

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
rész-, közbenső ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.261/2018/5.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke
. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
. Gál Attila bíró

A felperes: felperes neve
felperes címe

A felperes képviselője:
. Rátkai Ildikó ügyvéd

Az alperes: alperes neve

Az alperes képviselője:
. Varga István ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.612/2017/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2961/2014/79.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.612/2017/7. számú rész-közbenső ítéletét felülvizsgálati kérelemmel érintett részében hatályában fenntartja, egyebekben nem érinti.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 100.000 (százezer) forint és 27.000 (huszonhétezer) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak – külön felhívásra – 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az rész-, közbenső ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2003. augusztus 1-jétől állt az alperes alkalmazásában humánerőforrás igazgatói munkakörben.
- [2] A felperes perbeli időszakban házastársa és munkatársa **T.J.** volt, aki 2014. július 20-án kelt, közvetlen vezetőjéhez intézett e-mailjében arról számolt be, hogy a felperes mással képzei el az életét, nem vele és a gyermekükkel, kb. egy éve minden szempontból szorosabb kapcsolata van **V.B.-val**, aki szintén a **N** alkalmazottja. Ezt aényt vele a felperes közölte, és azt is, hogy kapcsolatukat nem akarja megmenteni. Erre tekintettel **T.J.** és gyermeke kénytelen a közös lakást elhagyni, új óvodát keresni, emiatt csak a GYES és a felhalmozott szabadságát követően, januárban tud munkába állni. Az e-mailt az alperes igazgatója részére is megküldték.
- [3] **B.E.** az e-mail kézhezvételét követően 2014. július 31-én kelt levelében arra szólította fel a felperest, hogy 2014. augusztus 15-éig nyilatkozzon abban a kérdésben, hogy **V.B.-val**, a **P.C.** üzletág regionális értékesítési menedzserével intim kapcsolatot létesített-e.
- [4] A felperes 2014. augusztus 6-án kelt válaszában arról tájékoztatta a munkáltatót, hogy 2013. decemberében **b.-i** albérletbe költözött, hétköznaponként ott tartózkodik, míg a hétvégét feleségével és kisfiával tölti. **V.B.-val** pedig „tisztá szándék és akarat, két független felnőtt ember közötti partnerkapcsolat kialakítására és fenntartására” törekszik. Levelében azt is közölte, hogy 2014. augusztus 1-jén bérleti szerződést írtak alá egy **b.-i** házra, ahová felesége és kisfia költözik augusztus hónapban.
- [5] A fenti válasz megérkezését követően az ügyvezető egyeztetést kezdeményezett a felperessel, javasolva a jogviszony közös megegyezéssel való megszüntetését. A felperes ettől nem zárkózott el, összeállította, hogy milyen anyagi ellentételezés mellett járul hozzá a jogviszony ilyen módon történő megszüntetéséhez. A **b.-i** központ a felperes igényét eltúlzottnak találta, ezért közös megegyezés a felek között nem jött létre.
- [6] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2014. augusztus 15-én felmondással szüntette meg. Ennek tartalma szerint a „munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát munkaviszonnyal kapcsolatos magatartással összefüggő ok miatt felmondással szünteti meg, mivel a munkavállaló Head of Human Resources (vagyis személyzeti vezető) munkakörben foglalkoztatott munkavállalóként egy alárendelt viszonyban lévő munkavállalóval (munkavállalónak a viszonyra vonatkozó saját szavaival élve) intim jellegű, személyes viszonyt is meghaladó kapcsolatot létesített, tartott fenn hosszú időn keresztül, és tart fenn jelenleg is, aminek előzetes bejelentését a munkavállaló a munkáltató részére elmulasztotta. A személyzeti vezetővel szemben a pozíciójából fakadó kiemelt elvárás, hogy olyan munkavállalóval, aki felett munkáltatói jogot gyakorol, intim viszonya a munkáltató tudta nélkül ne legyen, és minden ilyen viszoy bejelentésre kerüljön. Munkavállaló a munkáltató 2014. július 31. napján kelt és átvett felhívására arról tájékoztatta a munkáltatót 2014. augusztus 6. napján kelt levelében, hogy **V.B.**, Regional Sales Manager **P.C.** munkakörben foglalkoztatott munkavállalóval intim, személyes viszonyt is meghaladó kapcsolatban áll. Munkavállaló a kapcsolat időtartamát levélben nem jelölte meg (munkáltató tudomása szerint munkavállaló kapcsolata **V.B.** munkavállalóval kb. 1 éve áll fenn), azonban közölte, hogy 2013. decemberében a családi otthonból a hétköznapokra B.-re költözött, és 2014. júliusában feleségét válási szándékáról tájékoztatta. A munkáltató Összeférhetetlenségi Szabályzatának 5. pontja előírja, hogy az összeférhetetlenségről mindig előzetesen, az adott cselekmény megtétele előtt kell a munkáltatót írásban tájékoztatni, ahhoz írásban a hozzájárulását kérni. Az Összeférhetetlenségi Szabályzat mellékletének bevezetője rögzíti, hogy a szabályzatban felsorolt lehetséges összeférhetetlenségi esetek nem teljes körű felsorolásként értendők. A munkavállaló köteles minden olyan helyzetről tájékoztatni a munkáltatót, amely összeférhetetlenséget eredményez”. A

felmondás ezen túlmenően utalt az Összeférhetetlenségi Szabályzat mellékletének 4. pontjában foglaltakra, amely a családtagokkal összefüggésben tartalmaz kizáró feltételeket.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes elsődleges kereseti kérelme a jogviszony megszüntetés jogellenességének megállapítására, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapítva eredeti munkakörbe történő visszahelyezésére irányult a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 83. §-ának (1) és (3) bekezdésére utalással. Másodlagosan annak megállapítását kérte, hogy az alperes a jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, és az Mt. 82. § (1) bekezdésében foglalt kártérítés megfizetését igényelte. Egyéb kárként kérte kötelezni az alperest személygépkocsi vásárlása és használata címén összesen 3.583.306 forint megfizetésére, végkielégítést igényelt, továbbá 2014., 2015., 2016. évekre bonusz megfizetésére tartott igényt. Az alperes perköltség fizetésre kötelezését is kérte.
- [8] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felmondás indokai valósak, és abból okszerűen következett a jogviszony megszüntetése. Az egyenlő bánásmód követelményét az alperes nem sértette meg, felperes maga is elismerte, hogy valófélben lévő kollégák esetében a munkáltató nem tett különbséget, és az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. A **V.B.-hoz** fűződő kapcsolat nem védett tulajdonság, ez következik a külön törvényben meghatározottakból, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság és az Alkotmánybíróság álláspontjából.

Az első- és másodfokú ítélet

- [9] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2961/2014/79. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség, illeték és tolmácsdíj fizetésére kötelezte.
- [10] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 65. § (1) bekezdésére, 66. § (1) bekezdésére, valamint az MK.95. számú állásfoglalásban rögzítettekre.
- [11] A felek részéről egyező előadás volt, hogy a felperes intim jellegű, személyes viszonyt is meghaladó kapcsolatot létesített, és tartott fenn hosszú időn keresztül egy munkatársnővel. A felperes és a tanúként meghallgatott **V.B.** is egyezően nyilatkoztak arról, hogy közöttük szerelmi kapcsolat áll fenn, amely a felmondás kiadását megelőző 1 évvel korábban kezdődött.
- [12] A felek egyező előadása volt, hogy a felperest munkaszerződése szerint személyzeti vezetőként alkalmazták. Munkaszerződése és munkaköri leírása magas elvárásokat fogalmazott meg vele szemben, és nyilvánvaló, hogy a személyzeti vezetőnek ezen pozíció betöltése okán a munkáltató egészére kiható felelőssége és feladata is volt. A felek egyezően adták elő, hogy a felperes munkáltatói jogkört gyakorolt nemcsak a HR területen dolgozók felett, hanem az alperes összes munkavállalóját érintően.
- [13] A bíróság tényként állapította meg, hogy a felperes olyan munkatársával létesített erős érzelmeken alapuló kapcsolatot, aki felett a munkáltatói jogokat is gyakorolta, így vele alárendelt viszonyban állt.
- [14] A munkáltatónál 2007. január 1-jétől hatályos az Összeférhetetlenségi Szabályzat, amely egyértelműen tartalmazza azt, hogy a munkatársak személyes érdekei soha nem befolyásolhatják üzleti döntéseiket és az alperessel kapcsolatos döntéshozatalukat. Az alperes teljes mértékben tisztelt és tisztelte a munkatársai magánéletét, de elvárta ezen szabályzat alapján, hogy a munkatársak elkerüljék az olyan helyzeteket, amelyek magánérdekeik és a társaság érdekei közötti ellentétekhez vezetnek.

- [15] A Szabályzat 5. pontja szerint a munkatársaknak az összeférhetetlenségi helyzetet a feletteseknek be kell jelenteniük. Jóváhagyást igénylő esetben azt a felettestől kellett kérni.
- [16] A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárást követően megállapította, hogy a felperes – éppen pozíciójából eredően – köteles volt a munkáltatónak előzetesen jelezni, hogy komoly érzelmi elkötelezéssel van **V.B.** felé, annak pedig nem volt jelentősége, hogy ez milyen mélységű intim kapcsolat.
- [17] A bíróság annak sem tulajdonított jelentőséget, hogy az Összeférhetetlenségi Szabályzat melléklete szerint **V.B.** a felperes családtagjának minősült-e vagy sem. Ahogy azt maga a melléklet is rögzíti, egyrészt a példák nem kimerítőek, hiszen olyan élethelyzetek merülhetnek fel, amelyekre nem lehet felkészülni, a Szabályzatnak és mellékletének nem volt célja, hogy valamennyi összeférhetetlen helyzetet taxatív felsoroljon, hanem példákat idézett, ezzel útmutatást adva bizonyos helyzetek rendezésére.
- [18] A perbeli helyzetet nehezítette, hogy ebben az időszakban a felperes felesége is jogviszonyban állt az alperessel, ami nyilvánvalóan feszültséget eredményezhetett.
- [19] Fennállt annak a veszélye, hogy a felperes érzelmi elkötelezése okán igyekezzon kedvező intézkedéseket hozni **V.B.-val** kapcsolatban, így a bíróság a munkáltató intézkedését jogszerűnek találta.
- [20] A bíróság ezt követően az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 4. §-ában, 5. §-ában, valamint 8. § k) és t) pontjában foglaltak megvalósulását vizsgálta, és arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltató nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.
- [21] A felperes által igényelt bonus juttatásról kifejtette, hogy kizárólag azok a munkavállalók voltak jogosultak az éves jutalomra, akik annak kifizetése idején az alperessel munkaviszonyban álltak, és nem töltötték felmondási idejüket, így a felperes keresete alaptalan volt.
- [22] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.612/2017/7. számú rész-, közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a munkaviszony helyreállítására és a 2014., 2015., 2016. évi bonusra vonatkozó kereseti kérelem elutasítása tekintetében helybenhagyta, egyebekben megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg felperes munkaviszonyát. A másodfokú bíróság az iratokat visszaküldte az elsőfokú bíróságnak azzal, hogy az összecszerűség tárgyában az eljárást folytassa le.
- [23] A másodfokú bíróság kifejtette, hogy az elsőfokú bíróságnak kizárólag a felmondás indokait lehetett vizsgálni, azon túlterjeszkednie nem. A felmondás indoka az volt, hogy a felperes nem jelentette be az alperesnek előzetesen a másik beosztott munkavállalóval fennálló intim viszonyát. Így kizárólag ebben a körben lehetett állást foglalni.
- [24] Ilyen bejelentési kötelezettséget az Mt. nem tartalmaz, ezt az alperes az Összeférhetetlenségi Szabályzatra alapította. A másodfokú bíróság a tényállást kiegészítette azzal, hogy ez kötelező bejelentési esetként szabályozta a családtag alkalmazását, nevezetesen azt, ha a munkatárs a családtaggal alá- fölérendeltségi vagy ellenőrzési viszonyban áll. A Szabályzat meghatározta a családtag fogalmát is, e szerint a családtag a munkatárs közvetlen családtagja, vagyis házastárs, szülő, gyermek, anyós, após, sógor, sógornő és bármilyen más (háztartási alkalmazott kivételével) a munkavállalóval egy háztartásban élő személy.
- [25] Az Összeférhetetlenségi Szabályzat melléklete „Példák az összeférhetetlenségre” címmel rögzítette, hogy a lehetséges összeférhetetlenségi helyzetek listája nem kimerítő. Abban az esetben, ha egy bizonyos helyzet nem szerepel a mellékletben, a munkatársaknak tanácsos minden olyan helyzetet bejelenteni, amely összeférhetetlenséghez vezethet, és amennyiben szükséges jóváhagyást kérni. A másodfokú bíróság szerint a Szabályzat helyes értelmezésében bejelentési kötelezettség csak az alárendelt családtag tekintetében áll fenn. Azt kellett erre tekintettel vizsgálni, hogy **V.B.** családtagnak minősül-e, ezt azonban az alperes nem tudta igazolni, csak azt, hogy a felperes és

közötte alá- fölérendeltségi viszony állt fenn. A felperes és **V.B.** között szerelmi kapcsolat volt, a Szabályzat ennek bejelentését nem írja elő kötelezettségként, legfeljebb annak a bejelentését tanácsossá teszi.

- [26] A másodfokú bíróság utalt arra, hogy a munkavállaló párkapcsolata a munkavállaló személyes adata, amely védelmet élvez. Magyarország Alaptörvényének VI. cikk (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A (2) bekezdés szerint mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez. E körben utalt a másodfokú bíróság az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info tv.) 3. § 2. pontjában szabályozottakra is.
- [27] A bíróság hivatkozott a továbbiakban az Mt. 6. §-ára, 9. § (1) és (2) bekezdésére, valamint a 11. § (1) bekezdésében rögzítettekre, illetve az Alaptörvény 28. cikkére.
- [28] A munkavállaló párkapcsolata az ő személyiségi joga és adata, amely legfeljebb akkor korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.
- [29] A munkáltatói szabályzat kizárólag a családtag alkalmazásában tartalmazott előzetes bejelentési kötelezettséget, amely a felperest **V.B.** vonatkozásában nem terhelte, tekintettel arra, hogy nem volt családtag. A bejelentési kötelezettség az Mt. szabályaiból nem következik. A Szabályzat egészéből és a törvényi előírásokból nem lehet levonni azt a következtetést, hogy a vezető beosztású munkavállalónak az élettársi viszonyt el nem érő szerelmi kapcsolatát kötelessége lett volna a perbeli esetben bejelenteni a munkáltatónak.
- [30] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság okfejtésével, miszerint az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült.
- [31] Tekintettel arra, hogy a felperes munkaviszonyát nem állították helyre, így teljesítmény bonus iránti visszamenőleges igénye alaptalan.
- [32] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságot a követelés összegére nézve a tárgyalás folytatására utasította, észlelve, hogy az nem döntött a felperes egyéb kár címén érvényesített személygépkocsi vásárlás miatti kártérítés iránti igényéről, amelyről a folytatandó elsőfokú eljárásban határozni kell.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

- [33] Az alperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős rész-, közbenső ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát kérte a kereset teljes elutasítása mellett. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság anyagi jogi és eljárásjogi jogszabálysértést követett el.
- [34] A másodfokú bíróságnak a felmondás értelmezésére és a felmondási okokon való túlterjeszkedésre vonatkozó megállapításai a Polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (rég. Ptk.) 207. § (1) bekezdésébe, az MK.95. számú állásfoglalásba, valamint az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdésébe, 65. § (1) bekezdésébe, 66. § (1) és (2) bekezdésébe ütközik, továbbá a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. § (1) bekezdését sérti.
- [35] A másodfokú bíróság az alperes Összeférhetetlenségi Szabályzatának értelmezésével és a bejelentési kötelezettség hiányával kapcsolatban tett megállapításai a rég. Ptk. 207. § (1) bekezdésébe, az Mt. 64. § (2) bekezdésébe és a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütközőek. A jogerős ítélet személyiségi jogokra és a személyes adatok védelmére alapított megállapításai egyrészt a Pp. 3. § (2) bekezdésébe, 215. §-ába, 253. § (3) bekezdésébe, másrészt a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:54. § (1) bekezdésébe [rég. Ptk. 85. § (1) bekezdésébe], másrészt az Mt. 6. § (1), (2) és (4) bekezdésébe, 8. § (1) bekezdésébe és a Ptk. 2:42. § (3) bekezdésébe [rég. Ptk.

75. § (3) bekezdésébe] ütköznek. A másodfokú bíróság az Mt. 64. § (2) bekezdésébe és 66. § (1), (2) bekezdésébe ütköző módon nyilvánította jogellenessé az alperes felmondását.
- [36] Az elsőfokú bíróság a felmondást a régi Ptk. 207. § (1) bekezdésével összefüggésben értelmezte. A másodfokú bíróság ezzel szemben ezen § megsértésével téves következtetésre jutott, valamint megsértette az Mt. 64. § (1), (2) bekezdését, 65. § (1) bekezdését és 66. § (1), (2) bekezdését, akkor amikor rögzítette, hogy a felmondás indoka nem foglalta magában az objektív döntéshozatal hiányát, így ez a kérdés a perben nem vizsgálható. A felperes és a másodfokú bíróság sem a munkáltató feltehető akaratára, sem az összes körülményre nem volt tekintettel, és még a szavak általános jelentésén alapuló értelmezést is helytelenül és hiányosan végezte el.
- [37] A felperes esetében nem „akármilyen” bejelentési kötelezettség elmulasztásáról volt szó, hanem egy összeférhetetlenségi helyzet bejelentésének nem tett eleget. E körben nem hagyható figyelmen kívül az Összeférhetetlenségi Szabályzat 2. pontja. Vizsgálni kellett azt, hogy a felperes és **V.B.** közötti szerelmi viszony alkalmas volt-e arra, hogy a felperes HR vezetőként hozott döntéseit befolyásolja, azaz eredményezhetett-e olyan helyzetet, hogy a felperes magánérdeke ellentétbe kerül a társaság érdekeivel.
- [38] A másodfokú bíróság felmondási okon való túlterjeszkedése sérti a régi Ptk. 207. § (1) bekezdését, az MK.95. számú állásfoglalását, valamint az Mt. 64. § (1), (2) bekezdését, 65. § (1) bekezdését, 66. § (1), (2) bekezdését, valamint a Pp. 206. §-át.
- [39] Az elsőfokú bíróság helyesen utalt arra, hogy a kapcsolat fizikai síkon történt megvalósulásának nincs jelentősége, a komoly és mély érzelmi elköteleződés önmagában megalapozza az összeférhetetlenséget. A felperes felesége is az alperesnél dolgozott, amely tovább tetőzte az összeférhetetlen helyzetet.
- [40] Azt, hogy az Összeférhetetlenségi Szabályzatnak nem kellett taxatív meghatározni az összeférhetetlenségi eseteket, a bírói gyakorlat is alátámasztja (BH.1995.610.).
- [41] Az Összeférhetetlenségi Szabályzat 4. pontjának utolsó mondata a felperes és a másodfokú bíróság értelmezésével ellentétben nem azt jelenti, hogy bejelentési kötelezettség csak a mellékletben meghatározott esetekben van, hanem azt, hogy ezek a bejelentés kötelező esetei. Amennyiben egy munkavállaló nem biztos abban, hogy összeférhetetlenségi helyzetbe került, azt be kell jelentenie, és lehetőséget kell biztosítani a munkáltató számára, hogy mérje fel és értékelje a kialakult helyzetet.
- [42] A felperes az alperes valamennyi munkavállalója felett munkáltatói jogokat gyakorolt, az alperes vezetőségének tagja volt, ekként az alperes működését alapvetően meghatározó döntéseket hozott, illetve ilyen döntések meghozatalában és végrehajtásában vett részt alakító módon.
- [43] A munkavállaló magatartására alapított okkal összefüggő felmondás esetén, az annak okaként megjelölt kötelezettségszegés értékelésénél figyelembe kell venni a munkáltatónak a munkahelyi szervezetben betöltött helyét és munkakörén alapuló felelősségét, melyet a bírói gyakorlat is megerősít (BH.2004.203., EBH.2004.1055.).
- [44] A felperes köteles lett volna munkáltatóját tájékoztatni a kialakult összeférhetetlenségi helyzetről, mivel ezt elmulasztotta, a felmondás jogszerű volt, a másodfokú bíróság tévesen alkalmazta a régi Ptk. 207. § (1) bekezdését, valamint az Mt. 64. § (2) bekezdését.
- [45] A felperes sem keresetében, sem fellebbezésében nem hivatkozott arra, hogy a bejelentési kötelezettség előírása, illetve az ezzel kapcsolatos elvárás bármely személyiségi jogát sértené. Ezzel kapcsolatban sem jogállítást, sem tényállítást nem tett. A Pp. 3. § (2) bekezdése szerint a bíróság a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz főszabály szerint kötve van. A Pp. 215. § szerint a bíróság érdemi döntése nem terjedhet túl a kereseti kérelmen, ellenkérelmen. Személyiségi jogokat a Ptk. 2:54. § (1) bekezdése, és a régi Ptk. 85. § (1) bekezdése szerint is kizárólag személyesen lehet érvényesíteni.
- [46] Az alperes felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 6. § (1), (4) bekezdésére, 8. § (1) bekezdésére, valamint Ptk. 2:42. § (3) bekezdésére, régi Ptk. 75. § (3) bekezdésére. A felperest megilleti a

magánélet és személyes adatok védelméhez való jog, amit az alperes nem vitat. Sem az Összeférhetlenségi Szabályzat, sem az Mt., sem a Ptk., illetve a régi Ptk. idézett rendelkezései nem értelmezhetőek olyan módon, hogy az alperes munkavállalói, köztük a felperes és **V.B.** ne alakíthatnák szabadon a magánéletüket, ne létesíthetnének kapcsolatot azzal akivel és amilyet akarnak. Maga az Összeférhetlenségi Szabályzat is azt rögzíti, hogy „a **N** teljes mértékben tiszteli munkatársai magánéletét”, ennek megfelelően a magánélethez való jog sérelme szóba sem jöhet. Ugyanakkor az alperes mint munkáltató a HR vezetői pozíciót betöltő, ennek révén az egész munkaszervezet működésére befolyással rendelkező felperestől elvárhatta, hogy őt egy összeférhetlenséget eredményező kapcsolatról tájékoztassa.

- [47] A bejelentési kötelezettség nemcsak a felperes magánélethez való jogát, de az információs önrendelkezési jogát sem sértette. A felperesnek tisztában kellett lennie azzal, hogy az alperesnél az összeférhetlenségi helyzettel kapcsolatban milyen adatközlési kötelezettség áll fenn. A bejelentés folytán megvalósuló adatkezelés ennek megfelelően nem haladja meg a szükséges és arányos mértéket.
- [48] Az alperes felülvizsgálati kérelmében utalt a 4/2009. (XII. 14.) PK. vélemény II.2. pontja alapján arra, hogy az eljárás minden szakaszára külön kell rendelkezni a perköltségről, amelyre igényt tart.
- [49] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.
- [50] Hivatkozása szerint a felmondás még csak utalást sem tartalmaz arra, hogy közöttük és **V.B.** között a döntéshozatal objektivitását vagy befolyásmentességét, illetve az integritást megkérdőjelező kapcsolat lett volna. Ezt a gondolatot kizárólag a felperes által fellebbezéssel támadott elsőfokú ítélet fejtette ki, túlterjeszkedve a felmondás keretein.
- [51] A felmondás indoka az volt, hogy e kapcsolatot a munkáltató számára a felperes nem jelentette be. Az alperesnek nem a kapcsolat tényével szemben merült fel kifogása, hanem azzal, hogy ennek bejelentését elmulasztotta a felperes. Az elsőfokú eljárás során az alperes sem állított olyat, hogy **V.B.-val** fennálló érzelmi kapcsolat a döntéshozatal objektivitását, integritását sértette volna.
- [52] Az alperes nem általában hivatkozott jogos gazdasági vagy egyéb érdekei megsértésére, hanem kifejezetten az Összeférhetlenségi Szabályzat megszegését róta felperes terhére. Ezen szabályozás egy érzelmi kapcsolatra nem alkalmazható.
- [53] Az Összeférhetlenségi Szabályzat a bevezetőben megfogalmazott általános elveket követően konkrét, tételes, taxatív felsorolást tartalmaz azon helyzetekre, amelyek esetében a munkavállalónak bejelentési kötelezettsége van. Ezért magából a Szabályzat szövegéből nem vonható le az a következtetés, hogy jelen tényállás szerinti helyzetet mindenképp be kellett volna jelenteni. Nem eshet a munkavállaló terhére az, hogy az alperes saját Szabályzata nem egyértelmű, illetve a bejelentés megtételét a munkavállaló mérlegelésére bízta, annak elmulasztása esetén pedig megszünteti a munkaviszonyt.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [54] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [55] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretein belül vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint a jogszabályhely megjelölésével előadott és jogi érveléssel alátámasztott jogszabálysértések alapján vizsgálható felül a jogerős határozat [1/2016. (II. 15.) PK vélemény 4-6 pont].
- [56] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott mind az eljárásjogi, mind az anyagi jogi jogszabálysértésekre.

- [57] A Pp. 221. § (1) bekezdése szerint az ítélet indokolásában röviden elő kell adni a bíróság által megállapított tényállást, az arra vonatkozó bizonyítékok megjelölésével, hivatkozni kell azokra a jogszabályokra, amelyeken a bíróság ítélete alapul. Meg kell említeni azokat a körülményeket, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, és utalni kell azokra az okokra, melyek miatt valamely tény nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a feljánlott bizonyítást mellőzte. 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.
- [58] A bíróságok az álláspontjukat kifejtették, a logika és okszerűség követelményének betartásával értékelték a bizonyítékokat és helytállóan jelölték meg a hivatkozott jogszabályokat is. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben több ügyben kifejtette, hogy „a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozó szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel való értelmezése egyébiránt a bíróságok feladata” [30/2014. (IX. 30.) AB határozat; IV.1408/2016. számú végzés].
- [59] A bíróságok a bizonyítási eljárás során beszerzett bizonyítékok bizonyító erejét a maguk összességében értékelik és a per összes releváns körülményére figyelemmel – meggyőződésük szerint – bírálják el, mérlegelve az egyes bizonyítékok közötti ellentét feloldásának lehetőségét [Pp. 206. § (1) bekezdés].
- E mérlegelés legfőbb korlátja a bíróság indokolási kötelezettsége. Az ítélet indokolásából a bíróságok által irányadónak tekintett bizonyítékoknak ki kell tűnnie.
- [60] A felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok felülmérlegelésére, újabb egybevetésére nincs jogi lehetőség, a Kúria csak azt vizsgálhatja, hogy a mérlegelés körébe vont adatok értékelése során a bíróság nyilvánvalóan téves vagy okszerűtlen következtetésre jutott-e (BH2012.173., Mfv.I.10.360/2017.).
- [61] Jelen esetben a másodfokú bíróság a bizonyítékok értékelése során nyilvánvalóan téves következtetésre nem jutott, az eset összes körülményét megfelelően értékelte, ezért a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására e körben nem adott módot.
- [62] A bíróságok a jogvita eldöntése során helytállóan vizsgálták elsődlegesen az alperesnél hatályos Összeférhetlenségi Szabályzatot. Ez kötelező jelleggel a családtag esetében írja elő a bejelentési kötelezettséget az alá- fölérendeltségi vagy más jogviszonyra tekintettel. A Szabályzat pontosan meghatározza, hogy ki minősül családtagnak. Ebben a felsorolásban „a munkavállalóval egy háztartásban élő személy” kitétel szerepel, jelen esetben ez nem volt alkalmazható. Nem bizonyított, hogy a felperes és **V.B.** között akár élettársi kapcsolat állt volna fenn a perbeli időszakban, vagy az, hogy egy háztartásban éltek volna. Önmagában **V.B.** „otthon találkozunk!!!” tartalmú sms-e, ennek ítéleti bizonyossággal való megállapítását nem teszi lehetővé. A munkavállalók között lévő szerelmi kapcsolat bejelentése pedig a Szabályzat szerint sem volt kötelező.
- [63] Az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy az Összeférhetlenségi Szabályzatban írtak nem taxatív jellegűek és ennek mellékletében nem szereplő, de összeférhetlenségi kérdést felvető esetekben „tanácsos” volt a bejelentés megtétele, aminek köre azonban nem volt szabályozott. A munkavállalót nem terhelhette bejelentési kötelezettség olyan módon, hogy az személyiségi joga sérelmével járjon.
- [64] Tény, hogy a felperes személyiségi jogsértésre hivatkozással önálló kereseti igényt nem terjesztett elő, de ez nem jelenti azt, hogy a bíróságok a terhére rótt cselekmény megítélése során az Összeférhetlenségi Szabályzat értékelésekor a felmondás indokolására tekintettel azt ne vizsgálhatnák. A másodfokú bíróság helyesen, a kereseti kérelmen való túlterjeszkedés nélkül (Pp. 3. §, 215. §) állapította meg, hogy a munkavállaló párkapcsolata a személyiségi joga [Ptk. 2:43. § b) és e) pont] és személyes adata (Info törvény 3. § 2. és 3. pont], ami legfeljebb akkor korlátozható, ha a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél

elérésével arányos. Jelen esetben ezt a szükségességet alperes nem bizonyította. A felperes az alperes szabályzata szerint nem volt köteles párkapcsolatát bejelenteni, a „tanácsos” megfogalmazás pedig a munkavállaló mérlegelésére bízta ennek eldöntését, oly módon, hogy a munkáltató nem adott e körben elvárásairól eligazítást, és a mulasztás szankcióit sem rögzítette.

- [65] Az Mt. 9. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével összefüggő okból és a szükséges cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. A (3) bekezdés szerint pedig a munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet. Az Mt. 10. § (1), (2) bekezdése azt írja elő, hogy a munkavállaló csak olyan nyilatkozat megtételére, vagy adat közlésére kötelezhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, vagy megszűnése szempontjából lényeges. Jelen esetben a „feltétlen szükségesség” nem nyert igazolást akkor sem, ha a felperes **V.B.** felett munkáltatói jogot gyakorolt. Az alperes az eljárás során nem bizonyította sem a hivatkozott gazdasági érdeksérelmét, sem azt, hogy a **V.B.-val** fennálló párkapcsolata miatt a felperes elveszítette volna objektivitását.
- [66] Mindebből következően a másodfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy sem az alperes belső szabályzatából, sem a törvényi rendelkezésekből [Mt. 9. §, Mt. 10. §, Ptk. 2:42. § (1), (2), Ptk. 2:43. §] nem következik, miszerint a vezető beosztású munkavállalónak még az élettársi viszonyt sem elérő szerelmi kapcsolatát kötelessége lett volna bejelenteni, az alperes pedig nem igazolt olyan érdeksérelmet, amely a jogviszony megszüntetést indokoltá tette (Mt. 65.§, 66. §).
- [67] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [68] *A munkavállaló párkapcsolatára vonatkozó adat védelméhez, illetve a magánélethez való jog személyiségi joga, így tőle erre nézve csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Ezen joga legfeljebb akkor korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkavállaló magánéleti körülményei miatt érdeksérelme érte (Mt. 9. §, 65. §, 66. §, Ptk. 2:43. § b) és e) pont, Info. törvény 3. § 2. és 3. pont).*

Záró rész

- [69] Az alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. § (1) bekezdésén alapul.
- [70] Az alperes felülvizsgálati illeték fizetésére köteles az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján.
- [71] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdés alapján nyilvános tárgyaláson bírálta el.

, 2019. február 13.

Dr. Hajdu Edit s. k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s. k. előadó bíró, Dr. Gál Attila s. k. bíró

