a humán- és jogi igazgatóval, „ha ki mersz engem rúgatni, azt nagyon megbánod”, továbbá „az egészet te találta ki, mert te mindenkiel kibabrálsz, kötélen ráncigálsz az embereket.”. Az azonnali hatályú felmondásban az alperes azt is rögzítette, hogy a felperes bírósági eljárással és a médiával is fenyegette a tárgyalóban jelenlévőket. Többször felszólították a nála lévő iratok visszaadására, azt azonban megtagadta. Az alperes a felperes viselkedését a munkavállaló és nem egy házastárs magatartásaként értékelte munkaviszony megszüntetése során.

[6] A felperes keresetében a felmondás jogellenességére hivatkozva 838.500 forint munkabér, 300.000 forint cafetéria juttatás, 1.257.750 forint felmondási időre járó munkabér, 1.677.000 forint végkielégítés, továbbá 1.271.650 forint gépjármű használat elmaradása miatt járó kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróság a Munka

törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1), (2) bekezdése, 52. § (1) bekezdése és 78. § (1) bekezdése alapján az alábbi következtetésekre jutott.

[7] Az MK 95. számú állásfoglalásra utalva kifejtette, az azonnali hatályú felmondás minősített kötelezettségszegésen alapulhat, amelynek feltétele a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megsértése és az, hogy az előbbi kötelezettségszegés szándékos vagy legalább súlyosan gondatlan legyen. Ezen kívül az azonnali hatályú felmondást a másik fél olyan magatartása alapozhatja meg, ami objektíven teszi lehetetlenné a jogviszony további fenntartását.

[8] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes munkájával, magatartásával korábban nem volt panasz, mivel az alperes kizárólag a 2022. szeptember 7-i eseményeket értékelte a jogviszony megszüntetésekor.

[9] Ezzel szemben azt vette figyelembe, hogy a felperes többszöri figyelmeztetés ellenére elfogadhatatlan és minősíthetetlen hangnemet használt a munkatársaival és a feletteseivel szemben. Magatartása az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjaival ellentétes volt, mivel nem tanúsította a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást, és nem volt együttműködő a munkatársaival. Ezen kívül megsértette az alperes Etikai Kódexe 8. és 9. fejezetében rögzített kötelezettségeket is.

[10] Az elsőfokú bíróság részletesen hivatkozott tanú1, továbbá tanú2 tanúvallomására és a felperes személyes nyilatkozatára. Bizonyítékként értékelte a Pp. 269. § (4) bekezdés e) pontjára hivatkozva a felperes által készített hangfelvétel anyagát tartalmazó iratot is, ami a 2022. szeptember 7-i és 8-i megbeszélések tartalmát rögzítette.

[11] Kifejtette, hogy az együttműködési kötelezettség része a munkatársakat kölcsönösen megillető tiszteletet biztosítása és az emberi méltóságot sértő magatartás mellőzése (BH2015.4.175, BH2006.6.2001, BH2009.161.). A felettes és a beosztott munkavállaló együttműködésre kötelesek. A felettes tekintélyét rendszeresen lejárató, azt aláásó, a munkahelyi légkört megrontó, továbbá a tiszteletlen, sértő, provokatív munkavállalói magatartás jogszerűen képezheti azonnali hatályú felmondás alapját.

[12] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlat alapján azt is kifejtette, az azonnali hatályú felmondásban megjelölt magatartást annak tartalma alapján kell vizsgálni és nem az alapján, hogy a jognyilatkozatot tevő az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját jelölte meg.

[13] Az Mt. 52. §-a alapján azt állapította meg, hogy 2022. szeptember 7-én a felperest munkavégzési kötelezettség terhelte az alperes utasításának megfelelően, az azonnali

hatályú felmondással érintett szóváltás pedig a munkaidejében történt. A felperes többszöri kérés ellenére sem adta vissza a házastársának szóló felmondást, illetve a közös megegyezésre vonatkozó megállapodástervezetet, ami egyfelől a felettesi utasítás megtagadásának, továbbá az együttműködési kötelezettség megsértésének minősült.

[14] Az elsőfokú bíróság a hangfelvételtől készített leirat alapján bizonyítottan találta, hogy a felperes a divízióvezetőt alkalmatlannak nevezte a munkaköre betöltésére. A személyére vonatkozó derogáló megnyilvánulást tett és elismerte a perben, hogy azt közölte a felettesével, nem áll ki a munkavállalói mellett, szégyellheti magát és a felperes mit tenne, hogyha ilyen vezető lenne. Alaptalanul hivatkozott a felperes a perben arra, hogy nem vette el az iratot, mivel azt vezetőtől adta át a házastársának. A felperes által becsatolt hangfelvétel ezzel ellentétes tényeket igazolt. Az alapján megállapítható volt, hogy a felperes a házastársának címzett munkaügyi dokumentumokat engedély nélkül elvette és a munkáltatót zsarolással vádolta. Azt is bizonyítottan találta, hogy tanú² HR vezetővel a felperes azt közölte, hogy: „ha hozzám érsz, rendőrt hívok”. Ezen kívül a HR vezetővel azt is közölte, hogy az egészet ő csinálta, ő tehet arról, hogy mindenkit elbocsátanak. A tanúk megerősítették azt is, hogy a felperes a divízióvezetőt alkalmatlannak nevezte a munkaköre ellátásra és fenyegetőzött.

[15] Mindezekből az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondásban rögzített időpontban méltatlanul viselkedett vezetőtársaival és az együttműködési kötelezettségét megszegte. Az általa tett kijelentések jellegükben, szóhasználatukban alkalmasak voltak a vezetőtársai tekintélyének csorbítására, személyük megsértésére. A munkavállaló a munkaviszonya során köteles megtartani a társadalmi együttélés alapvető normáit. A felperes perbeli viselkedése azonban ezzel ellentétes volt. Ugyanakkor a minősített kötelezettségszegés értékelése során figyelembe kellett venni azt is, hogy a felperes vezetőállású munkavállalónak minősült, vagyis vele szemben magasabb elvárások érvényesültek, mint a beosztott munkavállalók esetében. A felperes munkavállalóként a szóbeli utasításokat is köteles volt teljesíteni, az együttműködés kifejezett megtagadása pedig lényeges kötelezettségszegésnek minősült. A magatartása a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette, ezen kívül az együttműködési kötelezettségét is megsértette, a munkatársakat megillető tiszteletet mellőző, az emberi méltóságot sértő magatartással. Mindezek alapján az alperes jogszerűen szüntette meg azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát, ezért az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

A felperes fellebbezése

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel.

[17] Fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság iratellenesen állapította meg a tényállást, ezért az ellentmond a perben rendelkezésre álló bizonyítékoknak. A felek által tett kijelentéseket csak részlegesen értékelte, nem a teljes mondatot vagy nem a teljes szöveget vette figyelembe, emiatt téves következtetésekre jutott.

[18] A hangfelvétel azt támasztja alá, hogy amikor a felperes és házastársa visszamentek a tárgyalóba, tanúl a munkáltatói jogkör gyakorlója még nem volt jelen. vezető1 divízióvezető kijelentéseit pedig a felperes bizonyította. E szerint a felperes nem önhatalmúlag vette el az asztalról a felesége részére kiállított okiratokat, hanem azokat vezető1 divízióvezető adta át a részére. Ezt alátámasztja, hogy a divízióvezető rákérdezett, hogy „mind a kettő?”. A felperes ezt a 2023. március 29-i tárgyaláson is előadta, az alperes pedig nem vitatta. Mindezekre tekintettel az azonnali hatályú felmondás azon indokát, hogy a felperes önhatalmúlag elvette a házastársa iratait, az alperes nem bizonyította.

[19] Nem nyert bizonyítást az az állítás sem, hogy a felperes szidalmazta a vezető kollégáit. A hangfelvétel alátámasztja, hogy az udvaron a felperes az erre kijelölt dohányzóhelyen tartózkodott és nem szidalmazta a munkatársait. Az sem bizonyított, hogy amikor visszatért a tárgyalóba, a divízióvezetőt alkalmatlannak nevezte a munkaköre ellátására. Ilyen kijelentés a hangfelvétel szerint nem hangzott el. Az azonnali hatályú felmondás indokolásával szemben az állapítható meg, hogy az alperes megpróbált nyomást gyakorolni a felperesre és házastársára, amikor közölték, elbocsátják, ha nem adja vissza az iratokat. A felperesnek, illetve a házastársának joguk volt az alperes által kiállított dokumentumokat elvinni.

[20] Az elsőfokú bíróság hiányosan ismertette a felperes érvelését és tényállításait. Keresetében a felperes konkrétan vitatta az azonnali hatályú felmondás indoklásában neki tulajdonított kijelentéseket. A kereseti állításokat a hangfelvételek egyértelműen alátámasztották és az alapján megállapítható volt, hogy az alperes valótlan állításokra alapította az azonnali hatályú felmondást, ezért az jogellenesnek minősült.

[21] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat hiányosan értékelte és az alperes által előadott, a felperes által cáfoltt, ennek ellenére az alperes által nem bizonyított állításokat fogadta el a tényállás megállapításakor, emiatt megalapozatlan döntést hozott.

[22] A felperesnek tulajdonított konkrét kijelentések nem nyertek bizonyítást, ezzel szemben az alperes igazoltan a felperes házastársa részére a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban kétféle dokumentumot állított ki, egy felmondást és egy közös megegyezésre vonatkozó megállapodás tervezetet. Nem engedték meg a felperes házastársának, hogy ezeket elvigye tanulmányozás céljából. Ezt a releváns körülményt az alperes nem tagadta a per során. Mindezeket követően azért szüntették meg a felperes munkaviszonyát, mert nem adta vissza a házastársa munkaviszonyával kapcsolatos iratokat.

[23] A felperes magatartása nem eredményezte a munkaviszony fenntartásának a lehetetlenné válását sem, ezért sem volt alapos indoka a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének. Az alperes valójában retorziót alkalmazott azért, hogy a felperes a házastársa mellé állt a jogos érdeke védelmében.

[24] A felperes vitatta tanú1 és tanú2 vallomását, mivel a hangfelvétel egyértelműen cáfolta a tanúk által előadottakat. Az elsőfokú bíróság ezt sem vette figyelembe és mellőzte a felperesi észrevételek érdemi értékelését. Azt sem vette figyelembe a jogvita eldöntésekor, hogy a felperes azt szeretne volna megtudni, miért nem vehetik át az iratokat egy ügyvédi konzultáció érdekében, illetve miért bocsátják el a házastársát „mondvacsinált indokokkal”. A felperes magatartása egy egyszeri eset volt, az alperes eljárása viszont tisztességtelen volt. A felperes csupán azt sérelmezte, hogy a felettes nem áll ki a munkavállalói mellett. Ez véleménynyilvánításnak minősült és nem alapozhatott meg azonnali hatályú felmondást.

[25] Az alperes nem bizonyította, hogy az indokolásban meghatározott magatartási követelményeket a felperes konkrétan milyen módon sértette meg. tanú1 a tanúvallomásában azt adta elő, hogy a felperes őt személyében nem sértette meg. A felettes tekintélyét rendszeresen aláásó magatartás sem volt megállapítható, mert egyszeri ilyen esemény történt és a felperes ekkor sem tanúsított olyan magatartást, amely megalapozhatta a jogviszonya azonnali hatályú megszüntetését.

[26] A jognyilatkozatokat a tartalmuk szerint kell elbírálni. Az alperes nem tudott eleget tenni a bizonyítási kötelezettségének, mert az indokolásban megjelölt kötelezettségszegés súlya nem állapítható meg. Az elsőfokú bíróságnak különös gonddal kellett volna vizsgálni a felmondás indokolásában foglaltak valóságát is. A perbeli események nem a felperes munkaköri feladatainak ellátása során merültek fel, tehát nem lehetett megállapítani a munkáltatói utasítás megtagadását. A munkáltatói jogkör gyakorlója arra kérte a felperest, hogy adja vissza a nála lévő iratokat, ez azonban nem tekinthető utasításnak. Amennyiben a felperes visszaadta volna a nála lévő iratokat, az a saját érdeke ellen irányult volna, mivel a közös megegyezésre irányuló megállapodás ajánlatával kívánta bizonyítani, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a házastársa munkaviszonyát.

[27] A felperes a fellebbezésében előadta, hogy azok a konkrét kijelentések, amiket vezetőül közölt „... ha én ilyen vezető lennék, akkor én elásnám magam a büdös picsába...”, nem szerepel az azonnali hatályú felmondásban, ugyanakkor nem nevezte a felettesét alkalmatlannak. Ezért valótlan az indokolás.

[28] Egyetlen trágár kifejezés hangzott el, az viszont mindkét fél részéről. A felperes ezeket a kijelentéseket felindultságában tette, az érintett tanú1 nem tett panaszt. A felperes által a házastársa és a divízióvezető jelenlétében tett kijelentések a felettes, mások előtti

lejárására nem voltak alkalmasak. Az elsőfokú bíróság csak a beszélgetés egy részét vette figyelembe és az azonnali hatályú felmondás indokolásán túlmenő következtetésekre jutott.

[29] tanú2 a tanúvallomásában alaptalanul hivatkozott arra, hogy hallotta, amikor a felperes szidalmazta a munkáltatót. Ilyen kijelentést a tanú nem hallhatott az udvaron, mert vezető1 divízióvezető nem volt ott. Mindezeket a felperes által becsatolt hangfelvétel anyaga alátámasztja. A tanú vallomását ezért az érdemi döntés meghozatalakor nem lehetett figyelembe bizonyítékként. E körben is utalt a felperes az elsőfokú eljárás során tett észrevételeire.

[30] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes méltatlanul viselkedett a vezetőtársaival és nem volt együttműködő. Ilyen magatartás nem nyert bizonyítást. Az elsőfokú bíróság azt sem jelölte meg, hogy mi volt az a viselkedés a felperes részéről, ami méltatlannak minősült.

[31] A felperes a fellebbezésében az Mt. 6. §, 7. § megsértését is állította azzal összefüggésben, hogy rá akarták kényszeríteni a házastársa részére kiállított iratok visszaadására. Ezzel azonban a felperes jogos érdekeit sértették.

[32] Az azonnali hatályú felmondásban rögzített két kijelentés „szemetek vagytok, undorító az egész eljárás”, továbbá „ha ki mersz engem rúgatni, azt nagyon megbánod”, nem hangzottak el, vagyis nem bizonyított a jogviszony megszüntetése okaként megjelölt magatartás. „Ha hozzám nyúlsz, rendőrt hívok” és a „te találtad ki mert mindenkivel kibabrálsz, kötélen ráncigálsz az embereket” kijelentések valóban elhangzottak, de nem abban a kontextusban, ahogy azt az elsőfokú bíróság értékelte, a szöveggörnyezetből kiragadva. Ezek a kijelentések nem eredményezték a vezetői tekintély csorbitását, nem sértették a vezetőtársakat és nem álltak ellentétben a társadalmi együttélés általános szabályaival.

[33] Az elsőfokú bíróság azt is tévesen állapította meg, hogy az együttműködés megtagadása már önmagában lényeges kötelezettségszegésnek minősül. Az alperes ugyanis a felperestől azt várta el, hogy a felesége jogos érdekével ellentétesen járjon el. Az elsőfokú bíróság azt sem vette figyelembe, hogy az azonnali hatályú felmondásban nem bizalomvesztésre hivatkoztak, hanem az együttműködés hiányára, azaz kötelezettségszegésre. A felperes a házastársának címzett iratot ügyvédnek meg kívánta mutatni, ezért nem lehetett megállapítani az együttműködési kötelezettség megszegését. Az azonnali hatályú felmondáshoz valamilyen többlet tényállásra lett volna szükség, ami jelen ügyben nem volt megállapítható. Az elsőfokú bíróság e körben indokokat sem közölt, ezen kívül a döntés sértette a véleménynyilvánítás szabadságával és a joggal való visszaéléssel kapcsolatos alaptörvényi, illetve törvényi követelményeket, továbbá az Mt. 78. § (1) bekezdésével is ellentétben állt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[34] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Előadta, hogy a felperes munkaviszonyát a 2022. szeptember 7-i események miatt szüntették meg. A felperes önhatalmúlag, engedély nélkül, nem rá vonatkozó iratokat vitt el és azokat felszólítás ellenére sem adta vissza. Ezeknek az iratoknak nem a felperes, hanem a házastársa volt a címzettje. A felperes ezt követően támadó, fenyegető, becsmérő hangnemben nyilvánult meg. Mindez munkaidőben, a munkavégzés helyén történt, ahol a felperes munkavállalóként és nem a házastársa képviselőjeként volt jelen. A házastársi minősége nem jogosította fel arra, hogy részt vegyen a megbeszélésen, mivel nem minősült a házastársa képviselőjének az Mt. 294. § (1) bekezdés a) pontja szerint.

[35] Az azonnali hatályú felmondást azért bocsátották ki, mert a felperes többszöri figyelmeztetés ellenére elfogadhatatlan, minősíthetetlen hangnemben beszélt a vezetőtársaival, kollégáival. Magatartása nemcsak az Mt. 52. § (1) bekezdés d), e) pontja, hanem az alperesi Etikai Kódex megsértését is megvalósította. A felperes vezetőnek minősült, ezért magasabb elvárások érvényesültek vele szemben. Magatartása az együttműködési kötelezettség megsértését jelentette, kijelentései jellegükben, szóhasználatukban pedig alkalmasak voltak a vezetői tekintély csorbítására, lejáratására.

[36] Az alperes részletesen hivatkozott az ellenkérelmében, illetőleg az elsőfokú bíróság ítéletében is megjelölt bírósági határozatokra annak alátámasztásául, hogy a durva, trágár kifejezések használata, a felettes vezető megkérdőjelező sértő kijelentés, de adott esetben a munkáltató Etikai Kódexének megsértése is megalapozhat azonnali hatályú felmondást.

[37] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a bírói gyakorlatot és az MK 95. számú állásfoglalásban kifejtetteket is. A felperes a joggal való visszaélést pedig nem bizonyította az elsőfokú eljárás során. Az alperes eljárása nem a felperes véleménynyilvánítása elfojtására irányult. A hangfelvételekről készült általa becsatolt iratok pedig éppen az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét támasztották alá. Bizonyítottan engedély nélkül vitte el a házastársa munkaügyi dokumentumait és a munkáltatót zsarolással vádolta. A munkatársai próbálták megnyugtatni, figyelmeztetve az esetleges következményekre. Értékeln kellett a munkakörét, a beosztását és azt a tényt, hogy többszöri kérésre, felszólításra nem adta vissza a nála lévő iratokat, illetve sértő módon nyilatkozott vezetői divízióvezető és tanú2 humán- és jogi igazgatóval szemben. A szóbeli utasítást is köteles volt teljesíteni. Magatartása a munkatársakkal szemben tisztetlenség és az emberi méltóságot sértő jellegű volt. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntést hozott.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[38] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[39] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül helyesen állapította meg és érdemben helyes döntést hozott.

[40] A felperes fellebbezésében a bizonyítékok értékelését és a bizonyítékok téves értékelésére alapítva a tényállás téves megállapítását, az anyagi jogszabály téves alkalmazását állította. A másodfokú bíróság azonban a Pp. 369. § (3) bekezdése a), c) és d) pontjai alkalmazásával a fellebbezésben előadott indokok alapján nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására.

[41] A másodfokú bíróság azzal egészíti ki az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, hogy az alperes a 2022. szeptember 8-án kelt azonnali hatályú felmondásban az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A felperes magatartását tartalmában is kötelezettségszegésként értékelte, mert az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjai, továbbá a munkáltató Etikai Kódexe megsértését állította és mindezt a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének tekintette.

[42] A felperes magatartását, tehát a minősített kötelezettségszegés alapján kellett értékelni. Ezért a másodfokú bíróság mellőzte az elsőfokú bíróság Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjával összefüggő, vagyis a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásra vonatkozó indokait.

[43] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.

[44] Az alperes az azonnali hatályú felmondásban arra hivatkozott, hogy a felperes nem a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsította és nem volt együttműködő a munkatársaival. Ezen kívül megsértette a munkáltató Etikai Kódexének azon rendelkezéseit, amely szerint nem lehet olyan magatartást tanúsítani, ami alkalmas a munkáltató negatív megítélésére vagy a megítélés rontására. Nem lehet tiszteletlenül viselkedni a kollégákkal szemben, a munkavégzés során elvárt a támogató, korrekt hozzáállás és nem lehet visszaélni a munkahelyi pozícióval.

[45] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének, vagyis az előbbi törvényi feltételek fennállásának a bizonyítása az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében az alperes érdekkörébe tartozott. Ennek során azt kellett igazolnia, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásában rögzített felperesi magatartás a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, vagy súlyos gondatlansággal és jelentős mértékben történő megszegésének minősült.

[46] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az alperes nem bizonyította az azonnali hatályú felmondásban neki tulajdonított kijelentéseket, továbbá az együttműködési kötelezettség megsértésére, illetőleg utasítás megtagadására nem került sor.

[47] A felperes a fellebbezésében a szöveggörnyezetből kiragadott, hiányos kijelentések alapján állította, hogy vezető1 mindkét munkáltatói iratot átadta neki. A felperes által a 10. sorszámú beadványa mellékleteként becsatolt leirat, ami a 2022. szeptember 7-i napon 15 óra 18 perckor kezdődő megbeszélésről készült nem igazolja a fellebbezésben előadottakat. A leirat második oldalán található szöveg szerint vezető1 valóban azt kérdezte a felperestől, hogy: „mind a kettő?”. Ezt megelőzően azonban egyik fél sem közölte, hogy a felperes mindkét iratot el szeretné vinni. A felperes ugyanis ezután közölte vezető1rel, hogy: „Ok, akkor egy-egy példányt elviszek”. Erre vezető1 azonnal válaszolt: „Nem vihatsz el, nem lehet odaadni.”, mire a felperes azt közölte, „Hívjál rendőrséget, hívjál rendőrséget.” vezető1 továbbra is úgy nyilatkozott, hogy: „De ebből nem lehet elvinni.”. A felperes erre azt felelte: „Zsarolás, elviszem.”. vezető1 továbbra is fenntartotta, hogy az iratokat nem adhatja oda, közölve: „De nem lehet ebből elvinni, felperes!” Ezek után a felperes kifejtette, hogy jogszerűtlen eljárás két irat kibocsátása a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, majd annak ellenére nem adta vissza az iratokat vezető1nek, hogy a felettese megint közölte, az iratok nem adhatók át. A felperes erre úgy reagált, hogy nem érdekli, hívjanak rendőrséget, mert ezt az eljárást nem találja korrektnek. Azt is kijelentette, hogy: „Ez meg nem korrekt eljárás, hogy zsaroljuk a munkavállalót.” A későbbiekben azt is közölte vezető1rel, hogy: „Nehogy hozzám érjél!”, majd amikor vezető1 továbbra is kérte, hogy adja vissza az iratokat, a felperes azt közölte: „Hívjál rendőrséget, egyelőre a munkáltató nem járt el korrekt módon, zsarolja a munkavállalót.”. A leirat szerint a felperes többször is közölte, ha hozzáér a felettese, akkor rendőrt fog hívni, majd kijelentette, hogy „Te egy roppant becsstelen ember vagy, soha nem állsz ki a dolgozóid mellett. Én a helyedben elbújnék, ha ilyen főnök lennék, öregem elhánynám, elkapálnám magamat a bűdös piczába. Az biztos.”

[48] Az előbbiekre tekintettel helyes volt az elsőfokú bíróság következtetése azzal kapcsolatban, hogy a felperes a munkáltató egyértelmű tiltása ellenére tette el a házastársa jogviszonya megszüntetésére vonatkozó két dokumentumot. Függetlenül attól, hogy a felperes téves jogi álláspontja szerint a felmondás és a közös megegyezés közötti választás felajánlása a munkaviszony jogellenes megszüntetését eredményezi, egyértelműen bizonyított volt, hogy vezető1 nem adta át a felperesnek és házastársának az általuk kért iratokat, azokat csupán megtekintésre mutatta meg nekik. Amikor a felperes közölte, hogy elteszi az iratokat, a felettese azonnal jelezte számukra, hogy ez nem megengedett és azokat vissza kell adni. A felperes tehát annak tudatában tette el a házastársa papírjait, hogy a felettese egyértelműen és többször is felhívta a figyelmét arra, hogy erre nincs lehetőség. Az alperes a választás lehetőségét ajánlotta fel, vagyis azt, hogy hasonlóan a többi munkavállalóhoz a két irat közül

az egyiket lehet elfogadni. Ebben a kontextusban volt értelmezhető tehát vezető1 azon megjegyzése, ami mindkét iratra vonatkozott.

[49] Az azonnali hatályú felmondás azon indoka is bizonyította, hogy a felperes többszöri felszólítás ellenére sem adta vissza ezeket az iratokat. A felperesi hangfelvételtől készített feljegyzések alapján egyértelműen megállapítható, hogy nemcsak vezető1, hanem aznap egy későbbi megbeszélés során tanú1, a munkáltatói jogkör gyakorlója és tanú2 HR vezető is többször felszólította a felperest a nála lévő iratok visszaadására. tanú1 a jogkövetkezményekre is felhívta a felperes figyelmét azzal, hogy az együttműködés hiánya felveti a munkaviszonya megszüntetésének a lehetőségét. A felperes egyértelműen tisztában volt azzal, hogy az iratokat a munkáltató nem szándékozta számára átadni, azok átvételére egyébként sem volt jogosult, mivel a címzett a házastársa volt. Több felettese egyértelműen és többször is felszólította az iratok visszaadására, a megfelelő hangnemre és az együttműködésre.

[50] Az is megállapítható volt, hogy nem kizárólag az iratok visszaadásának a megtagadása képezte a munkaviszony megszüntetés indokát. Az ezzel ellentétes fellebbezési érvelés is alaptalan volt. A felperes 2022. szeptember 7-i kijelentései és magatartása összességében képezték az azonnali hatályú felmondás alapját, amit egyértelműen alátámasztott tanú1 és tanú2 tanúvallomása (15. sorszámú jegyzőkönyv) és a megbeszélések során tett kijelentéseik. A 15 óra 54 perckor kezdődött megbeszélésen a felperes kérdésére – a hangfelvételtől készült leirat 7-8. oldala szerint - tanú1 és tanú2 is közölték, hogy az aznapi események összességükben megalapozhatnak azonnali hatályú felmondást, a személyeskedés, sértegetés és az együttműködés hiánya miatt. Azt is közölték, hogy nem a felperes munkavégzésével volt problémájuk. Amikor a felperes rákérdezett, hogy pusztán azért elbocsáthatják-e, mert nem hoz vissza egy papírt, tanú2 azt válaszolta, hogy „Nem azért vagy kirúgva, az, ami itt délután történt. Amit itt te megengedtél magadnak a divízióvezetővel, velem szemben és a jogtanácsossal szemben.”. Az előbbiekből megállapítható, hogy az azonnali hatályú felmondás indokával egyezően az alperes nem csak azt kifogásolta, hogy a felperes a nála lévő iratokat nem adta vissza, hanem az ezzel összefüggő viselkedését, kijelentéseit is.

[51] A felperes arra is alaptalanul hivatkozott, hogy az alperes nem bizonyította a neki tulajdonított kijelentéseket. A felperesi kijelentések egy részét a felperes által becsatolt hangfelvétel adatai támasztották alá, így: „Ha ki mersz engem rúgatni, azt nagyon megbánod. Az egészet te találtad ki, mert te mindenkiel kibabrálsz, kötélén ráncigálsz az embereket”, „Ha hozzám nyúlsz, rendőrt hívok.” kijelentések egyértelműen bizonyítottak. vezető1 esetében a felperes nem használta az alkalmatlan kifejezést, azonban a kijelentése egyértelműen a felettese munkakörére való méltatlanságára, alkalmatlanságára vonatkozott. Ezek a kijelentések indokolatlanul sértőek, bántóak, a vezetői tekintély csorbítására alkalmasak voltak. A felperesi magatartás értékelésekor nem csak azok a mondatok voltak értékelhetőek, amelyeket az alperes szó szerint idézett az azonnali hatályú felmondásban, hanem azok is, amelyek tartalmukban, stílusukban megfeleltek a kifogásolt kijelentéseknek, a felperes számára felrótt sértő, tisztetlenségnek.

[52] A felperes bizonyítottan nem a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsított és nem volt együttműködő, megtagadta az utasítást, emellett sértő, durva kijelentéseket tett és fenyegetőzött. Magatartása tehát az elsőfokú bíróság helyes következtetése szerint ellentétben állt az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjával. A másodfokú bíróság ez alapján azzal egészíti ki az elsőfokú ítéletben közölt jogi indokolást, hogy a felperes magatartása azért alapozta meg a jogviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetését, mert a megfelelő hangnemben történő kommunikáció, az együttműködés a munkatársakkal, illetve a munkáltató utasításainak teljesítése alapvető és lényeges kötelezettség, még abban az esetben is, ha az nem a szűk értelemben vett szakmai feladatok ellátásához kapcsolódó szituációban történik. Figyelembe kellett venni, hogy a felperest többször is felszólították a megfelelő magatartásra és mindez nem kérés volt, hanem egyértelmű szóbeli utasítás. A munkaviszonnyal összefüggő magatartások és kötelezettségek ugyanis, az előbbieken kifejtettek szerint nemcsak a munkaköri kötelezettségekhez kapcsolódó szakmai utasítások körében értelmezendők. A felperest a munkahelyén a felettesei az együttműködésre, a megfelelő hangnemre utasították. Az a körülmény, hogy felháborította a házastársa munkaviszonyának a megszüntetése, nem jogosította fel arra, hogy megszegje a felettese egyértelmű utasításait és olyan kifejezésekkel illesse a munkatársait, ami a sértő, durva hangnem miatt meghaladja a véleménynyilvánítás kereteit (PJD2018.5, BDT2020.4128.). A felettesek többször, világosan közölték az elvárt magatartást és a jogkövetkezményekre is figyelmeztették a felperest. Ezért a magatartása szándékos volt, hiszen figyelmeztetés ellenére is folytatta a kifogásolt magatartást, az általa tett kijelentések tartalmával nyilvánvalóan tisztában volt. Mindezek alapján az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott törvényi feltételek fennálltak, ezért az alperes jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[53] A másodfokú bíróság a Pp. 373. § (2) bekezdése alapján nem vizsgálhatta érdemben a joggal való visszaélés kérdését, mivel a felperes a 2023. október 12-i tárgyaláson (25. sorszámu jegyzőkönyv) kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy visszaélésszerű joggyakorlásra nem kíván hivatkozni a perben. Ettől függetlenül az is megállapítható, hogy a felperes a rá háruló bizonyítási érdek ellenére ilyen körülményeket nem igazolt, mivel a fentebb kifejtettek szerint nem a véleménynyilvánítás miatti retorzióként, hanem az együttműködési kötelezettség és a szükséges bizalomnak megfelelő magatartás, mint lényeges kötelezettség jelentős mértékű és szándékos megsértése okán bocsátották el.

[54] A Mt. 21. §-a szerint a munkavállaló jognyilatkozatot személyesen és meghatalmazott képviselője útján is tehet. Az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviseletében a hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. A felperes nem hivatkozott arra, hogy a házastársa akadályozva volt saját munkaviszonyával kapcsolatos nyilatkozatai megtételében, ezért nem lehetett képviselőként értékelni az alperesi munkavállalóként megvalósított magatartását.

[55] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alkalmazásával, a tényállás és a jogi indokolás fenti kiegészítésével és pontosításával hagyta helyben.

Záró rendelkezések

[56] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett. Az alperes nem számított fel másodfokú perköltséget. Ezért ebben a tárgyban a Pp. 81. § (1) bekezdése alapján nem kellett határozni.

[57] A felperest terhelő fellebbezési illetéket a Pp. 525. §-ára és 102. § (6) bekezdésére figyelemmel az állam viseli. A fellebbezési illetéket a fellebbezett pertárgyérték, azaz 5.344.900 forint alapján kellett figyelembe venni. Az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette a pertárgyérték összegét, mert az az elsőfokú eljárásban is az előbbivel megegyező összeg volt a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján.

[58] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2024. június 4.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró