

Mfv.I.10.633/2014/7.

A Kúria a dr. Prokopovitsch László ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Sipos Máté jogtanácsos által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 45.M.3397/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.632.243/2014/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2015. október 7. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.632.243/2014/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében - a felülvizsgálati kérelemmel érintett részében - annak megállapítását kérte, hogy az alperes 2012. július 19-én kelt felmondásával a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. Ennek jogkövetkezményeit igényelte, valamint túlmunkadíj fizetésére kérte kötelezni az alperest.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 45.M.3397/2012/14. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem címén kártérítést, annak kamatát, valamint perköltséget. Egyebekben a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest eljárási illeték viselésére.

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2010. október 29-étől állt az alperes alkalmazásában készletgazdálkodási asszisztensként, utóbb készletes csoportvezető lett. 2011. novemberében átszervezés zajlott a munkáltatónál, amely a munkakörök változása mellett a munkabérek csökkenését is jelentette. Ezért a munkavállalók - köztük a felperes is - elégedetlenek voltak, és a változásokért a HR igazgatót, B.É.-t okolták.

A bevétel elszállítását a pénzz szállító végezte, amely tevékenység úgy zajlott, hogy hetekkel előre felírták a jelszavakat, amelyeket két borítékban helyeztek el. Az egyik boríték belső levelezéssel jutott el a pénzz szállítóhoz, a másik pedig az üzletben maradt. Amikor adott napon a pénzz szállító megérkezett, a jelszó bemondását és a saját, aznapra szóló jelszavával történő egyeztetést követően lehetett a pénzz szállítókat beengedni az üzletbe a gazdasági bejáraton keresztül.

A felperes munkaköri leírása nem tartalmazta a jelszó felírásával összefüggő teendőket, az a boltvezető és helyettese feladata volt, akik megkérték a felperest, hogy lássa el ezen tevékenységet. Erre vonatkozóan belső utasítás nem volt, a felperes oktatást nem

kapott. 2011. december 17-én a felperes a következő jelszót adta meg: „A HR-es egy dagadt disznó”, mely B.É. HR vezetőre vonatkozott.

2012. július 11-én - a pénzz szállító cég jelzését követően - az alperes m. irodahelyiségében B.G. HR generalista és L.M. régiós biztonsági igazgató jelenlétében a felperes elismerte, hogy a sértő jelszót ő írta.

Az alperes 2012. július 19-én kelt felmondásával a felperes munkaviszonyát 30 napos határidő figyelembevételével 2012. augusztus 8-ával megszüntette. Indokolása szerint a munkáltató számára szolgáltatást nyújtó pénzz szállító cégnek a felperes szabálytalanul olyan jelszót adott meg, amely másra nézve sértő kifejezést tartalmazott, és ezzel veszélyeztette a munkáltatója kedvező megítélését.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra, valamint a 82. § (1) és (2) bekezdésében rögzítettekre.

Álláspontja szerint az alperesnél nem volt szabályzat vagy utasítás arra vonatkozóan, hogy milyen jelszót kellett felírni, így nem valós a felmondás azon megállapítása, hogy a felperes eljárása szabálytalan volt.

Ítéleti bizonyossággal nem lehetett megállapítani, hogy a pénzz szállító cég pontosan mikor jelezte az alperes felé a jelszóval kapcsolatos észrevételeit, az azonban egyértelmű volt, hogy erre legalább fél évvel annak felírása után került sor. Amennyiben a pénzz szállítóknak valóban gondot okozott a sértő jelszó beolvasása, azt nem fél évvel később, hanem azonnal jelezni kellett volna a munkáltatónak. A felírt jelszó valóban sértő és durva megállapítást tartalmazott a HR-vezetőre nézve, mely sértette az érvényben lévő etikai szabályokat is. A tanúvallomások alapján azt nem lehetett megállapítani, hogy ez veszélyeztette a munkáltató megítélését különös figyelemmel arra, hogy ennél sokkal obszcénebb jelszavak felírásra is kerültek más üzletekben.

A felperes által megadott jelszó az Mt. 6. §-ában foglaltakba ütközött, azonban az érdeksérelem nem volt bizonyított. A jelszó beolvasása zárt helyen, a vásárlók elől elzárva történt, a felelősségrevonásig jelentős idő telt el, a felperesnek pedig nem volt feladata jelszavak felírása. A jelszó megadásakor rossz hangulat uralkodott az alperesnél, mindebből pedig az következik, hogy a felperes magatartása nem tekinthető olyan súlyú kötelezettségszegésnek, amely a munkaviszony megszüntetését eredményezhetné, a felmondás indoka tehát nem okszerű.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 55.Mf.632.243/2014/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében megváltoztatta, a keresetet elutasította. Rögzítette, hogy az illetéket mindkét eljárás tekintetében az állam viseli. Kötelezte a felperest első- és másodfokú perköltség fizetésére.

A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a felperes

fellebbezéssel nem támadta a túlmunkadíjra vonatkozó elutasító döntést, így az nem volt vizsgálat tárgyává tehető.

A felperes - a 2012. július 11-én kelt meghallgatási jegyzőkönyv szerint - bár oktatásban nem részesült a pénzz szállítói jelszavak megírásának gyakorlatát ismerte. Ezzel összefüggésben akként nyilatkozott, hogy „sértő szavakat nem lehet beírni”. Ezen túlmenően elismerte, hogy a jelszó pénzz szállítói jelszónak nem felelt meg. A felperes előadta továbbá, hogy az B.É. HR-vezetőre vonatkozott, és „a struktúraváltás miatti feszültség miatt” írta. A másodfokú bíróság a tényállást kiegészítette a 2012. július 4-én kelt e-mail üzenettel, amelyből kitűnik, hogy a pénzz szállító cég jelezte az alperesnek, miszerint az azonosításhoz alkalmazott jelszavak egyes esetekben „obszcén, sértő, megalázó” tartalmúak. A felperes nem tette vitássá, hogy az általa felírt jelszó is ezek közé tartozott.

A felmondásban alkalmazott kifejezést, amely szerint a felperes a pénzz szállító cégnek „szabálytalan” jelszót adott meg, a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságtól eltérően értékelte. A felperes az elvárásoknak és a gyakorlatnak nem megfelelő, nem megengedett jelszót írt fel. Szabályzat, külön oktatás, illetőleg az Etikai Kódex ismerete nélkül is tudnia kellett - ő maga sem vitatta -, hogy az általa kitalált jelszó sértő és durva. Tisztában volt annak felhasználásával összefüggő gyakorlattal, illetőleg azzal, hogy bárki, aki a jelszó azonosításában részt vett, illetve az azonosításkor a közelben tartózkodik, azt hallhatja.

A másodfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a sértő jelszóval illetett személy pontosan azonosítható volt-e. A felmondás nem nevesítette azt a személyt, akire a jelszó utalt, külső személyek számára is egyértelmű lehetett azonban, hogy az az alperesi munkáltatónál alkalmazott HR munkatársak valamelyikére vonatkozott.

A pénzz szállító cég alkalmazottai megismerték a jelszót, és tájékoztatták arról a vezetőjüket, esetleg más munkatársakat is. A jelszó megismerése után a felperes számára kontrollálhatatlanná vált, hogy milyen körben, hány személy számára vált vagy válhatott az ismertté. A munkáltató kedvezőtlen megítélését eredményezheti, ha harmadik személyek tudomására jut a kialakult rossz közhangulat. Ugyancsak az alperes negatív megítélését eredményezheti kívülállók számára, ha ismertté válik, miszerint a munkatársak egymás közötti viszonya bármely okból oly mértékben megromlott, illetőleg feszültté vált, hogy az durva sértések formájában jut kifejezésre.

A másodfokú bíróság rámutatott, hogy a 2011. december 17-ei eset és a felmondás között eltelt jelentős idő nem értékelhető az alperes terhére. A munkáltató igazolta, hogy a pénzz szállító cég jelzése után nyomban intézkedett a perbeli ügy kivizsgálása iránt.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet - elsőfokú ítéletre is kiterjedő - hatályon kívül helyezését indítványozta az elsőfokú bíróság új

eljárásra kötelezése mellett.

A felülvizsgálati érvelés szerint a 2012. július 11-én kelt meghallgatási jegyzőkönyvben csupán annyi szerepel, hogy „sértő jelszavakat nem lehetett beleírni, más oktatást nem kaptam erről”. A felperes a jelszó írásának módjára oktatásban nem részesült, ebből pedig egyértelműen következik, hogy a munkaköri leírása szerint a jelszavak megírása nem tartozott a feladatai közé. Nem bizonyított, hogy a felperes ismerte a jelszó megadásának módját, csupán feltételezte, hogy tisztában van azzal a ténnyel, miszerint a meghallgatásokra azért került sor, mert az általa adott jelszót sértőnek tartották.

A felülvizsgálati érvelés szerint B.É. a felperesre korábban több ízben sértő megjegyzéseket tett a munkatársak előtt. Mivel a jelszó beolvasása a vásárlók előtt elzárva történt, valamint csupán néhány munkatárs volt jelen annak megadásakor, munkáltatói érdeksérelem nem valósult meg. A pénzszállítóknak nem volt tudomásuk arról, hogy a jelszó a HR-vezetőre vonatkozik.

A felperes nem tanúsított olyan magatartást, amely az alperes jogát, jogos érdekét sértene tekintettel arra, hogy jelszavak írására nem volt köteles, annak módszeréről nem volt kioktatva, továbbá külső személyek számára nem lehetett egyértelmű, hogy a HR-vezetőről van szó.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 66. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra, valamint a 64. § (2) bekezdésére, és a Legfelsőbb Bíróság MK.95. számú kollégiumi állásfoglalására. Ezek alapján nem elegendő a munkáltatói felmondáshoz az az - egyébként tényszerűen fennálló - indok, amelyből elfogadhatóan nem lehet arra következtetni, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban miért nincs szükség.

A felperes a tevékenységét munkaviszonya alatt kifogástalanul végezte, melyre bizonyítékul szolgál a korábban becsatolt teljesítményértékelés, illetve a meghallgatott tanúk vallomásai. A bírósági gyakorlat szerint az egyszeri, a munkáltatói felmondást hónapokkal megelőző „vétség” a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére nem alkalmas, folyamatos vagy többszöri, a munkáltató helytelen megítélését eredményező magatartásra lett volna szükség (BH2009.255.).

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes áfával növelt perköltség fizetésre kötelezése mellett. Érvelése szerint számára nem világos, és a felülvizsgálati kérelemből nem tűnik ki, hogy a felperes a határozatot miért tartja jogszabálysértőnek.

A másodfokú bíróság a jogszabályokat - valamint az állásfoglalásokat helytállóan értelmezte és alkalmazta, határozata nem jogszabálysértő, ugyanis a felmondás indokolásából világosan kitűnik, hogy annak oka valós volt, és ezt a felperes maga is elismerte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul állította, hogy

a jelszóírás nem képezte feladatát a munkaköri leírása szerint, így „részéről felróható magatartás” nem állapítható meg. Munkahelyi vezetői utasítására adhatott a pénzszállítók részére jelszót, arról pedig saját előadása szerint is tudomása volt, hogy az nem lehet sértő. Az általa hivatkozott „struktúraváltás miatti feszültség” nem adhatott alapot arra, hogy a munkatársára bántó megjegyzést tegyen a jelszóválasztás során. Ez akkor sem fogadható el, ha B.É. is esetleg használt a felperesre nem elfogadható jelzőket („púpos”) a napi munkavégzés során.

A jogerős ítélet helytállóan fejtette ki, hogy a sértő jelszó megírásával és alkalmazásával fennállt az alperes kedvezőtlen megítélésének a veszélye. A pénzszállító cég munkatársai megismerték a durva, bántó jelszót, tudták, hogy az a felperes egyik munkatársára vonatkozott, és állították, hogy ennek „beolvasása” számukra is kellemetlen volt.

A másodfokú bíróság arra is helytállóan utalt, hogy az alperes kedvezőtlen megítélését eredményezhette, miszerint a külső cég tudomására jutott a munkáltatónál általánosságban tapasztalható rossz hangulat, a munkatársak közötti feszült viszony. A felperes magatartásának kimentésére nem alkalmas azon felülvizsgálati kérelemben előadott hivatkozás, hogy a munkáltató alkalmazottai közül csak néhányan voltak jelen, illetve kevesen szereztek tudomást a felperes által írt jelszóról. Akár egyetlen munkatárs előtt tett más munkavállalóra vonatkozó sértő, megalázó kijelentés is alkalmas lehet a jogviszony megszüntetés indokának.

A cselekmény megítélésekor nem volt a felperes javára értékelhető korábbi, általa állított kifogástalan munkavégzése, illetve hogy a magatartás elkövetése több hónappal a felmondást megelőzően történt, és a cselekmény nem volt folyamatos. A jogvita eldöntése során a felmondásban írtakat kellett értékelni, és az abban foglaltakat – mint felmondást megalapozó körülményeket – az alperes bizonyította (Pp. 164. §), azok valósak és okszerűek voltak (Mt. 66. §).

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg illetéket a 73/2009. (XII.22.) IM rendelet értelmében a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel az állam viseli.

Budapest, 2015. október 7.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

Nné

tisztviselő