



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.243/2021/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Tunyoghy Szabolcs (Cím9) egyéni ügyvéd által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, a Domokos Ügyvédi Iroda (cím7, eljáró ügyvéd: dr. Domokos Katalin) által képviselt **Alperes1** (cím3.) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.129/2020/36. számú ítélete ellen, az alperes 37. számú, a felperes 38. számú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyja, a perköltség vonatkozásában megváltoztatja. Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 341.000 (háromszáznegyvenegyezer) + Áfa elsőfokú perköltséget.

Kötelezi a másodfokú bíróság az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 25.000 (huszonötezer) + Áfa másodfokú perköltséget, az államnak – külön felhívásra – 240.000 (kettőszáz-negyvenezer) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2012. március 9-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel üzletvezető munkakörben, munkavégzési helye az alperes pécsi üzletében volt. A felperes havi munkabére 300.000 forintban került megállapításra. A felek között leltárfelelősségi megállapodás megkötésére nem került sor.

[2] A munkáltató 2019. február 28-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest azon okból, hogy az üzlet gazdaságos működtetésére vonatkozó felelősségét és az ehhez szorosan kapcsolódó leltárfelelősséget súlyosan megszegte, mivel a pécsi üzlet egy olyan mértékű leltárhiánnyal küzd, amely egyrészt a shop üzletág sikerességét veszélyeztető tény, másfelől azt bizonyítja, hogy felperes az üzletvezetői munkáját szándékos vagy hanyag magatartásból adódóan súlyos gondatlansággal végezte. Megállapításra került, hogy a felperes 1.450.000 forint összegben felhalmozott és keletkezett/keletkeztetett leltárhiányt évek óta nem tüntette fel a leltáreredményekben, valótlan adatokat közölt, mellyel megtevesztette mindenkori feletteseit, illetve a fenti leltárhiány okát nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani, ezzel a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét megszegte.

[3] A felperes kolléganője, tanú2 2019. április 2-án kivett 21.500 forint készpénzt a kasszából annak érdekében, hogy a felperes lányának a pécsi üzlet címére kiszállított magánjellegű küldeményét ki tudja fizetni. tanú2 aznap értesítette a felperest a történetekről, aki azonban nem pótolta haladéktalanul a hiányzó összeget, ezt másnap kívánta megtenni. Következő reggel 08.00 órakor – mielőtt felperes visszafizette volna a kivett összeget – a pénzügyes munkavállaló az általa végzett véletlenszerű ellenőrzés során észlelte a hiányt.

[4] A felperes közvetlen felettese, felettes neve 2019. április 30-án a felperesnek címzett e-mail üzenetben – többek között – arról tájékoztatta a felperest, hogy „április elején a pénztár ellenőrzésekor tízezer forintos nagyságrendben hiányzott készpénz a kasszából, amit saját bevallásod szerint is magáncélra használtál fel.”

[5] Az alperes egy értékhátáros, szűrőpróbaszerű ellenőrzést tartott a pécsi üzletben 2019. május 9-én, amelyen felperes, tanú2, kollega és további három munkavállaló (kollega1, kollega2 és kollega3) vett részt. Az ellenőrzés során az üzlet készletén található 3000 termék közül az 1000 legértékesebb termék darabszámát nézték át.

[6] kollega4 értékesítési munkatárs egy 2019. május 13-án kelt – a felperesnek és más munkavállalóknak címzett – e-mailben a felperes és közte kialakult részben szakmai, részben személyes konfliktus miatt az alábbi bejelentést tette a felperes vonatkozásában: „Te az utóbbi időben házárdjátékot játszottál a alperes1 vagyonával, készleteivel. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a hűtlen kezelés és sikkasztás is akár megállhatná a helyét.”

[7] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2019. május 16-án kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az indokolás szerint a pécsi üzletben ismételtelen olyan mértékű leltárhiány keletkezett, amely sok szempontból aggályos. Egyfelől a shop üzletág sikerességét veszélyeztető tény, másfelől azt bizonyítja, hogy üzletvezetői munkáját a felperes szándékos vagy hanyag magatartásból adódóan súlyos gondatlanság mellett végezte. A 2019. május 9-én megtartott leltárellenőrzés során megállapításra került, hogy az év első négy hónapja alatt

436.855 forint összegben felhalmozott és keletkezett/keletkeztetett leltárhiányt, amelynek okát nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani. Ez a hiány a 2019-es év egészére kalkulált összegnek felel meg, ami azt vetíti előre, hogy a 2018-as éves leltárhoz hasonlóan ismételten jelentős hiány alakulhat ki az év végére. Az eset súlyosságát jelzi, hogy felperes a 2019. február 28-ai – hasonló okból adott – írásbeli figyelmeztetés ellenére ismételten, bizonyítható módon, hitelt érdemlő magyarázat nélkül újfent hanyagul kezelte a rá bízott raktárkészletet, amellyel a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit súlyosan és jelentős mértékben megszegte.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[8] A felperes a keresetében 2019. szeptember 1. – 2020. április 30. napja közötti időszakra 2.400.000 forint elmaradt jövedelemből eredő kártérítés, valamint 2.400.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása valótlan és okszerűtlen, illetve nem állnak fenn a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78.§ (1) bekezdésében foglalt feltételek. Álláspontja szerint a munkáltató leltárhiányra hivatkozással nem szüntethette volna meg a munkaviszonyát azonnali hatállyal, mivel a leltárfelelősségnek az Mt.182-185.§-aiban foglalt feltételei nem álltak fenn, leltárfelelősségi megállapodás nem jött létre közte és az alperes között. Vitatta mind a 2019. február 28-ai írásbeli figyelmeztetésben, mind a 2019. május 9-ei leltárellenőrzés során az alperes által megállapított leltárhiány összegeit. Előadta, hogy az alperes a 2019. május 9-ei szűrőpróbaszerű leltárellenőrzés eredményét nem közölte, és azt nem is igazolta. Sérelmezte a leltár lefolytatásának rendjét is, tekintettel arra, hogy az az üzlet nyitvatartási idejében zajlott, nem volt teljeskörű, csak bizonyos termékekre vonatkozott.

[9] Előadta, hogy a 2019. február 28-i írásbeli figyelmeztetésben foglaltakkal nem értett egyet, azonban jogorvoslati kioktatás hiányában nem volt tisztában azzal, hogy a munkáltató intézkedését megtámadhatta volna bíróság előtt. Arra is hivatkozott, hogy a munkáltató nem tartotta be a fokozatosság elvét és a vele szemben alkalmazott munkáltatói szankció aránytalanul súlyos volt.

[10] A sérelemdíj iránti igényét arra alapította, hogy az alperes nem folytatott le belső ellenőrzést, nem tisztázta, hogy ténylegesen ki a felelős a leltárhiányért, így megsértette a felperes jóhírnévhez fűződő személyiségi jogát. Arra is hivatkozott, hogy a 2019. májusban kollega4 üzletkötő az általa írt, és a felperes feletteseinek indokolatlanul megküldött e-mailben bűncselekmény elkövetésével vádolta, így a személyes jellegű vitájukról olyan személyek is tudomást szereztek, akiknek semmi közük nem volt az üggyhez. Előadta, hogy a munkaviszonya megszüntetése utáni álláskeresése alkalmával az állásinterjú során a munkáltató képviselője rákérdezett a felperes esetleges érintettségére egy sikkasztási ügyben, amely információ feltételezhetően az alperestől származott. Előadása szerint valótlanul tartalmazza felettes neve 2019. április 30-ai e-mail üzenete, hogy a felperes magáncélra használt volna fel 10.000 forint nagyságrendű készpénzt, amely egyben felperes jóhírnévhez fűződő személyiségi jogát is sérti.

[11] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás valós és okszerű volt. A felperes magatartásának súlyosságát igazolja, hogy nemcsak a felmondásban hivatkozott időpontban, de azt megelőzően is több esetben részesült írásbeli figyelmeztetésben. Hangsúlyozta, hogy a munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert felperes üzletvezetőként a munkaköri leírásában is megfogalmazott kötelezettségeket – kiemelten a vállalat tulajdonának védelmével kapcsolatos előírások maradéktalan betartását – hanyag magatartásából adódóan súlyos gondatlansággal megszegte. A felmondás a leltárhiányt a felperesi magatartás következményeként tartalmazza, ezért nem releváns a leltárfelelősségi megállapodás hiánya, azaz nem a leltárhiány miatt szüntette meg a munkaviszonyt, az csak a felmondást megalapozó munkavállalói magatartás következménye volt. Hivatkozása szerint ez a nagymértékű hiány súlyosan gondatlan üzletvezetői magatartást igazol. A felperes a leltárhiány csökkentése érdekében nagy értékű termékek elvitelét írta olyan üzletkötők nevéhez, akik az árut nem is vitték ki az üzletből.

[12] Az alperes érvelése szerint nem vonható felelősségre kollega4 állításaiért, mivel őt magánszemélyként terheli a felelősség.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[13] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes szabályellenesen - az engedélyezettnél nagyobb mennyiségben is - adott ki bemutatóra szóló termékeket az üzletkötők részére és az elvárásokkal szemben az SAP rendszer helyett, egy külön „kockás füzetben” tartotta nyilván. A felperes részéről tehát valóban megvalósult a raktárkészletet is befolyásolható szabályellenes magatartás, kötelezettségszegés, azonban azt az alperes nem bizonyította, hogy egyrészt a felperes kötelezettségszegő magatartásával összefüggésben keletkezett az év első négy hónapjában 436.855 forint leltárhiány. Másrészt a bíróság a leltárhiány összegét sem látta bizonyítottnak. A leltárhiány összegére vonatkozó okirati bizonyítékokat (leltárívek, eltérési lista, a leltározás eredményét megállapító jegyzőkönyv, SAP rendszer kivonata) az alperes nem csatolt, holott ezeknek a dokumentumoknak nyilván a rendelkezésére kellett állnia. A leltárhiány összegéről kizárólag a tanúk nyilatkoztak, azt a munkáltató okirati bizonyítékkal nem támasztotta alá. A 2019. május 9-ei leltározásban résztvevő tanú4 és kollega3 is egyezően adta elő, hogy a leltározás végén eltérési listát ők nem készítettek, a leltározás eredményéről hivatalos tudomásuk nem volt.

[14] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az alperes nem jelölte meg azt sem, hogy a leltárhiány pontosan mely termékek hiányából adódott. Helytállóan hivatkozott az alperes arra, hogy az üzletvezető felelősséggel tartozik az általa vezetett üzlet gazdaságos működéséért, de az alperes sem a leltárhiány konkrét összegét, annak elemeit nem bizonyította, illetve, hogy ez okozati összefüggésbe hozható a felperes magatartásával. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes azon hivatkozása, hogy a felperes hanyagul

végezte a munkáját, szakmailag alkalmatlan volt, a munkavállaló magatartásával összefüggő rendes felmondási oknak tekintendő.

[15] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás indokai részben valótlanok, részben nem álltak fenn az Mt. 78.§ (1) bekezdésében foglalt törvényi tényállási elemek, így a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt.

[16] A sérelemdíj kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy kollega⁴ által küldött e-mailban anélkül minősítette felperes magatartását bűncselekménynek, hogy azt jogerős bírói ítélet megállapította volna, így annak tartalma valótlan és nyilvánvalóan alkalmas a felperes becsülethez és jóhírnévhez fűződő személyiségi joga megsértésére. Tekintettel arra, hogy az alperesi munkáltató ellenőrzési körébe tartozik az egyes munkavállalók magatartása, az alperes felel a munkavállaló által a felperesnek okozott személyiségi jogsérelemért.

[17] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy az alperes nem folytatott le belső ellenőrzést, nem alapozza meg a jóhírnév megsértésének követelményét, hanem az a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében értékelendő.

[18] Nem adott alapot a sérelemdíj megfizetésére felettes neve 2019. április 30-ai keltezésű e-mail üzenetének tartalma sem, mivel egyrészt az abban foglaltak tanú² és a felperes nyilatkozataiból megállapíthatóan megfeleltek a valóságnak, illetve az e-mail kizárólag felperes részére került megküldésre. A felperes továbbá nem bizonyította, hogy a vele kapcsolatban kialakult, jóhírnevet sértő, egy esetleges sikkasztás elkövetésével kapcsolatos szóbeszéd az alperes magatartásával összefüggésben, tőle kiindulva terjedt volna el más munkáltatók körében.

Fellebbezések és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen mind a felperes, mind az alperes fellebbezést nyújtott be.

[20] A felperes a fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatását és az alperes kötelezését 2.400.000 forint sérelemdíj, 721.070 forint elsőfokú perköltség, illetve másodfokú perköltség megfizetésére.

[21] A felperes hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet meghozatala során tanú⁵ és felettes neve állítását nem vette kellőképpen figyelembe. Álláspontja szerint a

sérelemdíj körében az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt a tényt, hogy a belső ellenőrzés hiánya a munkaviszony jogellenes megszüntetése körének értékelésébe tartozik. Hivatkozott arra, hogy a jóhírnevét sértő információk az alperes részére felróható okból kiszivárogtak és konkurens cégek is tudomást szereztek arról, amely miatt nem tudott elhelyezkedni ebben a szférában. Álláspontja szerint egy esetleges belső ellenőrzés esetén lehetősége lett volna cáfolnia kollega4 által leírtakat. A belső ellenőrzés eredményét ugyanis az állásinterjú során fel tudta volna mutatni. Továbbra is hivatkozott arra, hogy kollega4 az általa írt e-mailben anélkül minősítette magatartását bűncselekménynek, hogy azt jogerős bírósági ítélet megállapította volna, így alkalmas volt a becsülethez és a jóhírnévhez fűződő személyiségi joga megsértésére. kollega4, valamint az alperes magatartása miatt a felperes a mai napig nem tudott ebben a szférában elhelyezkedni és kénytelen volt alacsonyabb állást elvállalni.

[22] A felperes előadta, hogy a perköltség vonatkozásában az elsőfokú bíróság az ítéletben tévesen jelölt meg 280.000 forintot. Álláspontja szerint a jogi képviselő igénybevitelével összefüggésben felmerült 698.500 forint perköltsége, ami 38 %-os pervesztesség figyelembevételével 433.070 forintnak felel meg. Figyelembevételével az elsőfokú bíróság által megítélt 280.000 forintot is, így összesen 721.070 forint elsőfokú perköltség illeti meg.

[23] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Másodlagosan a megállapított sérelemdíj mértékének csökkentését, melynek összegét 300.000 forintban kérte megállapítani.

[24] A munkaviszony jogellenes megszüntetése körében az alperes előadta, hogy a leltárhiány és a munkavállalói magatartás közötti ok-okozati kapcsolat fennáll, mivel a felperesnek, mint üzletvezetőnek volt a munkaköri kötelezettsége az árukészlet megóvása. Az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság az ítélethozatalkor nem vette figyelembe a felmondás indokolásának további elemeit, miszerint a 2019. február 28-án, a 2018-as év 1.450.000 forint összegű leltárhiánya miatt a felperes írásbeli figyelmeztetésben részesült. Az alperes okirati bizonyítékkal is alátámasztotta, miszerint a felperes több ízben hanyagul és gondatlanul végezte a munkáját, nem tartotta be a pénzügyi szabályzatot, a szabadság kivételével kapcsolatos előírást, a törzsvásárlói szabályzatot, valamint a vásárlók pontgyűjtési szabályzatát, továbbá nem alkalmazta szabályszerűen az SAP rendszert.

[25] Előadta, hogy súlyosbította a felperes magatartását, hogy a 2018-as évvégi leltárral kapcsolatban az előző évekből származó hiányok alapján un. görgetett hiányról volt szó, azaz a felperes nem a valóságnak megfelelő adatokat tüntetett fel. A tanúvallomások megcáfolták azon felperesi előadást, miszerint a SAP rendszer alkalmazása helyett, kockás füzetben kellett nyilvántartani az árukészlet egy részét, mely egyértelműen okozhatta a leltárhiányt. A felperes az üzletkötők nevére kiírt kockás füzetbe olyan termékeket, amelyekről az üzletkötők írásban is nyilatkoztak, hogy nem vitték el az üzletből, de leltározás során nem volt fellelhető.

[26] Előadta, hogy kollega tanú alátámasztotta azon alperesi állítást, miszerint a nevezett üzletkötők az e-maileket megelőzően már szóban is jelezték, hogy nevükre kiírt, mintegy 220.000 forint értékű árut nem vittek el. tanú2 pedig előadta, hogy a leltározás eredményét rögzítették az SAP rendszerben, melynek értéke 1,4 – 1,5 millió forint volt. A felperes tehát több ízben valótlan adatokat közölt a munkavállalóval, megtévesztette a mindenkori feletteseit, nem tartotta be az alapvető munkavégzési szabályokat. A károkozás pedig indokolatlanul kirívó nagyságrendű volt.

[27] Az alperes hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.178/2015. számú eseti döntésére, mely szerint leltárhányon kívül a felmondás ugyan leltárhányhoz vezető, ahhoz kapcsolódó, de külön is értékelendő indokot tartalmaz (pl. hanyag munkavégzés), a perben vizsgálni és értékelni kell.

[28] Az alperes a sérelemdíj kapcsán előadta, hogy kollega4 még ha az alperes munkavállalója is, de saját maga, mint magánszemély felel becsületsértő megnyilvánulásaiért, mivel azt nem a cég nevében, és nem is nyilvános fórumon tette. Továbbá kollega4 a saját maga által megtapasztalt esetekből kiindulva az e-mailben nem tényállítást, hanem véleménynyilvánítást közölt. A munkáltató e-mailrendszere zárt, csak azok olvassák, akik a címzettek – jelen esetben 4 fő – tehát nem nyilvános. Hivatkozott arra, hogy az Mt. 166.§ (2) bekezdésének szabályai szerint kimentheti azzal, ha a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa. A fentiek alapján kijelenthető, hogy az alperesi munkáltatónak nem kell felelnie kollega4 nyilatkozatáért.

[29] Az alperes, abban az esetben, ha a sérelemdíj vonatkozásában megalapozottnak találná a másodfokú bíróság is a jogalapot, annak összegszerűségét 300.000 forintban kérte megállapítani.

Fellebbezési ellenkérelem

[30] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az általa nem támadott ítéleti rendelkezések vonatkozásában kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását. E körben fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett tényállításait.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[31] A felperes fellebbezése a perköltség vonatkozásában részben alapos, az alperes fellebbezése nem alapos.

[32] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg. A másodfokú bíróság az érdemi döntéssel is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján a per fő tárgya tekintetében helybenhagyta, az elsőfokú perköltség vonatkozásában részben megváltoztatta.

[33] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősül a 371.§ (1) bekezdés a), d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

[34] Az Mt. 64.§ (1) bekezdés c) pontja szerint a munkaviszony megszüntethető azonnali hatályú felmondással. A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[35] Az Mt. 78.§ (1) bekezdése alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[36] A munkáltató által kiadott azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes a munkáját szándékos vagy hanyag magatartásból adódóan súlyos gondatlanság mellett végezte, emiatt az év első négy hónapja alatt 436.855 forint összegben felhalmozott és keletkezett leltárhiány. A felperes hiteltérdemlő magyarázat nélkül, hanyagul kezelte a raktárkészletet, amely a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettség súlyos és jelentős mértékben történő megszegésének minősül.

[37] Az Mt. 182.§ (2) bekezdése kimondja, hogy a leltárhiányért való felelősség feltétele a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése, a leltári készlet szabályszerű átadása, átvétele, a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

[38] A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy a munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy a felperes részére a munkaviszony kezdetén a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele megtörtént. A munkáltató nem csatolt be az elsőfokú eljárás során az irányadó jogszabályi rendelkezések szerinti leltározási rendet. Ezen körülményeket a jelen per elbírálása kapcsán értékelni kellett, bár a felek között nem volt leltárfelelősségi megállapodás. A munkáltató azonban az azonnali hatályú felmondásban mégis az általa hivatkozott leltárhiány vonatkozásában értékelte a felperes magatartását.

[39] A meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapítható volt, hogy a leltározás lebonyolításakor a felperesen kívül további 4 munkavállaló vett részt. kollega üzletvezető vezette a leltározást, amely alapján kinyomtattak egy leltári ívet és úgy történt a leltározás, hogy szétosztották a leltári ívet, egy személy nézte az ívet, a másik pedig diktálta a felvett termékeket. A tanúk vallomása alapján egyértelműen megállapítható volt az is, hogy az üzletben a felperes és a másik eladó nem vett teljeskörűen részt a leltározásban, mert nyitva volt az üzlet és kiszolgálták a vevőket. A tanúk azt is ezzel egyezően adták elő, hogy nem valamennyi terméket vették leltárban, hanem kizárólag a legértékesebb termékekből állították össze a leltárt. A leltárívet a felperes és munkatársa is aláírta, azonban azt követően még az eredményen módosítottak. Maga felettes neve 2 – a felperes felettese – úgy nyilatkozott, hogy a továbbiakban még találtak termékeket és ezzel módosították az eredményt. Az így elkészült leltárív alapján állapították meg a hiányt és azt egy táblázatban rögzítették a munkáltató számítógépén.

[40] A felperes miután megtudta az eredményt, kérte belső vizsgálat lefolytatását, amely nem történt meg.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató által vezetett leltározás nem felelt meg az irányadó jogszabály előírásainak. A munkáltató nem bizonyította, hogy a felperes részére a leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele megtörtént. A munkáltató nem csatolt be leltározási rendet, valamint nem a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel készült. További hiányossága az eljárásnak, hogy leltárfelvételi jegyzőkönyv nem készült, illetve a munkáltató nem csatolta a leltárfelvételi íveket. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a per során becsatolt munkáltatói táblázat nem minősül olyan bizonyítéknak, amely megalapozza a munkáltatónak az azonnali hatályú felmondásban rögzített összecszerűséget. A fentiekén túl a perben meghallgatott tanúk egyike sem tudott pontosan nyilatkozni a leltárhiány konkrét összegéről.

[42] A fentiek alapján a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az azonnali hatályú felmondásban rögzített leltárhiány összege nem bizonyított. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, hogy a leltárhiány teljes mértékben és kizárólag a felperes kötelezettségszegésére sem vezethető teljesen vissza. A perben meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról is, hogy a felperessel azonos munkakörben dolgozott tanú², aki szintén felelős volt a termékekért.

[43] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazza azon indokokat, amelyeket utóbb a munkáltató a fellebbezésben megjelölt, így a pénzkezelési szabályzat vizsgálata, a szabadság kivételével kapcsolatos előírás, törzsvásárlói kártyával kapcsolatos szabályzat, vásárlók pontgyűjtési szabályzata, SAP rendszer vezetésének hiánya. A bíróság kizárólag az azonnali hatályú felmondásban rögzített indokokat vizsgálhatja, az utóbb nem terjeszthető ki egyéb indokokra. Ennek következtében nem vizsgálható az un. kockás füzet vezetésének gyakorlata sem.

[44] A munkáltatónak kellett volna bizonyítania azt, hogy pontos és szabályszerű leltári készlet átadását követően, a leltár leltározási rend szerint került lebonyolításra és a teljes leltári készletről történő leltárfelvétel megtörtént. Azonban a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató ezen bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Megalapozatlan az alperesnek a Kúria Mfv.I.10.178/2015.számú határozatára történő hivatkozás is, mivel ebben az ítéletben a tényállás eltérő volt. A kúriai határozatban rögzített tényállás szerint egyrészt a munkáltató a pénzkezelési szabályzat vezetésének hiányosságra hivatkozott, másrészt a munkáltató nem azonnali hatályú felmondással, hanem rendes felmondással szüntette meg a munkavállalók munkaviszonyát.

[45] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az azonnali hatályú felmondás jogszerűségéhez az Mt. a munkavállaló számára felróható minősített kötelezettségszegést, illetve olyan munkavállalói magatartást kíván meg, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A hanyag munkavégzés azonban azonnali felmondásnak nem lehet alapja, ebben a körben rendes felmondással lehet megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát. A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

Sérelemdíj

[46] Az Mt. 9.§ (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor, e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadóak.

[47] A Ptk. 2:43. § d) pontja szerint a személyiségi jogok sérelmét jelentik különösen a becsület és a jóhírnév megsértése.

[48] A Ptk. 2:45. § (1) bekezdése szerint a becsület megsértését jelenti különösen a más személy társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására alkalmas, kifejezőmódjában indokolatlanul bántó véleménynyilvánítás.

[49] A (2) bekezdés szerint a jóhírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő valótlan tényt állít vagy híresztel, vagy valós tényt hamis színben tüntet fel.

[50] A Ptk. 2:52. § (1), (3) bekezdése alapján, akit személyiségi jogában megsértenek sérelemdíjat követelhet az őt ért nemvagyoni sérelemért.

[51] A felperes a sérelemdíj kapcsán két e-mailre hivatkozott.

[52] A felperes közvetlen felettese felettes neve 2019. április 30-án a felperesnek címezett e-mail üzenetben – többek között – arról tájékoztatta a felperest, hogy „Április elején a pénztár ellenőrzésekor 10.000 forintos nagyságrendben hiányzott készpénz a kasszából, amint saját bevallásod szerint is magáncélra használtál fel.”.

[53] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, miszerint ezen e-mail valóság alapját alátámasztja a felperes és tanú2 nyilatkozata, miszerint felperes érdekében tanú2 pénzt vett ki a kasszából, mely nem került még aznap pótlásra. Az e-mail kizárólag a felperesnek került megküldésre, más személy nem ismerte az e-mail tartalmát, ezért nem állapítható meg sem a becsület, sem a jóhírnév megsértése.

[54] A kollega4 által írt e-mail vonatkozásában az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, miszerint az alperesi munkáltató ellenőrzési körébe tartozik az egyes munkavállalók magatartása, így felel a munkavállaló által, a felperesnek okozott személyiségi jogsérelemért.

[55] A felperes ezen e-mail kapcsán hivatkozott mind a becsület sérelmére, mind a jóhírnév sérelmére.

[56] A BDT.2020.4235. számú döntés szerint a jóhírnévhez fűződő személyiségi jog megsértése szempontjából a tényállítás és a véleménynyilvánítás elhatárolása az un. bizonyíthatósági teszt alapján történhet. Az a közlés, amelynek valósága vagy valótlansága bizonyítható, az tény, amelynek valóságtartalma nem bizonyítható, az vélemény. A jóhírnév és a becsület megsértésének törvényi tényállásokban foglalt eltérései miatt lényeges az abban

való állásfoglalás, hogy a sérelmezett kijelentések a valóság objektív mozzanatára vonatkozó tényállításnak vagy a felperes tevékenységét, személyét érintő negatív tartalmú véleménynyilvánításnak tekinthetők.

[57] A másodfokú bíróság álláspontja szerint kollega⁴ által írt levél nem minősül véleménynyilvánításnak, hiszen annak valóságtartalma értékelhető. Ennek következtében ezen e-mail vonatkozásában nem lehet megállapítani a becsület megsértését.

[58] A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban a jóhírnév sérelme viszont megállapítható figyelemmel arra, hogy az e-mailben valótlan tényállítás szerepel, hiszen a felperes vonatkozásában jogerős ítélet nem állapította meg a hűtlen kezelés, vagy a sikkasztás bűncselekményét.

[59] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az a körülmény, hogy az alperes nem folytatott le belső ellenőrzést és nem tisztázta, hogy ki a felelős leltárhiányért, nem a jóhírnév megsértése, hanem a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében értékelendő.

[60] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, bár az elsőfokú bíróság a sérelemdíj összegét helytállóan állapította meg, azonban a mérlegelés szempontjait ki kellett egészíteni. A másodfokú bíróság álláspontja szerint értékelendő, hogy az e-mail a munkáltató munkavállalóihoz eljutott, így nyilvánvalóan szóbeszédre adott okot. tanú 4 tanú is úgy nyilatkozott, hogy szóbeszéd szintjén elindult egy pletyka az üzletkötők és a shopvezetők között, hogy miből eredhetett ez a leltárhiány és olyan találgatások is elhangoztak, hogy a felperes esetleg eladhatta az árut a pult alatt. tanú⁵ tanú pedig előadta, hogy valamely üzletkötő részéről hangzott el, hogy a felperest sikkasztás miatt küldték el. A tanú azt is elmondta, hogy próbálta több helyen beajánlani a felperest, azonban mendemondák keringtek róla és emiatt nem talált munkahelyet jó ideig.

[61] A sérelemdíj a személyiségi jogok megsértésének közvetlen kompenzációja, egyben pénzbeli elégtételt jelentő magánjogi büntetés. Mértékének meghatározása során a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében rögzített szempontokat kell a bíróságnak értékelnie, az összeg meghatározása mindig a bíróság mérlegelési tevékenységének eredménye, arra egzakt módszer nem létezik.

[62] A másodfokú bíróság véleménye szerint, ha valakit sikkasztással, hűtlen kezeléssel vádolnak, az súlyosan jogsértő kijelentés, amely személy önértékelését egyaránt rombolja és befolyásolhatja a társadalomban elfoglalt helyét.

[63] Az elsőfokú bíróság helytállóan mérlegelte a sérelemdíj vonatkozásában irányadó körülményeket, és az összegszerűség körében is megfelelően rendelkezett.

[64] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét, valamint a pervesztesség-pernyertesség arányát is helytállóan állapította meg.

[65] A felperes fellebbezése részben megalapozott volt a perköltség vonatkozásában. A felperes költségjegyzékén 550.000 forint elsőfokú perköltséget kért megállapítani. Figyelemmel arra, hogy 62%-ban pernyertes, 38%-ban pervesztes, így az őt megillető elsőfokú perköltség 341.000 forint, ezért a másodfokú bíróság e körben megváltoztatta az elsőfokú ítéletet.

Záró rész

[66] A fellebbezési eljárásban alperes pervesztes 75 %-ban, pernyertes 25 %-ban, így a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdés a) pontja alapján határozott meg.

[67] A fellebbezési eljárásban részben pervesztes alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján köteles a fellebbezési illeték megfizetésére. A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így az őt terhelő fellebbezési illetéket a Pp.102.§ (6) bekezdése, és a Pp. 525. § (2) bekezdése alapján az állam viseli.

[68] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2022. január 11.

dr. Vajás Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

..