



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.235/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Karsai Dániel Ügyvédi Iroda (felp. képv. címe; ügyintéző: dr. Karsai Dániel ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felp. címe) **felperesnek**, a Gere Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe; ügyintéző: dr. Gere István ügyvéd) által képviselt **alp. rövid neve Europe plc.** (alp. címe) **alperessel** szemben írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.70.239/2020/59. számú ítélete ellen, a felperes 60. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 200.000 (kettőszázezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy külön felhívásra fizessen meg az államnak 48.000 (negyvennyolcezer) 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 2015. december 16-tól állt munkaviszonyban az alperessel. A havi bruttó alapbére 2.244.000 forint, beosztása C14-es besorolású CTI EMEA Risk Manager, középvezető volt.

[2] Az irányadó tényállás szerint 2019. március 7-én alp. alkalmazott1 alperesi alkalmazott az irodában a szintén alperesi munkavállaló barátnőjének asztalán a másnapi nőnapra tekintettel virágot akart helyezni, azonban az asztalt nem találta. Megkérdezte tanú7t, aki nem tudott segíteni, a felperes azonban mindkét kezét kinyújtva, azokat feje felé emelve, tenyerét/ujjait befelé hajlítva lefelé az asztal, illetve a lábai irányba kezdett mutogatni, azzal a kijelentéssel, hogy „itt ül”.

[3] alp. alkalmazott1 alp. rövid neve alkalmazott 2019. március 8-án e-mail útján tett bejelentést az etikai vonalon, melyben előadta, hogy az azt megelőző napon tanúja volt egy szomorú esetnek, melynek során egy női alkalmazott szexizmusnak, vulgáris kifejezéseknek és gesztusoknak volt kitéve, miközben ő nem volt jelen. Ez a alp. rövid neve alkalmazott a barátnője, akivel nem élnek együtt, nem házasok, nem családtagok, emiatt a kapcsolatukat nem kellett nyilvánosságra hozni, ennek ellenére ő értesítette a alp. rövid nevel, különösképpen a vezetőit és a HR-t. Munka után 17 óra körül elhagyta az irodaépületet, ahol a munkaállomása van, mivel másnap nőnap volt, elment virágot venni, hogy a részleg megnevezésével részlegen dolgozó barátnője asztalára tegye, ami egy másik épületben van Budapesten. Belépett az irodába és az asztalára tette a virágokat, azonban meglátott egy olyan méztartó üveget, amelyet a barátnője is használ egy közeli asztalon és ezért megkérdezte az egyik ottlévő alkalmazottat tanú7t, aki ugyanabban a sorban ült, hogy jó helyre tette-e a virágokat. Schwaiger válaszolni kezdett, de félbeszakította a felperes, aki azt mondta, hogy „itt ül” és közben nevetni kezdett, felemelte és kinyitotta a karját, miközben a kezeit lefelé nyomta a lábai felé, úgy, mintha azt imitálta volna, amikor egy férfi lenyomja a nő fejét, amikor a nő orális szexuális kapcsolatot létesít vele. Ő nem nevetett és tanú7 sem nevetett. Ledöbbsent, illetve meglepődött a sokk miatt és nyugodt hangon annyit mondott, hogy ez nem vicces. Erre egyéb érdekelt2 megkérdezte tőle, hogy „nem vagy vicces fickó?”. Mielőtt elment, kérte a felperest, hogy a jövőben kerülje ezeket a vicceket, mert nem megfelelőek, mire azt válaszolta, hogy „mi nem megfelelő, leutánozni az asztalt”.

[4] Felperesre ezen eseten kívül több női kollégái is panaszkodott nem megfelelő, szexista magatartása miatt, illetve korábban is volt már vele szemben etikai vizsgálat hasonló magatartások miatt, ezek azonban jogkövetkezmények nélkül zárultak.

[5] A munkáltató 2019. szeptember 18-án írásbeli figyelmeztetést adott a felperesnek, az alábbi indokolással.

„Ezúton tájékoztatom, hogy munkavégzésével összefüggő magatartása kapcsán a következő probléma merült fel.

Ön rendszeresen megsérti a munkáltató etikai és ügynevezett Szabályzatát, amikor kollégáira, különös tekintettel női kollégáira nézve sértő, vezető beosztásával össze nem egyeztethető, etikátlan magatartást tanúsít. Tekintettel arra, hogy Önt a munkáltató már több alkalommal figyelmeztette, hogy elvárja, hogy nemükre való tekintet nélkül munkatársaival bánjon az

etikai kódexben is rögzített alp. rövid neve elveknek és értékeknek megfelelően méltósággal és tisztelettel. Ezen kötelezettség mellett C14 besorolású. beosztás neve szinten álló munkahelyi vezetőként azt is elvárja, hogy tartsa magát a legmagasabb etikai elvárásokhoz, etikai ügyekben mutassa a személyes példát minden körülmények között. Azonban ezen figyelmeztetések ellenére Ön továbbra is megszegi a fenti szabályokat, a munkatársai pedig panasszal élnek etikátlan magatartása miatt. Mivel Ön megszegte a Munka Törvénykönyve 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjában foglaltakat, amelynek következtében írásbeli figyelmeztetésben részesítem és felszólítom, hogy a jövőben fokozottabb körültekintéssel, figyelemmel járjon el és minden körülmények között tartsa be a munkáltató vonatkozó előírásait és utasításait. Értesítem, hogy amennyiben nem tapasztalható javulás a magatartásában, az Ön munkáltatója további komolyabb intézkedéseket, döntéseket lesz kénytelen meghozni. Felhívom a figyelmét, hogy további intézkedések, döntések munkaviszonyának megszüntetését is eredményezhetik. Amennyiben a fent intézkedésemet sérelmesnek tartja, a kézhezvételtől számított 30 napon belül keresettel fordulhat a lakóhelye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bírósághoz, mely Budapest esetében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság.”

[6] Az írásbeli figyelmeztetés átadásakor tanú1 és tanú2 voltak jelen, akik elmagyarázták a felperesnek, hogy a jövőben milyen magatartásokról kell tartózkodnia.

Kereset

[7] A felperes 2019. október 18. napján nyújtott be keresetlevelet az alperessel szemben, melyben kérte a bíróságot, hogy a 2019. szeptember 18. napján kelt írásbeli figyelmeztetés tárgyú fegyelmi büntetést helyezze hatályon kívül a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (Mt.) 285. § (1) bekezdése és 287. § (1) bekezdés c) pontja alapján, figyelemmel arra, hogy azzal megsértette az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésében, valamint a 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjában foglaltakat. Kérte az alperes kötelezését perköltség megfizetésére.

[8] Előadta, hogy a munkáltató 2019. szeptember 18-án mindenféle előzetes értesítés nélkül részesítette írásbeli figyelmeztetésben. Álláspontja szerint a munkaviszonya során mindig a legmagasabb standardok szerint dolgozott és munkatársaival, beosztottjaival maximálisan tiszteletteljes és együttműködő volt, a rá kiszabott fegyelmi büntetésre semmivel nem szolgált rá, az minden alapot nélkülöz, ráadásul egy olyan eljárásban született, melybe őt egyáltalán nem vonták be, ezáltal sérti a tisztességes és jóhiszeműség követelményét is. Az írásbeli figyelmeztetés átadásakor sor került egy megbeszélésre is, ahol a felperes felhozott két példát, amit nagyon esetlegesen el tudott volna képzelni, mint nem megfelelő viselkedést, ugyanakkor erre azt a választ kapta, hogy nem az általa említett esetek voltak az okai a figyelmeztetésnek.

[9] Sérelmezte, hogy az alperes visszautasította a kérését a panasztevők személyének felfedésével kapcsolatban, egyébként pedig, hogy bármilyen egyéb konkrétummal szolgáljon. Az alperes kifejtette továbbá, hogy felperesnek nem lenne szabad viccelődni, vagy gesztusokat tenni női kollégák felé, ideértve megjegyzéseket megjelenésükre és öltözködésükre. Alperes álláspontja szerint ezt a szóbeli megbeszélésen megfelelően

tisztázták. A felperes leghatározottabban tagadta, hogy a terhére rótt cselekményeket elkövette volna.

[10] Álláspontja szerint a figyelmeztetés teljességgel általános, mindenfajta konkrétumokat nélkülöző megállapításokat tesz, így a felperes az írásbeli figyelmeztetés tényleges indokáról nem bírt tudomással.

Ellenkérelem

[11] Az alperes kérte a kereset elutasítását és a felperes kötelezését perköltségre megfizetésére.

[12] Előadta, hogy a felperes magatartásával kapcsolatban több alkalommal merült fel probléma, etikai kifogás. A felperes elismerte a keresetlevelében is két esetben, hogy tudomása szerint vele kapcsolatos etikai panasz érkezett a munkáltatóhoz, azonban ezen egyike sem vezetett írásbeli figyelmeztetés kiosztásához. Az említett eseteken kívül azonban az évek során több etikai panasz is érkezett a felperes ellen, illetve történtek informális bejelentések is. Tekintettel ezen előzményekre és az újabb bejelentésekre, a munkáltató szükségét látta, hogy a munkavállaló addigi magatartását írásbeli figyelmeztetéssel szankcionálja. A figyelmeztetés átadásakor az alperes munkatársai részletesen elmagyarázták a felperesnek, hogy a munkáltató kifogásolja a felperes kommunikációs stílusát, mert az a női kollégákra nézve sértő, bántó.

[13] Az alperes álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetés valós eseményeken alapuló okszerű intézkedés volt, amely a felperes terhére rótt cselekmények alapján okszerűen került alkalmazásra és felperes számára világosan és érthetően került megfogalmazásra a kifogásolt magatartás.

Az elsőfokú bíróság határozata

[14] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes vonatkozásában az etikai vétség esetén a munkáltató un. disciplinary policy elnevezésű szabályzat az irányadó. A szabályzat rögzíti, hogy a HR döntést hoz arról, hogy a munkavállalót fegyelmi meghallgatásra hívja-e. A szabályzatból az a következtetés vonható le, hogy a felperes meghallgatása nem volt kötelező a szabályzat szerint, így alperes nem is szegte meg azt. A felperes vonatkozásában nem merült fel, hogy a fegyelmi bizottság esetleg meg kívánja hallgatni, de ebben a fázisban

már nem is szokták meghallgatni a munkavállalókat, de az eljárás egyik fázisában sem kötelező amellett, ha az ügy természete kívánja, úgy arra lehetőség van.

[16] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a Szabályzat1 nem az alperes munkaszervezetére vonatkozik, az a alp. rövid neve globális szervezetén belüli székhellyel rendelkező, az külföldön1 tevékenységet végző alp. rövid neve tagvállalatokkal munkaviszonyban álló menedzser feladatokkal is ellátott munkavállalók számára készült tájékoztató. Az alperes munkáltatója, illetve a magyarországi fióktelep Magyarországon ezeket a szabályokat nem alkalmazta és nem is alkalmazhatja. Szabályzat1 megnevezésű irattal kapcsolatban a tanúk elmondták, hogy az kizárólag az angol munkaterületen dolgozó munkavállalókra vonatkozik.

[17] Az elsőfokú bíróság a tanúk meghallgatása alapján arra a következtetésre jutott, hogy a globális szabályzat alapján nem kötelező a felperes meghallgatása. A bejelentés anonim volt, így nem is lehetett volna a felperest megkérdezni oly módon, hogy az számára ne derüljön ki, hogy ki tette a bejelentést, így nem érhetne retorzió érje a bejelentőt.

[18] Az elsőfokú bíróság által meghallgatott tanúk konkrét példákat hoztak fel arra vonatkozóan, hogy milyen a felperes magatartása és így került még több probléma feltárára. Ennek kapcsán konkrét eseteket is megemlítettek, amikor a felperes nem viselkedett etikusan, illetve olyan megjegyzéseket tett női kollégák vonatkozásában, amelyek nem megengedettek.

[19] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes magatartása a 2019-es esettel kapcsolatban nem volt etikus, nem volt megfelelő. A figyelmeztetés átadásakor jelenlévő tanúk – akik nem voltak alá-fölérendeltségi viszonyban a felperessel – egyezően adták elő, hogy a felperes minkét kezét feje fölé emelve, ujjait/tenyerét behajlítva lefelé mutatott az olasz kollégája által feltett kérdésre, melyet lényegében a felperes sem vitatott. Azt pontosan nem lehetett megállapítani, hogy a felperes az asztalára vagy az ugyanilyen irányba lévő ölére mutogatott, de ennek nem volt jelentősége, mert a mozdulat alkalmas volt arra, hogy azt más kollégák sértő mozdulatként értelmezhessek.

[20] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy tanú7 tanú, a felperes beosztottja volt a tanúvallomás megtételekor, és ellentmondásos nyilatkozatot tett. Vallomása szerint látta a kézmozdulatot, amellyel a felperes az asztalára mutatott, ugyanakkor azt is előadta, hogy a felperesnek csak a kezét látta a köztük lévő paraván miatt. Ebből viszont az következik, hogy a tanú nem láthatta, hogy a felperes az asztalára vagy az ölére mutatott, mindezek alapján a tényállás megállapítása során a vallomását az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe.

[21] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a felperes 2019-es magatartását az alperes egy folyamat részeként értékelte, abból pedig azt a következtetést vonta le, hogy a korábbi jelzések, illetve tréning ellenére a felperes nem változtatott a viselkedésén. Az alperes mind a

korábbi eseteket, mind a legutóbbi eset kivizsgálásakor tudomására jutott eseteket is értékelhette, ez azonban nem teszi okszerűtlenné az indokolást.

[22] Nyomatékosan hangsúlyozta a bíróság, hogy a jövőben a felperesnek, a tanúk és a saját maga által is példaként felhozott esetekben kell etikusan viselkednie, tartózkodnia kell a jövőben akár szándékosan, akár véletlenül tett és félreérthető gesztusoktól, megjegyzésektől, mondatoktól.

Fellebbezés

[23] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelemnek történtő helyt adást, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását kérte új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára.

[24] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság hiányosan folytatta le a bizonyítást, ezért a tényállás is hiányosan került megállapításra, amelyből okszerűtlen jogi következtetéseket vont le, így pedig az ítélete anyagi jogi szempontból súlyosan jogszerűtlen.

[25] A felperes előadta, hogy az alperes által, vele szemben lefolytatott fegyelmi eljárás alapján meghozott írásbeli figyelmeztetés jogszerűtlen. Sérelmezte, hogy az alperes nem hallgatta meg sem őt, sem a panaszolt események tanúit, valamint az eljárásról jegyzőkönyv nem készült. A bíróság által hivatkozott alperesi szabályzat értelmében a munkavállalónak joga van arra, hogy bármilyen formális fegyelmi meghallgatáson kísérőjével részt vegyen. Ezt követően pedig a bíróság úgy foglalt állást, hogy a Szabályzat², illetve Szabályzat^{1a} jelen ügyben nem alkalmazható. Az ítélet pedig megjelölte, hogy az ügyben a Disciplinary policy alkalmazandó. Ennek következtében az elsőfokú ítélet önellentmondó és iratellenes.

[26] Előadta, hogy az ítélet hibásan értékelte a szabályzatot, melyet önmaga csatolt, így azt nem zárhatta ki az értékelési köréből. Ez a szabályzat ugyanis kiegészíti és konkretizálja az alperes globális fegyelmi felülvizsgálati szabályzatát. Álláspontja szerint az alperes csupán állította, de nem bizonyította, hogy az általa megjelölt szabályzatok az irányadók. Így a felperes előadása szerint a Szabályzat¹ munkáltatói szabály a jelen ügyben is alkalmazandó. A Szabályzat¹ rendelkezik arról, hogy a fegyelmi vizsgálat lefolytatása során a munkavállalót be kell vonni a folyamatokba, neki előadási, tanúállítási jogot kell biztosítani számára.

[27] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes tanú⁵t - a magatartásával kapcsolatban - meg kívánta hallgatni tanúként, azonban a tanú idézés ellenére nem jelent meg. Ennek következtében az alperes nem szolgáltatott bizonyítékot a felperes magatartásával

összefüggésben. Amellett, hogy elmaradt alp. alkalmazott1 tanúkenti meghallgatása, szembesítésre sem került sor, holott a polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (Pp.) 294.§ (6) bekezdése értelmében arra szükség lett volna.

[28] Előadta, hogy a tisztesség követelményét ássa alá, miszerint az alperes tényként kezelte a bejelentésben foglaltakat és nem kívánta több személy bevonásával az ügyet rekonstruálni. Hivatkozott arra, hogy biztosítania kellett volna a munkáltatónak az eljárás során belül a védelemhez való jogot, valamint az ártatlanság vélelmét. Mindezek alapján megállapítható, hogy az ügyben az alperes sem a belső szabályzatát, sem az Mt. 6.§ (2) bekezdésében foglalt alapelvet sem tartotta be. A belső szabályzatok közül önkényesen a garanciaszegényebb Szabályzat3-t alkalmazta, korábbi olyan esetektől eltérően, amikor legalább 10 tanú bevonásával folyt hasonló vizsgálat ellene és amelyek szankció alkalmazása nélkül fejeződtek be. Hivatkozott továbbá arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés indokolása oly mértékben általános volt, hogy abból nem derült ki, hogy miért adta ki az alperes az írásbeli figyelmeztetést.

[29] Előadta, hogy alp. alkalmazott1 és a közte zajlott eseményeknek egyetlen szem-, és fültanúja tanú7 volt, akinek tanúvallomását az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe. Az elsőfokú bíróság ezáltal nem állapította meg a 2019. március 8-i bejelentésben foglalt indokok valóságát. tanú7, mint közvetlen tanú vallomásának kirekesztése sérti a Pp. 290.§ (1) bekezdésében foglalt elvet, melyet a bíróság mérlegelési körébe okszerűtlenül értékel. tanú7 tanú vallomása azt támasztotta alá, hogy sem a megszólalása, sem a mozdulata nem volt bántó, azokat félreértés okán alp. alkalmazott1 szükségtelen megbotránkozása és sajnálatos indulati reakciója követte.

[30] A felperes előadta, hogy az elsőfokú ítélet indokolása [47] bekezdésének utolsó mondata, valamint az indoklás [48] bekezdése sérti a Pp. 346. § (4)-(5) bekezdésében foglaltakat. Az alperesek ugyanis az írásbeli ellenkérelmükben nem kérték és nem is kérhették, hogy adjon munkaügyi tanácsot az elsőfokú bíróság számára egy jövőbeli esetre nézve. Az elsőfokú bíróság indokolása túlterjeszkedik a per keretein. A bíróság ítéletének indokolásában a bíróság személyes véleménye, jó tanácsok, jóra intések tételének nincs helye. E körben kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet [48] bekezdését rekessze ki az ítélet indokolásából.

Fellebbezési ellenkérelem

[31] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte elsődlegesen. Másodlagosan, amennyiben a másodfokú bíróság úgy ítéli meg, hogy az ítélet megváltoztatásának van helye, akkor a felperes keresetét annak megalapozatlansága miatt utasítsa el az elsőfokú eljárásban kifejtett alperesi álláspont és az azt alátámasztó bizonyítékok alapján. Ezenkívül kérte a felperes perköltségben való marasztalását.

[32] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett eljárási szabályt, továbbá az ítélet rendelkezései helytállóak és pontosak.

[33] Az elsőfokú eljárásban feltárássra került, hogy az alperesre és annak munkaszervezetére a Szabályzat1 nevű feltételrendszer nem kötelező. Az elsőfokú bíróság e körben tett megállapításokat. Ezért nem valós a fellebbezésben foglalt előadás, miszerint a Szabályzat1 alkalmazásának hiánya csupán alperesi állítás, mely bizonyítékokkal nincs alátámasztva. A peranyag alapján egyértelmű, hogy ez az ajánlás az külföldi területén található munkaszervezetekre vonatkozik, az alperes pedig nem ilyen. Figyelemmel arra, hogy az alperesre nem vonatkozik a Szabályzat1, így nem volt kötelező a felperes meghallgatása sem. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy nem volt szükséges a felperes meghallgatása az ügyben, ugyanis a felperes viselkedésében jelentkező visszatérő motívum ismert volt a munkáltató számára. Önmagában az a körülmény, hogy a vizsgálat során az alperes a felperest nem hallgatta meg, nem sérti a jóhiszeműség és tisztesség elvét.

[34] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte jogszabálysértően tanú7 és tanú4 tanúvallomásait. tanú4 esetében a felperes nem hivatkozott konkrét jogszabályi rendelkezésre, nem világos, hogy mi alapján történt az eljárási vagy anyagi jogszabálysértés. Előadta, hogy az elsőfokú ítéletben a tanúk vallomásának értékelése nem iratellenes, nem okszerűtlen és nem áll ellentétben a megállapítható tényekkel. Álláspontja szerint, pedig a szembesítés elmaradása nem minősül alapvető eljárási jogsértésnek.

[35] Az elsőfokú ítélet [47] bekezdésével és [48] bekezdésével kapcsolatban előadta, hogy a Törvényszék nem intelmeket határozott meg a felperes számára, hanem a döntésének, a jogszabályoknak és a vonatkozó töretlen bírói gyakorlatnak megfelelő indokolást adott elő.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[36] A fellebbezés nem alapos.

[37] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg, és az érdemi döntésével is egyetértett. Ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[38] A Pp. 370. § (1) bekezdése kimondja, hogy 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 minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[39] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján, helyes indokai alapján hagyta helyben, így a fellebbezés kapcsán csupán csak az alábbiakra mutat rá.

[40] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 56.§-ának (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

[41] Az (5) bekezdés rögzíti, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

[42] Az Mt. 6. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

A (2) bekezdés alapján a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti

[43] Az irányadó jogszabályi rendelkezések, és a bírói gyakorlat (Kúria Mfv.I.10.534/2017.) szerint a munkáltatót megillető ellenőrzési jog kiterjed a fenti kötelezettségek betartásának ellenőrzésére, mellyel összefüggésben megilleti az a jog, hogy a kötelezettségszegések esetén megköveteli a munkavégzésre és együttműködésre vonatkozó fenti előírások betartását. Ennek eszköze a munkavállaló figyelmének erre történő felhívása, mely intézkedés, a munkavégzés szükséges feltételeit, köztük a munkarendet, a munkafegyelmet hivatottak fenntartani. Ezt a munkáltató szóban és írásban is alkalmazhatja az Mt. 22.§ (1) bekezdése alapján. A rosszallásban jelentkező hátrány azonban nem azonos az Mt. 56. § (1) bekezdésében foglalt hátrányos jogkövetkezménnyel, mely a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kollektív szerződés, ennek hiányában munkaszerződés alapján a kötelezettség súlyával arányos, annak következményeként alkalmazott hátrányt hordozó munkáltatói intézkedés.

[44] A másodfokú bíróság hivatkozik az Mt. 17. § (1) bekezdésére, miszerint a munkáltató a 15.§– 16. § -ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti.

[45] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, miszerint etikai vétség esetén a munkáltató un. Disciplinary policy elnevezésű szabályzata az irányadó, melyre vonatkozóan a tanúk is nyilatkoztak. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a lefolytatott bizonyítási eljárás során becsatolt iratok, valamint a meghallgatott tanúk előadása alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy nem a Szabályzat1 szerinti fegyelmi eljárást kellett lefolytatni.

[46] A felperesnek a meghallgatása elmaradása körében tett előadását a másodfokú bíróság nem fogadta el. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a rosszallását írásbeli figyelmeztetésben kifejezze úgy is, hogy magát a munkavállalót nem hallgatja meg. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az írásbeli figyelmeztetés kifejezetten azt rögzítette, hogy a munkavállaló rendszeresen megsérti a munkáltató etikai és un. Szabályzatát. Kiemelt jelentősége van annak az ügyben, hogy maga a felperes is hozott fel példákat arra vonatkozóan, amikor az alkalmazottak kifogásolták a magatartását. Ennek következtében a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint egy folyamat eredményeként született meg az írásbeli figyelmeztetés, ahol a munkáltató nemcsak a felperes 2019-es magatartását, hanem az előzőekben tanúsított viselkedését is értékelte. A perben meghallgatott tanúk rendkívül részletesen nyilatkoztak a felperes etikátlan viselkedéséről, a felperes viselkedése nem volt menedzserhez méltó, számos esetben obszcén megjegyzéseket tett a női kollégákra. Egyébként maga a felperes sem tagadta, hogy bizonyos esetekben ilyen magatartást tanúsított. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a társadalom által elfogadott együttélési normák alapján kell megítélni a felperes viselkedését, nem az ő szubjektív értékítélete alapján. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság rendkívül részletes bizonyítási eljárást folytatott le, a tanúk vallomását precízen, sokoldalúan értékelte.

[47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem valós a felperesnek azon előadása sem, hogy nem tudott arról, hogy mi az indoka az írásbeli figyelmeztetés kibocsátásának. Az írásbeli figyelmeztetés átadásakor két munkavállaló, tanú², illetve a jogi igazgató együtt elmagyarázták a felperesnek, hogy milyen indokok alapján bocsátottak ki vele szemben írásbeli figyelmeztetést. Ennek következtében nyilvánvalóan volt tudomása a felperesnek arról, hogy milyen magatartása alapján jutott a munkáltató arra a következtetésre, hogy kifejezi a rosszallását. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint félreérthető volt a felperes mutogató mozdulata, esetleg sértő lehetett.

[48] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nincs relevanciája annak, hogy az elsőfokú bíróság tanú⁷ tanú vallomását kirekesztette a bizonyítékok köréből, figyelemmel arra, hogy közvetlen a felperes beosztottja. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk egybehangzóan tudtak nyilatkozni a felperes viselkedéséről, ezért a munkáltató az írásbeli figyelmeztetés indokoltságát alátámasztotta. Nem volt jelentősége annak sem, hogy alp. alkalmazott¹ tanút nem hallgatta meg a bíróság, mivel az írásbeli figyelmeztetést a munkáltató a felperes által tanúsított folyamat eredményeként adta ki.

[49] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú ítéleti megállapítással, miszerint nem volt szükséges a felperes meghallgatása az ügyben, ugyanis a felperes viselkedésében jelentkező visszatérő motívum ismert volt a munkáltató számára, azaz a fegyelmi bizottság tagjai tudomással bírtak arról, hogy több alkalommal érkeztek bejelentések a felperes vonatkozásában, miszerint a női munkatársakkal kapcsolatban sértő magatartást tanúsított. Önmagában az a körülmény, hogy a vizsgálat során az alperes a felperest nem hallgatta meg, nem sérti a jóhiszeműség és tisztesség elvét. A felperes magas beosztásából eredően nagyobb érdek fűződött a bejelentő védelméhez, a szabályzat célja ezzel az, hogy megelőzze a befolyásolás lehetőségét. Az Mt. alapelvei jelen peres eljárásban érvényesültek, hiszen a bizonyítási teher az alperesen volt, a felperesnek pedig lehetősége volt az alperesi állításokkal szemben védekezni.

[50] A másodfokú bíróság a fellebbezés azon indokával egyetértett, miszerint az elsőfokú ítélet indokolásában a [47] bekezdés utolsó mondata, valamint a [48] bekezdésben foglaltaknak nincs helye az elsőfokú ítéletben, ezért a másodfokú bíróság ezen ítéleti megállapításokat mellőzi.

Záró rész

[51] A másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján határozta meg a másodfokú perköltséget, melynek megfizetésére a pervesztes felperest kötelezte.

[52] A másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII.törvény (Itv.) 46.§-a alapján kötelezte a felperest illeték megfizetésére.

[53] A másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2022. november 24.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró