



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.118/2025/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Richter Márton Benedek egyéni ügyvéd (Cím3) által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek** a Alperesi jogi képviselő (cím4, ügyintéző: jogi képviselő neve) által képviselt **alperes1** (Cím2) **alperes** ellen munkaviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.364/2024/39. sorszámú ítélete ellen a felperes által 40. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán 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 állítsa helyre a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.004.375 (egymillió-négyezer-háromszázhetvenöt) forint elsőfokú és 250.000. (kettőszázötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 403.200 (négy százharmincezer-kettőszáz) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2004. szeptember 1. napjától állt az alperes alkalmazásában közalkalmazotti jogviszonyban, 2012. szeptember 1. napjától egyetemi adjunktus munkakörben. A felperes 2022. évtől a Tanszék1 választott tagjaként a intézet1 intézeti tanácsi tagja volt.

[2] Az alperes 2022. évben teljesítményértékelési rendszert (a továbbiakban: TÉR) vezetett be, az intézeti tanács tanácskozása során a felperes – több más dolgozóval egyetemben – kifejtette a TÉR rendszer bevezetésével kapcsolatos ellenérveit.

[3] A felperesnek a TÉR szabályzat szerinti első értékelésére 2022. májusában került sor, mely alkalommal a felperes „nem alkalmas” minősítést kapott. A felperes ezen alkalommal is kifejtette véleményét arról, hogy a követelményrendszer a teljesítmény objektív mérésére nem alkalmas. A második minősítésre 2023. május 18. napján került sor, ahol a felperes ismét „nem alkalmas” minősítést kapott. Ezt követően a felperesnek felajánlották a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést, amelyet visszautasított. A tanszékvezető ellenvéleményét fejtette ki a felperes alkalmatlanságával és tervezett felmentésével szemben, végül az alperes a jogviszony fenntartása mellett döntött azzal, hogy 2023. szeptemberében a felperes számára egyedi teljesítménykövetelményeket határozott meg, az értékelendő időszakot 2023. szeptember 26. és 2024. május 20. közötti időtartamban jelölte meg.

[4] A intézet1 igazgatója a vezetői megbízásának lejártához elkészítette beszámolójának tervezetét, melyet azzal a felhívással küldött meg a tanszékvezetők részére, hogy a tanszéki munkatársak véleményeit a tanszékvezetők összesítve küldjék meg részére. Ezt követően a tanszékvezető e-mailben kérte a tanszék dolgozóit, hogy a beszámolóval kapcsolatos véleményeiket, észrevételeiket, küldjék meg számára. A felperes 2024. február 23. napján a teljes intézet1i állományt magában foglaló, hozzávetőlegesen 130-140 címzettet jelentő egyetemi e-mail címre (Email3) elküldte véleményét az intézetvezető beszámolójáról. Ez a következő volt:

Kedves tanúl!

Elnézést a késlekedésért. Légy szíves az alábbi megjegyzést is csatold a véleményekhez.

Tisztelettel:

felperes1

Ezen igazgatói beszámoló előnye ugyanaz, mint ami a hátránya:

Nem derül ki belőle az elmúlt időszak igazgatói tevékenységének valós jellege.

A magam részéről azt fogom javasolni az Intézeti Tanácsnak, hogy ne fogadja el ezt a beszámolót. A következőekben felsorolom azokat a szempontokat, melyek erre sarkallnak.

Először is meg kell jegyezzem, hogy maga a dokumentum viszonylag visszafogott, akár szerénynek is nevezhető, nem különösebben triumfáló szöveg; tipikusan afféle altató írás, egy lépjünk túl a dolgokon szuggesztió.

A beszámolót illetően pár alappont:

Oktatás tekintetében uninspiratív és természetesen nem teljes.

Nem tudom, hogy a világon hol rejtőznek azok a dokumentumok, amelyek leírják, hogy pontosan hány embert oktatunk és mire, és hány órában, és ezért mennyi normatívát kapunk.

Talán a CIA-nál vagy a kínai titkosszolgálatnál.

A maradékban még azt sem mondhatom, hogy Igazgató úr kisajátítaná mások eredményeit, annyira egyforma és szomorú stílusú.

Egy dolognak örülök, a mesterséges intelligencia képzésnek.

Az siker, miszerint meghaladja a MSc szakjainkat, viszont sírnivaló.

Kutatást illetően: A számos neves kutató elküldése (meg a maradék terrorizálása) biztos recept;

a siker küszöbén vagyunk, csak még nagyon messze.

Személyi és pénzügyi helyzet: Voltaképpen tehát megnyugtató.

Ami a pénzügyi helyzetet illeti, valószínűleg az én hibám, hogy nem látom át pontosan a képet; de biztos jó.

Kár hogy Kar vezetése mégsem elégedett velünk; most elbizonytalanodtam.

Megtört ember képe bontakozik ezekből a sorokból; aki legalább megpróbálta.

Szánalomra apelláló sorok ezek. Ki is kötne bele ebbe?

Szerintem azonban nagyonis érdemes arra vigyázni, hogy mire mondunk igent.

Amit írok az a jelen és múlt határán van, de még egyelőre a jelen.

Igazgató úr a beszámoló elején idézi mottóját, mely "a múlt értékeinek a megőrzése mellett a jövő elvárásainak megfelelni"; melyet bizvást tekinthetünk figyelemelterelésnek.

Igazgató úr különféle nyilvános fórumokon (amelyeknek persze nem feltétlenül van írásos nyoma) már elmondta: "a régi matematikus értékek már korszerűtlenek"

(Intézeti Tanács) illetve "elsősorban a felsőbb utasításoknak kell megfelelni"

(Kari Fórum). Bár, anno hiányoltam annak a felsorolását, hogy mik is azok a régi

matematikus értékek, amelyek korszerűtlenné váltak (tisztesség, kollegialitás?);

és bár Igazgató Úrnak a felsőbb utasítások iránti elkötelezettségében bizonyos

értelemben nagyon is hiszek, néha az utóbbiakból is szívesen megnéztem volna egyet-egyet.

Bár a tárgyalt beszámolóból kiderül, hogy az oktatás, kutatás, forrásteremtés

témaiköreiben legfeljebb mérsékelt sikereket tulajdoníthat magának, a fenti

szöveg mégis alkalmas a külső szemlélő megtévesztésére, mivel leplezi

azokat a valós és domináns folyamatokat, melyek az Intézet anyagi és morális

leépítését célozták és célozzák. Érdemes legalább itt ezeket sorra venni.

Leszögezem, hogy amit írok, azt az Intézeti Tanács szintjéről írom. Bár ezen helyzet elméletileg alkalmas lenne az Intézet ügyeire való

rálátásra, azt, hogy ez nincs így, nem tudom a saját hibámnak tekinteni.

Természetesen az Intézet ügyeit illető titkolózás betudható lenne

Igazgató úr extrém szerénységének, miszerint nem akar dicsekedni

azzal, hogy mennyi minden jót tesz nekünk; az egyetemi / intézeti demokrácia

leépítésének ennél valószínűleg egyszerűbb oka van, nevezetesen

inkább az, hogy nem a mi érdekeinket képviseli.

Nem érdemes túl bonyolult okokat keresni; úgy látom, Igazgató úr rájött

arra, hogy a „helyi” érdekek szolgálatához képest többet nyerhet

bizonyos bürokratikus köntösben megjelenő érdekek szolgálatával. Ezt persze

Igazgató úr nem is tagadja, legfeljebb amellettt érvel, hogy ezek követése

ugyanúgy a mi érdekünk is. (= "Az ellenállás reménytelen.")

Én azonban úgy látom, Igazgató úr tevékenysége túlzó és nemkívánatos.

Meglátásom szerint Igazgató úr minden bürokratikus direktíva esetén

hangsúlyt fektet arra, hogy mindenki másnál jobban idomuljon a kívánsalmakhoz

intézetigazgatói pozíciójában ("minél több szobát adjunk le"). Ehhez járul

dékanhelyettesi pozíciójából adódó sikervágya, mely újabb lehetőségeket teremt

arra, hogy "áldozatokat hozzon" (legyen minél több "alkalmatlan"). Ez mindössze azt eredményezi, hogy minden ostoba döntés az összes Intézet közül nálunk kell, hogy a legostobább legyen. (Ám - ha úgy nézzük - voltaképpen csak sajnálkozhatunk, hogy nem épp a fizetésemelés a legújabb divat; ebben az esetben biztos a mi intézetünkben lenne ez a legnagyobb.)

Sajnálatosnak érzem, hogy - érzésem szerint - mindez a technika az Intézet dolgozóinak a lenézésével és kihasználásával párosul. Szerintem sokan vannak, akik igen sokat tesznek vagy tettek az Intézetért, de cserébe csak negatív ösztönzőket kapnak. Szerintem intellektuális terrornak nevezhető az környezet, ahol a gyakorlatok megtartóit leminősítik az előadásokhoz képest a hallgatók számával arányosan; mintha bárki annyi nagyelőadást tarthatna, amennyit akar; és nem a gyakorlatok lennének a legfontosabbak. Minél önkényesebb és megalázóbb kritériumok merülnek fel, úgy tűnik, Igazgató úr annál remekebb gondolatnak tartja. Nyilván mert minden ilyen eszköz újabb "sikerekhez" vezet, és újabb kontrolllehetőségeket teremt számára.

Ehhez további negatív kontrasztot képez Igazgató úrnak a felelősséghez és munkához való hozzáállása is. A magam részéről úgy látom, hogy számára a felelősség csak akkor jelent valamit, ha azzal hatalmát érvényesítheti. Minden másban a felelősség extrém elhárítása jellemzi.

Továbbá, úgy látom, Igazgató úr mindenféle érdemi munkát is továbbhárít,

amelyhez aztán pedig nem kíván további segítséget nyújtani.

Nem azt értem ez alatt, hogy Igazgató úrnak el kellene temetkeznie oktatásban és adminisztrációban; de akkor felteszem a kérdést:

Mi jellemezte az elmúlt időszakot Igazgató úr részéről: élőködés vagy érdekvédelem?

Ehhez képest kirívónak gondolom azokat a "koordinátori" és "témavezetői"

juttatásokat amelyekről Igazgató úr magának gondoskodik, miközben számos kollégánk valódi munkát végez.

Bár az üzleti életben is van "building" és "milking", és nemritkán az utóbbi;

úgy látom, Igazgató úr átlépett pár morális határt.

Az első határ a titkolózás soha nem látott mértéke.

Én úgy látom, Igazgató úr teljes információs kontroll kialakítására törekedett.

Az Intézetet nem informálta tevékenysége valós jellegéről; a kari ügyekről,

illetve a lehetőségeinkről; nem, vagy megtévesztő jelleggel kommunikált. Nem kizárt, hogy egyeseket részlegesen informált, ám kööttségekkel.

A "felsőbb utasítások" és "korlátozott lehetőségek" ellenőrizhetetlen

narratíváját prezentálta, visszaélve az Intézeti Tanács bizalmával.

Volt alkalmam látni, hogy az józan ész és tisztesség nevében felszólalókba belefojtotta

a szót; élőben vagy írott kommunikációban.

Volt alkalmam tapasztalni, hogy Igazgató úr bizonyos tárgyban

önkényesen megakadályozta szavazás felvételét az Intézeti Tanácsban.

(Pl., hogy "nincs felhatalmazása" ebben vagy abban a tárgyban. Természetesen ilyen szabály nincs; az intézeti tanácsnak mintát adó kari szabályzatban is az szerepel, hogy állást lehet foglalni a kart érintő bármilyen ügyben.)

Volt alkalmam tapasztalni, hogy Igazgató úr visszaélt a rábízott bizalommal, és a saját maga által alkotott formai követelménynek sem megfelelően próbálta eltávolíttatni azt, aki nem fogadta el mindezt. Volt alkalmam azt tapasztalni, hogy mindeközben a megtévesztés és manipuláció eszközeivel élt.

A magam számára világos, hogy ezek egy becsületes vagy becstelen ember tettei.

Visszataszítónak érzem, ahogy igazgató úr "köszönetet mond" egyesek munkájáért.

Én a magam részéről nem tudom, hogy milyen az Intézet valós helyzete; nem kaptam magyarázatot arra, hogy miért szükségszerű az Intézet tagjainak a megalázása, a megtévesztés és manipuláció. Nem gondolom, hogy ez így elfogadható. Tehát én nem fogok igennel szavazni.

Én a magam részéről azt javaslom az Intézeti Tanácsnak, hogy ne fogadja el az intézetingatói beszámolót; ha ezt megtesszük, akkor magunkat minősítjük azzá, amivé tenni akarnak minket: engedelmes díszletek, akik érdemtelen emberek ambícióit szolgálják.

Különösen óvnék, hogy rosszul értelmezett nagyvonalúságból fogadjuk el a beszámolót: A magam részéről teljesen elképzelhetőnek tartom,

hogy "remek munkájára" hivatkozva még simán visszaküldik valamilyen

címen minket nyúzni”.

[5] Ezt követően az alperes 2024. március 31. napján a felperes munkaviszonyát felmentéssel megszüntette szakmai és emberi alkalmatlanság miatt. A felmentés tartalmazza, hogy a két alkalmatlan minősítés a felperes szakmai alkalmatlanságát bizonyította, de a munkáltató kifejezetten méltányos és jóhiszemű eljárással egyedi teljesítménykövetelményeket határozott meg a felperes részére, hogy a jogviszonya fennmaradhasson és szakmai alkalmasságát bizonyíthassa. A felperes az intézeti tanács választott tagja, ismeretes számára, hogy az intézetigazgatói beszámoló az intézet minden munkatársa számára nyilvános és a beszámolót az intézeti tanács véleményét figyelembe véve a kari tanács fogadja el. A felmentés indoka szerint a felperes e-mailjét nem csupán a tanszékvezetőnek küldte el, hanem a címzettek köréhez – bármilyen erre vonatkozó utasítás nélkül, szükségtelenül és indokolatlanul – hozzá adta a Email3 levelezési listát is, mely az aktív oktatókat, kutató és adminisztratív munkatársakat, valamint a nyugdíjba vonult professzor emeritusait tartalmazta, nagyságrendileg 130-140 főt. A levelezőlista nagyságrendileg 130-140 számú tagja előtt a felperes az őt foglalkoztató szervezeti egységnek, az intézet intézetigazgatójának tevékenységével kapcsolatban olyan megjegyzéseket tett, melyek a szakmai kritika körén kívül esnek, indokolatlanul bántóak, sértőek, gúnyosak, valóságtartalmukat tekintve nem megalapozottak, valamint alkalmasak az intézet igazgató jóhírnevének megsértésére. Tartalma összességében alkalmas volt az intézet igazgató tekintélyének aláásására, rombolására, különös tekintettel arra is, hogy a levelet a felperes az általa önkényesen hozzáadott címzetti körnek is megküldte. A felperes magatartása megsértette a közalkalmazotti jogviszonyból eredő együttműködési kötelezettségét, a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjait, valamint a 6. § (2) bekezdését. Mindezek okán az alperes megállapította a felperes személyében rejlő ok miatti alkalmatlanságát, azaz emberi alkalmatlanságát.

[6] A felmentést követően a intézetl negyvenkilenc oktatója, kutatója közös levélben kérte a felperes felmentésének felülvizsgálatát. A levélben kifejtették, hogy függetlenül attól, hogy egyetértenek-e a felperes által megfogalmazottakkal, illetve a közlés hangnemével, úgy gondolják, hogy káros, a kar közösségét romboló üzenettel bír az, ha emiatt történt a rendkívüli felmentés.

Kereset és ellenkérelem

[7] A felperes keresetében elsődlegesen a közalkalmazotti jogviszony helyreállítását kérte, másodlagosan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (3) és (4) bekezdése alapján 420.000.- forint átalánykártérítés és 2.520.000.- forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmentés indoka valótlan és okszerűtlen, a felperes nem sértette meg az együttműködési kötelezettségét azzal, hogy erőteljes bírálatot fogalmazott meg és a véleménynyilvánítása a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás követelményével sem volt ellentétes. A bírálatát nem egyszerű beosztottként, hanem egy olyan szervezeti egység tagjaként fejtette ki, amelynek kifejezett feladata az, hogy véleményt fogalmazzon meg. A felperes a teljes egyetemi életre és a közösségi érdekekre hatással, befolyással bíró kérdésekről tette közzé véleményét, amelynek során igenis lehetősége volt nyíltabban fogalmazni. Nem valós a felmondás azon indoka, hogy a felperes észrevételei valóságtartalmukat tekintve nem megalapozottak, az e-mail nem tartalmaz valótlan tényállítást.

[9] Az a tény nem lehet a felmentés okszerű indoka, hogy a felperes a véleményét nem csak a tanszékvezetőnek, hanem szélesebb körben, valamennyi, az intézetnél dolgozó alkalmazott részére küldte meg. A véleménynyilvánításra a felperesnek joga volt a teljes szakmai plénum előtt, még abban az esetben is, ha ez az intézetvezetőnek kellemetlenséget okozott. A felperes véleménynyilvánítása nem volt indokolatlanul bántó, és az intézetigazgató tekintélyének aláásására, rombolására alkalmas, az emberi méltóság sérelmét nem okozta. A felperes nem követett el sem becsületsértést, de az együttműködési kötelezettségét sem szegte meg, mert megnyilvánulása az adott helyzetben az elfogadható szinten maradt.

[10] Az emberi alkalmatlanságot a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) nem ismeri. Egyetlen kollégájával sem volt konfliktusa, nem tanúsított összeférhetetlen magatartást, pusztán az intézetvezető tevékenysége ellen szólalt fel nyilvánosan. A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja szerinti tartós alkalmatlanságnak nem felel meg az egyszeri alkalommal megírt éles bírálat. Az egyetemhez való lojalitás nem összekeverendő az intézetvezetőhöz fűződő vagy inkább elvárt lojalitással, a felperes az egyetem és az oktatók jövője érdekében szólalt fel.

[11] Hivatkozott arra is, hogy a felmentés a joggal való visszaélés tilalmába ütközött: a felperest már eleve el akarták távolítani a TÉR szabályzattal szemben megfogalmazott kifogásai miatt és már ezen szándék tükrében került meghatározásra az egyedi teljesítménykövetelményekről szóló utasítás, amely szándékosan olyan rövid időszakot határozott meg, amely alatt az egyébként magas elvárások nem vagy lényegesen nehezebben teljesíthetők. Ezen túl a felmentés valódi indoka az volt, hogy a felperes erőteljesen gyakorolta a véleménynyilvánítás szabadságát és negatív kritikát fogalmazott meg az intézetvezető tevékenységével szemben, valamint javasolta, hogy az intézeti tanács többi tagja se fogadja el az intézetvezetői beszámolót. Hangsúlyozta a felperes, hogy a szervezeti egységben betöltött tagságából fakadó kötelezettségét teljesítette, amikor véleményt formált a TÉR szabályzatról, ezt azonban az alperes szankcionálta.

[12] Hivatkozott a 30/1992. (V. 26.), a 36/1994. (VI. 24.), a 7/2014. (III. 7.) AB határozatban foglaltakra, az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok védelméről szóló Rómában, 1950. november 4-én kelt egyezmény (a továbbiakban: EJEE) 10. cikkére és az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) gyakorlatára. A felperes előadta,

hogy e-mailje egyetemi, közéleti (közügy) témával volt kapcsolatos, amely az intézet működtetését, vezetését bírálta, a felperes az intézeti tanács tagjaként írta az e-mailt az intézetvezető tevékenységéről, beszámolója tartalmáról, amely nem tartalmazott valótlan állításokat. A közlés széles körben való megtétele indokolt volt annak érdekében, hogy az intézeti tanács szavazását érdemben befolyásolni lehessen, a felperes e-mailje az intézetvezető személyiségi jogát nem sértette. A felperes célja legitim cél volt, többek között az oktatói érdekek érvényesítése és nem lépte át azt a határt, ami a szólásszabadság gyakorlásának korlátja. A felperes levelében jóhírnevet sértő valótlan tényállítást nem tett, a vezetők és oktató közötti feszültség indokolta ezt a fajta megfogalmazást. A közlés valódi hátrányt sem az alperes, sem az intézetvezető számára nem okozott. A 14/2017. (VI. 30.) AB határozatban foglaltakra utalva előadta, hogy értékelni kell a közlés közéleti és szakmai kötődését, ténybeli kötődését, illetőleg értékítélet jellegét, azt, hogy ez okozott-e hátrányt, a vélemény szabadságával élő jóhiszeműségét és az alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát. Az alperes nem alkalmazott fegyelmi eljárást, célja pusztán az volt, hogy a felperest elhallgattassa a negatív értékítélet miatt.

[13] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmentés indokolása megfelel a valóság és okszerűség követelményének, joggal való visszaélés pedig nem történt. A jogviszony megszüntetéséhez vezető folyamat két alkalmatlan minősítéssel kezdődött, a szakmai alkalmatlanság ellenére azonban az alperes úgy döntött, hogy nem kíván megválni a felperestől. A felmentésre vonatkozó döntést végül a felperes levele váltotta ki, amivel az emberi alkalmatlanságáról tett tanúbizonyságot. Hivatkozott a Kúria döntéseire, az EBH2005.1520, BH2000.267 és az Mfv.I.10.190/2013. számú döntésekre. Elismerte, hogy a felperes a munkavállalói jogok védelme érdekében élhetett kritikával a munkáltató felé, de ez nem jelenti azt, hogy a jogát a munkáltatóval történő együttműködési kötelezettségét megszegve, illetve a munkáltatót sértő módon gyakorolhatja. Az együttműködési kötelezettség körébe tartozik, hogy a munkavállaló ne idézze elő a munkáltató helytelen megítélését, valamint az is, hogy a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét betartva járjon el. A munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik (BH2006.201, EBH2004.1050).

[14] A felperes az intézetigazgató tevékenységével kapcsolatban olyan megjegyzéseket tett, amelyek a szakmai kritika körén kívül esnek, indokolatlanul bántóak, sértőek, gúnyosak, valóságukat tekintve nem megalapozottak és alkalmasak a vezető jóhírnevének megsértésére. A felperes azzal is kötelezettségszegő magatartást követett el, hogy a tanszékvezetői kérés ellenére a címzettek köréhez hozzáadta a 130-140 főt tartalmazó levelezési listát. Ez a két magatartás együttesen alkalmas volt az intézetigazgató tekintélyének aláásására és mindez a felperes véleménynyilvánítási jogán túlmutat. A beszámolóról az intézeti tanács véleményét figyelembe véve a kari tanács dönt, nem pedig a levelezőlistán szereplő tanszéki állomány. A felperes intézeti tanács tagként nem az intézeti tanács előtt adta elő véleményét, hanem a teljes intézet aktív oktatói, kutatói és adminisztratív munkatársai előtt. A felperes indokolatlanul szélesítette ki a címzettek körét, levele emellett kifejezőmódjában indokolatlanul bántó, sértő és gúnyos volt, annak célja nem a beszámoló szakmai véleményezése, hanem az intézet igazgató megalázása volt. A felperesnek az intézeti

tanács választott tagjaként az intézeti tanácsban volt lehetősége kifejteni a véleményét, amit meg is tett.

[15] A TÉR értékelés szerinti kétszeri alkalmatlan eredményre az alperes nem a felmentés indokaként, hanem a felmentéshez vezető teljes folyamat körében annak előzményeként hivatkozott.

[16] Nincs összefüggésben a felperes felmentésével, hogy a felperes a TÉR rendszerrel kapcsolatban kritikákat fogalmazott meg, illetve negatív kritikát fogalmazott meg az intézetvezető tevékenységével összefüggésben és javasolta az intézeti tanács tagjainak, hogy ne fogadják el a beszámolót. A felperes a TÉR rendszerrel kapcsolatos kritikáit 2022-ben, illetve 2023. nyarán fogalmazta meg, ehhez képest a felmentésre időben távol, 2024. márciusában került sor. A TÉR rendszer első felülvizsgálatakor sok észrevétel és javaslat érkezett, melyet az alperes érdemben figyelembe vett. Nem kizárólag a felperes fogalmazott meg kritikákat a rendszerrel kapcsolatban, retorzió azonban senkit sem ért. Az intézetvezetői beszámolóval kapcsolatban mások is fogalmaztak meg kritikát, és az intézeti tanácsi szavazás során is öten nem fogadták el a beszámolót, emiatt sem ért senkit retorzió. A dékán arról is beszámolt, hogy a felperes TÉR rendszerrel kapcsolatos kritikái nem jutottak el hozzá, ami az okozati összefüggést önmagában is cáfolja. A munkáltató által bizonyított lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségszegés megállapítása esetén általában nem állapítható meg joggal való visszaélés a munkáltató részéről (KD2018/2).

Az elsőfokú bíróság döntése

[17] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[18] Az elsőfokú bíróság a határozat indokolásában rámutatott arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága egyfelől az egyén emberhez méltó létének alapvető feltétele, másfelől pedig a társadalom demokratikus működését érintően is esszenciális jelentőségű, hiszen ennek érvényesülése révén alakul ki és marad fenn a demokratikus közvélemény. A véleménynyilvánítás szabadsága ugyanakkor sajátos módon érvényesülhet munkaviszonyokban, mint kölcsönös bizalomra épülő jogviszonyban, ugyanis a munkavállalótól együttműködés, lojalitás várható el a munkáltató irányában. Az elsőfokú bíróság utalt az EJEE 10. cikkére és az EJEB gyakorlatára, mely szerint amennyiben nincs az államnak közvetlenül betudható beavatkozás, a pozitív teszt alkalmazandó. Hangsúlyozta, hogy az EJEB értelmezésében a munkaügyi kapcsolatok abban az esetben lehetnek sikeresek, ha az kölcsönös bizalmon alapulnak. Emiatt nem élvezi a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleménye munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembehelyezkedik, vagy ha a kifejezett és kizárólagos célja a munkáltató jóhírnevének, reputációjának, akár versenyképességének csorbítása. Az EJEB gyakorlata a jóhírnév sértés kapcsán azt írja elő vizsgálatként, hogy létezik-e egy objektív alapon nyugvó kapcsolat a támadott kijelentés és a jóhírnév sértésre hivatkozó fél között. Ennek a fél szubjektív érzetét

meghaladó olyan kapcsolatnak kell lennie, mely a külső szemlélő (olvasó) számára is egyértelművé teszi, hogy az adott kijelentés az adott személyre reflektál vagy őt célozza a kritikájával. Másodlagosan azt kell vizsgálni, hogy a jóhírnév sértés elér-e egy bizonyos fokú súlyosságot, sértő jelleget. Ezt követően szükséges a szempontok megvizsgálása, a közlés tartalma, a közlés jellegének, a közlő személy szándékának és annak vizsgálata, hogy az adott közlés tényállítást tartalmaz, vagy értékítéletet fejez ki. A szempontok egy másik csoportja a közlés kontextusához kötődik, ezek a közlés eszköze, megjelenési formája, a közlő és a közléssel érintett személy szerepe, magatartása, a közlés kifejezésmódja. Külön szükséges vizsgálni a közlés célközönségét és hatását, valamint az alkalmazott jogkövetkezmény természetét és súlyosságát. Jelen perben azt kellett vizsgálni, hogy a felperes által megírt és széles körben közzétett, az intézetigazgató tevékenységét kritizáló levél mennyiben élvezi a fenti szempontok szerint a szabad véleménynyilvánításhoz való jog oltalmát.

[19] A közlés közérdekű jellege meghatározó befolyással van a védelem szintjére. Az Egyezmény 10. cikk 2. bekezdése kevés teret enged a közérdekű témában született közlések szankcionálására. A Lingens ítéletben lefektetett elv szerint, noha a tényállításokat és véleménynyilvánításokat egyaránt megilleti a védelem, különbséget kell tenni a tényállítások és az értékítéletek között abban a tekintetben, hogy míg a tények fennállása bizonyítható, addig az értékítéletek valóságtartalma nem. A tényállítás és az értékítélet közötti különbségtételhez figyelembe kell venni az ügy körülményeit és a közlések általános hangvételét, szem előtt tartva, hogy a közérdekű kérdésekre vonatkozó állítások ezen az alapon inkább értékítéletnek, mint tényállásnak minősülhetnek.

[20] Az elsőfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a felperes levelében nem tényállításokat, tartalmi szempontból inkább értékítéleteket fogalmazott meg. Az alperes a 2024. május 10. napján kelt ellenkérelmében egyenként számba vette az e-mail azon általa kifogásolható kijelentéseit, melyek álláspontja szerint indokolatlanul bántóak, sértőek, gúnyosak, megalapozatlan állításokat tartalmaznak, és alkalmasak az intézet igazgatója jóhírnevének megsértésére. Ezek a kiemelt részek egyenként, de szöveggörnyezetükkel együtt értékelve is értékítéletnek minősülnek, mivel azok valóságtartalma nem bizonyítható. A látszólagosan tényállításnak minősülő kijelentések is olyan gunyoros megjegyzések, amiből a külső szemlélő számára is egyértelműen kitűnik, hogy annak megfogalmazója nem tényszerű állítást, hanem kritikus véleményt rögzít. Ezen túl az alperes nem fejtette ki, hogy a felperes mely kijelentéseit tekinti valótlanoknak, ezzel szemben mik a valós tények, bizonyítási indítványt sem terjesztett elő, valamint többször hangsúlyozta, hogy a felperes olyan megjegyzéseket tett, amelyek a szakmai kritika körén kívül esnek, indokolatlanul bántóak, sértőek, gúnyosak. A bíróság szerint a levélben foglaltak a – a teljes szöveggörnyezet kontextusában vizsgálva – tartalmuk szerint értékítéletnek és nem tényállításnak minősülnek. Ezért a felperes kijelentéseit a véleménynyilvánítás szabadsága körében vette figyelembe és értelmezte.

[21] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága sajátos módon – korlátozottan – érvényesülhet munkaviszonyokban, mint kölcsönös bizalomra épülő jogviszonyban. Ugyanakkor a nyilatkozatok korlátozása ellentétes lenne a 10. cikk szellemével pusztán azon az alapon, hogy azoknak milyen módon adtak hangot. A védelem mértékét a szöveggörnyezet és a bírálat célja együttesen határozza meg, elfogadható

pl. a durvább stílus abban az esetben, ha az a tartalom nyomatékositását szolgálja. Ennek megítélése során nem lehet figyelmen kívül hagyni a közlés körülményeit, a felperes motivációját és célját, azaz a szerző szándékát, belső indíttatását, a közérdekű kritika ugyanis magasabb szintű védelmet érdemel.

[22] A felperes érvelése szerint a közlés célja a beszámolóval kapcsolatosan megfogalmazott kritika, nem pedig az intézet igazgató személyét romboló sértés volt. A felperes személyes meghallgatása során részletes nyilatkozatot tett arról, hogy a levelét abból a célból fogalmazta meg, hogy a beszámoló leszavazásával megakadályozzon egy újabb olyan intézeti ciklust, mint ami megtörtént. Azért küldte meg a levelét a levelező listára, mert az volt a meggyőződése, hogy ha azt mindösszesen a tanszékvezetőnek küldi meg, a vélemény akár elsikkadhatott volna. A levelében az intézeti vezetés átláthatatlanságát kifogásolta, azt, hogy az intézetvezető nem az intézet igényeihez volt lojális, hanem a dékáni elvárásokhoz. A felperes a beszámoló elfogadását közügynek tartotta és előadta, hogy legitim cél vezette az intézeti dolgozók vitába való bevonását. Mindemellett az intézeti tanács tagjaként kívánta befolyásolni a beszámoló vitáját, a vélemény széles körben való megismertetésével akarta nyomás alá helyezni az intézeti tanács tagjait, hogy nyilvánosan is foglaljanak állást ezekben a kérdésekben, és részletes vitát szeretett volna, mert korábbi tapasztalatai szerint volt olyan eset, amikor ez nem valósult meg.

[23] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a levélben megfogalmazottakat nem csak a szöveggörnyezet egészére figyelemmel kell értelmezni, hanem a közlés körülményeinek és előzményeinek részletes vizsgálatát sem lehet mellőzni, mert csak így lehet pontosan megérteni a felperes helyzetét, és ebből lehet következtetni a felperes levelével kapcsolatos motivációjára, a közléssel elérni kívánt valódi céljára. Az elsőfokú bíróság egyetértett a felperessel abban, hogy a levelező lista használatát azért vette igénybe, mert ezzel tudott megfelelő címzetti kört elérni annak érdekében, hogy véleményét széles körben megismertethesse, abban ugyanis nem bízhatott alappal, hogy az önmagában a tanszékvezetőnek küldött véleményt a munkáltató utóbb szélesebb körben megismerteti. A tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy az intézetigazgató által elrendelt vélemények begyűjtésére irányuló eljárás nem az intézetvezetői tevékenységgel szembeni kritikus vélemények összefoglalására és szélesebb körben való megismertetésére szolgált, hanem jellemzően technikai jellegű hozzászólásokat várta. Az elsőfokú bíróság ugyanakkor az eset összes körülményét figyelembe véve nem látta alátámasztottnak azt a felperesi érvelést, hogy a véleményének széles körben való közzététele valóban közérdekű célt szolgált. Megállapította, hogy a felperest szándékában nem elsősorban a perben megfogalmazott cél, hanem inkább a sértettség és bosszúállási szándék vezette. E körben az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperes állítása szerint intézeti tanácstagként közéleti tevékenységet kell végeznie, ugyanakkor a 2022. óta fennálló intézeti tanácsi tagsága ellenére korábban ilyen jellegű közéletformáló tevékenységet nem végzett és korábban az állományi levelezőlistát nem vette igénybe a közvélemény formálása érdekében, a TÉR rendszerrel kapcsolatos ellenérvek során sem.

[24] A felperes az intézeti tanácsi tagságából fakadó „közéleti feladatait” félreértelmezte, ugyanis a a Kar Szervezeti és Működési Szabályzatának (Szmsz 37. § és Szmr 15. §) helyes értelme szerint az intézethez tartozó közalkalmazottak által megválasztott

tagok feladata az őt megválasztó közalkalmazottak képviselte az intézeti tanácsban, nem pedig a közalkalmazottak véleményének formálása, befolyásolása, de különösen nem más intézeti tanácsstagok szavazatának irányítása, a közzétett levéllel befolyásolt közvélemény általi nyomás alá helyezése. Az alperes ezzel kapcsolatban arra hivatkozott, hogy a felperesnek volt lehetősége véleményt formálni kizárólag az intézeti tanácsstagok felé, létezett ugyanis olyan levelezőlista, ami csak az intézeti tanácsstagok címeit tartalmazta, illetve véleményét szóban is elmondhatta az intézeti tanács ülésén. Ezért a levél szélesebb körben való közzététele a felperes által megfogalmazott cél elérése érdekében eleve szükségtelen volt, annak valójában az intézetigazgató személyének széleskörű lejárata volt a célja. Az elsőfokú bíróság szerint a lefolytatott bizonyításból kitűnt, hogy az intézeti dolgozók nagy hányada egy véleményen volt a felperessel az intézeti vezetésről, mégsem volt olyan dolgozó, aki a felperessel hasonlóan igyekezett a közvéleményt formálni a szavazás eredménye érdekében. Ezen túl ilyen éles megfogalmazású kritika sem érkezett senkitől. Még a felperes véleményével egyébként tartalmában egyetértő tanúk is túlzónak ítélték a felperes kifejezőmódját és elhatárolódtak a felperes véleményének hangnemétől. A felperes emellett saját maga is megerősítette, hogy a levele elküldésekor tisztában volt azzal, hogy az intézeti igazgató nem pályázik újból intézetvezetőnek, tehát nem az újrávalásztás megakadályozása volt a célja. Azon vélekedésének pedig, hogy a beszámoló elfogadása esetén újból hasonló stílusú vezető érkezik, semmi sem támasztotta alá.

[25] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperest az erőteljes hangvételű, kritikus levelének megírásában nem az intézeti tanácstagként való közéleti szerepvállalása motiválta, hanem annak felismerése, hogy intézeti tanácstagként van lehetősége az intézet vezető beszámolójának elfogadása ellen szavazni és más intézeti tanácsstagokat befolyásolva az elfogadást megakadályozni a tanácsstagok közvélemény általi nyomás alá helyezésével. A felperest a levél megírásában pusztán az intézetvezetővel szembeni sértettség befolyásolta, mivel két alkalommal is „nem alkalmas” minősítést kapott, és nyíltan felmerült a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének lehetősége. A felperes valódi célja tehát az intézetvezető intézetigazgató tekintélyének aláásására, rombolására irányult. Ezt nem cáfolja, hogy a felperes a levélben nem saját személyes sérelmeit, hanem az intézetvezetővel szemben korábban felmerült általános kifogásokat hangsúlyozta.

[26] Az EJEK gyakorlata szerint nem élvez a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleményének kizárólagos célja a munkáltató jóhírnevének csorbítása. Ennek megítélése szempontjából az elsőfokú bíróság szerint nem az a jelentős, hogy a felperes a kifogásolható kijelentéseit nem a teljes munkáltatóról, hanem egy vezetőjéről tette, hiszen ez a munkáltató működését, megítélését általában hátrányosan érinti. Az elsőfokú bíróság a felperes szándékát és belső indíttatását vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy a felperes levelében megfogalmazottak nem szolgáltak olyan legitim közérdekű célt, amik a véleménynyilvánítás oltalmát élveznék. Hivatkozott továbbá a Kúria precedensképes Mfv.I.10.190/2013. számú döntésére, mely szerint az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítási jogával élve a munkáltatóval szemben a mértéktartás követelményét mellőzve jár el.

[27] Az elsőfokú bíróság az intézkedést a felperes hosszabb ideje fennálló közalkalmazotti jogviszonya ellenére sem találta aránytalannak, mivel a felperes a vezetőjével kapcsolatban megfogalmazott sértő kijelentéseit indokolatlanul tette közzé széles körben, ezzel súlyosan megsértve az együttműködési kötelezettségét, nem tanúsította a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást, így a munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált.

[28] Az elsőfokú bíróság szerint a joggal való visszaélés nem volt megállapítható: a lefolytatott bizonyítás eredménye nem támasztotta alá, hogy a felperest már eleve el akarták távolítani amiatt, mert korábban a TÉR szabályzattal szemben kifogásokat fogalmazott meg. A TÉR rendszerrel kapcsolatban mások is fogalmaztak meg hosszabb ideje kritikákat, mely vélemények mentén a TÉR rendszer felülvizsgálata és módosítása megtörtént, de ezen kritikák megfogalmazása miatt senkit sem ért hátrány. A felperes a TÉR rendszerrel kapcsolatos kritikáit már régebben megfogalmazta, a közalkalmazotti jogviszonya korábban mégsem került megszüntetésre, a felperes kritikái időben távol estek a munkáltatói intézkedéstől. Az alperes sikerrel bizonyította, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyát a levelező csoportban közzétett levelében megfogalmazott kifogásolható kijelentések miatt szüntette meg, míg a TÉR rendszerrel kapcsolatosan megfogalmazott kritikák és a jogviszony megszüntetése között nem áll fenn az ok-okozati összefüggés.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[29] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve a keresetnek való helyt adást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdését, 279. § (1) bekezdését, valamint az Mt. 7. § (3) bekezdését és 8. § (3) bekezdését.

[30] Az elsőfokú bíróság a felek tényelődadását és az okirati bizonyítékokat egyoldalúan értékelve állapította meg az ítéleti tényállást, melyből helytelen ténybeli és jogi következtetéseket vont le, és az anyagi jogszabályok nem helytálló alkalmazásával hozott döntést. Az ügy megítélését leegyszerűsítendő, a felmentés indokaként szolgáló levelet teljes egészében véleménynyilvánításként értékelte és ezáltal annak valóságtartalmának szerepét figyelmen kívül hagyta. Így az alperes kvázi mentesült az Mt. 7. § (3) bekezdés b) pontja szerinti bizonyítási kötelezettség alól. A felperes levele tartalmazott olyan, objektíve igazolható és bizonyítható állításokat, amelyek valóságtartalmukat tekintve tényállítások, és amelyek nyilvánosság előtti kijelentése miatt az alperes megtorlásként közölte a felmentést.

[31] A kérdéses e-mailben a felperes valóban számos ponton fogalmazott meg értékítéletet, de tényállításokat is tett. A felmentés indokolása szerint a felperes e-mailje a jóhírnév sérelmére alkalmas valótlan állításokat tartalmazott, a felperes azonban tanúkkal bizonyította ennek ellenkezőjét. A levél alábbi részei minősülnek tényállításnak, melyet a tanúk bizonyítottak, illetve valótlanóságukat az alperes nem bizonyította: ilyen tényállítás,

hogy „az igazgató úr különféle nyilvános fórumokon már elmondta: a régi matematikus értékek már korszerűtlenek”, illetve „elsősorban a felsőbb utasításoknak kell megfelelni”. Objektíven igazolható, hogy az igazgató ezt a kijelentést tette, ami alapján a felperes a levélben állította, hogy az igazgató nem az intézet érdekeit képviselve vezette azt, hanem párhuzamos dékánhelyettesi pozíciójából adódóan a dékáni elvárásoknak kívánt megfelelni. Az alperesnek az állítás valótlanágát az Mt. rendelkezései ellenére nem kellett a perben bizonyítania, holott a felmentés indokolásának okszerűsége és a joggal való visszaélés tilalma megtartásának a bizonyítása őt terhelte. További tényállítás volt, hogy az igazgató nem informálta az oktatókat a tevékenységéről vagy éppen a hallgatói normatívákról. Ezt dr. tanú4 tanúvallomása is alátámasztotta. Ugyancsak tényállítás volt, hogy az igazgató a felszólalóba belefojtotta a szót és bizonyos tárgyban önkényesen megakadályozta a szavazás felvételét az intézeti tanácsba. Ezt a felperes személyes meghallgatása is alátámasztja a TÉR rendszerrel kapcsolatos indítványa során. Az alperes ezt az állítást nem is cáfolta a per során, így erre nézve bizonyítást sem kellett indítványozni.

[32] Mind a felmentés indokolása, mind az alperes perbeli érvelése, mind pedig a felperesi érvrendszer úgy tekintett a levélre, mint amely egyszerre tartalmaz tényállításokat és bírálatot. A felmentés indokát nem lehet figyelmen kívül hagyni annak megítélésakor, hogy mi volt a felmentés valódi indítéka. Az indokolás köti a bíróságot, miként a rendelkezési elv is. Ezért a bíróságnak érdemben kellett volna foglalkoznia a tényállítások valóságtartalmával, de ebben a körben mellőzte a bizonyítás eredményének figyelembevételét és mérlegelését. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetése során nem hívta fel az alperest arra, hogy jelölje meg, mely állításokat tart valótlannak, holott mind a felmentés, mind az alperesi érvrendszer hivatkozott a jóhírnév sérelmére alkalmas állításokra. Mivel a felmentés indoka az is volt, hogy a felperes jóhírnévre sérelmes, valótlan tényeket állított az igazgatóról, így az alperesi bizonyítási érdek kiterjedt arra, hogy az e-mailben tett tényállítások valótlanok, vagy ezek a tényállítások valósak, de mégsem ezek nyilvánosság előtti kijelentése miatt szüntette meg az alperes a jogviszonyt, hanem a felmentési indokban szereplő másik jogszerű indok miatt. Mindezek hiányában az alperesre eső bizonyítási teher is lényegesen leegyszerűsödött a joggal való visszaélés tilalmának megtartása kapcsán.

[33] Az ítélet csekély mértékben támaszkodik a meghallgatott tanúk nyilatkozataira, a tanúvallomásokat az elsőfokú bíróság nem egészében értékelte. A felperes a levelében nem írt valótlan állításokat.

[34] A felmentés indokolásából és az alperes perbeli érveléséből is kitűnik, hogy a nyilvánosság előtti „teregetés” volt az alperes valódi problémája, tehát az, hogy a problémákra a felperes az összes közalkalmazott előtt rámutatott. A széles körű nyilvánosság előtti levél azonban nem képezhetette a jogszerű indokát a felmentésnek. E körben az ítélet helyesen rögzíti azt, hogy az, hogy a felperes a levelet a levelező listára küldte meg, önmagában még nem elégséges indok a felmentésre.

