



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.103/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a jogi képviselő egyéni ügyvéd (cím13) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a dr. Pethő Róbert egyéni ügyvéd (Cím12) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.143/2020/16. számú ítélete ellen a felperes által 17. számon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 490.000 (négy száz kilencvenezer) forint felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő kompenzációs kárátalányt és 574.000. (ötszázhetvennégyezer) forint végkielégítést, valamint ezen összegek után 2019. február 14-től a kifizetés napjáig minden naptári félév teljes idejére a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot, továbbá 150.000. (százötvenezer) forint elsőfokú perköltséget.

A Fővárosi Ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 26.600 (huszonhatezer-hatszáz) forint másodfokú perköltséget.

Az alperes 63.840 (hatvanháromezer-nyolcszáznegyven) forint eljárási és 85.120 (nyolcvanötezer-százhusz) forint fellebbezési illeték megfizetésére köteles.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2009. június 16. napjától állt az alperes alkalmazásában, kezdetben határozott, majd határozatlan idejű munkaviszonyban, 2018. december 10. napjától feltöltési vezető munkakörben. 2019. januárjában a felperes két megfelelősségi munkatárssal az áruház játék osztályán átépítést végzett, amikor is azt mondta a jelen nem lévő beosztott munkavállalóra, hogy „tanú az a baja, hogy bele van száradva a geci”. tanú a felperesnek ezen kijelentését a megfelelősségi munkatársaknak tartott megbeszélésen a többiekkel megosztotta, az egyik munkatárs ezt elmesélte tanúnak. A munkavállaló a sértő kijelentést 2019. január 24. napján jelezte a területi személyzeti támogatónak, aki erről értesítette az áruházvezetőt és kivizsgálta az ügyet. Ennek keretében 2019. január 30-án, február 4-én és február 6-án a munkatársakat és a felperest meghallgatták. A meghallgatás alkalmával kiderült, hogy felperesnek volt olyan kijelentése, hogy „Némelyik fiú úgy viselkedik a munkahelyén, mint egy kislány, puncsi van a lábuk között”. A felperes ez utóbbi kijelentés kapcsán 2019. február 6-i meghallgatása alkalmával úgy nyilatkozott, hogy lehet, hogy kicsúszott ilyen a száján. Elmondta ezzel összefüggésben, hogy az teljesítményre vonatkozó beszólás volt, mert a férfi munkát is a nők végzik el. Azt tagadta, hogy bármelyik munkatársára azt mondta volna, hogy „beleszáradt a geci”.

[2] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2019. február 6-án azonnali hatályú felmondással megszüntette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozással. A felmondás indokolása szerint a felperes munkavégzése során több alkalommal trágár, az emberi méltóság megsértésére alkalmas szavakkal illette munkatársait, mely a vállalat értékeivel nem összeegyeztethető.

Kereset és ellenkérelem

[3] A felperes végső kereseti kérelmében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján 490.000.- forint felmondási időre járó távolléti díj és kamatai, valamint 574.000.- forint végkielégítés és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka nem világos, nem valós és nem okszerű. Az azonnali hatályú felmondás nem felel meg az Mt. 64. § (2) bekezdésben foglalt követelményeknek, mivel a megszüntetés oka az indokolásból nem tűnik ki. Részletesen ismertetni kellett volna az alperesnek az azonnali hatályú felmondásban az általa tett kijelentéseket. Az alperesnek azt is le kellett volna írnia, hogy mikor tette a felperes a kifogásolt kijelentéseket, mivel csak ez alapján állapítható meg az azonnali hatályú felmondásra irányadó szubjektív és objektív határidő betartása.

[4] A felmondás indokolása nem valós, sose illette trágár, az emberi méltóság megsértésére alkalmas szavakkal a munkatársait, a kollégáival sosem beszélt tiszteletlenül. Önmagában az, hogy a meghallgatási jegyzőkönyvben azt mondta, hogy lehet, hogy kicsúszott ilyen mondat a száján, nem tekinthető elismerésnek. A felmondás indokolása nem is okszerű, mivel abból nem derül ki, hogy a munkaviszony fenntartását miért teszi lehetetlenné a magatartása. Előadta, hogy amennyiben az alperes bizonyítani is tudná, hogy a trágár szavak elhangzottak, úgy az alperesnek kellene bizonyítania azt is, hogy az azonnali

hatályú felmondás közlésével jogszerűen került sor az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében biztosított véleménynyilvánítás szabadságához való alapjoga korlátozására. Még ha mondott is olyat, hogy „Némelyik fiú úgy viselkedik a munkahelyén, mint egy kislány, puncsi van a lábuk között”, ez esetben sem lenne az azonnali hatályú felmondás okszerű, mert a beosztottjai teljesítményét jogosult minősíteni. A hivatkozott mondat elhangzása nem jogsértő, különös tekintettel arra, hogy az általános és nem egy konkrét beosztottra vonatkozott. tanú7 tőle nem hallott semmi negatívát, hanem illet mástól hallott, így őt ő nem sértette meg. Hivatkozott arra, hogy az információ a valóságtartalmából folyamatosan veszít akkor, amikor az egyik ember átadja egy másiknak, egy ilyen láncolat végén nem állapítható meg, hogy mi hangzott el tőle.

[5] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy nem várható el az alperestől, hogy olyan munkavállalóval tartson fenn munkaviszonyt, aki verbálisan támadólag lép fel a többi kollégájával szemben. A felperes több alkalommal alkalmazott olyan kifejezéseket munkatársaival szemben, amelyek az emberi méltóság megsértésére alkalmasak. A felperesnek a munkakörnyezetében történő megtartása a többi munkavállaló számára súlyosan hátrányos lenne. Az azonnali hatályú felmondás előtt meghallgatásokat fogatosított, a meghallgatás alkalmával a felperes elé tárták a kifogásolt megnyilvánulásokat, ezért a felperesnek a tudata átfogta azokat a tényeket és körülményeket, amelyek a felmondás indokaként szolgáltak, különös tekintettel arra, hogy az egyik ilyen kifejezés elhangzását maga a felperes is elismerte. A másik kifejezés megvalósulását a meghallgatott munkavállalók igazolták. A felperes magatartása sértette az Mt. 52. § (1) bekezdés c), d) és e) pontjait. A felperes a munkaszerződés módosításának 13. pontjában elismerte, hogy az alperes hatályos Etikai kódexét megismerte. A kódex 24. oldala szerint a tisztelet, az emberi méltóság és a tisztességes bánásmód az a három érték, amit követnie kell minden kollégának az egymással szembeni viselkedéskor. A kódex azt is rögzíti, hogy az alperes nem tolerálja az elfogadhatatlan magatartást, és akik ilyen magatartást tanúsítanak, azok súlyos jogkövetkezményekkel szembesülhetnek. A felperes köteles lett volna olyan magatartást tanúsítani a munkahelyén, hogy kollégái az általa alkalmazott stílus, illetve kommunikáció miatt ne érezzék magukat rosszul. Mivel a sérelmezett kifejezések az áruháztérben hangzottak el, ahol bármelyik vásárló hallhatta a kijelentéseket, így az potenciálisan alkalmas az alperes jóhírnevének a megsértésére. Megítélése szerint pont az lenne a visszás, ha az alperes nem lépett volna fel a sérelmezett kifejezések miatt.

Az elsőfokú bíróság döntése

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a bíróság tanú6 munkáltatói meghallgatása és tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes trágár kifejezéssel illette a munkatársát, amely megengedhetetlen bármelyik munkavállaló, de egy vezető részéről különösen, és alkalmas az emberi méltóság megsértésére. tanú5 tanúvallomásában a munkáltatói meghallgatás alkalmával tett nyilatkozatával ellentétesen úgy nyilatkozott, hogy nem hallotta a felperes terhére rótt ezen kifejezést. A tanú vallomása ugyanakkor alátámasztotta, hogy a felperes trágár kifejezést használt két fiúra, akik visszautasították a segítséget. A felperes azt mondta, hogy „Nekik nem pöcsük van, hanem puncijuk”. A felperes a meghallgatása alkalmával úgy nyilatkozott, hogy lehet, hogy kicsúszott ilyen. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ez a kifejezés is

olyan sértő hangvételű, amely alkalmas az emberi méltóság megsértésére. Az elsőfokú bíróság a felperesnek a munkatársaira vonatkozó sértő, tiszteletlen kifejezéseire tekintettel megállapította, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette, ezért az alperes jogszerűen szüntette meg az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja alapján azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát.

[7] Az elsőfokú bíróság mellőzte a felperes által indítványozott további tanúk meghallgatását, mivel a perbeli időszakban nem dolgoztak a felperessel együtt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[8] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének a megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését, 341. § (1) bekezdését, a 346. § (4)-(5) bekezdéseit és az Mt. 64.§ (2) bekezdését. A világosság követelményének való megfeleléssel az elsőfokú bíróság ítélete egyáltalán nem foglalkozott. A felmondás indokolása nem világos, mert részletesen ismertetni kellett volna a felmondásban a felperes által tett kijelentéseket. Az alperes szubjektív véleményének leírása ezt nem pótolhatja. Azt is be kellett volna mutatni, hogy a munkaviszony fenntartását miért teszi lehetetlenné a közlések elhangzása.

[9] Az állítólagos kifejezések nem hangoztak el részéről. A per során egyedül tanú6 erősítette meg, hogy a kifejezések elhangzottak, de ő nem tekinthető érdektelennek, hiszen a tanúvallomása idején az alperes munkavállalója volt. Ezért kizárólag az ő tanúvallomása alapján nem lehetett volna megállapítani, hogy elhangzott a tanú10ra vonatkozó kifejezés. Az elsőfokú bíróság megsértette az Mt. 64. § (2) bekezdését bekezdését és a Pp. 279.§ (1) bekezdését, amikor egyetlen, nem érdektelen tanú vallomására alapozva állapította meg a tanú10ra vonatkozó kifejezés elhangzását. Ezzel szemben áll tanú5 és a felperes tagadása. A másik kijelentés sem hangozott el.

[10] Előadta, hogy a felmondás indoka nem is okszerű. Egyik kifejezés sem volt olyan súlyos, amelyek – elhangzásuk esetén – az emberi méltóság megsértésére alkalmasak lettek volna, a közlések nem voltak gyalázkodó jellegűek, azok célja kizárólag egyes személyek munkavégzéséről alkotott vélemény kifejezése volt. A kifejezések nem voltak öncélúak sem, az emberi státusz nyilvánvaló és súlyos becsmérlését nem valósították meg. Az elsőfokú bíróság értelmezése a felperesnek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében szereplő véleménynyilvánítási szabadságát korlátozta anélkül, hogy felismerte volna az ügy alkotmányjogi aspektusát. Az elsőfokú bíróság az alapjogi érintettségű ügyben elfogadhatatlanul röviden indokolta az ítéletét és megállapításait sem bontotta ki. Fontos körülmény, hogy a megállapított tényállás szerint a felperes nem tanú10nak mondta a rá

vonatkozó kifejezést. A másik kifejezés pedig rendkívül általános és nem alkalmas arra, hogy az bárkit megsértse, kizárólag a férfi munkaerő kritikája volt.

[11] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem hallgatta meg az általa megjelölt tanúkat, mivel ők általánosságban tudtak volna arról nyilatkozatot tenni, hogy hogyan viselkedett a felperes a munkavégzés során, ami megerősítette volna azt, hogy nem hangoztak el tőle ilyen kijelentések.

[12] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy a hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelem alaptalan, mert az ítélet nem szenved olyan orvosolhatatlan formai hiányosságban, amely miatt érdemi felülbírálatra alkalmatlan lenne vagy az elsőfokú eljárás lényeges szabályainak megsértése megtörtént volna. Megfelelően járt el az elsőfokú bíróság akkor is, amikor nem hallgatta meg azokat a tanúkat, akik csak általánosságban tudtak volna nyilatkozatot tenni a felperes magatartására, és akik a perbeli időszakban nem dolgoztak a felperessel együtt. A felperes által tett kijelentések az emberi méltóság megsértésére alkalmasak voltak, az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy azok elhangzottak. A felperes által használt kifejezések kellő alapul szolgálnak a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséhez.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[13] A fellebbezés – az alábbiak szerint – alapos.

[14] A Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, határozott kérelmet arra, hogy az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét a másodfokú bíróság mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül, és azt az anyagi illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019.4084.) Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben eladott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság határozatát.

[15] A másodfokú eljárásban vitatott volt a felmondás indokának világossága, valósága és okszerűsége, amelyek mellett a felperes fellebbezésében eljárási jogszabálysértésekre is hivatkozott.

[16] Megalapozatlan a felperes fellebbezése a felmondás indokának világossága tekintetében. Az MK. 95. számú állásfoglalás szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése. A törvénynek ezekkel az alakításokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja, és ennek eredményéhez képest módja legyen - esetleg már a munkáltató által az Mt. 89. §-ának (4) bekezdése alapján lehetővé tett egyeztetés során - a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közlőtekből megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára.

[17] A perbeli felmondás indokolása a fenti követelményeknek megfelel, az tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. A felperes tévesen állította, hogy a felmondás indokolása az alperes szubjektív véleményét tartalmazta volna. Az alperes a felmondás indokolásában összefoglalóan jelölte meg az általa állított tényeket oly módon, hogy a felperes a munkavégzés során több alkalommal trágár, az emberi méltóság megsértésére alkalmas szavakkal illette munkatársait. Ez a másodfokú bíróság szerint is világos indoklás volt, nem volt szükség a konkrét kifejezések részletes leírására és az időpont pontos megjelölésére sem. A bírói gyakorlat szerint továbbá a felmondás világos indokkal összefüggő követelményének a megtartottságát a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartalma) alapján, és nem általánosságban szükséges értékelni (Mfv.I.10.085/2019/9.). A világosság körében ezért értékelni kellett azt is, hogy a felperest az elhangzott kifejezésekre a felmondást megelőzően részletesen meghallgatták, ekkor közölték vele a sérelmezett megnyilvánulásokat, azokat részben cáfolta. Ezért a felperes alappal nem hivatkozhat arra, hogy nem tudta, hogy milyen helytelen kommunikációt rótt az alperes a terhére.

[18] Ugyancsak megalapozatlanul kifogásolta a felperes fellebbezésében a felmondási indok valóságát. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, és a rendelkezésre álló bizonyítékokat helytállóan értékelte. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése szerint eljárva a perben jelentős tényeket, a trágár megnyilvánulások elhangzását a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapította meg, abban irratellenes és logikátlan megállapítás nem volt. Az elsőfokú bíróság nemcsak tanúó tanúvallomása alapján állapította meg a tanú10ra elhangzott vitatott kifejezést, de értékelte más munkavállalók közvetett tudomásszerzését és annak időbeliségét is, valamint a korábbi meghallgatási jegyzőkönyveket. Önmagában attól, hogy a munkavállaló munkaviszonyban állt a munkáltatóval a tanúvallomás megtételekor, nem következik az, hogy elfogult vagy érdekelt lett volna. tanúó nem volt a felperes felettese, a bíróság kérdésére úgy nyilatkozott, hogy érdektelennek vallja magát, tanúvallomása ellentmondásoktól mentes és következetes

volt. A másik – a férfi munkaerő kritikájára vonatkozó – mondat elhangzását két tanú, tanú6 és tanú5 tanúvallomása is igazolta, de a felperes munkáltatói meghallgatása alkalmával is elismerte, hogy lehet, hogy kicsúszott ilyen, annak indokára vonatkozóan pedig előadta, hogy az „teljesítményre vonatkozó beszólás volt, a férfi munkát is a nők végzik itt”.

[19] Alaptalan a felperes fellebbezése a tanúmeghallgatások mellőzése vonatkozásában. A másodfokú bíróság szerint is szükségtelen volt a felperes által indítványozott tanúk meghallgatása, mivel egyrészt a perbeli időszakban már nem dolgoztak a felperessel együtt, másrészt pedig az alperes nem állított a perben olyat, hogy a felperes korábban sem megfelelően kommunikált. A tanúk vallomásában ugyan voltak erre vonatkozó nyilatkozatok, de az alperes erre a per során nem hivatkozott. A Pp. 276. § (1) bekezdése szerint a bíróság a per eldöntéséhez szükséges tények megállapítása végett bizonyítást rendel el. Miután ilyen tényekre az indítványozott tanúk nem tudtak volna nyilatkozni, ezért az elsőfokú bíróság a Pp. 276.§ (5) bekezdése szerint eljárva jogszerűen mellőzte a jogvita elbírálása szempontjából szükségtelen bizonyítás elrendelését.

[20] A felperes alaptalanul kifogásolta a fellebbezésében az indokolási kötelezettség megsértését is, valamint e körben tévesen hivatkozott a Pp. 341.§ (1) bekezdésére, mert az az ítélet teljességére, nem pedig az indokolási kötelezettségre vonatkozik. Az elsőfokú bíróság elbírálta a felperes valamennyi kereseti kérelmét. Az ítélet indokolása és a jogi indokolás is megfelelt a Pp. előírásainak, tartalmazta a bíróság által megállapított tényeket, a feleknek a per tárgyára vonatkozó kérelmét, illetve nyilatkozatát és azok alapjának rövid ismertetését, az érdemi rendelkezés tartalmára történő utalást, továbbá a jogi indokolást. A jogi indokolás tartalmazta az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit. A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). Az, hogy a felperes számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző – ahogyan arra a Kúria már több határozatában (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6., stb.) rámutatott –, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem a pontos anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében.

[21] Tévesen hivatkozott arra a felperes, hogy a per tárgyává tett kijelentései a véleménynyilvánítás szabadsága folytán megengedettek voltak. A véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozhatatlan alapjog. A véleménynyilvánítás határát jelenti a magánszféra védelme, amelybe az egyén személyiségi jogai, becsülete, jó hírneve, magántitka, személyes adatai, de például a vállalkozás jó hírneve, üzleti titkai is beletartoznak. A véleménynyilvánítás alkotmányos joga csak felelősséggel gyakorolható. Az Alaptörvény IX. cikk (4) bekezdése előírja, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére. Az Mt. 8. § (3) bekezdése a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát csak a munkáltató vonatkozásában korlátozza kifejezetten, amennyiben rögzíti, hogy azt a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem

gyakorolhatja. Emellett azonban az Mt. 6. § (1) bekezdésében szabályozott adott helyzetben általában elvárható eljárás alapelvéből és az Mt. 52.§ (1) bekezdés e) pontjából is az következik, hogy a munkavállaló munkatársakkal való együttműködésébe beletartozik a megfelelő kommunikáció, az, hogy a munkavállaló megnyilvánulásai ne sértsék a munkatárs személyiségi jogait és emberi méltóságát. A munkajogi ítélkezésben következetesen érvényesül, hogy sem a munkáltató, sem a munkavállaló véleménynyilvánításának alkotmányos joga az emberi méltóságot nem sértheti. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.949/1999/2. számú határozatában rámutatott arra, hogy a bírálat és a véleménynyilvánítás joga nem mehet a gyalázkodó jellegig, amikor már a bírált személy emberi méltóságának a sérelmével jár, valamint nem tartalmazhat a bírálathoz elengedhetetlenül szükségesen túlmenő, becsületérzést sértő kijelentéseket (BH 1994.300.). A munkavállaló élhet a véleménynyilvánítás jogával, azonban ez a joga csak felelősséggel gyakorolható olyan módon és olyan stílusban, mellyel ezeket az előírásokat nem sérti meg.

[22] A másodfokú bíróság ugyanakkor nem értett egyet az okszerűség tekintetében hozott ítéleti döntéssel. E körben utal arra a másodfokú bíróság, hogy az alperesnél lévő üzleti etikai kódex szabályait a felperes általa is elismerten ismerte, az tartalmazta, hogy befogadó és tiszteletteljes munkakörnyezetet kell kialakítani és mindenkit úgy kell kezelni, ahogy te szeretnéd, hogy veled bánjanak. Helytelen viccek vagy hozzászólások nem megengedhetők. Az alperesnél tehát volt olyan szabályzat, ami előírta a munkahelyi viselkedési normákat és azok között a munkatársak iránti tiszteletet és emberi méltóság megtartását. A felperes ugyan vezetőnek minősült, de csak beosztásánál fogva. Korábbi helytelen magatartásra és kommunikációra az alperes maga sem hivatkozott. A másodfokú bíróság szerint a felperes tanú10ra vonatkozó kijelentése indokolatlanul trágár és alpári volt. A férfi munkavállalókra vonatkozó megnyilvánulása is helytelen szófordulatot tartalmazott, mely a munkahelyen ugyancsak nem megengedhető. Lényeges szempont ugyanakkor, hogy a felperes e kijelentéseket nem szemtől-szemben a munkavállalónak/munkavállalóknak mondta, azaz nem intézett velük szemben közvetlen verbális támadást. A felperes tanú10ról „a háta mögött” két munkavállalónak tett megalázó megjegyzést, a másik megnyilvánulás ugyancsak nem az adott személynek címzett volt.

[23] Az alperes tévesen hivatkozott az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakra és az elsőfokú bíróság is tévesen bírálta el ez alapján az azonnali hatályú felmondást. A felperes nem megfelelő kommunikációjával munkaviszonyából származó kötelezettségét szegte meg, ezért magatartását az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján kellett megítélni. Az Mt. 78.§ (1) bekezdés b) pontja csak akkor alkalmazható, ha a munkavállaló nem a munkaviszonyból származó kötelezettségét szegi meg, hanem egyébként tanúsít olyan magatartást, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt. 78.§ (1) bekezdése a) pontja konjunktív feltételeket tartalmaz: e szerint a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A konjunktív feltételek bármelyikének hiánya az azonnali hatályú felmondás jogellenességét vonja maga után.

[24] A másodfokú bíróság szerint az azonnali hatályú felmondás konjunktív feltételei közül hiányzott a jelentős mértékű kötelezettség, valamint a szándékosság, súlyos

gondatlanság. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a munkavállaló munkahelyén olyan magatartást köteles tanúsítani, amely megfelel az általános elvárásoknak, munkatársával szemben nem léphet fel támadólag, nem használhat vele szemben durva, trágár kifejezéseket (Mfv.I.10.383/2018/9.). Értékelni kellett azonban az eset összes körülményei között a felperes munkakörét, azt, hogy bár az alperes etikai szabályzata kifejezetten kitért a megfelelő munkahelyi magatartásra, a felperest korábban nem megfelelő kommunikáció miatt nem figyelmeztették, rendszeres helytelen kijelentéseket az alperes – a megvalósult két alkalmon kívül – maga sem állított. Valóban a felperes egy alkalommal helytelen, egy alkalommal pedig trágár kifejezést használt más munkavállalóra azok távollétében munkatársaival való kötetlen beszélgetés során. Az egyik alkalommal ketten voltak jelen, tanú tanúvallomása szerint azt mások nem hallották, a másik eset körülményei, azt hogy pontosan hány munkavállaló hallotta, nem voltak bizonyítottak. Helyes, hogy az alperes a nem megfelelő kommunikáció ellen fel kívánt lépni, miután a munkáltató kötelezettsége az érzelmileg is biztonságos munkahelyi környezet kialakítása, a személyiségi jogsértések megakadályozása, de ezt nem megfelelő eszközzel tette. Az azonnali hatályú felmondás nem arra szolgál, hogy ha a munkavállaló hibát követ el, azonnal a legsúlyosabb szankciót, az azonnali hatályú felmondást alkalmazzák vele szemben, ráadásul egy hosszas munkaviszonyt követően. Az alperes saját etikai szabályzata az elfogadhatatlan magatartások kapcsán többféle jogkövetkezményt, így fegyelmi eljárás, elbocsátást és jogi eljárást helyez kilátásba. Ezek alkalmazása között a szerint tehető különbség, hogy a kötelezettségszegés milyen súlyos volt. E körben értékelni kell a megvalósulás módját, azt, hogy a kijelentést hányan hallották, azzal a munkavállalónak mi volt a célja, indítéka és hogy volt-e közvetlen verbális támadás. A szándékosság, súlyos gondatlanság körében figyelembe kellett venni, hogy a felperest korábban egyetlen alkalommal sem figyelmeztették nem megfelelő kommunikáció miatt, és megalázó kijelentését nem közvetlenül a másik munkavállalónak szánta.

[25] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás nem felelt meg az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontjának, ezért a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetének hely adott. Az alperes a követelés összegét nem vitatta, ezért a másodfokú bíróság az összecszerülésében nem vitatott kérelmet megítélte.

Záró rész

[26] A pereszes alperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes felperes első-, és másodfokú perköltségét megtéríteni. Az elsőfokú perköltség összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdésén, a másodfokú perköltség összege a rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul.

[27] A tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt eljárási és fellebbezési illeték megfizetésére a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján az alperes köteles. Az illeték mértéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) bekezdésén és 46.§ (1) bekezdésén alapul.

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

[29] A fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. június 10.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró