



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.042/2024/3.

Felperes: Felperes1

(Cím1)

Felperesi képviselő: dr. Szalai Ügyvédi Iroda

(Cím11.)

Alperes: alperes

(Cím2)

Alperesi képviselő: dr. Becker Tibor ügyvéd

(cím14.)

A per tárgya: jogellenes munkaviszony megszüntetésből eredő kárigény

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Tatabányai Törvényszék, 54.M.70.130/2022/77.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 79.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes részére 211.989 (kettőszáztizenegyezer-kilencszáznolcvankilenc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a feljegyzett 534.146 (ötszázharmincnégyezer-száznegyvenhat) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint felperes 2018. július 05. napjától határozatlan időtartamú munkaviszony keretében, forgácsoló munkakörben állt alkalmazásban az alperesnél. Munkaszerződése 7. pontja szerint kötelezettséget vállalt arra, hogy munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végzi, munkatársaival együttműködik, és munkáját úgy végzi, valamint olyan magatartást tanúsít, hogy az mások egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását, vagy helytelen megítélését ne idézze elő. A munkája ellátása során köteles munkáltatójával szemben lojális és etikus magatartást tanúsítani. A munkaszerződés 9. pontja szerint a munkaviszony alatt az alábbi magatartások tanúsítása ad okot a munkajogviszony munkáltató részéről történő azonnali hatályú megszüntetésére: a munkatársakkal való nem megfelelő személyes kapcsolat kialakítása, a munkakapcsolatok nem megfelelő kezelése.

[2] 2022. október 25. napján tanú1 termelési koordinátor utasítást adott tanú4 alperesi munkavállalónak arra, hogy más termelési helyen kell munkát végeznie. Felperes a tanú4nak adott utasításával szembehelyezkedve, hangos szóváltásba keveredett tanú1val, közölte, hogy tanú4ra szükség van a munkavégzésük során. tanú1 – aki a felperesnek nem volt közvetlen felettese –, a felperesnek utasítást nem adott. tanú1 jelezte tanú2 vezetőnek, hogy felperessel konfliktusba keveredett, aki meg nem engedhető stílusban beszélt vele. tanú2 ezt követően az üzemcsarnokba ment, és a felperessel ő is vitába keveredett, melynek során a felperes „migráns patkány/bevándorló geci” kifejezéssel illette felettesét, majd köpött egyet. A felperes később ezt el is mondta tanú6 alperesi munkavállalónak az öltözőben.

[3] Az alperes még aznap azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjaira hivatkozva. Az azonnali hatályú felmondás indokolásában arra hivatkozott, hogy „2022. október 25. napján délelőtt a munkavégzés során tanú1 termelési koordinátortól utasítást kaptak, hogy mely munkákat végezzék. Felperes megengedhetetlen stílusban megtagadta a munkát, a kolléganővel megalázóan viselkedett. Erre tanúk a kollégák, akik hallották a történeteket. Ezt követően tanú2 üzemvezető kérte számon felperest, hogy miért nem végzi a kijelölt munkát, miért a telefonjával játszik, mire felperes minősíthetetlen, káromkodó stílusban válaszolt, és köpött egyet. Ezen viselkedésére is tanúk vannak. Viselkedése felháborodást keltett. Ez a viselkedés nem tűrhető el senki részéről sem, sérti a munkatársakat, és a munkáltató jó hírnevét is. Szándékosan jogsértő magatartásával megszegte mind az Mt., mind a munkaszerződése alábbi előírásait: Mt. 52. § (1) bekezdés c), d) és e) pontjait, munkaszerződés 7. pontjának harmadik bekezdését, 9. pontját. Megengedhetetlen, hogy egy munkavállaló a termelésben és a kollégáival, a

munkáltatójával szemben ilyen viselkedést tanúsítson, és a minimális tiszteletet se mutassa feléljük.”

[4] Felperes keresetében 6.676.824 Ft és ezen összegből 6.556.824 Ft után 2022. október 25. napjától a megfizetés napjáig járó törvényes késedelmi kamat, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az általa jogellenesnek tartott azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként 6.099.864 Ft elmaradt jövedelmet kártérítésként, 456.960 Ft egy havi végkielégítést (távolléti díj címén), 120.000 Ft-ot pedig szépkártya kifizetés címén igényelt.

[5] Arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka nem valós. Ha mégis valós, és az annak alapjaként megjelölt a munkaviszonyra vonatkozó szabálysértést bizonyítani is tudná az alperes, a felmondás akkor sem okszerű, mert az alperes csak a 2022. október 25-én délelőtt történetekre alapította felmondását és az abban a terhére állított cselekménnyel nem arányos a munkaviszony azonnali hatályú felmondása. A felmondásban az alperes nem utalt arra, hogy ezen esetet megelőzően akár ilyen, vagy ehhez hasonló magatartást tanúsított volna, nem utalt korábbi vele szemben alkalmazott intézkedésre.

[6] Több kisebb súlyú kötelezettségszegés (így a tiszteletlen magatartás is) okozhat a munkáltató oldalán bizalomvesztést, azonban ez csak egy folyamat lehet, melynek során a több korábbi (dokumentált és az azonnali hatályú felmondásban tényszerűen is rögzített) esetet követő újabb cselekmény vezet el a bizalomvesztéshez, vagy az azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségsértés megállapításához (Kúria BH2021.267).

[7] Az Mt. 54. § (2) bekezdése értelmében az alperes nem hivatkozhat jogszerűen az utasítás megtagadására az azonnali hatályú felmondás alapjaként. tanúl nem volt a felperes felettese, nem volt jogosult annak meghatározására, hogy milyen munkát végezzen, emiatt utasítása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött. Csupán ezt hozta tanúl tudomására, stílusa sem volt megengedhetetlen. A telefont kizárólag munkavégzés céljából használta. Vitatta, hogy tanúl2 üzemvezetővel szemben minősíthetetlen magatartást tanúsított.

[8] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása világos, mely alapján (a jogszabályhely és a munkaszerződés pontjai megjelölése mellett) pontosan azonosítható, miért került sor a munkaviszony megszüntetésére. Az azonnali hatályú felmondás okszerű volt, mert egyetlen normálisan működő munkahelyen sem lehet megtagadni a vezetői utasítást, továbbá a munkavállaló nem viselkedhet megalázó, sértő módon. Ez a felperes részéről nem egyszeri magatartás volt, azt a felmondás napján a felperes folyamatosan tanúsította. Éppen az ehhez hasonló magatartások megakadályozása miatt szerepel a felperes munkaszerződésében az, hogy az ilyen magatartás azonnali hatályú felmondásra ad okot, minden külön figyelmeztetés nélkül. A felperes a munkaszerződés általa is ismert fenti rendelkezése ellenére, a társadalmi normák figyelmen kívül hagyásával, munkatársai előtt viselkedett minősíthetetlen módon a feletteseivel, összeférhetetlen magatartást tanúsított. Az ilyen, a munkahelyi közösséget megbotránkoztató magatartás megengedhetetlen, mely a munkahelyi fegyelem betartása ellen hat, általa sérül a vezetői tekintély, és a többi munkavállaló is védtelennek érzi magát az agresszív munkatárssal szemben.

[9] Azonnali hatályú felmondás alapítható egy cselekményre is, nincs olyan jogszabályi előírás, mely szerint az azonnali hatályú felmondásban korábbi esetekre is hivatkozni kellene a munkáltatónak. A keresetben foglaltaktól eltérően ez nem csekély súlyú kötelezettségszegés volt. Az alperes utalt a Kúria Mfv.10.005/2022/7. számú eseti döntésében foglaltakra, mellyel a Kúria joggyakorlat elemző csoportja is foglalkozott a felmondások és azonnali hatályú felmondások kapcsán. A felperes tisztában volt azzal, hogy kitől kaphat utasítást. tanúl nem szakmai, hanem munkavégzési utasítást adott a felperesnek, így az jogszerűen nem volt megtagadható. A felperesnek nem tetszett az, hogy egy fiatalabb nő ad neki utasítást. Alaptalan a felperes azon érvelése, hogy a telefont a munkavégzéshez használta, mert az alperes senkinek nem engedélyezte, hogy az üzemben bármit lefényképezzen, vagy adatokat tároljon a telefonján.

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára 423.978 Ft elsőfokú perköltség megfizetésére és megállapította, hogy a 400.610 Ft feljegyzett eljárási illeték, illetve 1.140 Ft állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[11] Az ítélet indokolása szerint a felmondás túlnyomórészt valós, illetve világos és okszerű volt, így a kereset alaptalan. Az azonnali hatályú felmondás megfelelt a világos indokolás követelményének, mert megjelölte azt a körülményt, melyre a munkáltató az intézkedését alapította, annak alapján megállapítható volt, miért nincs szükség a továbbiakban a felperes munkájára (BH2001.395).

[12] Az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján az alperest terhelte a bizonyítás kötelezettsége, a felmondási ok valósága és okszerűsége vonatkozásában. A bizonyítás eredményét akként értékelte, hogy az alperes sikerrel igazolta az azonnali hatályú felmondásra alapot adó felperesi magatartást.

[13] Az tanúl és a felperes között elhangzottakkal kapcsolatban a tényállást a jelenlévők (felperes, tanúl, tanú5, tanú4) nyilatkozatai alapján állapította meg. A felperes nem tagadta meg a munkát, mert tanúl utasítása nem neki szólt. Azt tagadta meg, hogy tanú4 más munkát végezzen, azaz szembehelyezkedett tanúl termelési koordinátor utasításával. tanú4 ugyan maga nem hallott semmit a felperes és tanúl beszélgetéséből, de látta azt, hogy beszéltek, majd együtt hagyták el a csarnokot, és közvetett információval rendelkezett a vita tartalmáról. tanú5 tanú5 tanú vallomása alapján megállapítható volt, hogy azon vitatkoztak, a felperes szóvá tette a munkatársa „áthelyezését”. Magát a konkrét beszélgetést tanú5 tanú5 sem hallotta a gépek hangja miatt. Az értékelés körébe vonta azt is, hogy a felperes az eljárás elején még azt is tagadta, hogy kommunikált tanúlval, majd a nyilatkozatát akként pontosította, hogy csak általános beszélgetés zajlott közte és tanúl között, végül arra hivatkozott, hogy tanúl félreérthette az általa mondottakat, mert amit mondott, az nem is tanúl személyére vonatkozott.

[14] A felperes személyes előadásával szemben tanúl és tanú2 vallomása alapján megállapította, hogy a felperes, mind tanúlval, mind tanú2-val szemben megengedhetetlen stílusban kommunikált, megalázóan viselkedett. tanú2 tanú2 tanú vallomása alátámasztotta, hogy tanúl nagyon izgatottan azt jelezte felé hogy vitába keveredett a felperessel, melynek során a felperes hangosan és csúnyán beszélt vele. A tanú2-val folytatott kommunikációt (a

káromkodást) a felperes is elismerte, a köpés ténye (szemtanú hiányában) nem volt kétséget kizáróan megállapítható. A felperes is elismerte, hogy tanú2 és közte emelkedett hangnemben zajlott a beszélgetés, melynek során azt mondta neki, hogy „bevándorló geci”. Állítása szerint ez azt követően hangzott el, hogy tanú2 azt mondta rá, hogy ő egy tanulatlan falusi paraszt, akinek az iskolában lenne a helye. tanú6 alperesi munkavállaló tanúvallomása szerint az öltözőben aznap a felperes azt mondta neki, hogy szóváltásba keveredett tanú2-val s azt mondta neki „migráns patkány”, tanú2 tanú2 tanúvallomásában pedig arra utalt, hogy a felperes hangosan és csúnyán beszélt vele, „takarodj te innen” felszólítással élt, majd miután közölte a felperessel, hogy „neked nem biztos, hogy itt kellene dolgozni, hanem egy iskolában tanulni a viselkedést” azt válaszolta, „te patkány mit csinálsz ezen a cégen, te még nem tettél semmit ezért a cégért”, majd fejét elfordítva köpött egyet.

[15] törvényes képviselő1 ügyvezető és tanú3, a felperes közvetlen felettese tanúvallomása alapján megállapította az elsőfokú bíróság, hogy tanú1 adhatott a munkavégzéssel kapcsolatos utasítást, a szervezeti ábra erre feljogosította. E két tanú vallomása alátámasztotta, hogy egy évvel korábban egy tettelegességig fajult vita során a felperes megütötte egy munkatársát, ezért szóbeli figyelmeztetésben részesült, és jelezték neki, hogy a következő atrocitásnak milyen következménye lesz.

[16] A fentiek szerint túlnyomórészt valós felmondási okot az elsőfokú bíróság okszerűnek minősítette. Rámutatott, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondás indokául megjelölt kötelezettségszegést a munkavállaló munkaköre, beosztása, szakkértelme alapján kell vizsgálni (Mfv.II.10.101/2015/11.). A konkrét esetben a felperes nem működött együtt munkatársaival, emberi méltóságukat figyelmen kívül hagyta, nem tanúsított velük szemben kellő tiszteletet. A felperes ezzel szándékosan és jelentős mértékben megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdése e) pontja szerinti lényeges kötelezettségét, az együttműködés fogalmába a közfelfogás alapján beletartozik a munkatársak kölcsönös és kellő tisztelete, emberi méltóságuk figyelembevétele. E magatartása egyúttal objektíve fenntarthatatlanná is tette a munkaviszonyt (MDI.272). Mindez okszerűen vezetett munkaviszonya azonnali hatályú megszüntetéséhez, az arányosság követelménye nem csorbult. Arra is figyelemmel volt, hogy a munkaszerződésben tételesen rögzítésre került, hogy a munkatársakkal való nem megfelelő személyes kapcsolat esetén a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti. A felperes megnyilvánulásai sértőek, provokatívak voltak. A felmondás alapja felperes érvelésével szemben nem egy egymozzanatos cselekmény, hanem az utasítással való szembeszegülés, majd a munkatársával, felettesével folytatott megengedhetetlen kommunikáció volt.

[17] A felperes telefonhasználatának kérdését nem vizsgálta az elsőfokú bíróság, mert egyrészt nem volt kétséget kizáróan bizonyított, hogy azt nem a munkavégzéssel összefüggésben használta a felperes, másrészt az alperes az eljárás során arra már nem is hivatkozott. Nem vizsgálta továbbá, a felperes munkaviszony körében tanúsított korábbi tetteleges magatartását sem, mert arra az azonnali hatályú felmondás nem utalt.

[18] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az azonnali hatályú felmondás jogellenességének közbenső ítélettel történő megállapítását, az összecszerűség kérdésében pedig az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását, valamint az alperes perköltségben marasztalását kérte.

[19] Arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság a tényállás megállapítása során megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését, az ítélet indokolása hiányos, sérti a Pp. 346. § (4) bekezdésének utolsó fordulatát és (5) bekezdését. Az elsőfokú bíróság jogi álláspontját – összefoglaló jelleggel – az ítélet [59] bekezdése tartalmazza, abból azonban nem állapítható meg, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja, vagy b) pontja alapján találta alaposnak az azonnali hatályú felmondást.

[20] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján az azonnali hatályú felmondás nem lehetett jogszerű, mert a felperes felettesétől utasítást nem kapott, így annak végrehajtását sem tagadhatta meg. Amiatt nem végzett munkát, mert nem állt rendelkezésére az ehhez szükséges műszaki jegyzőkönyv. Éppen ez az a körülmény, amiben az elsőfokú ítélet a BH2015.438, a BH2023.250, illetve a BH2021.267. számú ítéletben foglaltaktól eltért. E döntések értelmében a durva, trágár szóhasználat önmagában – az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján – nem teszi lehetővé az azonnali hatályú felmondást. Az említett döntések a nem megfelelő kommunikáció mellett mind olyan többlettényállást értékeltek, ami a perbeli esetben nem valósult meg. A BH2015.438. számú esetben ilyen volt a munkáltató kifejezett utasításának megtagadása. A BH2023.250. számon közzétett ítélet tényállásában a munkavállaló által is ismert belső munkáltatói szabályzatba ütköző munkavállalói magatartást is értékelték az eljáró bíróságok. Ilyen többlet tényállási elem hiányában aránytalan az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeinek alkalmazása.

[21] Az azonnali hatályú felmondás alapja emiatt legfeljebb az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja lehetne. Az elsőfokú bíróság ítélete nem felel meg az e rendelkezést értelmező BH2021.267. számú ítéletben foglaltaknak, mely szerint több kisebb súlyú kötelezettségszegés, így tiszteletlen magatartás vezethet el a bizalomvesztéshez, ami az e fordulatra alapított azonnali hatályú felmondás alapja. Ennek feltétele azonban, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondásban rögzítse a korábbi eseteket és az azokhoz kapcsolt enyhébb jogkövetkezményt, mely hatástalannak bizonyult, s így a munkáltatónál már jogszerűen „telt be a pohár”, és alkalmazott egy újabb kisebb súlyú kötelezettségszegés miatt azonnali hatályú felmondást. Az elsőfokú ítélet mindezt nem követeli meg, s így elmosza a rendes felmondás és az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja közötti határvonalat, és anélkül tér el a BH2021.267. számon közzétett ítéletben foglaltaktól, hogy arra magyarázatot adna.

[22] A perbeli esetben nem tartalmaz az azonnali hatályú felmondás történeti előzményt. Az arányosság követelményébe ütközik egyetlen tiszteletlen magatartás alapján az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapított azonnali hatályú felmondás. Az elsőfokú ítélet [56] bekezdése ugyan utal arra, hogy tanúval és tanú2-val kialakult nézeteltérése nem egymozzanatú volt, de tartózkodott annak kimondásától, hogy ez több, vagy sorozatos kötelezettségszegés lenne. A perbeli esetben erre nem is lenne mód, jogi szempontból egy esetnek minősültek a történetek. Azt is figyelembe kellett volna vennie az elsőfokú bíróságnak, hogy tanú2 kezdte a beszélgetést azzal, hogy miért nem végzi a felepres a munkáját és miért a telefonnal játszik. Ezzel a vezető olyan körülményt rótt a terhére, amelyről a peren is bebizonyosodott, hogy alaptalan és ez hozzájárult a beszélgetés emelt hangú légkörének kialakulásához.

[23] Az elsőfokú bíróság azt is értékelte az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége körében, amit a munkaszerződés a munkatársakkal való személyes kapcsolat kialakítása, a

munkakapcsolatok megfelelő kezelése körében rögzített {elsőfokú ítélet [59] bekezdés}. A munkaszerződés fenti rendelkezését az elsőfokú bíróság nem értékelhette volna, mert az az Mt. 43. § (1) bekezdésébe ütközik, mely szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el. A munkaszerződés idézett rendelkezése nyilvánvalóan a munkáltató javára tér el, így a munkaszerződés nem alapozhatja meg az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglaltakkal összhangban nem álló esetben.

[24] A felperes fellebbezése nem alapos.

[25] A másodfokú bíróság rámutat, hogy a felperes fellebbezésében megsértett jogszabályi rendelkezésként hivatkozott a Pp. 279. § (1) bekezdésére, azonban a tényállás módosítását, kiegészítését nem kérte. Ebből következően - tartalma szerint nem a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és b) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlását kérte, hanem fellebbezését arra alapította, hogy a megállapított tényekből vonjon le az ítéltábla az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetést [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pont]. A fentiekre figyelemmel az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás a másodfokú eljárásban is irányadó.

[26] Az elsőfokú bíróság az általa helyesen megállapított tényállásból okszerűen következtetett arra, hogy az alperes jogszerűen élt azonnali hatályú felmondással. A másodfokú bíróság nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az azonnali hatályú felmondás jogellenességének közbenső ítéletben történő megállapítására. A fellebbezésben foglaltakkal összefüggésben az alábbiakra mutat rá a másodfokú bíróság.

[27] Tévesen hivatkozott arra a felperes fellebbezésében, hogy az elsőfokú ítélet sérti a Pp. 346. § (4) bekezdését, illetve (5) bekezdését, mert jogi indokolást nem tartalmaz, abból nem állapítható meg, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja alapján találta alaposnak a felmondást.

[28] Ezzel szemben az elsőfokú ítéletből egyértelműen megállapítható, hogy a munkáltató az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjára hivatkozva mondta fel azonnali hatállyal a határozatlan idejű munkaviszonyt {elsőfokú ítélet [8] bekezdés} és azt az elsőfokú bíróság is mindkét fordulat alapján jogszerűnek találta {elsőfokú ítélet [61] és [62] bekezdés}. Az állandó bírói gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondásban megjelölt több indok közül elégséges, ha egy megfelel a törvénynek (EBH2018/M.18.I.).

[29] Az ide vonatkozó alapelvi rendelkezések, az azonnali hatályú felmondásra irányadó konkrét törvényi rendelkezések és a munkaszerződés elsőfokú bíróság által is értékelt pontjai szerint vizsgálva az azonnali hatályú felmondásban megjelölt magatartást, helyesen ismerte fel az elsőfokú bíróság azt, hogy az egyaránt megvalósította az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglaltakat.

[30] Az Mt. 6. § (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha a törvény eltérő követelményt ír elő –, úgy kell eljárni ahogy az az adott

helyzetben általában elvárható. Az Mt. 6. § (2) bekezdése értelmében a jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Az Mt. 8. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő, vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

[31] Felperes nem az alapelvi rendelkezésekkel összhangban álló, hanem azokat súlyosan sértő magatartást tanúsított. Helyesen hivatkozott arra a fellebbezésben, hogy a konkrét esetben nem került sor a részéről munkáltatói utasítás megtagadására, így a felmondásban szereplő ezen ok nem valós. Ilyet azonban a terhére az elsőfokú ítélet sem állapított meg, hiszen maga is tévesnek minősítette az azonnali felmondás azon hivatkozását, mely szerint a felperes megtagadta a munkát. A felperes magatartását amiatt minősítette jogsértőnek, mert a felperes szembehelyezkedett tanúl termelési koordinátor másnak adott utasításával. Erre való tekintettel helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkavállalót terhelő alapvető kötelezettségek közül ezzel nem az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja, hanem az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja sérült. Az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja szerinti együttműködési kötelezettség magába foglalja azt, hogy a munkatársak kölcsönösen meg kell adják egymásnak a kellő tiszteletet és mindenkor a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartást kötelesek tanúsítani. A felperes szembeszegülése nem más, mint a munkavállalót is megillető véleménynyilvánítási jog gyakorlása. E véleménynyilvánítási jogát gyakorolta a felperes súlyosan kifogásolható módon, megengedhetetlen stílusban, emelkedett hangnemben a munkáltató szervezeti érdekeit sértő, munkahelyi légkör megzavarására is alkalmas módon az alperes két vezetőjével szemben is.

[32] Az érdekmérlegelés során abból a szempontból, hogy az alapelvi rendelkezéseket sértő felperesi joggyakorlás megalapoz-e azonnali hatályú felmondást, egyúttal megvalósítja-e az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti konjunktív feltételeket, illetve objektíve fenntarthatatlanná teszi-e a munkaviszonyt, az alábbiaknak van jelentősége.

[33] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói azonnali hatályú felmondást (konjunktív feltételként) az alapozza meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeket alapvetően az Mt. VIII. fejezete 29. pontja sorolja fel „Alapvető kötelezettségek” címszó alatt. Az elsőfokú ítéletben a felperes terhére értékelt magatartás megvalósította az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja valamennyi konjunktív feltételét. Az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja szerinti, a munkavállalót a munkatársaival szemben terhelő együttműködési kötelezettség megsértése a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség megsértése. A felperes által tanúsított durva magatartás e kötelezettség jelentős mértékű megszegése, az pedig, hogy a felperes erre ragadtatta magát szándékos (de a felperesre legkedvezőbb értelmezés mellett is legalább súlyosan gondatlan) magatartásnak minősül.

[34] A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában írt módon történő megszegése nem eredményezi feltétlenül azt, hogy ugyanezen magatartás miatt a munkaviszony fenntartása (objektíve is) lehetetlenné válik. Az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja olyan magatartásokat ölel fel – álljon annak háttérében akár a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegése, akár egyéb, ettől eltérő

magatartás –, melyek esetében a munkáltatónak megnyílik a joga a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére. A konkrét esetben helyesen ismerte fel az elsőfokú bíróság, hogy a felperes vezetőkkal szemben tanúsított minősíthetetlen magatartása az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét az Mt. 78. § (1) bekezdése b) pontja alapján is megalapozza.

[35] A munkaszerződés 9. pontja a fellebbezésben írt okból nem hagyható figyelmen kívül. A kommentár szerint a felek megállapodása, vagy kollektív szerződés is meghatározhat az Mt. rendelkezéseivel összhangban azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló eseteket, konkretizálhat az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalói kötelezettségeket, és a felek megállapodhatnak abban, hogy mely köteleességek betartása lényeges az adott munkakör, munkavállaló szempontjából. Ebben az esetben a jogvita során a kötelezettség „lényegessége” könnyebben bizonyítható. Más kérdés, hogy az azonnali hatályú felmondás egyes tényállásainak konkretizálása a kollektív szerződésben, vagy a munkaszerződésben nem lehet taxatív (L: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Bankó Zoltán/Berke Gyula/Kiss György/Szőke Gergely László Mt. 78. §-ához fűzött magyarázatát).

[36] Ebből következően a munkaszerződés valamely rendelkezése további azonnali hatályú felmondásra alapot adó fordulatot nem teremt, legfeljebb (figyelemfelhívásként) részletezheti az egyébként felmondásra okot adó eseteket, másrészt egyértelműbbé teheti a „lényeges kötelezettség” mibenlétének meghatározását. Emiatt arra helyesen hivatkozott a felperes, hogy a felmondás jogszerűsége szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a munkaszerződés – az ott írt tényállás megvalósulása esetére – azonnali hatályú felmondást írt elő. Az Mt. 43. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel az azonnali hatályú felmondás ilyen esetben is csak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és/vagy b) pontja szerinti törvényi tényállás megvalósulása esetén lehet jogszerű. A fellebbezésben foglaltakkal szemben azonban az elsőfokú bíróság nem a jogszabályi rendelkezések ellenében és kizárólag a munkaszerződés 9. pontja alapján találta alaposnak az azonnali hatályú felmondást, hanem az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti törvényi tényállás megvalósulása miatt. A munkaszerződés 9. pontjára az elsőfokú ítélet – jogi érveléséből következően – csak amiatt utalt, mert abban az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában foglaltak konkretizálásaként hangsúlyozta a munkáltató, hogy milyen magatartást vár el a munkavállalóktól, és jelezte, hogy annak elmaradása esetén azonnali hatályú felmondással él.

[37] Az elsőfokú ítélet indokolása nem hiányos, a perbeli eset tényállása különbözött a felperes által felhívott precedensképes kúriai határozatokban írtaktól, így az attól való eltérést az elsőfokú bíróságnak nem kellett indokolnia. A BH2021.267. számon közzétett döntésben foglaltakat a felperes tévesen értelmezte. E döntésből nem következik, hogy csak több kisebb súlyú kötelezettségszegés (tiszteletlen magatartás) vezethet el végül az azonnali hatályú felmondáshoz, s ne alapozhatná meg a bizalomvesztést egyetlen súlyos magatartás, vagy egy időben el nem különülő összefüggő magatartássor. A BH2015.438. számon közzétett esetben a munkavállaló a munkahelyi vezetőjével szemben elfogadhatatlan durva kifejezések használata mellett valóban megszegte a munkaviszonyból származó [az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontja szerinti] kötelezettségét is. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondást ne alapozhatná meg önmagában a munkavállaló minősíthetetlen magatartása, ha az egyúttal az az alapvető kötelezettségnek is minősülő Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja azonnali hatályú felmondásra alapot adó „minősített” – azaz a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség jelentős mértékű szándékos, vagy súlyosan gondatlan – megsértésének tekinthető. Nem feltétele az azonnali hatályú felmondásnak az, hogy a kötelezettségszegés kettős vagy többszörös legyen.

[38] A fellebbezésben foglaltakkal szemben nincs abban különbség, hogy a munkavállaló egy általa is ismert munkáltatói belső szabályzat elvárásait, vagy a munkaszerződésben (9. pont) rögzített elvárást sértő magatartást tanúsít, ha ez a magatartás egyúttal az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja szerinti alapvető (minősített) kötelezettség Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja konjunktív feltételeit is megvalósító jelleggel történő megsértése.

[39] A konkrét esetben a véleménynyilvánítás jogának szabadsága (mellyel a felperes tanú4 áthelyezésének jelzése miatt élt) sem jogosította fel a felperest, hogy a munkahelyi légkör megzavarására is alkalmas, emelt hangon, minősíthetetlen, tartalmában és stílusában egyaránt bántó, megalázó, kifejezéseket használjon a vezetőivel szemben. Ez az alperes jogos szervezeti érdekei, a kollektíva irányíthatósága ellen hat, eltérése rossz példát mutatna. Az emiatt alkalmazott azonnali hatályú felmondás a véleménynyilvánítás szabadsága jogszerű korlátozásának minősül és a jogsértéssel arányos munkáltatói intézkedés. Akár egyetlen kirívóan súlyos magatartás megalapozhatja az aránytalanság követelményének megsértése nélkül az azonnali hatályú felmondást. Még inkább igaz ez a perbelihez hasonló, több mozzanatból álló, de összefüggő, egyúttal kirívóan súlyos magatartássorra. A felperes érvelésével szemben ez az értékelés nem relativizálja a rendes és az azonnali hatályú felmondás közötti határokat.

[40] Az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti fordulat vonatkozásában rámutat az ítéltábla, hogy a felperes terhére értékelt megnyilvánulások – jellegüknél fogva – objektíve fenttarthatatlanná is tették a munkaviszonyt. Az a perben nem nyert bizonyítást, de nincs is jelentősége, hogy – a felperes állításának megfelelően – tanú2 kezdte úgy a beszélgetést, hogy azt a felperes a személye ellen irányuló jogsértő támadásként értékelhette (fellebbezés 17. pont). A rendelkezésre álló adatok szerint e helyzetet alapvetően a felperes magatartása idézte elő. Ennek ellenkezője nem nyert bizonyítást, de felperesi állítás valósága sem adna felmentést a magatartás tanúsítására, nem fosztaná meg a felperesi magatartást annak kirívóan jogsértő jellegétől.

[41] Az azonnali hatályú felmondás a törvényi követelményeknek megfelelt (valós, világos és okszerű volt) a felperes keresete alaptalannak bizonyult. A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[42] Az eredménytelenül fellebbező felperes másodfokú költségeit a Pp. 83. § (5) bekezdése alapján maga viseli, egyúttal a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú költségeinek megtérítésére. A felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel – 73/2009.(XII.22.) IRM rendelet 1. § – a felperest a Pp. 525.§ (2) bekezdése alapján – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – költségmentesség illeti meg. Pervesztessége folytán a fellebbezési illeték a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Győr, 2024. október 29.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mészáros Zsolt s.k.
előadó bíró

Dr.Bartus Erika s.k.
bíró