



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.043/2020/6.

A Győri Ítéltábla a személyesen eljár felperes (Helység2,) felperesnek-, a Szigeti, Raszler & Kulisity Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Kulisity István ügyvéd; cím3.) által képviselt Kft1. (cím1.) alperes ellen munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Veszprémi Törvényszék 2020. május 26. napján kelt 24.M.70.022/2020/8. számú ítélete ellen a felperes által 10. szám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t :

Az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 12.700 (Tizenkettőezer-hétszáz) Ft másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 48.000 (Negyvennyolcezer) Ft fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 2008. január 8. napjától dolgozik munkaviszonyban az alperesnél gépbeállító munkakörben. 2015. március 12 napjától az üzemi tanács tagja. A felperes az általa létrehozott „C. dolgozók (Helység1/3-)” elnevezésű Facebook csoport adminisztrátora, amelynek keretében a Facebook csoportba jelentkező tagokat vesz fel, bejegyzéseket (posztokat) ír, a tagok bejegyzéseit szerkeszti illetve moderálja. A Facebook csoportnak mintegy 1100 tagja van, akik az alperes munkavállalói, vagy volt munkavállalói (nyugdíjasok) illetve kívülállók. Az alperes munkáltató 2019. június 1. napjától a cafeteria-szabályzatát módosította, a munkavállalók cafeteria-keretét 25%-kal csökkentette. A

cafeteria-szabályzat módosítása nem érintette a garantált cafeteria-minimumot, amely a béren kívüli juttatás összegét munkavállalónként 17.000 Ft/hónap összegben határozta meg. A felperes a „C. dolgozók (Helység1/3-)” Facebook csoportban a cafeteria csökkentésére reagálva bejegyzéseket tett közzé, így 2019. június 2-án egy képet azzal a szöveggel kommentált, hogy "amikor Frankfurtban megtudják, hogy Helység1/3-ben kibaszott megszorítások lesznek..." 2019. június 7-én a Facebook csoportban közzétett posztjában kifejtette, hogy „véleményem szerint bármelyik cég, amelyik év közben a dolgozó(k) beleegyezése nélkül és nem gazdasági vészhelyzet miatt csökkenti a cafeteria-keretet, az lopást követ el!” Az alperes munkáltató a Facebook bejegyzést a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének minősítette és a 2019. június 19. napján kelt írásbeli intézkedésével a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette háromhavi prémium megvonással. A figyelmeztetés szerint " Ön (...) a meg nem nevezett, de egyértelműen azonosítható munkáltatót lopással vádolta meg és ezzel megsértette a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) több, alapvető magatartási követelményt meghatározó pontját. (...) Tekintettel arra, hogy a Facebook-csoportnak a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló tagjai is vannak, nem kizárólag megsértette a munkáltató jó hírnevét, a törvényi előírásokkal ellentétesen gyakorolta véleménynyilvánításhoz fűződő jogát és sértette a munkaviszonyból származó együttműködési kötelezettségét, de a munkáltató jogos gazdasági érdekeit is veszélyeztette." Az intézkedés alapján a munkáltató 2019. júniusában bruttó 41.609 Ft, 2019. júliusában 35.712 Ft - míg 2019. augusztusában 13.690 Ft prémiumot nem fizetett ki. A felperest a munkáltató korábban a 2015. május 17. napján, 2017. július 8. napján és a 2019. január 20. napján kelt intézkedésével részesítette írásbeli figyelmeztetésben. Az alperesnél elfogadott 2017. október 1. napján kelt kollektív szerződés 6. 7. 1. pontja határozza meg a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket. A 6. 7. 2. pont alapján hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásakor a munkavállalót meg kell hallgatni. A vétkes kötelezettségszegés bizonyítása a munkáltatót terheli. Az alperes munkáltatójánál 2019. január 1. napjától hatályba lépő hátrányos jogkövetkezmények szabályzata 5. 4. pontja a kollektív szerződés 6. 7. 1. pontjával azonosan rögzíti a)–e) pontokban a munkavállalóval szemben alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket. A szabályzat 5.8. pontja szerint a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásakor a munkavállalót meg kell hallgatni, amennyiben van véleménye, biztosítani kell számára, hogy ezt közölje, álláspontját ismertesse. A 6. 1. alapján a fegyelmi eljárás során a munkavállaló vagy képviselője véleményét, álláspontját jegyzőkönyvben rögzíteni kell. A kötelezőszegés kivizsgálására a felelős közvetlen felettese a fegyelmi egyeztető bizottságot (FEB) köteles összehívni (6.4. pont), mely három főből áll. (6. 5. pont)

[2] A felperes keresetében a 2019. június 19. napján közölt írásbeli figyelmeztetést és prémium megvonást tartalmazó munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezését kérte. Kifejtett érvelése szerint a Facebook csoportban közzétett véleménye nem a munkáltatóról szólt, általánosságban fejtette ki véleményét azokról a munkáltatókról, amelyek gazdasági indokoltság nélkül év közben csökkentik a cafeteria-t. Az általános vélemény nem alkalmas a munkáltató jó hírneve, gazdasági érdeke megsértésére, veszélyeztetésére. A jóhírnév megsértése megállapításának alapvető feltétele az érintett beazonosíthatósága, a személyes érintettség. Az alperesnél gazdaságilag indokolt volt a cafeteria csökkentése, így a közzétett posztja szerint az nem lopás. Valójában az általa létrehozott „C. dolgozók (Helység1/3-)” Facebook-csoport elnevezése – a vállalat "becézett" nevével való hasonlóság ellenére – nem a ...-t, mint céget jelenti, hanem latin, újlatin szavakból alkotott szó. A Con Ti (spanyol) magyar jelentéséből (veled) , valamint a latin, angol CONTIguitaS (magyarul: szoros érintkezés, kapcsolatban állás) szóból alkotta meg az elnevezést. A csoport leírását a félreértések

elkerülése érdekében 2019-ben a Facebook- csoportban közzé is tette. Kifogásolta, hogy a hátrányos jogkövetkezmények szabályzata 5.8., 6.4. és 6. 8. pontjai ellenére a munkáltatói intézkedés alkalmazásakor elmaradt az előzetes meghallgatása, illetve az intézkedésről nem a fegyelmi egyeztető bizottság határozott. Az Mt. 56. § (1) bekezdésében meghatározottakkal szemben a vele szemben alkalmazott jogkövetkezmény nem volt arányos.

[3] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Védekezése szerint az Mt. 8. § (2)- (3) bekezdése alapján a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátlan. A felperesre mint a munkáltatói üzemi tanács tagjára fokozottan vonatkozik az együttműködési kötelezettség. Az üzemi tanács tagjaként a felperes már a cafeteria módosítást megelőzően tájékozódhatott a munkáltató gazdasági helyzetéről. A felperesnek kerülnie kellett volna a durva, bűncselekmény elkövetésével gyanúsító megfogalmazást, biztosítva, hogy az alperessel munkaviszonyban nem álló Facebook-csoport tagok ne szerezzenek információt a tervezett munkáltatói intézkedésről. Vitatta, hogy általános vélemény lenne a sérelmezett poszt, mivel az intézkedést kiváltó bejegyzést megelőzően a felperes már 2019. június 2-án is bejegyzés tett közzé a "megszorításokról". A hátrányos jogkövetkezmények szabályzatát (annak 4. pontja szerint) a kollektív szerződéssel összhangban kell értelmezni. A felperest pedig a fegyelmi egyeztető bizottság 2019. június 19-én reggel meghallgatta, melynek tényét és az alkalmazott jogkövetkezményt nyilvántartásba vette. A fegyelmi jogkört a munkáltatói jogkör gyakorlója (az ügyvezető) is gyakorolhatja a fegyelmi egyeztető bizottság mellett. Kifejtette, hogy a felperes utólag kreál alternatív értelmet posztjaira. Az alkalmazott intézkedés amiatt volt arányos, mert a felperesnek már ez volt a sokadik figyelmeztetése.

[4] Az elsőfokú bíróság a 8.sorszámú ítéletével a keresetet elutasította, egyben kötelezte a felperest az alperes részére perköltség megfizetésére. Határozata indokolásában a törvényszék abból indult ki, hogy a felperes a munkavállalótól az Mt. 6. § (2) bekezdése jóhiszeműség, tisztesség, kölcsönös együttműködés követelményeire vonatkozó alapelvi szabályai szerint az volt elvárható, hogy a munkáltatójával szemben ne alkalmazzon meg nem engedhető hangnemű és mértékű kritikát. A munkavállalónak tartózkodnia kell a munkáltató helytelen megítélését eredményező magatartástól. Az Mt. 8. § (3) bekezdése a szabad véleménynyilvánításhoz való jog gyakorlása során is védi a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A jogos gazdasági érdekek védelme széles körű, abba sorolható minden olyan munkáltatói jogos érdek, amely a piaci környezetben való megjelenéshez kapcsolódik. A bíróság rámutatott, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága a munkaviszonyban korlátok között érvényesülhet és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelynek célja érintheti a munkáltató jó hírnevét, piaci megítélését. Nem megengedett a munkáltatóval szemben a bántó, sértő kifejezések használata akkor sem, ha azok csupán céloznak a munkáltatóra, bár azzal nem teljesen azonosítható. (14/2017. (VI. 30.) AB határozat) A törvényszék megítélése szerint a felperes által közölt tartalom és stílus nem felelt meg a felek közötti munkaviszony alapján fennálló korlátozott véleménynyilvánítási szabadságnak. Elvetette a bíróság a felperes arra való hivatkozását, hogy a kifogásolt munkáltatói intézkedés alkalmazását megelőzően előzetes meghallgatásra lett volna szüksége. Ilyet ugyanis az intézkedés alapjául szolgáló Mt. 56. § (1) bekezdése nem ír elő.

[5] Az elsőfokú ítélet megváltoztatása és a keresetének való helytadás iránt a felperes terjesztett elő fellebbezést. Felperes kérte az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás felülbírálatát, a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésére hivatkozott, és arra, hogy emiatt tartja alaptalannak, jogsértőnek a döntést. Jogorvoslati kérelmében fenntartotta és megismételte az elsőfokú eljárás során már kifejtett azon álláspontját, hogy a 2019. június 7-i posztjában csak

egy általános definíciót, meghatározást kívánt alkotni azokra a munkáltatókra, amelyek a dolgozók beleegyezése és gazdasági szükségszerűség nélkül módosítják év közben a cafetériát. Ezt értelmezte félre a munkáltatói intézkedésében az alperes, habár a 2019. május 15-én kelt vezetői tájékoztató szerint a gazdasági szükségszerűség miatt változtatta meg a cafeteria-keretet. Értékelése szerint a véleménynyilvánítás elfogadható határain belül szólt meg általánosságban a cafeteria-módosítás témájában, viszonyítási pontot adva a csoporttagoknak. Vitatta, hogy bizalmas információkat osztott volna meg az alperesről a Facebook-csoportban, bár azt nem tagadta, hogy – nem jelentős számban – a csoportnak olyan személyek is tagjai, akik nem az alperes munkavállalói. Ugyanakkor a „C. dolgozók (Helység1/3-)” Facebook-csoportban a megosztások döntő többségének nincs köze a ... vállalathoz. Ismét részletezte, hogy a Facebook-csoport elnevezését milyen módon alakította ki. Az alperes pedig hamisan és rosszhiszeműen állította az elsőfokú eljárás során azt, hogy ennek a Facebook csoportnak a korábbi neve „... dolgozók (Helység1/3-)” volt. Vitatta, hogy a 2019. május 9. napján megtartott üzemi tanács ülésen tájékoztatást kapott volna a cafeteria csökkentésről, mivel ekkor csak arról értesült, hogy a munkáltató meg nem nevezett költségcsökkentést tervez. Úgy vélte, hogy a munkáltatói intézkedéssel és az elsőfokú ítélettel fontos alkotmányos alapjoga, a véleménynyilvánítás szabadsága sérült. A Facebook bejegyzése helyes értelme alapján alkalmatlan arra, hogy az Mt. 8. § (3) bekezdésében védett jogokba ütközzön. Kifogásolta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján nem szükséges előzetes eljárás lefolytatása a munkáltató által alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt megelőzően. Az alperes munkáltatónak az általa bevezetett hátrányos jogkövetkezmények szabályzatát be kellett volna tartania, és az intézkedését megelőzően meg kellett volna hallgatnia. A munkáltatói intézkedés közlésekor már egy előre megírt és kinyomtatott jogkövetkezményt maguknál tartva beszélgettek el vele. A fegyelmi egyeztető bizottság sem alakíthatta ki szótöbbséges álláspontját, előre meg volt írva a jogkövetkezményt tartalmazó irat.

[6] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes ügyvédi munkadíjból álló másodfokú perköltsége megfizetésére kötelezését kérte. Az ítélet jogi indokaival, azzal, hogy a felperes a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekét súlyosan sértő és veszélyeztető módon gyakorolta, egyetértett.

[7] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[8] Az ítéltábla a fellebbezést tárgyaláson kívül (Pp. 376. § (1) bekezdése), a fellebbezés és az arra előterjesztett fellebbezési ellenkérelem korlátai között (Pp. 369. § (3) bekezdés a; c; 370. § (1) bekezdése) bírálta el és megállapította, a fellebbezés nem alapos.

[9] A törvényszék a helyesen megállapított tényállás alapján helyes jogkövetkeztetéssel utasította el a felperes munkavállalóra hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezése iránti keresetet. Az ítéltábla az elsőfokú ítélet azon lényegi megállapításaival, hogy az esetbeli Facebook bejegyzésben kifejtett munkavállalói vélemény sértette az Mt. 8. § (3) bekezdésében védett munkáltató jogos gazdasági érdekeket, egyetértett. A másodfokú bíróság a törvényszék ebben a körben kifejtett indokaival egyetértett, azokat részletesen megismételni nem kívánja, így azokra csak utal. (Pp. 386. § (4) bekezdése)

[10] A fellebbezésben foglaltakra az ítéltábla kiemeli, hogy a fellebbezésben hangsúlyozott véleménynyilvánítás szabadsága valóban alkotmányos alapjog. (Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése). Ez az alapjog azonban – az elsőfokú ítéletben is idézett alkotmánybírósági gyakorlat szerint (14/2017. (VI. 30.) AB határozat) – a munkaviszony keretei között korlátozott. A munkaviszony ugyanis a munkavállaló és a munkáltató kölcsönös bizalmán alapul, a bizalom alapvető feltétele pedig a munkavállaló ún. "hűségi" kötelezettsége, amely alapján hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. (EBH2018.M.23., BH2009.255.) A véleménynyilvánítás szabadsága alkotmányos alapjoga korlátait maga a munkaviszonyra vonatkozó anyagi jog, az Mt. tartalmazza a 8. § (3) bekezdésében. Az egyes esetekben érvényesülő korlátozás akkor alkalmazható, ha a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. (Mt. 9. § (2) bekezdése)

[11] A konkrét esetben az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte úgy, hogy a keresettel támadott munkáltatói intézkedést kiváltó Facebook bejegyzés az alkotmányosan védett véleménynyilvánítás szabadságán túllépve sértette a munkáltató jogszerű, az alkalmazott javadalmazási rendszert érintő gazdasági érdekeit. A lopás elkövetésével vádoló Facebook-poszt ezen túl kifejezőmódjában indokolatlanul sértő, bántó vélemény az alperesre nézve, így az Mt. 8. § (3) bekezdésében szintén oltalmazott munkáltatói jó hírnév védelmébe is ütközik. Emiatt a munkáltató jogszerűen tekintette a Facebook-csoportban közzétett véleményt munkavállalói vétkes kötelezettségszegésnek és alkalmazott a felperessel szemben az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján hátrányos jogkövetkezményt.

[12] A kötelezettségszegés megítélése szempontjából annak nem volt jelentősége, hogy a felperes a bejegyzést zárt Facebook csoportban osztotta meg (Kúria Mfv. I. 10.257/2018 /8., Mfv. II. 10.124 / 2019/3.) és annak sem, hogy a csoportnak hány kívülálló, hány alperesi munkavállaló tagja van, valamint hogy a csoportban munkáltatót nem érintő bejegyzéseket is közzétesznek. Csupán az a lényeges, hogy a jogsértő véleménnyről több, meg nem határozható számú személy tudomást szerezhetett. Egyetértett az ítéltábla az ítélet azon megállapításával is, hogy az alperes megnevezését kifejezetten nem tartalmazó bejegyzésből – különösen az előzményi 2019. június 2-án közzétett posztot követően – az alperes munkáltató és a cafeteriai intézkedése felismerhető volt. Helyesen utalt a perben az alperes arra, hogy a felperes mind a Facebook csoport elnevezését, mind pedig az egyes bejegyzések tartalmát illetően utólag próbált olyan "alternatív" magyarázatot adni, amelyek az elsődlegesen érzékelhető jelentéstartalommal nyilvánvalóan ellentétesek. Ebben a körben csupán utal az ítéltábla a felperes első fokú eljárásbeli azon nyilatkozatára (M. 79 / 2019 / 14. szám), amely szerint a Facebook csoport és nevének etimológizált leírását nem az alapításkor (2016), hanem a 2019. évben tette közzé az oldalon.

[13] A törvényszék annak megítélésénél, a felperessel szembeni hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásakor szükség volt-e a munkavállaló felperes előzetes meghallgatására, helyesen indult ki a hátrányos jogkövetkezmények alapvető szabályait tartalmazó Mt. 56. § rendelkezéseiből. Ugyanakkor figyelmen kívül hagyta az Mt. 17. § (1) bekezdése alapján a munkáltató alperes által megalkotott, elsőként a felperes által csatolt és idézett 2019. január 1. napjától hatályos hátrányos jogkövetkezmények szabályzatát. (a továbbiakban: szabályzat) Mindez az elsőfokú ítélet érdemi helytállóságát amiatt nem érintette, mert a szabályzat 5. 8. pontja, valamint az alperes által alkalmazni kért kollektív szerződés 6. 7. 2. pontja szerint a munkavállalót nem előzetesen, hanem a jogkövetkezmények alkalmazásakor kell meghallgatni, amely a felperes által sem vitatottan

megtörtént. A felvett jegyzőkönyv a szabályzat 6. 1 pontja szerint a munkavállaló álláspontját rögzítette. A meghallgatáskor és jogkövetkezmény alkalmazásakor pedig jelen voltak a fegyelmi egyeztető bizottság tagjai. (szabályzat 6. 4., 6. 5. pontja) Ezekre figyelemmel az alperes az írásbeli figyelmeztetést és prémium megvonást tartalmazó hátrányos jogkövetkezményt az erre irányadó szabályzat rendelkezései szerint alkalmazta és közölte a felperessel.

[14] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján hagyta helyben.

[15] A fellebbezés eredményre nem vezetett, ezért a felperes viselni köteles a másodfokú eljárásban felmerült ügyvédi munkadíjból álló alperesi perköltséget. (Pp. 83. § (1) bekezdése) Annak összegét az ítéltábla a meg nem határozható perértékű ügyben az alperes felszámításával (Pp. 81. § (1) bekezdése) egyezően, a 32/2003. (VIII. 22.) IM. rendelet 3. § (3) bekezdése alapján az általános forgalmi adóval növelt 12.700 Ft-ban állapította meg.

[16] A felperest munkavállalói költségkedvezmény (Pp. 525. § (1) bekezdése) illette meg, így a le nem rótt, 48.000 Ft összegű (Itv. 39. § (3) bekezdése c) pontja, 46. § (1) bekezdése) illeték az állam terhén marad. (Pp. 102. § (6) bekezdése)

Győr, 2021. január 5.

dr. Bartus Erika sk.
sk.

a tanács elnöke

dr. Ferenczy Tamás sk.

előadó bíró

dr. Mózsai Gábor

bíró