

A M A G Y A R K Ö Z T Á R S A S Á G N E V É B E N !

A Szegedi Ítéltábla dr. Varga Tamás ügyvéd által képviselt felperesnek - a dr. Buzinkay Zoltánné ügyvéd által képviselt **(megye neve) MEGYEI ÖNKORMÁNYZAT (város neve)-i KÖZOKTATÁSI, GYERMEKVÉDELMI ÉS SZOCIÁLIS INTÉZMÉNY** alperes ellen személyiségi jog megsértésének megállapítása és egyéb iránt indított perében a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 2011. január 11. napján kelt 8.P.20.238/2010/10. számú ítélete ellen a felperes részéről 11. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés alapján lefolytatott másodfokú eljárásban meghozta a következő

Í T É L E T E T:

Az elsőfokú bíróság ítéletét **helybenhagyja.**

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30.000.- (harmincezer) Ft másodfokú eljárási költséget.

A feljegyzett 82.600.- (nyolcvankettőezer-hatszáz) Ft fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I N D O K O L Á S:

A felperes, mint közalkalmazott gazdasági ügyintézői és adminisztrációs feladatokat látott el az alperesnél. Közalkalmazotti jogviszonyát az alperes 2009. április 1-jén megszüntette, majd a felperes által a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság előtt 4.M.241/2009. szám alatt indított eljárásban a bíróság a 2009. szeptember 29-én kelt és november 2. napján jogerőre emelkedett ítéletével a munkáltatói intézkedést megsemmisítve a felperest eredeti munkakörébe visszahelyezte, az alperest kötelezte az elmaradt munkabér megfizetésére. Az alperes a 2009. november 3. napján munkavégzésre jelentkező felperessel szemben a 805/4/2009. számú

határozatával fegyelmi vizsgálatot rendelt el arra hivatkozva, hogy alapos gyanú merült fel arra, miszerint a felperes jelentős súlyú fegyelmi vétséget követett el, munkakörével összefüggésben megszegte a titoktartási kötelezettségét. A határozat indokolása szerint a felperes - **(alelnök neve)** alelnöknél tett látogatása alkalmával tett nyilatkozata szerint - az intézmény adminisztrációjával kapcsolatos elektronikus adatokat tart a birtokában.

Az alperes a 2009. december 22-én kelt határozatával a fegyelmi eljárás eredményeként a felperes közalkalmazotti jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Határozata indokolása szerint bizonyítottanak találta azt a tény, hogy a felperesnek nem tisztességes eljárás útján került a birtokába a 12/2/2009. számú munkaügyi irat, amely tartalma szerint bizalmas. A felperes a közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése miatt a Kecskeméti Munkaügyi Bírósághoz fordult, a per az elsőfokú eljárás során folyamatban volt.

A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes a közalkalmazotti jogviszonya két alkalommal történő jogellenes megszüntetésével a munkához való jogát, míg a fegyelmi eljárást kezdeményező iratba, illetve a fegyelmi határozatba foglalt, fentiekben részletezett valótlan tényállításokkal, és a valótlan tények híresztelésével a jóhírnévhez való személyiségi jogát sértette meg. A jogsértés megállapításán túlmenően az alperest 1.376.697.-Ft kártérítés megfizetésére kérte kötelezni. A fenti összegből 500.000.-Ft-ot nem vagyoni kára megtérítése címén igényelt, utalva arra, hogy az alperes valótlan tényállítása megnehezítik, illetve korlátozzák az újabb munkaviszony létesítésének lehetőségét, a munkavállalói, társadalmi közösségbe történő visszailleszkedését. A vagyoni kára körében előadta, rendszeres munkabér-átutalás hiányában az **O.** Banknál vezetett folyószámlája fedezetlen maradt, folyószámla-hitele kapcsán 73.912.-Ft többletköltsége keletkezett, míg megélhetése biztosítása érdekében visszavásárolni kényszerült az életbiztosítását, az ebből származó kárát 539.400.-Ft-ban jelölte meg.

Az alperes a kereset elutasítását kérte, vitatta azt mind a jogalap, mind az összecszerűség tekintetében. Védekezése szerint a jogerősen befejezett munkaügyi perben a felperes közalkalmazotti jogviszonya helyreállításra került, elmaradt munkabéréhez hozzájutott, így személyiségi jogsértés nem valósult meg, míg az utóbb indított munkaügyi per jogerősen nem zárult le, az ezzel kapcsolatos felperesi igény idő előtti. Kiemelte, a fegyelmi vétség alapos gyanúja megállapítható volt, így a fegyelmi eljárást megindító határozat nem személyiségsértő. A fegyelmi határozat indokolásában megjelölt és a keresettel támadott kijelentés valós tényállítás, a felperes ugyanis valóban tisztességtelen úton jutott az érintett munkaügyi irathoz, a valós tény állítása pedig jogsértést nem eredményez. A felperes kártérítési igényét mind a jogalap, mind az összecszerűség tekintetében vitatta.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította, a felperest az alperes javára 60.000.-Ft perköltség megfizetésére kötelezte azzal, hogy a 82.600.-Ft eljárási illetéket az állam viseli. Határozata indokolásában kiemelte, a felperes sikerrel nem bizonyította, hogy az alperes a munkaviszonyból eredő jogainak gyakorlása során a személyiségi jogát megsértette, azaz az alperesi intézkedés a munkáltatót jogszabály alapján megillető döntési jogosultság keretein nem terjeszkedett túl. Önmagában a téves, vagy utóbb a bíróság által alaptalannak ítélt munkáltatói intézkedés személyiségi jogsérelmet nem valósít meg, emellett a felperes a munkához való jog sérelmének megállapításához szükséges többlettényállást nem igazolt, így az érdemben nem volt vizsgálható. A fegyelmi eljárásban tett értékelő jellegű nyilatkozat kapcsán kifejtette, az jogvédelmet akkor sem alapo meg, ha téves, megalapozatlan, avagy a félre kedvezőtlen tartalmú, míg a fegyelmi eljárást kezdeményező iratban használt „alapos gyanú” kifejezés indokolatlanul bántónak, sértőnek nem tekinthető. Rámutatott, hogy bizonyítást nyert, miszerint az érintett munkaügyi irat nem tisztességes eljárás útján került a felperes birtokába, e ténymegállapítás valóságtartalma nem dőlt meg, valós tény állítása pedig személyiségsérelmet nem valósít meg. Jogalap hiányában a felperes kártérítési igényét érdemben nem vizsgálta.

Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést annak hatályon kívül helyezése, új eljárás lefolytatása és új határozat meghozatala iránt. Változatlanul állította, hogy az alperes a munkához való személyiségi jogát több alkalommal megsértette közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetésével, ennek tényét a munkaügyi bíróság jogerős határozatával megállapította, így nem terhelte további bizonyítás a tekintetben, hogy az alperes az őt, mint munkáltatót megillető döntési jogosultság keretein túlterjeszkedett. Érvelése szerint a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése már önmagában is alkalmas a jogsértés tényének megállapítására, ehhez szükségtelen olyan alperesi többletmagatartás igazolása, amely a munkajogi szabályok megszegésén túlmenően valamely, a Ptk-ban nevesített személyhez fűződő jog megsértését is megvalósítja. Ennek alátámasztásául hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság 1999. évi 402. számú eseti döntésére. Hangsúlyozta, a munkához való jog a törvény védelme alatt áll, a munkavégzés megakadályozása a személyhez fűződő joga közvetlen sérelmét is eredményezi. Kiemelte, a jóhírnévhez való jog megsértése kapcsán az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy az érintett nyilatkozatok megtételére máshol is, azaz a munkahelyi közösség egyes tagjai előtt, illetve az országos médiában is sor került. Hangsúlyozta, az alperes nem bizonyította, hogy a munkaügyi iratokat nem tisztességes eljárás útján szerezte, így a fegyelmi határozatban foglaltak valós tényként nem fogadhatók el. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a kártérítési követelése tekintetében bizonyítást nem folytatott le, ezért érdemi döntése megalapozatlan. A fellebbezési tárgyaláson csatolta a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.522/2010/4. számú ítéletét, amely az érintett munkajogi jogvitában hozott elsőfokú határozatot részben megváltoztatva - egyéb rendelkezései mellett - a fegyelmi határozatot érdemi vizsgálat nélkül hatályon kívül helyezte, és a felperest az eredeti munkakörébe visszahelyezte.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult az általa az elsőfokú eljárásban kifejtett indokait fenntartva.

A fellebbezés **alaptalan**.

A felperes keresetét a munkához való jogának, valamint a jóhírnévhez fűződő személyiségi jogának megsértésére alapította.

Az Alkotmány (1949. évi XX. törvény) 70/B. § (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van a munkához és a foglalkozás szabad megválasztásához. Az Alkotmány idézett rendelkezése szerint a munkához való jog magában foglalja egyrészt a foglalkozás megválasztásának a szabadságát, másrészt a foglalkoztatáshoz, azaz a munkavégzéshez való jogot, amely utóbbi jogosultság két eleme a munkaalkalom megszerzésére, azaz a munkaviszony létesítésére, valamint a munka megtartására, a munkaviszony védelmére vonatkozó jog. A munkához való jog e két lényeges területe alkotmányos alapjog, amely minden embert mindennemű megkülönböztetés nélkül megillet. Lényeges ugyanakkor, hogy míg a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának joga a klasszikus alapjogok szerint „viselkedik” azaz az alanyi jogokra jellemző módon kikényszeríthető, addig a foglalkoztatáshoz való jog ún. szociális jog, amely az egyes ember számára nem teremt alanyi jogosultságot meghatározott foglalkozás folytatásához, vagy konkrét munkaviszony létesítéséhez illetve megtartásához. A munkához való jog, mint szociális jog az állam intézményvédelmi kötelezettsége alatt áll, az államra vonatkozóan tartalmaz részben a jogalkotás szintjén megnyilvánuló, részben bizonyos foglalkoztatáspolitikai kötelezettségeket. E szerint az állam feladata egyfelől a munkaalkalmakat biztosító gazdasági környezet kialakítása, a munkahelyteremtésről való gondoskodás, másfelől a munkavállalók védelme a munka megtartását elősegítő jogalkotás útján, így a munkaviszony megszüntetésének szabályozása, a munkáltatói felmondás korlátozása, valamint a munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetésének szankcionálása révén. A munkához való jog, mint szociális alapjog kötelezettje tehát az állam, s nem az egyes munkáltatók. A munkához (foglalkoztatáshoz) való joggal összefüggésben a munkáltató azzal követhet el jogsértést, ha megszegi a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, továbbá a munkaviszonyból fakadóan a munkavállalót megillető jogokra vonatkozó munkajogi rendelkezéseket, avagy az egyenlő bánásmód követelményét illetve a munkavállaló emberi méltóságához, becsülethez, jóhírnévhez fűződő, vagy egyéb személyiségi jogait. A munkajogi szabályok megszegése a Munka Törvénykönyve, a Ktv., a Kjt. illetve a egyéb munkaviszony jellegű jogviszonyra vonatkozó jogszabályokban meghatározott jogkövetkezményeket vonja maga után, míg a személyiségi jogot sértő munkáltatói intézkedés esetén a Ptk. 84. §-ában meghatározott szankciók alkalmazásának lehet helye. Jelen ügyben a felperes a közalkalmazotti jogviszonya alperes általi jogellenes megszüntetésére alapítottnan kérte a munkához való joga megsértésének megállapítását, a fent kifejtettek szerint azonban önmagában a munkaviszony jogellenes megszüntetése személyiségvédelmi igényt nem alapoz meg.

A Legfelsőbb Bíróság felperes fellebbezésében hivatkozott 1999. évi 402. számú eseti döntése nem elvi határozat, az abban kifejtett jogi álláspont megítélése eltérő. A Ptk. Magyarázata (KJK-KERSZÖV. Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 2004. 1. kötet 271-272. oldal) a hivatkozott eseti döntéssel kapcsolatban aggályosnak tartja azt a megállapítást, amely szerint ha egy munkáltató az alkalmazottja jogviszonyát az Mt. szabályait megsértve megszünteti, e magatartásával a munkához való jog - általános jellegű - alkotmányos elvét sérti meg, amely miatt a személyhez fűződő jog megsértésének jogkövetkezményeit köteles viselni akkor is, ha az elbocsátott alkalmazott sérelmét a bíróság az Mt. szabályai szerint orvosolta. Tény, hogy a munkaviszony létesítése folytán nem szűnnek meg azok a jogosultságok és kötelezettségek, amelyek az egyéb jogági szabályok szerint minden jogképes embert jogosítanak, illetve terhelnek. A felperes hivatkozásával szemben azonban nem jelenti a polgári jog által védett személyiség sérelmét, ha a munkáltató a jogszabályi előírások téves értelmezésével, vagy formai előírások megszegésével, de egyébként a személyiségi jogok megsértése nélkül szünteti meg a munkaviszonyt (BDT. 2005/1279.). Mindezek alapján helytállóan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetése a felperes munkához való joga sérelmét nem eredményezhette, egyebekben a felperes a személyiségi jogát nem sértő munkáltatói intézkedéssel szemben a munkaügyi perben igényelt és kapott jogvédelmet, így e tekintetben az alperessel szemben további igényérvényesítésre nem jogosult.

A felperes a fentiekén túlmenően sérelmezte az ellene indult fegyelmi eljárást elrendelő iratban foglalt, neki tulajdonított kijelentéseket, továbbá a fegyelmi határozat megállapításait. Állította, hogy az ebben foglaltak alkalmasak a jóhírneve megsértésére. Egységes azonban a bírói gyakorlat abban, hogy a feljelentés tétele, valamely hatósági eljárás kezdeményezése - amellyel a perbeli jogvita elbírálása szempontjából azonos megítélés alá esik a fegyelmi eljárás megindítása is - önmagában nem valósítja meg a személyiségi jog sérelmét akkor sem, ha a bűncselekmény, avagy az egyéb jogsértő cselekmény elkövetése nem volt megállapítható, illetve annak eredményeként a felelősségre vonás nem történt meg. (EBH. 2002/624., BH. 2009/214.). Alapvető társadalmi érdek fűződik ugyanis ahhoz, hogy a bűncselekmények, szabálysértések napvilágra kerüljenek, s az sem közömbös, hogy a munkavállalók a munkavégzés szabályait betartják-e, magatartásuk, mulasztásuk valamely fegyelmi vétséget megvalósít-e. A fentebb kifejtettek szerint az eljárás kezdeményezőit immunitás illeti abban az esetben is, ha a fegyelmi eljárás eredménytelen maradt, személyiségi jogsértés megállapítására csak akkor kerülhet sor, ha a feljelentésben, a fegyelmi eljárást megindító munkáltatói intézkedésben illetve a fegyelmi határozatban foglaltak túllépik azt a mértéket, amely a fegyelmi eljárás szempontjából szükséges és indokolt. Ez pedig abban az esetben állapítható meg, ha az minden ténybeli alapot nélkülözve tartalmaz elmarasztaló értékítéletet, vagy kifejezőmódját illetően indokolatlanul bántó, sértő, lealacsonyító. A perbeli esetben azonban erről nincs szó, a fegyelmi vizsgálat elrendeléséről tájékoztató levél, illetve a fegyelmi határozat

megfogalmazása egyetlen olyan kifejezést sem tartalmaz, amely a felperesre nézve sértő, avagy lekicsinylő lenne, ezért az személyiségi védelmet nem alapoz meg annak ellenére sem, hogy - a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.522/2010/4 számú ítéletéből

megállapíthatóan - a fegyelmi eljárás megindítására az arra nyitva álló határidőn túl került sor.

A fegyelmi határozat azon kitétele, miszerint az érintett munkaügyi irat nem tisztességes úton került a felperes birtokába, valós tényállítás, a periratokból kitűnően ugyanis az eljárás során a felperes elismerte, hogy az iratok nem az arra vonatkozó kezelési szabályok betartása mellett kerültek hozzá. Erre figyelemmel helytálló az elsőfokú bíróság álláspontja a tekintetben, hogy a valós tényállítás személyiségi jogsértést nem alapoz meg.

A felperes kártérítési igénye kapcsán az ítéletábra megjegyzi, amennyiben a munkavállalót a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt kár éri, úgy igényét nem személyiségvédelmi perben, hanem a munkaügyi per keretei között érvényesítheti.

A kifejtettekre figyelemmel az ítéletábra az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes fellebbezési eljárási költségének viselésére a 32/2003. (VIII. 22.) IM. rendelet 3. § (5) bekezdésének alkalmazásával.

A felperes az eljárás során teljes személyes költségmentességben részesült, ezért pervesztessége folytán a feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 78. § (1) bekezdése és a 6/1986. (VI. 26.) IM. rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. §-a alapján az állam viseli.

S z e g e d, 2011. június 15.

Dr. Szeghő Katalin sk.	Bereczkyné dr. Lengyel Nóra sk.	Zanócné dr. Ocskó Erzsébet sk.
a tanács elnöke	előadó bíró	táblabíró