[35] A felperes az Mt. 8. § (3) bekezdése szerint eljárva a véleménynyilvánítás jogát éppen a megengedhető módon gyakorolta egyértelműen bizonyított legitim cím elérése

érdekében. A levelezőlista a közlés megfelelő eszközének bizonyult, a megjelenés formájával kapcsolatosan kifogást szintén nem lehet emelni. A felperes intézeti tanács tag, egy demokratikusan működő egyetemi intézményben az igazgató tevékenységének nyilvános bírálata szélesebb körben megengedett egy olyan személy által, aki a közalkalmazottak képviselőjét látja el, egy erre a célra létrehozott szervezeti egységben. A levél hangvétele azért volt szükséges, mert a beszámoló leszavazásával az oktatókat képviselő intézeti tanács kinyilvánította volna, hogy ilyen szemléletű vezetést nem kíván a jövőben.

[36] Ezen túl az elsőfokú bíróság ítéletét arra a téves jogi következtetésre alapozta, hogy a felperes levelének célja valójában az igazgató lejárata, tekintélyének aláásása volt, amelynek hátterében a felperes sértettsége és bosszúállási szándéka állt. A levél így nem közérdekű célt szolgált, vagyis a véleménynyilvánítás oltalmát nem élvezi. Az elsőfokú ítélet ezen megállapítása okszerűtlen, megalapozatlan és ellentétben áll a bizonyítás eredményével. Ezen következtetése okán az elsőfokú bíróság az ítéletben egyébként említett szempontokat már érdemben nem is vizsgálta, arra vonatkozó jogi indokolást nem adott.

[37] Az ítéletből nem derül ki, hogy az elsőfokú bíróság mire alapozta, hogy a felperes levelének az igazi célja az igazgató lejárata volt, amely mögött a felperes „sértettsége és bosszúvágya” állt. Erre vonatkozóan a peranyag még csak említés szintjén sem tartalmaz bizonyítékként értékelhető kijelentést, nyilatkozatot, utalást vagy bármilyen megnyilvánulást. Ez az ítéleti ténymegállapítás teljes mértékben feltételezésen alapul. Kérdéses, hogy ha a felperes valóban pusztán lejárni akarta volna az igazgatót, mert korábban „alkalmatlan” minősítést kapott, akkor miért várt közel egy évet egy ilyen tartalmú levél megírásával. Egyébiránt a bosszúvágy negatív, megalapozatlan és indokolatlanul bántó jelző a felperesre nézve. Ilyen fajta érzelem vagy belső motiváció tényként való megállapításának munkaügyi perben egyébként sincs helye. A felperes legitim célja az volt, hogy rámutasson arra, hogy ha az intézeti tanács a beszámolót elfogadja, azzal szimbolikusan elfogadja azt a vezetési szemléletet és módszert, amely egyébként az oktatók érdekeit nyíltan semmibe vette. A beszámoló elfogadásának a megakadályozását nem lehet nem közérdekű célként értékelni. Az elsőfokú ítélet [53]-[54] bekezdésében szereplő megállapítások egymással ellentmondásosak. Míg az utóbbiban a felperesi érvelést elfogadja az ítélet a szélesebb körű nyilvánosság tekintetében, úgy az előbbiben annak rosszindulatú szándékot tulajdonít anélkül, hogy ez bármilyen bizonyítékkal alátámasztaná. Megállapítja ugyanis az elsőfokú ítélet, hogy a felperes a levelező listán valóban azért tette közzé a levelét, hogy minél szélesebb körben megismertesse a véleményét és ezáltal a közvéleményt is formálva az intézeti tanács tagjait az ő véleménye szerinti szavazat leadására sarkallja, azaz az igazgató beszámolójának elfogadására. Ugyanakkor azt is rögzíti, hogy a bíróság egyetértett a felperessel abban, hogy a levelezőlista használatát azért vette igénybe, mert ezzel tudott megfelelő címzetti kört elérni annak érdekében, hogy a véleményét széles körben megismertesse. Abban ugyanis nem bízhatott alappal, hogy önmagában a tanszékvezetőnek küldött véleményt a munkáltató utóbb szélesebb körben megismerteti. A felperes ismét hivatkozik arra, hogy a levelezőlista használata azért volt szükséges, mert az intézeti tanács tagjai a közalkalmazottakat képviselik. Ezért a felperes megalapozottan gondolhatta, hogy a tanszékek dolgozóinak véleményét az őket képviselő IT tagok figyelembe fogják venni, ezért szólította meg őket. A szélesebb körű nyilvánosságnak tehát két oka volt, egyrészt közvélemény alulról formálása, másrészt az, hogy az intézeti tanács tagok által írt vélemények nyilvánosságra hozatalában és megtárgyalásában a felperes nem bízhatott. A tanúk egyébként

alátámasztották, hogy az intézeti tanácsstagok beszámolóival kapcsolatos vélemények nem kerültek megvitatásra.

[38] Az ítélet a felperesnek az intézeti tanácsban betöltött szerepét szintén tévesen értékeli. A közalkalmazottak képviselte nem zárja ki a véleménynyilvánításhoz való jog gyakorlását, de az érdekképviselőhez elengedhetetlenül szükséges. Így tévesen állapította meg az elsőfokú ítélet, hogy az intézeti tanácsstagok feladata az őt megválasztó közalkalmazottak képviselte az intézeti tanácsban, nem pedig a közalkalmazottak véleményének formálása, befolyásolása, és különösen nem más intézeti tanácsstagok szavazatának irányítása a nyíltan közzétett levéllel.

[39] A felperes egyetért azzal az ítéleti megállapítással, hogy a véleménynyilvánításhoz vezető okfolyamatot vizsgálni kell, de ebben a körben az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a bizonyítás eredményét. A bizonyítás eredménye azt támasztotta alá, hogy a felperes valós és az oktatók helyzetére károsan ható vezetői tendenciákra hívta fel a figyelmet, a levelével pedig sokan egyetértettek, a beszámolót is csak kis támogatottság mellett fogadták el. Nem helytálló azon ítéleti megállapítás, hogy a dolgozók elhatárolódtak volna a felperes véleményének hangnemétől. A felperes munkatársai nem tettek ilyen kijelentést, a nyilatkozatból mindösszesen arra lehetett következtetni, hogy a közös levelet aláíró oktatók nem voltak teljes egyetértésben a hangnem súlyát, szükségességét illetően. A közös levél ugyanis úgy fogalmaz, „függetlenül attól, egyetértünk-e az általa megfogalmazottakkal, illetve a közlésének hangnemével, úgy gondoljuk, hogy káros, a kar közösségét romboló üzenettel bír az, ha emiatt történt a rendkívüli felmentés. Az elsőfokú ítélet is utalt arra, hogy elfogadható a durvább stílus abban az esetben, ha a tartalom nyomatékosítását szolgálja. A felperes levelének erőteljesebb hangvétele, néhol talán gúnyosnak ható részleteit éppen a mondandó nyomatékosítását szolgálták annak érdekében, hogy a problémák súlyára, az egyetem demokratikus működésének a korlátozására felhívja a figyelmet. Attól függetlenül, hogy ez szubjektíve bántó lehetett az igazgató számára, a megnyilvánulások szükségesek és arányosak voltak.

[40] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes által megírt levélben foglalt nyilatkozatok – a teljes szövegkörnyezet kontextusában vizsgálva – tartalmuk szerint értékítéletnek minősülnek és ezért a felperes kijelentéseit a véleménynyilvánítás szabadsága körében kell figyelembe venni és értelmezni. Utalt arra, hogy a felperes levelében a következő kifejezéseket használta: „talán a CIA-nál vagy a kínai titkosszolgálatnál”; [...] „sírnyaló” [...] „meg a maradék terrorizálása” [...] „megtört ember” [...] „tisztesség kollegialitás? az utóbbiakból is szívesen megnéztem volna egyet-egyét” [...] „az intézet ügyeit illető titkolózást betudható lenne igazgató úr extrém szerénységének”, [...] „az egyetemi, intézeti demokrácia leépítésének”, [...] „áldozatokat hozzon”, [...] „minden ostoba döntés az összes Intézet közül nálunk kell, hogy a legostobább legyen”, [...] „lenézésével és kihasználásával párosul” [...] „szerintem intellektuális terrornak nevezhető” [...] „minél önkényesebb és megalázóbb kritériumok merülnek fel” [...] „számára a felelősség csak akkor jelent valamit, ha azzal hatalmát érvényesítheti” [...] „élősködés” [...] „megtévesztés és manipuláció eszközeivel élt”, [...] „egy becsületes vagy becsstelen ember tettei”, [...]

„visszataszítónak érzem”. [...] „az Intézet tagjainak a megalázása, a megtévesztés és a manipuláció”, [...] „minket nyúzni”.

[41] Előadta, hogy az alperes e-mailjével kapcsolatban a felperes kötelezettségszegő magatartása egyrészt abban állt, hogy az intézet igazgatójának a tevékenységével kapcsolatban olyan megjegyzéseket tett, melyek a szakmai kritika körén kívül esnek, indokolatlanul bántóak, sértőek, gúnyosak, valóságtartalmukat tekintve nem megalapozottak és alkalmasak az igazgató jóhírnevének a megsértésére. Másrészt a kötelezettségszegés abban állt, hogy a címzettek köréhez hozzáadta a Email3 levelezési listát, mely nagyságrendileg 130-140 főt tartalmaz.

[42] Az elsőfokú bíróság részletesen vizsgálta a felperes levelében megfogalmazottakat, nem csupán a szövegkörnyezet egészére figyelemmel, de a közlés körülményeinek és előzményeinek részletes vizsgálatát is elvégezte. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes véleményének széles körben való közzététele nem közérdekű célt szolgált. Hangsúlyozta, hogy a közalkalmazotti jogviszony is egy hierarchikus jogviszony, amelyben a közalkalmazottat együttműködési kötelezettség terheli és köteles a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. Egy közalkalmazotti jogviszony nem összehasonlítható a közélet és a közéleti szereplők védelmével és az ezzel kapcsolatos szólásszabadsággal. Az intézet igazgató nem közszereplő, így a munkáltatónak nem kell eltérnie, hogy az intézet igazgatójáról a felperes levelében foglaltak szerint beszéljenek a munkatársak. A levelezőlista sem arra szolgál, hogy abban a felperes lejárassa a feletteseit, vagy hogy nyomásgyakorlási eszközként használják. Az intézetigazgatói beszámoló elfogadása hierarchikus rendben történik és arról nem az intézet hivatkozott levelezőlistájának közössége szavaz. A beszámolót az intézeti tanács véleményét figyelembe véve a kari tanács fogadja el. A levelező lista ennél sokkal szélesebb kört ölel fel, annak tagja valamennyi aktív intézeti dolgozó, de a nyugdíjba vonult professor emeritusok is.

[43] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy intézeti tanácstagként közéleti tevékenységet kell végeznie. Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy ezen felperesi hivatkozást cáfolja, hogy a felperes 2022. óta fennálló intézeti tanácsi tagsága ellenére korábban ilyen jellegű közéletformáló tevékenységet nem végzett és ilyen gyakorlat nem is létezett. A felperesnek nem feladata tehát intézeti tanácstagként a közalkalmazottak véleményének formálása, befolyásolása, de különösen nem az intézeti tanácstagok szavazatának irányítása nyomás alá helyezéssel. A felperesnek volt lehetősége véleményt formálni az intézeti tanácstagok felé egy külön levelezőlistán, illetve a véleményét szóban is elmondhatta. Az intézeti tanács ülésén a levelének szélesebb körben való közzététele szükségtelen volt és annak valójában az igazgató személyének széles körű lejárata volt a célja. A felperes levele elküldésekor tisztában volt azzal, hogy az igazgató nem pályázik újból intézetvezetőnek, tehát nem az újraválasztás megakadályozása volt a célja. tanú5 tanúvallomásaiban elmondta, hogy azért gondolja, hogy a felperes levelének célja az igazgató befeketítése volt, mert kitűnik belőle, hogy az alaposan megfogalmazott írás és alkalmas arra, hogy az igazgató személyét sértse. Mind a tartalmi állítások, mind a stílus kifogásolható és alkalmas az igazgató jóhírnevének megsértésére. Az igazgató is elmondta, hogy a beszámolóra több kritikus észrevétel érkezett, de egyedül a felperesé volt az, ami támadó és

sértő volt. A többi kritika nem őt támadta személyében, hanem a tevékenységét kritizálták. Dr. tanú3 tanú előadta, hogy a felperes e-mailjének „formáján kellett volna csiszolni kicsit”. tanú2 is úgy nyilatkozott, hogy bár a levelezőlistán mindenről szabad volt beszélni, azt mindenki megfelelő tisztelettel használta és ily módon fogalmazta meg a mondandóját. Maga is rendkívül éles hangvételűnek tartotta a levelet. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a megállapításra, hogy a felperes levelének a célja valójában az intézetigazgató tekintélyének aláásására, rombolására irányult, és nem szolgál olyan legitim közérdekű célt, amely a véleménynyilvánítás oltalmát élvezné.

[44] Nem értelmezhető a felperes fellebbezésében tett azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltak alapján az alperes mentesült volna az Mt. 7. § (3) bekezdés b) pontja szerinti bizonyítási kötelezettség alól. A felperes előadása szerint az alperes eleve el akarta őt távolítani egyrészt a TÉR rendszerrel kapcsolatban tett kritikai megjegyzései, másrészt pedig azért, mert az intézetvezető beszámolójával szemben is negatív véleményt fogalmazott meg, sőt az intézeti tanács tagjait arra kérte, ne fogadják el azt. A felperes felett a felmentés vonatkozásában a munkáltatói jogkört a dékán gyakorolta és ő döntött a felperes felmentéséről is, nem pedig az igazgató, aki erre javaslatot sem tett a dékánnak. A felperes TÉR rendszerrel kapcsolatos észrevételeit 2022-ben, illetve 2023. nyarán tette meg, felmentésére viszont csak jóval később, 2024. márciusának végén került sor. Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy már önmagában az időbeli távolság cáfolja azt, hogy a kettő között ok-okozati összefüggés állna fenn. Ezen túl a dékán tanúvallomásaiban elmondta, hogy a felperes TÉR rendszerrel kapcsolatos kritikái hozzá el sem jutottak, ami szintén cáfolja az ok-okozati összefüggést. Az alperes okirati bizonyítékokkal és tanúvallomásokkal igazolta, hogy a TÉR bevezetésekor és működtetése során számos kritikai észrevétel és nem támogató szavazat is született, de ezek miatt senkit sem ért hátrány, az észrevételek pedig beépítésre kerültek a rendszerbe. Ezt a dékán és tanú2 tanúvallomása is alátámasztotta.

[45] Összességében a felperes levelével megsértette a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontját, valamint az Mt. 6. § (2) bekezdését. A Kúria KD2018/2. számú véleményében kifejtette, ha a munkavállaló vétkes és súlyos kötelezettségszegése megállapítható, általában nem lehet joggal való visszaélésről beszélni a munkáltató oldalán. A dékán tanúvallomásaiban ugyancsak megerősítette, hogy az intézetigazgatói beszámoló kapcsán is több kritika született, ezek tudomása szerint azonban szakmai jellegűek voltak. 2021-től reformfolyamat indult az intézetben, amelyet a munkatársak egy része támogatott, más része ellenezte. A vezetőkkel szembeni kritikai észrevételek miatt senkit nem ért retorzió. Az intézetigazgató is igazolta, hogy beszámolóra többféle támogató és kritikus észrevétel érkezett és a felperes is elismerte, hogy rajta kívül mások is kritikát fogalmaztak meg a beszámolóval kapcsolatban, melyet az A/14. számú melléklet is igazol. Mindezek alapján a felperes felmentésére nem retorzióként és nem is a véleménye elhallgattatásának szándékával került sor, így a joggal való visszaélésre alapított hivatkozás megalapozatlan.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[46] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozott.

[47] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, de a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által levont jogi következtetéssel nem értett egyet, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetnek helyt adott.

A felmentés indoka

[48] A felmondást az alperes lényegében két felmentési indokra alapította: a felperes szakmai és emberi alkalmatlanságára. Az alperes ellenkérelmében ugyan arra hivatkozott, hogy a szakmai alkalmatlanság nem képezi a felmentés indokát, arra mintegy előzményként hivatkozik, de az vissza-visszatérőként jelen volt az eljárásban, a peradatokból is egyértelműen kitűnt, hogy az valóban számított a döntés során. A meghallgatott dékán, tanú5 tanúvallomása szerint az alperes a szakmai alkalmatlanságot és az azzal kapcsolatos munkáltatói eljárást, valamint az ezt követő felperesi magatartást lényeges kérdésnek tekintette a munkaviszony megszüntetése során, a „szakmai alkalmatlanság” a felmondásban kifejezetten szerepet játszott, azt az indok is egyértelműen tartalmazza. A 2024. március 21-i jegyzőkönyv szerint is a dékán arról tájékoztatta a felperest a felmentés közlésekor, hogy szakmai és emberi alkalmatlansága okán a munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált.

[49] A szakmai alkalmatlanság, mint felmondási indok azonban nem valós. Helyesen érvelt a felperes keresetlevelében arra, hogy azzal, hogy a 2023. májusi alkalmatlan minősítés nem időszerű, nem okszerű, mert ezt követően az alperes a 2023. szeptember 26-tól 2024. május 20-ig előre közölt teljesítményértékelési időszakkal egyedi teljesítményértékelési szempontokat határozott meg a felperes számára, ezen idő azonban még nem telt el a felmondáskor, a közölt szempontok nem is kerültek kiértékelésre. Az alperes ezen hivatkozást nem cáfolta. Ezen túlmenően becsatolásra került a felperes közvetlen vezetőjének, a tanszékvezetőnek a levele, aki maga is azzal érvel, hogy a felperes nem alkalmatlan, az értékelési szempontok később kerültek bevezetésre és hosszan dicsérte a felperes emberi és szakmai kvalitásait. A felperes tanszékvezetője a felperes alkalmatlanná minősítésével nem értett egyet, azt egyértelműen a TÉR rendszer hibájának tekintette, miként azt is, hogy azt úgy vezették be visszamenőlegesen, hogy a korábbi időszakot rögtön vizsgálni is kellett. Az intézetigazgató tanúvallomásából megállapítható az is, hogy nem a felperes oktatói tevékenységével volt probléma az értékelés kapcsán, hanem azzal, hogy a TÉR rendszer szerinti publikációs kötelezettségének nem tett eleget a megfelelő fórumokon. A szakmai alkalmatlanságot így előzményként sem lehet figyelembe venni, hiszen az nem valós.

[50] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészítette ki: a felperes a keresetlevelében hivatkozott arra, hogy már 2024. januárjában jelezte az intézeti tanács ülésén, hogy amennyiben az intézetvezető beszámolója nem elég részletes és kellően konkrét, úgy nem fog szavazni annak elfogadásáról. Ezt a felperesi állítást az alperes nem vitatta. A beszámoló elfogadásáról való szavazás 2024. február 29. napján volt kiírva. A felperes 2024. február 23-án küldte meg e-mailét a szélesebb címzett kör részére, akik az intézeti alkalmazottak voltak.

A perbeli jogvita alapjogi érintettsége és alkalmazandó szempontok

[51] Az elsőfokú bíróság helytállóan érzékelte a jogvita alapjogi érintettségét, mely az Alaptörvény IX. cikkében garantált véleménynyilvánítás szabadságához fűződik. A perbeli jogvita alapjogi érintettségű, mert a felperes intézeti tanácstagként az intézet igazgató beszámolójával kapcsolatban fejtette ki véleményét, mely az intézet működésére vonatkozott, és ezzel összefüggésben került megszüntetésre a munkaviszonya, melyet a felmondás indokolása is tartalmaz. Magyarország Alaptörvénye IX. cikk (1) bekezdésében elvi éllel biztosítja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. A véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozhatatlan alapjog, egyrészt az Alaptörvény is meghatározza az alapjog korlátozásának szigorú feltételeit, másrészt pedig maga is tartalmaz véleménynyilvánítással kapcsolatos korlátozásokat, így például, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére [IX. cikk (4) bek.]. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. A következő alkotmánybírósági gyakorlat értelmében a szabad véleménynyilvánításhoz való jog csak felelősséggel gyakorolható, korlátját jelenti a valótlan tényállítás. A véleménynyilvánítás szabadságának külső korlátja továbbá az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme (36/1994. (VI. 24.) AB határozat; 13/2014. (IV. 18.) AB határozat [29] és [31] bekezdés).

[52] Alkotmánybírósági elvárás, hogy a jogvita alapjogi érintettségének fennállása esetén a bíróságok a felek autonómiájából fakadó szerződéses szabadság és szabad kötelezettségvállalások tiszteletben tartása mellett ítélezésük során a munkaviszonyt szabályozó generálklauzulákat az Alaptörvényben elismert jogokra és ezen alapvető jogokból fakadó követelményekre tekintettel kell értelmezzék (14/2017. (VI. 30.) AB határozat [33]).

[53] Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti korlátozásnak megfelelő szabályozást tartalmaz az Mt. a Mt. 8. § (2) és (3) bekezdésben. A perbeli esetben – mivel a felperes véleménye a munkaviszonnyal volt kapcsolatos és a munkaviszonyon belül került kifejtésre – az Mt. 8. § (3) bekezdése alkalmazandó, mely előírja, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

[54] A jogszabályhelyhez fűzött általános indokolás szerint a „az alapjogok sorában a meggyőződés szabadsága több szempontból is különleges helyet foglal el, ugyanis a legmélyebben személyes jog, másképpen kifejezve, az ember belső világának érinthetetlen része. Ez a kiemelt védelemben részesülő alapjog ütközik a legtöbbször más alapjogokkal. Ennek oka, hogy a meggyőződés abban a pillanatban, amikor valamilyen módon kifejeződik, a személy gyakorolja ebbéli szabadságát, külsővé válik. A véleménynyilvánítás szabadsága, mint „kommunikációs anyajog” nem egyszer ellentétbe kerül a munkáltató iránti lojalitással. A véleménynyilvánítás szabadságának terjedelme ugyanakkor szintén differenciált megítélést igényel. Nem közömbös ugyanis, hogy a munkavállaló munkahelyén kívül fejt ki véleményét vagy a munkahelyen tanúsít olyan magatartást, amely zavarhatja adott esetben a munkáltató működési rendjét. A véleménynyilvánítási jog korlátjának két lényeges eleme a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági és szervezeti érdekeinek súlyosan megsértése vagy veszélyeztetése.”

[55] Helytállóan utalt arra is az elsőfokú bíróság, hogy a munkajogi szabályozás kiindulópontja a munkaviszony úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, melyet az Alkotmánybíróság is megállapított a 14/2017. (VI. 30.) számú AB határozatában. E szerint „valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapszik, a gyümölcsöző munkaviszony záloga ugyanis a kölcsönös bizalom. E bizalom alapvető feltétele a munkaviszony úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez” [indokolás 30]. A véleménynyilvánítás szabadsága a munkavállalókat is megilleti, annak gyakorlása azonban a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet különös tekintettel a munkavállaló hűségi és titoktartási kötelezettségére [Indokolás 33]. „A véleménynyilvánítás szabadsága nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán- vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk más, egyéb jogsérelem okozása. Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja a munkáltatója által képviselt értékrend vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett „hűségi”, illetve titoktartási kötelezettségből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E „hűségi” kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem”.

[56] Az Alkotmánybíróság arra is felhívta a figyelmet, hogy a szabad véleménynyilvánítást korlátozó törvények megszorító értelmezése áll összhangban az Alaptörvényből fakadó garanciákkal. A véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó törvénynek pedig akkor nagyobb a súlya, ha közvetlenül másik alanyi alapjog érvényesítésére és védelmére szolgál, kisebb, ha ilyen jogokat csakis mögöttesen, valamely „intézmény” közvetítésével véd, s legkisebb, ha csupán valamely elvont értéket kíván oltalmazni [7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [42] bek.]. Az alkotmányjogi mércében további különbségtételt jelent, hogy az adott vélemény tényállítást, avagy értékítéletet közvetít. Míg az értékítéletet megjelenítő vélemények nagyobb toleranciát követelnek, addig a tényeket

állító, avagy híresztelő kifejezések esetében fokozottabb gondosság követelhető meg [13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [41] bek.]. Az Alkotmánybíróság korábbi döntésében olyan mércét alakított ki, amely szerint egy-egy vélemény-kifejezés közéleti jellegének megítéléséhez „a közlés megjelenésének módját, körülményeit és a vélemény tárgyát, kontextusát szükséges figyelembe venni. Így a közlést érintően vizsgálni kell a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, illetve az arra érkező reakciókat és az adott közlésnek ebben a folyamatban játszott szerepét. További szempontként szükséges értékelni a kijelentés tartalmát, stílusát, illetve a közlés aktualitását, valamint célját.” [13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [39] bek.]. A munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság előbbiekből vázolt felfogásából következik, hogy a véleménynyilvánítás bizonyos esetekben alapjogi védelmet élvezhet akkor is, ha munkahelyen, vagy munkaviszonnyal összefüggésben hangzik el [Indokolás 26-28].

[57] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az Mt. 8.§ (3) bekezdése, mint a véleménynyilvánítást korlátozó általános munkajogi szabály alapján kellett elbírálni a perbeli jogvitát. A másodfokú bíróság ezzel kapcsolatosan utal arra, hogy a véleménynyilvánítás munkaviszonyban történő korlátozása a felek kölcsönös együttműködési kötelezettségéből származtatható, így a perben hivatkozott munkajogi rendelkezésekhez képest (jóhiszemű és tisztességes eljárás, együttműködési kötelezettség, jogos gazdasági érdek védelme, bizalomnak megfelelő magatartás) az Mt. 8.§ (3) bekezdése, mint *lex specialis* alkalmazandó.

[58] A munkaügyi jogvitákban eljáró bíróságoknak tehát elsődlegesen azonosítaniuk kell az adott ügy véleménynyilvánítási szabadságának vonatkozásait, és a munkaviszonyra irányadó magatartási zsinórmértéket az alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmezniük. E körben figyelemmel kell lenniük arra is, hogy az alapvető jogok munkaviszonyból fakadó korlátozására is az elérni kívánt céllal arányosan nyílik lehetőség, mely megköveteli a korlátozással elérni kívánt cél és az alapjogi korlátozás súlyának mérlegelését. Minél erősebb érvek szólnak egy alapjog védelme mellett, annál szigorúbban szükséges eljárni annak korlátozásakor. Egy-egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell a szóban forgó közlés közéleti és szakmai kötődését, a közlés ténybeli kötődését, illetve értékítélet jellegét, azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére, a vélemény szabadságával élő jóhiszeműségét, illetve mindenhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát [14/2017. (VI. 30.) AB határozat]. A Kúria Mfv.10.001/2023/4. számú határozatában ugyanezt a tesztrendszert rendelte alkalmazni.

[59] Ezen túl az elsőfokú bíróság helytállóan vonta mérlegelési körébe az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatát is, figyelemmel arra, hogy az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény, melyet Magyarország az 1993. évi XXXI. törvénnyel ratifikált, a 10. cikkében szabályozza a véleménynyilvánítás szabadságát. Az EJEB több döntésben is hangsúlyozta, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jognak valójában igen kevés joggal szemben kell csak engednie, azaz a véleményszabadságot korlátozó törvényeket megszorítóan kell értelmezni. A 10. cikk 2. pontjában meghatározott korlátozásokat is szűken kell értelmeznie a bíróság szerint. A véleménynyilvánítás

szabadságát ugyanakkor a bíróság szerint is felelősséggel kell gyakorolni és az nem vonatkozhat a tények meghamisítására. Ezért a szabadságnak az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme külső korlátja lehet. Következésképpen a bírói gyakorlat abban, hogy az egyezmény 10. cikke alkalmazható azokban az esetekben is, amikor a munkáltató és a munkavállaló között fennálló jogviszonyt a magánjog szabályozza.

[60] Helytállóan állapította meg azt is az elsőfokú bíróság, hogy a perbeli esetben a pozitív teszt alkalmazandó. A másodfokú bíróság az elmondottakra tekintettel vizsgálta az EJEK által felállított szempontokat (ld. Guja kontra Moldova 14277/04.), melyeket a bíróság a Matúz kontra Magyarország ügyben (73571/10. sz. kérelem) is megerősített. Így vizsgálta a nyilvánosságra hozott információ, közlés jellegét, közérdekű voltát, hitelességét, a munkáltatót ért kárt, a nyilvánosságra hozatal indítékát, célját és a munkáltató által alkalmazott jogkövetkezmény, hátrány súlyát.

[61] Az Alkotmánybíróság szerint tehát a nyilvános közlés megítélése során elsőként arról szükséges döntenie, hogy az adott közlés a közügyekben való megszólalást, közérdekű vitában kifejtett álláspontot tükröz-e, vagyis a közügyek szabad vitatásával áll-e összefüggésben. Ennek megítéléséhez pedig elsődlegesen a közlés megjelenésének módját, körülményeit és a vélemény tárgyát, kontextusát szükséges figyelembe venni. Így a közlést érintően vizsgálni kell a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, illetve az arra érkező reakciókat és az adott közlésnek ebben a folyamatban játszott szerepét. További szempontként szükséges értékelni a kijelentés tartalmát, stílusát, illetve a közlés aktualitását, valamint célját. Amennyiben e körülmények értékelésével az állapítható meg, hogy a közlés a közügyek szabad vitatását érinti, úgy a közlés automatikusan a véleménynyilvánítási szabadság nyújtotta magasabb szintű oltalmat élvezi. Az ilyen közlés ugyanis a közhatalom és a közhatalmat gyakorlók ellenőrzésének, ellenőrizhetőségének egyik legfőbb garanciája, amely egy plurális alapokra épülő társadalom demokratikus és nyílt működéséhez nélkülözhetetlen követelmény.

[62] A másodfokú bíróság e szempontok alapján vizsgálta a per tárgyát képező felperesi megnyilvánulást. A másodfokú bíróság mindenekelőtt megállapította, hogy a megnyilvánulásnak volt közéleti kötődése. Az alperes hivatkozásával szemben a felperes megnyilvánulása nem a munkáltató értékrendjét sértette, ilyen értékrendet az alperes nem is tudott meghatározni, e tekintetben csak az együttműködési kötelezettség megsértésére hivatkozott, ami a munkaviszonyban érvényesülő általános magatartási követelmény, jogszabályi előírás. A felperes nem a munkaviszonytól független ideológiai, értékrendi, társadalmi, politikai, világnézeti kérdésekben nyilvánított véleményt, hanem a munkáltató vezetőjét, az intézet igazgatójának vezetését, ezáltal az intézet működését kritizálta az intézet igazgató beszámolójának benyújtásával és az arról való szavazással összefüggésben az intézeti ügyek megbeszélésére szolgáló e-mail címen. A megnyilvánulás közéleti kötődése is az egyetemi, intézeti működés, aminek apropója és időpontja az intézet igazgató beszámolójának benyújtása és elfogadása, az arról történő szavazás, azaz tevékenységének ellenőrzése. A használt fórum pedig az intézeti alkalmazottak levelezőlistája, ahol rendszeresen intézeti ügyeket vitattak meg. Mindezek a körülmények ezt a tevékenységet egyértelműen a közügyek szabad vitatásának körébe sorolja. A közéleti viták nem érnek véget e szűkebb értelemben vett politika világával, átfogják az állami és önkormányzati, közhatalmi

intézményrendszer működésének egészét [14/2017. (VI. 30.) AB határozat [26], [40] bek.]. Ezért a perben a felmondás indokolásának alapulvételével kellett elbírálni a véleménynyilvánításba történő beavatkozás jogszerűségét.

[63] Alaptalan az alperes azon hivatkozása, hogy az intézet igazgató nem közszereplő. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában – melyet a Kúria Pfv. 20.432/2024/9. számú precedensképes határozata felhív – a nyilvános közlés jellegét alapvetően nem a közléssel érintettek személyi minősége határozza meg, hanem éppen fordítva: a közlés tárgyához mérten kell vizsgálni az érintettek személyi minőségét. A szólásszabadság fokozottan védett körének fókuszában elsősorban maguk a közügyek, nem pedig a közszereplők állnak [7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [47]–[48]; 13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [25]–[27]; 3001/2018. (I. 10.) AB határozat, Indokolás [25] bek.]. Erre tekintettel a nyilvános közlés minősítése során elsőként azt kell vizsgálni, hogy a közlés közügyek, közéleti kérdések vitatására vonatkozik-e, mert maga a közéleti kérdések megvitatásának ténye – a konkrét vita erejéig – az a szempont, amely meghatározza az érintettek személyi minőségét [3145/2018. (IV. 7.) AB határozat, Indokolás [41] bek.]. A közügyek vitatásához kötődő alkotmányos jog biztosításából egyenesen következik, hogy a személyiségvédelem korlátozottsága nemcsak a hivatásos közszereplőkre, hanem egy közvita valamennyi érintettjére vonatkozik, hiszen a közügyek vitatása adott esetben – a konkrét társadalmi vita erejéig – annál szélesebb személyi kört érinthet [lásd: 7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [57] bek.], és „olyan személyeknek is lehetősége nyílik egy-egy közéleti vita aktív alakítójává válni, akik korábban – státuszuk alapján – nem tartoztak a közszereplő fogalmi körébe. Ezek a személyek az ún. kivételes közszereplők” [3019/2021. (I. 28.) AB határozat [22] bek.]. A bírálat fokozott tűrése tehát a közügyek vitáján belül mindenkire kiterjedő általános követelmény [3236/2018. (VII. 9.) AB határozat, Indokolás [30] bek.]. Ennélfogva az adott ügyben sem arról kellett elsődlegesen állást foglalni, hogy az intézet igazgató közszereplőnek minősíthető-e, ehelyett először azt kellett megítélni, hogy a keresetben sérelmezett megnyilvánulás közügyben történő megszólalásként minősíthető-e.

[64] A Kúria Pfv. 20.432/2024/9. számú precedensképes határozata szerint az Alkotmánybíróság iránymutatása szerint a közéleti vita nemcsak a szűkebb értelemben vett politikai vitát jelenti, hanem valamennyi társadalmi jelentőségű kérdés megvitatása is ebbe a körbe sorolandó. A „közéleti vita” kérdéskörével részletesen foglalkozott a 3145/2018. (V. 7.) AB határozat, melyben foglalt példálózó felsorolásból nem az következik, hogy kizárólag a társadalom egészét érintő kérdések tárgyalása minősíthető közéleti vitának, ennél szűkebb közösséget érintő döntéshozatal és az azt megalapozó vita kibontakozása is megalapozhatja az azt alakítók magasabb tűrési kötelezettségét (Pfv.IV.20.757/2019/5.). A másodfokú bíróság is hangsúlyozza, hogy a közügyek vitathatósága a demokratikus társadalom nélkülözhetetlen eleme. Ebből fakadóan a közügyekre vonatkozó ítéletek és vélemények erősebb alkotmányos védelmet élveznek, még akkor is, ha túlzóak és felfokozottak. Kétségtelen, hogy a szólásszabadság határainak kijelölésekor figyelemmel kell lenni a vita társadalmi funkciójára is.

[65] A perbeli jogvita a másodfokú bíróság szerint egyértelműen a közügyek szabad vitatásához kapcsolódik, hiszen az intézetigazgató beszámolójáról, az intézet, az egyetem működéséről szól az intézet igazgató beszámolójának elfogadásával, az arról való szavazással

együtt, ezért intézeti léptékben közügy, a közösséget érintő kérdés, amely közérdeklődésre tart számot. Ezért a fenti alkotmánybíróági határozatokban foglaltak a konkrét ügyben alkalmazhatók voltak, a közügyek vitatását érintő véleményszabadsággal összefüggő alkotmányossági teszt alkalmazása szükséges volt.

[66] Az Alkotmánybíróság szerint a közügyek megvitatása körében elhangzó véleménynyilvánítás és a rá vonatkozó védelem fókuszában elsődlegesen nem a szólással érintett személyek státusza áll, hanem az, hogy a megszólaló valamely társadalmi, politikai kérdésben fejtette ki nézeteit (7/2014. (III. 7.) AB határozat). A közügyek vitatásának kiemelkedő alkotmányos jelentősége ezért azzal jár, hogy a közéleti szereplők személyiségének védelmében a szólás- és sajtószabadság szűkebb körű korlátozása felel csak meg az Alaptörvényből levezethető követelményeknek. Különösen fontos alkotmányos érdek, hogy a polgárok és a sajtó bizonytalanság, megalkuvás és félelem nélkül vehessenek részt a társadalmi és politikai vitákban. Ellene hatna ennek, ha a megszólalóknak a közéleti szereplők személyiségvédelmére tekintettel széles körben kellene tartaniuk a jogi felelősségre vonástól (Abh2., ABH 1994, 219, 229.). Az Alkotmánybíróság felfogása szerint a véleménynyilvánítási szabadság legbelső védelmi köréhez tartozik a közélettel összefüggő vélemény. Mindez a közéleti szólás kettős igazolásából fakad: nemcsak az egyéni önkifejezés forrását, hanem a közélet kérdéseiben való aktív részvétel kiemelkedően fontos eszközét jelenti. Következtes ezért az Alkotmánybíróság gyakorlata abban, hogy a közéleti szólás szabadságának megítélésekor a vélemény szabadságból fakadó alkotmányjogi mércét különös szigorral szükséges érvényre juttatni, vagyis az ilyen szólások erősebb védelmet élveznek, korlátozásuk még szűkebb körben nyerhet igazolást (7/2014 (III. 7.) AB határozat indokolás [45]).

[67] Az EJEB az Egyezmény 10. cikkében biztosított szólásszabadság értelmezésének azt az általánosan meghatározó elvét bontja ki a közügyek vitatása körében, mely szerint ez a szabadság a demokratikus társadalom alappilléreinek egyikeként mind a társadalmi haladásnak, mind az egyén kibontakozásának alapvető feltétele, amely a sértő, meghökkentő vagy aggodalmat keltő véleményeket is védelmezi [EJEB, Handyside kontra Egyesült Királyság (5493/72), 1976. december 7., 49. bekezdés; megerősítette például: EJEB, Observer és Guardian kontra Egyesült Királyság (13585/88), 1991. november 26., 59. bekezdés]. Az EJEB joggyakorlata később azt is egyértelművé tette, hogy a közügyekkel összefüggésben kifejtett vélemények fokozott védettsége nem korlátozódik csupán a szűken vett politikai vitákra és a politikusokra. Egyrészt a pártpolitikai vitákon túl a közösséget érintő egyéb kérdések megvitatásának szabadságát is különös erővel védi a véleménynyilvánítás Egyezményben biztosított joga [EJEB, Thorgeirson kontra Izland (13778/88), 1992. június 25., 64. bekezdés]. Másrészt az EJEB nem csupán azokban az esetekben hívja fel a közügyek vitatásának kiemelkedő jelentőségű érvét, amelyekben a vitatott megszólalás politikusokra vagy hivatalos személyekre vonatkozik, hanem akkor is, ha az adott közérdekű kérdés magánszemélyeket (is) érint. Utóbbi esetben a magánszemélyek türekszükbének is emelkednie kell [EJEB, Bladet Tromsø és Stensaas kontra Norvégia (21980/93), 1999. május 20.].

[68] Miként azt az az Alkotmánybíróság is megállapította 34/2017. (XII. 11.) AB határozatában, a tényállítást tartalmazó megnyilvánulások szintén részei a

szólásszabadságnak. Egyrészt valamely tény közlése is kifejezhet személyes véleményt, másrészt tényközlések nélkül a véleményformálás is ellehetetlenülne [indokolás 34., 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolás 49-50. bek.]. A közügyek vitájához tartozó tények közlése tipikusan a vélemények alapja [indokolás 50.]. Mindezek alapján megállapítható, hogy az értékítéletek mellett a tényállítások is - valósak és valótlanok egyaránt - a szólásszabadság hatálya alatt állnak, és rájuk is vonatkoznak a közügyek vitájának fokozott védelme melletti érvek, de a véleménynyilvánítás szabadságának korlátainál van jelentősége annak, hogy értékítéletről vagy tényközlésről van szó: „Míg vélemények esetében a hamisság bizonyítása értelmezhetetlen, addig a bizonyíthatóan hamis tények önmagukban nem állnak alkotmányos védelem alatt” [7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolás 49.]. Ebből következően pedig „[a] véleménysszabadság gyakorlásának határai a közügyeket érintő kérdésekben aszerint különböznek, hogy az adott közlés értékítéletnek, avagy tényállításnak minősül-e” [13/2014. (IV. 18.) AB határozat indokolás 40.].

[69] A PK 12. számú állásfoglalás szerint a kifogásolt közleményt a maga egészében kell vizsgálni. A kifogásolt közléseket, kifejezéseket nem formális megjelenésük, hanem valóságos tartalmuk szerint kell figyelembe venni, a közlemény egymással összetartozó részeit összefüggésükben kell értékelni, és az értékelésnél tekintettel kell lenni a társadalmilag kialakult közfelfogásra is. A jogosult személyének megítélése szempontjából közömbös részletek, pontatlanságok, lényegtelen tévedések nem adnak alapot jogsértés megállapítására. Véleménynyilvánítás, értékelés, bírálat, valamint a társadalmi, politikai, tudományos és művészeti vita önmagában nem lehet jogsértés megállapításának alapja (II-III. pont).

[70] Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a per tárgyává tett megnyilvánulás, a levél – a teljes szöveggörnyezet kontextusát is figyelembe véve – elsősorban véleménynyilvánítás volt. Ezen az sem változtat, hogy tartalmazott tényeket is. A tényállításokkal szemben az értékítéletek közös sajátossága, hogy igazságtartalmuk nem ellenőrizhető és nem igazolható. A közhatalom, illetve a közhatalmat gyakorlók ellenőrzése és a közvélemény tájékoztatása, figyelmének felhívása érdekében pedig bizonyos fokú túlzást, provokációt is magukban foglalhatnak, éppen ez adja ugyanis a plurális és sokszínű demokratikus berendezkedésű társadalmak alapját (13/2014. AB határozat).

[71] A Kúria számos határozatával megerősített (Pfv.IV.20.600/2024/4., Pfv.IV.20.661/2024/5., Pfv.IV.20.662/2024/5.) PK 12. számú állásfoglalás II. pontja szerint a jogsértés elbírálásánál nem lehet a használt kifejezéseket elszigetelten vizsgálni, tekintettel kell lenni a szöveggörnyezetre is, és az egymáshoz tartalmilag szorosan kapcsolódó, egymással összetartozó részeket összefüggésükben kell vizsgálni. A levélből összességében az a vélemény tükröződik, hogy a felperes szerint az intézet igazgató nem az alkalmazottak érdekeit képviselte, hanem saját ambíciói érdekében a felsőbb érdekeket, nem osztott meg az intézet működésével kapcsolatos adatokat, elfojtotta az ellenvéleményeket és a hagyományos értékeket nem tisztelte, intézkedései (TÉR rendszer bevezetése, sok alkatmatlan minősítés, a minősítési szempontok, kutatók elküldése, szobakiosztás) pedig nem volt megfelelő. A felperes a levélben többször is arra buzdított, hogy ne fogadják el az intézetvezető beszámolóját.

[72] A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a szabad véleménynyilvánításhoz való jog alapvetően magát a véleménynyilvánítás lehetőségét védi, és nem közvetlenül a kifejtett vélemény tartalmára vonatkozik. Ebből következően, ha a bíróság egy-egy kitételt véleményként értékel, nem vizsgálhatja annak érték- és valóságtartalmát. A véleményként történő értékeléssel a bíróság nem a kifejtett véleménnyel való egyetértését vagy azzal való szembehelyezkedését fejezi ki, mert az nem a feladata (Kúria Pfv.20.421/2023/4.). Mindebből következően nyilvánvalóan a jelen esetben nem a bíróság feladata az, hogy az intézet működéséről és vezetéséről bármilyen szempontból is döntsön, azt megítélje. A Kúria Pfv. 20.198/2022/6. számú precedensképes határozata szerint a közéleti vitában kifogásolt közlés tényleges tartalmát nem önmagában, a szövegkörnyezetéből kiragadva, hanem a nyilatkozat többi részével együtt vizsgálva, a közlés lényegi mondanivalóját szem előtt tartva, az átlagos olvasó értelmezését is figyelembe véve kell meghatározni.

[73] A felperes valótlan tényállításokat nem tett az e-mailben, már csak azért sem, mert azt összességében véleménynyilvánításnak kell tekinteni. Valótlan tényállítás hiányában a jóhírnév sérelme sem állapítható meg [Ptk. 2:45.§ (2) bek.]. A jelen esetben a felperes erőteljes kritikát fogalmaz meg az intézet igazgató tevékenységéről, vezetéséről. Az intézet igazgatója azonban vállalt szerepéből következően közszereplőnek minősül, ezért az átlagosnál jobban kell túrnia az intézet vezetésével a tevékenységére vonatkozó kritikát. A Ptk. 2:45. § (1) bekezdése a kialakult bírói gyakorlatot „kodifikálta”, azt kellett tehát vizsgálni, hogy külső, objektív mérce alkalmazásával, a társadalmi közfelfogás figyelembevételével az alperes által kifejtett vélemény indokolatlanul bántónak, kifejezőmódjában sértőnek minősül-e. Ennek megítélésénél a bíróságnak figyelemmel kell lennie arra is, hogy a felperessel, mint szakmájában elismert egyetemi oktatóval, intézeti tanácsi taggal szemben magasabb elvárhatósági mérce érvényesül, mind a munkaköréből, mind annak sajátosságából (oktató, nevelő munka) mind az őt foglalkoztató szervezet helyzetéből adódóan (Mfv.10.001/2023/4). Egyúttal azt is értékelni kellett, hogy közéleti vita esetén bizonyos fokú túlzás és durvább stílus is megengedett.

[74] A másodfokú bíróság szerint a levél erőteljes kritikát tartalmaz ugyan, de az intézet igazgatói tevékenysége folytán közszereplőnek minősülő igazgató ezeket a konkrét összefüggésben túlni köteles, az az emberi méltóságát, de a becsületét sem sértette.

[75] Helyes az az elsőfokú ítéleti megállapítás is, hogy a pozitív tesztet kell alkalmazni. A felperes levele az intézet elmúlt évekbeli működésére, az intézetigazgató vezetésére vonatkozott, ami egyértelműen közügy, különösen azt figyelembe véve, hogy az az intézetigazgató beszámolóról való szavazáshoz követlenül kapcsolódott, azt röviddel megelőzte. Ezentúl azt a felperes az intézet igazgató véleménykérő levelére küldte, függetlenül attól, hogy azt nem a megadott módon, a tanszékvezetőnek küldte összesítésre, hanem az intézeti aktív állományt és a professor emeritusokat tartalmazó levelezőlistára. Emellett kiemelten fontos körülmény, hogy a felperes intézeti tanácstagként írta a levelet, közzétéve azt, hogy intézeti tanácstagként milyen véleményt fog képviselni a szavazáson: azt nem szavazza meg és másokat is erre biztat. Az intézeti tanács hatáskörébe tartozott a

szabályzatok véleményezésén túl a beszámoló véleményezése is, és a felperes levelében is hangsúlyozta, hogy intézeti tanácstagként írja a levelet („Leszögezem, hogy amit írok, azt az Intézeti Tanács szintjéről írom”).

[76] Az SZMSZ 14.§-a szerint az intézeti tanács az intézet döntéshozó, javaslattevő, véleményezési és ellenőrzési jogkörrel felruházott vezető testülete. A 16.§ előírja, hogy az intézeti tanács ülései az intézethez tartozó oktatók, kutatók, egyéb alkalmazottak és hallgatók számára nyilvánosak. Az SZMSZ-e 37. §-a szerint az intézeti tanácsnak véleménynyilvánító jogkörei vannak az egyetemet érintő valamennyi kérdésben, márpedig az igazgató beszámolója ilyennek minősül. Ezentúl az alperes maga is állította, hogy az intézet igazgató beszámolója minden munkatárs számára nyilvános. Lényeges továbbá, hogy a beszámoló elfogadása a vezetői ellenőrzés egyik eszköze.

[77] A felperes részletesen nyilatkozott a 15/1. számú beadványban és a 22. számú jegyzőkönyvben a levél megírásával elérni kívánt céljairól, így arról, hogy befolyásolni kívánta az intézeti igazgató beszámolójának vitáját oly módon, hogy az intézeti tanács delegáltjai figyelembe vegyék a véleményeket, részletes vitát szeretett volna elérni, közügynek tartotta az intézetigazgató beszámolójának megvitatását, valamint nyomás alá akarta helyezni az intézeti tanács tagjait, hogy nyilvánosan is foglaljanak állást ezekben a kérdésekben. A felperes azt is észrevételezte, hogy ha a tanszékvezetőnek küldi meg ezt a levelet, csak őt hozta volna kellemetlen helyzetbe és fennállt annak a veszélye is, hogy elsikkad, egyes véleményeket ugyanis a vezetők nem osztották meg. Ezt az észrevételt az elsőfokú bíróság is reálisnak találta, már csak azért is, mert a tanúvallomások szerint az intézet igazgató levelében technikai kiegészítéseket kért. Az intézetigazgató tanúvallomásában elismerte, hogy a vélemények benyújtásának nem az volt a célja, hogy az igazgatói tevékenységével kapcsolatos kritikákat gyűjtse be, hanem, hogy minél pontosabb beszámoló készülhessen, és azt is, hogy a beérkezett írásbeli véleményeket egyenként nem továbbította az intézeti tanács tagoknak, azokat összefoglalóan, szóban ismertette az intézeti tanácsülésen. Azt is elismerte, hogy a mások által megfogalmazott beszámolókat ért kritikákat nem továbbította a dékán részére és ezek között voltak olyanok, amik az intézet igazgatói tevékenységet kritizálták. tanúl is elmondta tanúvallomásában, hogy az összegyűjtött véleményeket nem ismertette az intézeti tanácsülésen, azok nem is kritikák voltak, hanem kiegészítések, hiánypótlások. Az is helytálló hivatkozás, melyet alátámaszt a meghallgatott tanúk vallomása, hogy az intézeti tanácsban az idő korlátozott volt a témák megvitatására. A felperes már a 2024. február 23-i e-mailben kifogást emelt az ellen is, amilyen módon – véleménye szerint - az intézetvezető megakadályozta más személyek érdekvédelmi konzultációs és véleménynyilvánításra irányuló törekvését. A felperes tehát szélesebb körben nyilvánossá kívánta tenni kritikai véleményét és erre a levelező fórumot találta legalkalmasabbnak. Ezzel összefüggésben helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a levelezőlista használatával tudott megfelelő címzetti kört elérni annak érdekében, hogy a véleményét széles körben megismertethesse, abban ugyanis nem bízhatott, hogy az önmagában a tanszékvezetőnek küldött véleményt a nyilvánosság elé tárja.

[78] A felperes a levelet a mathstaff levelezőlistára küldte meg, mely az intézet oktatóit, kutatóit, alkalmazottait és a professor emeritusokat tartalmazta, aki szintén részt

vettek az oktatásban. Így a felperes lényegében azoknak küldte meg a véleményét, akiket az intézeti beszámoló érintett. Az intézet vezetése és működése valamennyi intézeti alkalmazottat érintett, az intézet igazgatói beszámoló valamennyiük számára nyilvános, ezért nem kifogásolható, hogy a felperes részükre is elküldte a véleményt, amelyet intézeti tanácstagként képvisel. Egy intézeti tanácsi ülésen a megbeszélés ideje korlátozott, más napirendi pontokhoz is igazodik. Mind dr. tanú3, mind tanú1 tanúvallomásukban megerősítették, hogy a mathstaff levelező listán az intézet életével kapcsolatos közéleti témák merülnek fel, olyan vezetői utasítás nem volt, hogy nem lehetne ilyeneket megtárgyalni. tanú1 beszámolt arról is, hogy a felperes levelét követően került megfogalmazásra az intézetigazgató részéről a moderátornak, hogy még egyszer ilyen levél ne kerüljön fel a listára. tanú2 a levelezőlistával kapcsolatban elmondta, hogy mindenről szabad volt itt beszélni, a beszédtema nem volt kötött. Dr. tanú4 is úgy nyilatkozott tanúvallomásában, hogy a levelezőlista széles körű tartalommal bírt és az intézetigazgató beszámolójával kapcsolatban ő maga is írt egy levelet erre a levelező listára, ennek oka pedig az volt, hogy más nyilvános fórum nem volt, ahol ő a beszámolóval kapcsolatos véleményét el tudta volna mondani.

[79] Nem értett egyet a másodfokú bíróság azzal a megállapítással, hogy a levél szélesebb körben való elküldése a felperes által megfogalmazott cél elérése érdekében eleve szükségtelen volt. A levél szélesebb körben való elküldése az intézeti nyilvánosság elérése és a vélemény részletes megvitatás érdekében született, mivel az intézeti tanácsi ülések ideje és témája is korlátozott, az egyes vélemények nem kerültek feltétlenül és teljes terjedelemben megvitatásra, az intézeti működés azonban valamennyi alkalmazottat érint. A felperes elismerte a keresetlevélben, hogy azért a teljes oktatói címzett körnek küldte meg az észrevételeit, hogy más tanszékek dolgozói és az általuk delegált tanácsstagok egymás között meg tudják vitatni a véleményt, az tehát kifejezetten a demokratikus véleménycserét, a párbeszédet célozta, egyrészt az egyéni önkifejezést, másrészt a közéleti, egyetemi közösséget érintő kérdésekben való aktív részvételt. A közlés szabadságának másik oldala a megismerés (tájékoztatás szabadsága) a felperes levele is erre irányult, ez a társadalom és az egyének joga arra, hogy tényszerűen és sokoldalúan értesüljenek az aktuális és közérdekű kérdésekről, eljussanak hozzájuk a nekik szánt információk és vélemények.

[80] Megalapozatlan az az alperesi érvelés, hogy a felperes véleménynyilvánítása csak az intézeti tanácsi ülésen, vagy az intézeti tanácsi tagok által használt levelezőfórumon lett volna megengedhető. A beszámoló nyilvánossága, a vezető tevékenységének ellenőrzése és az egyetemi működés, mint közügy miatt a közéleti véleményre az egyetemi alkalmazottakat magában foglaló levelezőlista a véleménynyilvánítás terepe lehetett, a véleménynyilvánításra pedig az alperes hivatkozásával szemben egy hierarchikus jogviszonyban is van mód és lehetőség, ha annak korlátait betartják.

[81] A vélemény valóságtartalma – a korábban kifejtettek szerint – nem vizsgálható, de a tanúk egyértelműen megerősítették, hogy a felperes véleményével egyetértettek. Dr. tanú3 tanúvallomásában elmondta, hogy a levél tartalmával egyetértett ő maga és más hozzászólók is, és tanú1 is elmondta, hogy a hozzászólók egyetértettek a felperes levelével: a TÉR rendszer visszamenőleges bevezetésével nem értettek egyet, másrészt a nyugdíjazásokkal, a szobák leadásával kapcsolatban, illetőleg azzal, hogy az intézet igazgató a dékán elvárásainak próbált megfelelni. A volt tanszékvezető elmondta, hogy a dolgozók

többségi véleménye azt volt, hogy az intézetigazgató nem állt ki a tanszék érdekeiért. tanú2 ugyancsak megerősítette az intézeti állomány negatív véleményét a TÉR rendszerrel kapcsolatban. Elmondása szerint erről mindenki rossz véleménnyel volt, a felperes levelével pedig megegyezett az állomány többségének véleménye a TÉR rendszerrel kapcsolatban. Az intézetigazgató működésével kapcsolatban sokféle vélemény alakult ki, de volt olyan vélemény is, hogy nem volt megfelelően átlátható és hogy az utasítások végrehajtását teljesítette. Maga is kifogásolta, hogy a beszámoló lényeges adatokat nem tartalmazott, szükséges lett volna benne rögzíteni, hogy amikor az intézetigazgató átvette az intézetet, hány alkalmazott volt, végül hány alkalmazott maradt. A beszámolóval kapcsolatban mások is használták elmondása szerint a levelezőlistát. Dr. tanú4 tanúvallomásában megerősítette, hogy a TÉR rendszer visszamenőleges értékelése és a publikációk értékelése negatív véleményt váltott ki az állományból. Ő maga is úgy érezte, hogy a döntések felülről érkeztek. A beszámoló pedig véleménye szerint nem az igazgatói munkáról szólt. Előadta, hogy szerinte is az intézetigazgató vezetésére jellemző volt, hogy bizonyos információkat csak bizonyos kiemelt személyekkel osztott meg és erre saját példát is mondott, a felperes levele szerinte nem tartalmazott valótlanosságokat.

[82] Megalapozatlan a felperes azon fellebbezési hivatkozása, hogy a szándékot nem lehetett volna vizsgálni, hiszen az EJEB és az Alkotmánybíróság gyakorlat szerint is feladata a bíróságnak a motiváció, illetve a jó-, vagy rosszhiszeműség értékelése, ez a pozitív teszt része. Alapos azonban a felperes azon hivatkozása, hogy tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperest kizárólag a sértettség és a bosszú vezette a levél megírásában, ezt a bizonyítás eredménye és a perbeli adatok nem támasztják alá. A felperes a 38. számú tárgyalási jegyzőkönyvben nyilatkozott a motivációjára, ezt azonban az elsőfokú bíróság nem helytállóan értékelte: a felperes elmondta, hogy az intézet igazgató nem akart újra indulni intézeti elnökként, nem pályázott, ezt ő korábban már nyilvánossá is tette. A felperes a levelével tehát nem az ő újraindulását akarta megakadályozni, hanem általában azt akarta kifejezni, hogy egy ilyen típusú vezetés újratermelődését, alakulását elkerültesse az intézet. A TÉR rendszerrel kapcsolatos véleményét is korábban közzétette. A felmentés alapjául szolgáló levéllel nem akarta az igazgató tevékenységét ellehetetleníteni, ezért nem született meg tőle korábban ilyen jellegű nagy nyilvánosságú levél, de amikor a tevékenysége befejeződött, akkor megvonta a felperes a mérleget és ő így látta annak eredményét. A felperes véleménye összefoglalóan az volt, hogy az intézet igazgató nem az intézet igényeihez volt lojális, nem állt ki az intézet érdekeiért. Elismerte a 13. számú jegyzőkönyvben, hogy vele szemben sem járt el korrekten és ezt is kifogásolta a levélben. A másodfokú bíróság véleménye szerint mindezekből nem lehet sértettségre és bosszúra következtetni. A másodfokú bíróság nem értett egyet azzal, hogy bosszúvágy és megtorlási szándék vezérelte volna a felperest a levél megírásakor, még ha személyes érintettsége is megállapítható a TÉR rendszerrel kapcsolatban. A felperes fent előadott szándékait maga a levél is megerősítette, abban ugyanis szerepel: „Amit írok, az a jelen és múlt határán van, de még egyelőre a jelen”. [...] Önmagában abból, hogy a vezető nem indult újra, nem következik az, hogy a felperest sértettség és bosszú vezérelte volna, hiszen a beszámoló elfogadásának akkor is van jelentősége és tétje, hogy ha a vezető nem pályázik újra, az nem tekinthető pusztán formalitásnak. A dékán tanúvallomásában elmondta, hogy a beszámoló elfogadásának egyébként az a jelentősége, hogy az a feltétele annak, hogy az igazgatói pályázatot nyújthasson be valaki. Más esetben volt már egyébként példa arra, hogy ezt a beszámolót nem fogadták el. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy a beszámoló nem csupán e miatt jelentős, hanem az az intézetigazgató tevékenységének ellenőrzésére szolgál. A felperes levele egyébként egy helyen említi az alkalmatlanságot („legyen minél több alkalmatlan”), de a

levél ennél sokkal több – a felperes véleménye szerinti – működési problémát tartalmaz tágabb kontextusban, vagyis az nem a vezető személyére koncentrál, hanem az állítólagos vezetési hibákra. Ez is cáfolja a rosszhiszemű felperesi szándékot. Az pedig, hogy a felperes korábban nem használta a levelezőlistát véleményformálásra, ugyancsak nem igazolja a sértettséget és a bosszút, inkább azt, hogy az intézetigazgató beszámolójáról való szavazást a felperes nagyon lényeges kérdésnek találta. Emellett az egyértelműen igazolt, hogy a felperes több alkalommal is felszólalt intézeti kérdésekben e-mailben és az intézeti tanácsi ülésen. A levél megszövegezésében valóban érzékelhető érzelmileg felfokozott állapot, de az nem a bosszú, hanem inkább az elkeseredettség a felperes véleménye szerint nem megfelelő intézeti működés miatt, mely gúnyos megjegyzésekben nyilvánul meg.

[83] A felperes tehát intézeti tanácstagként fejtette ki véleményét egy olyan, intézeti működést érintő alapvető kérdésben, amiben megkérdezték és amely az egyetem működésére, az addigi intézet igazgató minden alkalmazott számára nyilvános beszámolójára vonatkozott, az intézeti beszámolóról való szavazást megelőzően. Mindez igazolja a véleménynyilvánítás közéleti tartalmát. A közügyekkel összefüggésben kifejtett vélemények fokozott védettsége nem korlátozódik csupán a szűken vett politikai vitákra és a politikusokra, a pártpolitikai vitákon túl a közösséget érintő egyéb kérdések megvitatásának szabadságát is különös erővel védi a véleménynyilvánítás, az intézeti működés pedig ilyen. A felperes többször hangsúlyozta, hogy a közösségen át igyekezett az intézeti szavazást befolyásolni, ez a demokratikus véleménycsere körébe tartozik. Az intézetigazgató beszámolója közösségi ügynek és közösséget érintő kérdésnek tekintendő, ennek megvitatása legitim cél.

[84] A felperesi véleménynyilvánítás az alkotmányos alapjog munkajogi korlátait a konkrét esetben nem haladta meg, az Mt. 8.§ (3) bekezdésébe sem ütközött, kárt sem okozott. Az alperes közéleti véleménnyel kapcsolatos korlátozást a felperessel az Mt. 8. § (2) bekezdés és 9. § (2) bekezdés szerint eljárva nem közölt és nem is közölhetett, hiszen az intézet igazgató beszámolója vonatkozásában ez fel sem merülhet, a beszámoló elfogadása a vezetői ellenőrzés egyik eszköze. A munkáltató jóhírneve, jogos gazdasági és szervezeti érdekei nem sérültek, éppen ellenkezőleg, a munkáltató jogos gazdasági és szervezeti érdekét az sértené, ha a beszámolót nem a jobb működést célzó vélemények cseréjét követően szavaznák meg. A perben nem a munkáltató tekintélye csorbult, hanem az intézetigazgató tevékenységéről, működéséről adott elő a felperes éles kritikát. Ez lehet bántó, sértő, néhol támadó is, de ez közéleti vitában megengedett, ezt az intézetigazgatónak el kell tudnia viselni, mert önként vállalt tisztsége folytán a beszámoló elfogadásával összefüggésben közéleti szereplő, a vélemény személyiségi jogait nem sértette. A mathstaff. levelező lista pedig nem volt indokolatlan és szükségtelen fórum, a tanúk elmondták, hogy a levelezőlistát bármilyen intézeti téma megvitatására alkalmazták, arra nézve nem volt korlát a perbeli időszakban, a beszámoló és így az arról folyó vita is nyilvános volt az alkalmazottak körében. A felperes a véleménynyilvánítási jog korlátait nem lépte túl.

[85] Értékelni kellett azt is, hogy az alperes felmentéssel megszüntette a munkaviszonyt, ami az azonnali hatályú felmondást megelőzően a leg súlyosabb szankció. Ahogy az EJEB rámutatott, a véleménynyilvánítás szabadságába való beavatkozásnak dermesztő hatása lehet a szóban forgó jog gyakorlására, így a szakmai jellegű véleménynyilvánításokra és párbeszédre, az álláspontok ütköztetésére. A dermesztő hatást

alátámasztja az intézet oktatóinak levele: e szerint „függetlenül attól egyetértünk-e a felperes által megfogalmazottakkal, illetve a közlésének hangnemével, úgy gondoljuk, hogy káros a kar közösségét romboló üzenettel bír az, ha emiatt történt a rendkívüli felmentés”.

[86] A levél erőteljes negatív kritikát tartalmazott, és kétségtelen, hogy a stílusa is bántó volt, de az emberi méltóságot nem sértette, trágár kifejezéseket nem tartalmazott, nem volt becsületsértő. A másodfokú bíróság szerint – figyelemmel a felperes intézeti tanácsi tagságával összefüggésben tett véleménynyilvánítására – megfelelően alkalmazni kell az arra vonatkozó bírói gyakorlatot, mely szerint a munkáltató és munkavállalói érdekképviselő viszonyában a kedvezőtlen véleménynyilvánítás, értékítélet önmagában akkor sem alapoz meg személyiségvédelmet, ha az túlzó, vagy felfokozott érzelmeket tükröz (PJD2018. 5. I.). A másodfokú bíróság szerint az élesebb hangú, erőteljesebb eszközökkel élő, akár támadó kritika is megengedett közéleti vitában, különösen, ha a vezető tevékenységével kapcsolatos intézeti beszámoló elfogadása vagy elutasítása, azaz vezetői tevékenységének ellenőrzése kapcsán merül fel. A vezetőnek ezt az élesebb hangú kritikát is tűrnie kell közéleti kérdésekben, amennyiben az az emberi méltóságot és a személyiségi jogokat nem sérti.

[87] Az alperes az emberi alkalmatlanságot – mint a felmondás másik indokát – ugyancsak nem bizonyította, azt az egyszeri véleménynyilvánítás nem valósítja meg. Arra nézve, hogy ezen eseten kívül bármikor a felperes nem lett volna hajlandó vagy képes együttműködni munkatársaival, akár feletteseivel, semmilyen adat nem támasztja alá és ilyenre az alperes maga sem hivatkozott. Helytállóan érvelt a felperes azzal, hogy egyetlen kollégájával sem volt konfliktusa, és nem tanúsított összeférhetetlen magatartást sem, pusztán az intézetvezető tevékenysége ellen szólalt fel nyilvánosan. A bírói gyakorlat szerint a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik (BH2006.201) ugyanakkor a kritika, a szakmai vita a véleménynyilvánítás körében bírálható el. A magyar (BH1994.300, Mfv.I.10.061/2017/4., FIT Mf.31.253/2020/5.) és a nemzetközi bírósági gyakorlat egységes abban, hogy a munkavállaló felettese és munkatársai intézkedéseit az arra szükséges körben jogosult bírálni, ha a kritika a munkavégzéshez kapcsolódik, az a munkaviszonnyal összefügg és annak motivációja a munkavállalók jogainak védelme, illetve a hatékonyabb, jobb működés biztosítása, továbbá az trágár, becsületsértő, emberi méltóságot sértő kifejezéseket nem tartalmaz. A felperes kommunikációja a fenti feltételeknek megfelelt.

[88] A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a bizalomvesztés csak objektív indokokon alapulhat, a felperes felettesének objektív tényadatokkal nem igazolt szubjektív érzete a bizalomvesztés megállapításához nem elegendő (Mfv.I.10.462/2018/4., Mf.II.10.241/2015/6).

[89] A másodfokú bíróság szerint nem sérti az Mt. 8. § (3) bekezdésében foglaltakat az intézet igazgató tevékenységének bírálata az intézeti beszámoló elfogadásával összefüggésben, ha az a szükséges nyilvánosság körében történt, annak tárgya a működéssel összefüggő kérdések és a véleménynyilvánítás kifejezőmódjában nem trágár, becsületsértő

vagy emberi méltóságot sértő. A közéleti kérdést tárgyaló vélemény korlátozásának, valamint annak megítéléséhez, hogy vajon a munkáltatói szankció természete és súlya arányban áll-e a korlátozással elérni kívánt céllal, vizsgálni kell vajon „nyomós társadalmi érdek” igazolja-e a korlátozást (Sunday Times & Egyesült Királyság, Rubins & Lettország). Helyesen utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a bírói gyakorlat (Mfv.I.11.059/2010/8.) és az EJEK gyakorlata szerint közérdekű kérdésekben folytatott szakmai vita terén a korlátozásoknak kevés tere van, az erőteljesebb, durvább kritika is megengedett. A perbeli esetben nyomós társadalmi érdek a demokratikus egyetemi működés és a vezetők tevékenységének ellenőrzése.

[90] Miután a felmentés indokai valótlanok, az első felmentési indokot, a szakmai alkalmatlanságot az alperes nem is próbálta meg bizonyítani, a második felmentési indok pedig egyszeri, megengedhető véleménynyilvánítás volt, mely nem valósított meg „emberi alkalmatlanságot”, az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

Joggal való visszaélés

[91] A felperes munkaviszony helyreállítására vonatkozó elsődleges kereseti kérelme miatt a másodfokú bíróság a jogellenességen túl vizsgálta a joggal való visszaélését is, melyre nézve a feleknek a 7. számú végzésben anyagi pervezetést adott, a felperes a tárgyaláson ennek megfelelően kérte az eljárás lefolytatását. A másodfokú bíróság szerint az Mt. 7.§-ának és 83.§-ának 2013. évi CCLII. törvénnyel megvalósult módosítása folytán már nem tartható fenn az a bírói gyakorlat és az arra vonatkozó döntések, hogy valamely joggyakorlás nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző. A másodfokú bíróság szerint megfelelően alkalmazni kell az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban kialakult bírói gyakorlatot, mely szerint a felmondás (azonnali hatályú felmondás) jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges a felmondás (azonnali hatályú felmondás) indokolása jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt érvényesít a munkavállaló (4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 5. pont). A felmondási indok jogellenességén túl a joggal való visszaéléshez 2014. március 15-től külön jogkövetkezményt fűz a jogalkotó, a munkaviszony helyreállítását, a perbeli esetben a felperes elsődleges kérelme erre irányult. Így a jogellenességen túl a felperesnek jogi érdeke fűződött a joggal való visszaélés vizsgálatához is, a perbeli esetben pedig a két kérdés azért is összefonódott, mert a felmondás indoka is rögzítette, hogy a felperes véleménynyilvánítást tartalmazó levele miatt került megszüntetésre a munkaviszonya.

[92] Az Mt. 7.§ (1) bekezdése arról rendelkezik, hogy tilos a joggal való visszaélés. A törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet.

[93] A Kúria joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlatáról hozott összefoglaló véleménye szerint a joggal való visszaélés kapcsán többlettényállási elemként kell, hogy megjelenjen pl. a bosszúállási szándék, a véleménynyilvánítás elfojtása. Az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 4. pontja azt tartalmazza, hogy a joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik, ha a megjelölt hátrány a munkajog viszony hierarchikus jellegéből fakad. Az indokolás szerint ilyenkor a hátrány valójában valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, pl. a munkáltató munkavállalóval való véleménykülönbségén, konfliktuson alapul.

[94] Az elsőfokú bíróság azt helyesen állapította meg, hogy a TÉR rendszerrel kapcsolatos kifogások és a felmentés között nem állapítható meg az ok-okozati összefüggés. Helytállóan érvelt egyrészt azzal az ítélet indokolása, hogy időben távolabb esett a kritika és a felmentés, ezen túl azzal is, hogy mások is megfogalmaztak kritikákat, és ez nem járt jogkövetkezéssel. A felperes csak állította, hogy az egyedi teljesítménykövetelményekről szóló utasításban szándékosan olyan rövid időszakot határozott meg az alperes, amely alatt az egyébként magas elvárások nem vagy lényegesen nehezebben teljesíthetők, ugyanis az egyedi utasításban több helyen is szerepel, hogy értékelési körébe vonta, hogy az időbeni meghatározásra tekintettel mi az, ami elvárható.

[95] Nem lehet azonban eltekinteni attól, hogy a felperes nem csak e körben hivatkozott joggal való visszaélésre, hanem a tekintetben is, hogy annak az intézkedésnek a valódi indoka az volt, hogy a felperes erőteljesen gyakorolta a véleménynyilvánítás szabadságát, melynek során negatív kritikát fogalmazott meg az intézetvezető tevékenységével szemben, illetőleg kifejezetten javasolta a beszámoló véleményezése során, hogy az intézeti tanács több tagja se fogadja el az intézetvezetői beszámolót. Ezekre a kérdésekre az elsőfokú ítélet indokolása nem tér ki.

[96] Az intézetigazgató tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes levelét ő továbbította a dékának, és kérdezte meg tőle, hogy mit lehet tenni ebben a helyzetben, valamint a dékán megkérdezte a véleményét, hogy egyetért-e a jogviszony megszüntető döntéssel. Dr. tanú4 tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes munkaviszony megszüntetését az intézetigazgató személyes bosszújaként értékelték arra is figyelemmel, hogy az intézetigazgató egyben dékánhelyettes is volt, így a dékánon keresztül ezt a fajta jogkövetkezést a felperessel szemben tudta gyakorolni. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére a felmentés indokolása szerint is azon okból került sor, mert az intézetigazgatói beszámolót és az intézetigazgató működését támadta és erőteljes negatív kritikával illette, valamint kezdeményezte, hogy ne szavazzák meg a beszámolót. A felperes véleménynyilvánítása azonban – a korábban kifejtettek szerint – a közügyekben irányadó megengedett mértéket nem lépte túl.

[97] Helytállóan hivatkozott a felperes keresetlevelében a bírói gyakorlatra, mely szerint rendeltetésszerűen a munkáltatói felmondás, ha az vélt sérelem megtorlását célozza (BH2001.38) vagy korábbi bírálatot gyakorló munkavállalóval szemben kerül közlésre

(MBI/7). Ez a perbeli esetben egyértelműen megállapítható, miután az alperes a felperes megengedhető véleménynyilvánítása miatt szüntette meg a munkaviszonyát, ami joggal való visszaélést valósított meg.

[98] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[99] A pernyertes felperes első- és másodfokú perköltségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján az alperes köteles megfizetni. Az elsőfokú perköltség összege a felperes felszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-án alapul. A másodfokú perköltség összege a 17/2024. IM rendelet 2.§-án alapul.

[100] A le nem rótt fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdésén alapul. Az alperes személyes illetékmentes az Itv. 5. § (1) bekezdése alapján ezért azt az első- és a másodfokú fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján helyette a Magyar Állam viseli.

[101] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2025. szeptember 23.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró