



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.001/2021/3.

A Debreceni Ítéltábla a VDSZSZ Szolidaritás Szakszervezet (CÍM) által képviselt FELPERES NEVE (CÍM) felperesnek – a Dr. Bajnai Gábor ügyvéd ügyintézése mellett eljáró Szabó & Zeller Ügyvédi Iroda (CÍM) által képviselt ALPERES NEVE (CÍM) alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indított perben az Egri Törvényszék 33.M.70.062/2020/22. számú ítélete ellen az alperes által 23. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, míg fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Magyar Államnak külön felhívásra 315 800 (háromszáztizenötezer-nyolcszáz) forint le nem rótt fellebbezési illetéket.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 1989. szeptember 11. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél, illetőleg jogelődjénél. A 2019. júliusi egységes szerkezetű munkaszerződés értelmében a MUNKÁLTATÓ-nál volt munkabiztonsági szakelőadó I. munkakörben, havi bruttó 278 200 forint alapbére mellett.

[2] Munkaszerződésének 15. pontja szerint a megállapodásban nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben, a kollektív szerződésben és a munkáltató belső szabályzataiban, utasításaiban foglaltak az irányadók. A munkaszerződés 10. pontja szerint a munkavállaló a ALPERES hatályos Etikai Kódexét, mint munkáltatói utasítást volt köteles megismerni és betartani. Az alperesnél továbbá Szervezeti és Működési Szabályzat, illetőleg Információbiztonsági Szabályzat is hatályban volt. A felperes az Információvédelmi Nyilatkozat aláírásával egyebek mellett tudomásul vette, hogy az alperes tulajdonát képező, munkaköre ellátásához átadott informatikai eszközöket, szolgáltatásokat a munkájával összefüggő feladatok ellátására használhatja, ezek magáncélú felhasználása – külön engedély nélkül – nem megengedett.

[3] Munkaköri leírása értelmében a felperes köteles volt munkabiztonsági tevékenység-szolgáltatást végezni a kijelölt üzletági végrehajtó szervezet, illetve egyéb vasúti szervezet részére, továbbá műszaki, technológiai és egyéb megelőző intézkedéseket kezdeményezni a munkahelyi kockázat csökkentésére, tevékenységi körzetét illetően.

ALPERES jogi főigazgatósága 2020. február 10. napján a szakszervezetek részére véleményezésre küldte meg „A pandémiás helyzetek kezelésére szolgáló utasítás” tervezetét, melynek hatálya az alperes munkavállalóira is kiterjed.

[5] Az alperes egy munkavállalója - MUNKAVÁLLALÓ munkabiztonsági szakelőadó - 2020. március 11-én az alperes belső levelezőrendszerében több munkatársának, így felperesnek is, megküldött elektronikus levelében felvetette egy olyan intézkedés szükségességét, amely a személyszállító vonatokon a jegyvizsgálók kereskedelmi tevékenységének felfüggesztését célozta. A felvetést azzal indokolta, hogy ezzel jelentősen csökkenne a fertőzés veszélye, mivel az elővárosi forgalomban egy jegyvizsgáló több száz, illetve több ezer utassal is találkozhat szolgálata alatt. A felperes ugyanezen a napon szintén belső levelezőrendszeren keresztül erre a következő e-mail választ adta:

„Kedves MUNKAVÁLLALÓ! Akkor lesz majd itt mozgolódás, ha az első vasúti vezető és/vagy munkavédelmi kolléga elkapja a koronavírust, addig nagy dolgokra ne számíts”. A felperes ezen elektronikus üzenetet a belső levelezőrendszeren keresztül több mint 80 munkavédelmi szakterületen dolgozó munkatársának továbbította.

[6] Az elektronikus levél tartalma a munkáltató tudomására jutott, melynek következtében a 2020. március 13. napján kelt és felperessel ugyanezen a napon közölt felmondással a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pont alapján megszüntette. A felperest a felmondási idő teljes tartamára mentesítette a munkavégzési kötelezettség alól, részére az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem fizetett végkielégítést.

[7] A felmondás indoklása idézte a felperes fenti elektronikus küldeményét és rögzítette, hogy a felperes ennek elküldésével vétkezen megszegte az Mt. 6.§ (2) bekezdésében, a 8. § (1) bekezdésében, a 11/A. § (2) bekezdésében, az 52. § (1) bekezdés c), valamint e) pontjában előírt kötelezettségeket. Kiemelte, hogy a vezérigazgatói utasításként közzétett Etikai Kódex valamennyi munkatárssal szemben elvárásként fogalmazza meg a társaság érdekeinek elsődlegessége szerinti munkavégzést, továbbá az ALPERES és leányvállalatai jó hírneve megőrzésének, erősítésének kötelezettségét. A felperes a kizárólag munkavégzésre rendelkezésére bocsátott informatikai eszköz felhasználásával a szintén kizárólagosan munkavégzés céljából használható elektronikus belső levelezési rendszerén keresztül olyan, a ... csoport, illetőleg a ... csoport vezetőségének és munkatársainak jó hírnevét sértő tartalmat osztott meg a munkatársak széles körével, mely alkalmas a társaság jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére, a társaság megítélésének rontására és ellentétes a munkáltató céljaival.

[8] A felperes keresetében kérte kötelezni az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő 846 000 forint, az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján az Mt.

77. § (3) bekezdés f) pontja, illetve az alperesi kollektív szerződés 20. § 1. pontja szerinti 3 102 000 forint végkielégítés, továbbá az Mt. 9. § (1) bekezdés és 166. § (1) bekezdés alapján 1 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére.

[9] Vitatta a felmondás indoklásában tett alperesi megállapítások valóságát és okszerűsítését, állította, hogy az elektronikus levélben tett kijelentéseivel nem sértette az Mt. 6. § (2) bekezdését, valamint az Etikai Kódex szabályait, és nem tanúsított olyan magatartást, mely a munkáltató jogát, jogos érdekét sértené. A megjegyzést kifejezetten munkavégzésével összefüggésben tette, ezért az Információbiztonsági Szabályzatot sem sértette meg. Kollégája javaslatához kapcsolódóan kétségtelenül vitatható, de a közvélekedésben teljesen adekvát és jellemző véleményének adott hangot, megerősítendő kollégája javaslatát. A belső levelezés nem jelent nyilvánosságot, a felperes a zárt csoportban csupán véleményét fejezte ki, mely nem volt alkalmas az alperes jó hírnevének megsértésére és nem hatott ki jogos gazdasági érdekeire sem. Érvelése szerint az alperes a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta, ezért az intézkedés az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint is jogellenes, az alperes kifejezetten elrettentésül, a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságának elfojtása céljából szüntette meg a munkaviszonyt.

[10] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, arra hivatkozva, hogy a munkáltatói felmondás valós indokot tartalmaz és az ott meghatározott tényekből okszerűen következett a munkaviszony megszüntetése. A felperes saját előadása szerint az Etikai Kódexet nem ismerte meg, ezzel munkaszerződésben vállalt kötelezettségét megsértette, mely önmagában megalapozza a felmondás jogszerűségét. Kifejtette, hogy a munkaviszony keretében a véleménynyilvánítás szabadsága korlátozott, a felperesnek a vezetők személyét és tevékenységét sértő nyilatkozata, annak hangvétele nem illeszkedett az elvárt kommunikációs kultúrába és az nem volt szakmai jellegű. A felperes a rendelkezésére bocsátott informatikai eszközt szabálytalanul használta. Kiemelte, hogy az alperes már a vészhelyzet kihirdetése előtt is intézkedett a kialakulni látszó pandémiás helyzet kezelése érdekében, így a felperes nyilatkozata nem volt valós. A belső szolgáltatási viszony is piaci viszonyt jelent, mivel az alperes szolgáltatást nyújt a ... csoport többi tagja részére, a felperes megnyilvánulása a partnerek bizalmának csökkentésére is alkalmas lehet. Hivatkozott arra is, hogy nem zárja ki, hogy a munkáltató felmondással megszüntesse a munkaviszonyt, ha a kollektív szerződés e meghatározott magatartás tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba. A jogszerű felmondást méltányosságból, illetőleg munkaügyi jogvita keretein kívül eső körülményre tekintettel nem lehet hatálytalanítani.

[11] Az elsőfokú bíróság ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kötelezte az alperest felmondási időre járó távolléti díj címén 846 000 forint, végkielégítés címén 3 102 000 forint megfizetésére, míg ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy az eljárás illeték az állam terhére marad.

[12] Az ítélet indoklásában az MK. 95. számú állásfoglalás felhívásával rögzítette, hogy a felmondás indokának valósnak kell lennie, azaz meg kell felelnie a tényeknek, emellett az okszerűség is elvárás, mely azt jelenti, hogy a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkaviszony rendeltetésének elvesztésével. Az alperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy a felperesre az Mt. szabályai mellett az alperesnél hatályban lévő szabályzatok és utasítások rendelkezései, így az Etikai Kódex és Információbiztonsági Szabályzat előírásai is irányadóak voltak. A felperes a felmondás indokaként hivatkozott

elektronikus levélben a kialakult koronavírus járvány-helyzet kapcsán MUNKAVÁLLALÓ munkabiztonsági szakelőadó levelére, az abban közölt szakmai felvetésre válaszolt, a vita tartalma alapján a felperes munkaköri leírásába illeszkedett, ezért a felperes nem sértette meg az Mt. 11/A. § (2) bekezdésében, illetőleg az alperes Információbiztonsági Szabályzatában foglaltakat.

[13] Vizsgálta a felperes üzenetének tartalmát és rögzítette, hogy az alapvetően véleménynyilvánítást tartalmaz. A véleménynyilvánítás szabadsághoz való jog az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésébe foglalt alapjog, mely kizárólag más alapvető jog érvényesülése, vagy valamely alkotmányos érdek védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben és az elérni kívánt céllal arányosan, a lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az Mt. 8. § (3) bekezdése ennek megfelelően kizárólag a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető esetekben korlátozza a munkavállaló véleménynyilvánítását. A 14/2017. (VI.30.) AB határozatot felhívva rögzítette, hogy az értékítéletet megjelenítő vélemények nagyobb toleranciát követelnek, a munkavállaló véleménynyilvánítási joga csak akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Az egyetlen alkalommal előforduló bagatell, vagy általános jellegű kijelentések a munkavállalóra nézve hátrányos következménnyel nem járhatnak. Köztudomású tényként vette figyelembe a járvány úgynevezett „első hulláma” idején az állampolgárok fokozott félelmét és bizonytalanságát. Megállapítása szerint a felperes egy szakmai vita során az alperes munkavédelmi munkatársai körében tette a terhére rótt kijelentést, mely nem tekinthető nyilvános közösségnek. Nem találta kétséget kizáróan megállapíthatónak felperes rosszhiszeműségét sem. Kifejtette, hogy a bejegyzés nem volt trágár, konkrét személyre nézve bántó, kritika megfogalmazása pedig munkaviszonyban sem tilalmas. Az alperes nem bizonyította, hogy a véleménynyilvánítás jó hírnevét, vagy gazdasági érdekeit súlyosan sértette vagy veszélyeztette, és hogy a bejegyzés a megítélésére kedvezőtlenül hatott. E körben vette figyelembe, hogy az alperes nem tekinthető klasszikus piaci szereplőnek, hiszen saját honlapja szerint szolgáltatásait a ... csoport irányába teljesíti. Megállapította mindezekre tekintettel, hogy a felperes munkaviszonyának felmondással való megszüntetése nem volt arányos és ebből következően nem volt okszerű, ezért az jogellenes. Mivel a felperes elsődleges kereseti hivatkozását megalapozottnak találta, a joggal való visszaélésre alapított másodlagos kereseti kérelmét nem vizsgálta.

[14] Az elsőfokú bíróság az Mt. 82. § (1) bekezdése, (3) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése alapján kötelezte az alperest felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére. Rögzítette, hogy a kollektív szerződés szerint külön végkielégítésre csak az a munkavállaló jogosult, akinek munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással szüntették meg. A munkáltató felmondásának indoka jelen esetben a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása volt, azonban e felmondás jogellenes, mely jogellenesség a munkáltató oldalán felmerülő ok, ezért a felperest megilleti a kollektív szerződés szerint járó többletvégkielégítés összege is.

[15] Nem találta ugyanakkor alaposnak a felperes sérelemdíj megfizetésére irányuló kereseti kérelmét, mivel a felperesi tényállítások és ahhoz mellékelt bizonyítékok alapján az alperesi jogellenes felmondással ok-okozati összefüggésben személyiségi jog megsértését nem tudta megállapítani.

[16] Az alperes fellebbezésében kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét változtassa meg és elsődlegesen a felperes keresetét teljes egészében utasítsa el, másodlagosan a felperes részére megállapított végkielégítés összegét 1 692 000 forintra szállítsa le. Kérte továbbá, hogy az ítéltábla kötelezze a felperest az alperes első- és másodfokú perköltségének viselésére. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 66. § (2) bekezdés, 64. § (2) bekezdés, 6. § (2) bekezdés, 11/A. § (2) bekezdés, 52. § (1) bekezdés c) pontjait, az alperesnél hatályos kollektív szerződés 20. § 2. pontját, valamint a Pp. 279. § (1) és 522. § (1) bekezdés a) pontjait. Az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjaiban jelölte meg.

[17] A fellebbezésben kifejtett álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást hiányosan, bizonyos esetekben iratellenesen állapította meg és abból helytelen jogi következtetésekre jutott. Kiemelte, hogy a felperes munkaszerződésének 10. pontja kifejezetten tartalmazta, hogy a munkavállaló köteles megismerni és betartani a ALPERES hatályos Etikai Kódexét, az Etikai Kódex ekként a munkaszerződés részévé vált, annak megsértése egyben a munkaszerződésben rögzített munkavállalói kötelezettség megsértését is jelenti. Az elsőfokú bíróság nem vette kellő súllyal figyelembe a felperesnek azt a kijelentését, mely szerint TANÚ a felperes nyilatkozatát „alpárinak és minősíthetetlennek tekintette”, azt a tényállásban sem tűntette fel. Ezen nyilatkozat ugyanakkor cáfolja az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy a felperes nyilatkozata szakmai volt, stílusa nem minősült trágárnak, konkrét személyre nézve bántónak.

[18] Az alperes Információbiztonsági Szabályzata, melyet a felperes tudomásul vett, nem teszi lehetővé, hogy a felperes a részére átadott eszközön a vezetők lejárátását célzó tevékenységüket negatív színben feltüntető nyilatkozatot tegyen közzé, akár egy szakmai vita keretei között sem, így a felperes sértette a szabályzat előírásait. A levelezés nem zárt közösségben folyt, hiszen a felperes válaszát több mint 80 fő részére küldte meg, amely akkor is nyilvános körnek minősül, ha az abban résztvevők a munkavédelmi szakmát képviselik. Álláspontja szerint figyelembe kell venni, hogy a ... csoport az ország minden pontján jelen van, így a felpereséhez hasonló megnyilvánulások széles körben kelthetik azt a látszatot, hogy a ... csoport vezetői a pandémiás helyzetben nem tesznek megfelelő intézkedéseket. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy az alperes nem tekinthető klasszikus piaci szereplőnek, ez a honlapról szerzett ítéleti megállapítás minden alapot nélkülöz, hiszen az alperes stratégiai célkitűzése külső piacra történő nyitás. Emellett az alperes piaci környezete irreleváns a felperes nyilatkozatának megítélésében. Maga is kiemelt jelentőséget tulajdonított a járványhelyzetnek akként, hogy hasonló környezetben a munkavállalóktól éppen a visszafogottabb nyilatkozatok elvárhatóak. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem tulajdonított annak jelentőséget, hogy a ... csoport vezetői még a rendkívüli helyzet kihirdetése előtt megkezdték a felkészülést a vészhelyzetre, erre vonatkozó utasítás-tervezetet is küldtek a szakszervezetek és üzemi tanácsok részére. A felperes nyilatkozata nem általános, konkrét, pontosan beazonosítható igen szűk körre vonatkozik, e körre kifejezetten bántó, így nem egyeztethető össze az együttműködésre vonatkozó előírásokkal. A nyilatkozat nem „bagatell”, különös tekintettel a fennálló pandémiás helyzetre, a nyilatkozat más munkavállalókra gyakorolt hatására, illetőleg arra, hogy a felperes több munkaviszonyra vonatkozó szabályt és alperesi belső szabályzatot is megsértett. Az állandó ítélkezési gyakorlat kötelezettségzegés esetén a munkaviszony megszüntetését korábban kifogástalan magatartást tanúsító munkavállaló esetén is megalapozottnak tartja.

[19] Másodlagos fellebbezési kérelme körében állította, hogy a kollektív szerződés 20. § 2. pontja szerint külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek munkaviszonyát a munkáltató az oldalán felmerülő ok miatt szüntette meg felmondással. A felmondás azonban a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függött össze, ezért a külön végkielégítés felperest nem illeti meg. A felmondási ok ugyanakkor valós volt, az ítélet csupán az okszerűséget vitatta, a felmondás jogellenessége annak indokán nem változtat. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság ítélete ellentmondásos és szemben áll a kollektív szerződést megkötő felek akaratával is.

[20] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

[21] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletének sérelemdíjat elutasító rendelkezését fellebbezés nem érte. Mivel az elsőfokú eljárásban lényeges eljárási szabálysértést nem észlelt, anyagi pervezetésre nem látott okot, az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a felülbírálati jogkörét a fellebbezési kérelem korlátai között gyakorolta, és e körben az elsőfokú bíróság ítéletét nem érintette.

[23] A Pp. 346. § (4) bekezdése szerint az ítélet indokolása rögzíti a bíróság által a bizonyítási eljárás eredményeként a Pp. 279. § szerinti mérlegeléssel megállapított tényállást, amely azonban csak az adott ügy eldöntése szempontjából releváns tényekre terjed ki. Az ítélet tényállási részében az elsőfokú bíróság ugyan a munkaszerződés 10. pontját részletesen valóban nem idézte, ugyanakkor rögzítette (ítélet [4] bekezdés), hogy az alperesnél Etikai Kódex is hatályban volt, és az ítélet jogi indokai között (ítélet [31] bekezdés) rögzítette annak releváns tartalmát is, megállapítva, hogy a felperesnek munkavégzése során nem csupán az Mt. szabályainak, hanem az alperesnél hatályban lévő szabályzatok és utasítások rendelkezéseinek is meg kellett felelnie, be kellett tartania az Etikai Kódex és Információbiztonsági Szabályzat előírásait (ítélet [35] bekezdés). Az elsőfokú bíróság tehát az alperes fellebbezésében foglaltakkal ellentétben kifejezetten mérlegelte, hogy az Etikai Szabályzat megsértése a munkavállalói kötelezettség megsértését is jelenti. Figyelemmel azonban arra, hogy fellebbezésében az alperes ennek kiemelkedő jelentőséget tulajdonított, az ítéltábla az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a munkaszerződés 10. pontjának rögzítésével kiegészítette.

[24] Az alperes az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás hiányaként rótta fel, hogy az nem rögzíti, miszerint a felperes által is elismerten TANÚ az elektronikus levél tartalmát „alpárinak és minősíthetetlennek tekintette”. A munkavállaló nyilatkozata szakmai jellege, a véleménynyilvánítás trágár, konkrét személyre nézve bántó stílusa azonban objektív körülményeken és nem egyes munkavállalók szubjektív értékelésén alapul. A perben nem annak volt jelentősége, hogy voltak-e olyan munkavállalók, akik a nyilatkozat hangvételét sértőnek érezték, hanem annak, hogy a nyilatkozat tartalma objektíven trágárnak, szükségtelenül bántónak, megalázónak minősül-e. Erre tekintettel nem volt releváns, hogy egy munkavállaló erről miként vélekedett, ezért a tényállás kiegészítése e körben indokolatlan volt.

[25] Az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. §-nak megfelelő mérlegelés alapján helytállóan állapította meg, és abból helyes jogi következtetésre jutott, ítéletének indokaival az ítéltábla is egyetértett, az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül az alperes fellebbezésében foglaltakra tekintettel az alábbiakat rögzíti:

[26] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes nem sértette meg az Mt. 11/A. § (2) bekezdésében, illetőleg az alperes Információbiztonsági Szabályzatában foglaltakat. Annak vizsgálata során, hogy a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközt a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében használja-e, nem a megfogalmazott üzenet stílusának, hanem annak van jelentősége, hogy ezen elektronikus üzenet a felperes munkakörének teljesítésével kapcsolatba hozható-e. Ahogy az elsőfokú bíróság is rámutatott, a felperesnek kifejezetten munkaköri kötelezettsége volt a munkahelyi kockázat csökkentése érdekében szükséges műszaki, technológiai és egyéb megelőző intézkedések kezdeményezése. Az alperes belső levelezési rendszerén kifejezetten ilyen tárgyú kezdeményezésről szóló elektronikus levelet kapott, melyre adott válasz – függetlenül, hogy annak tartalmával, stílusával a munkáltató egyetért-e – a munkaviszony teljesítése körébe esik. A felmondásban megjelölt elektronikus üzenet elküldése ezért akkor sem sérti az Mt. 11/A. § (2) bekezdését, ha az esetlegesen Mt. egyéb rendelkezéseibe vagy a munkáltató egyéb utasításába ütközik.

[27] Az alperes felmondása szerint a felperes az elektronikus levél elküldésével az Mt. 8. § (1) bekezdését sértve, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartást tanúsított. Az Mt. 8. § (1) bekezdése generál klauzulaként megfogalmazott általános szabálya köré tartozik a munkáltató jó hírneve megsértésének tilalma és ezzel összefüggésben a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozása, melyre vonatkozó konkrét szabályozást az Mt. 8. § (3) bekezdése adja. A felperes az elektronikus levélben véleményét, tartalmában valóban negatív feltételezését, kritikáját rögzítette, nem tévedett ezért az elsőfokú bíróság, amikor a felmondás jogellenességét az Mt. 8. § (3) bekezdésére figyelemmel vizsgálta annak ellenére, hogy a felmondás indoklása az Mt. 8. § (1) bekezdését nevesítette.

[28] Ahogyan az elsőfokú bíróság is rámutatott, e körben azt kellett vizsgálni, hogy a felperes véleménynyilvánításhoz való jogának gyakorlása során a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon járt-e el. E körben a nyilatkozat tartalma mellett helytállóan tulajdonított jelentőséget annak, hogy a véleménynyilvánításra mely körben és milyen körülmények között került sor.

[29] Az ítéltábla egyetértett az alperesi fellebbezésben foglaltakkal annyiban, hogy a perben rendelkezésre álló bizonyítékokból kétséget kizáróan nem állapítható meg, hogy az alperes nem tekinthető klasszikus piaci szereplőnek. Az elsőfokú bíróság ítéletében ezen megállapítását az alperes honlapján található információkra alapította, ugyanakkor arra bizonyítékként a felek nem hivatkoztak, és az elsőfokú bíróság anyagi pervezetés körében sem hívta fel a felek figyelmét arra, hogy a honlapon található információkat köztudomású tényként vagy hivatalból figyelembeveendő tényként kívánja a per tárgyává tenni. Az ítéltábla ezért ezen megállapítást mellőzi az elsőfokú ítélet indokolásából.

[30] A felmondás indokának okszerűsége körében az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes elektronikus levelében foglalt véleménynyilvánítás jó hírnevét, jogos

gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértette vagy veszélyeztette, mely nem vezetett eredményre. Ennek megítélése során jelentősége volt annak, – ahogyan azt az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette -, hogy a felperes az elektronikus levelet kizárólag a munkáltató zárt levelezőcsoportjában, egy konkrétan meghatározott, behatárolt személyi körnek továbbította egy munkavédelmi felvetésre reagálva. E körben nem annak kell kiemelkedő jelentőséget tulajdonítani, hogy ezen zárt levelezőrendszernek hány tagja van, hanem annak, hogy a címzettek valamennyien a munkáltató érdekkörébe tartoznak. Az alperes a perben csak sugalmazta, ám semmilyen módon nem bizonyította, hogy az elektronikus levél tartalma a zárt levelezőrendszerből kikerült vagy kikerülhetett volna, reális lehetősége volt, hogy arról az alperes megrendelői - akiket érdemi ellenkérelmében ([20] bekezdés) alperes maga is a ... csoport többi tagjában jelölt meg - ténylegesen tudomást szerezhettek.

[31] Az elektronikus üzenet emellett tartalmánál fogva sem volt objektíve alkalmas a munkáltató megítélésének érdemi befolyásolására. Az elektronikus levél csupán az alperes egy munkavállalója által a saját munkatársak körében tett, értékítéletet megfogalmazó véleménynyilvánítás. Önmagában az, hogy a munkavállaló munkatársai körében negatív kritikát fogalmaz meg a munkáltató vezetőivel, egyes intézkedésével kapcsolatban – egyéb körülmények hiányában - nem sérti és nem is veszélyezteti súlyosan az alperes gazdasági és szervezeti érdekeit. E körben nem lehet kiemelkedő jelentőséget tulajdonítani annak sem, hogy a felperes levelét a koronavírus világjárvány kezdeti szakaszában küldte el, hiszen az adott helyzetben a belső kommunikációban az esetleges erősebb kritikák megjelenése is természetes reakció.

[32] Az alperes felmondásában hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes megsértette az alperesnél hatályban lévő Etikai Kódex rendelkezéseit, Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettséget, illetőleg az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontját.

[33] A felek munkaszerződésbe foglalt megállapodása szerint az Etikai Kódex előírásait a felperes, mint munkáltatói utasítást volt köteles megismerni és betartani. A felperes elismerte, hogy ennek ellenére annak előírásait nem ismerte meg, azonban az alperes hivatkozásával ellentétben önmagában ennek a perben nem volt jelentősége, mivel az alperes a felmondást nem a megismerés hiányára alapította (MK 95. III. pont). A felperes ugyanakkor munkaszerződése alapján köteles volt az Etikai Kódex előírásait megtartani.

[34] Az Etikai Kódex jellegéből eredően általánosságban megfogalmazott elvárásokat rögzít, ezek között előírja, hogy a munkavállaló tisztelettel és megbecsüléssel köteles a kollégáira tekinteni, munkájukban kötelesek egymást támogatni; elvárja a munkahelyi érintkezésben a segítő hozzáállást, korrekt magatartást, a csapatszellemet és nyitottságot. Megköveteli a belső kommunikációban az együttműködést és hatékony közös munkát szem előtt tartó részvételt, a személyes és személyeskedő jellegű üzenetek, hirdetések elhelyezésétől való tartózkodást. A fentiek mellett kiemelt értéként rögzíti a munkabiztonságot és foglalkozás-egészségügyet, a munkatársak egészségének, testi épségének megőrzését, a munkavédelem biztosítását, a tevékenység végzésével együtt járó felelősség tudatosítását és gyakorlását.

[35] A munkáltató ugyanakkor a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságát kizárólag az Mt. 8. § (3) és 9. § (2) bekezdéseiben foglalt keretek között korlátozhatja, az

Etikai Kódex, mint munkáltatói utasítás általános jellegű rendelkezései is e jogszabályi előírásokkal összhangban értelmezhetőek. A munkáltató utasításával, így Etikai Kódexével is csak ezen keretek között korlátozhatja munkavállalói véleménynyilvánítását.

[36] Az egységes, és az alperes által is felhívott bírósági gyakorlat a véleménynyilvánítás szabadságának védelme mellett is az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütközőnek tekinti a munkatársak emberi méltóságát sértő bántó és megalázó kifejezések használatát (Kúria Mfv.10.418/2017.), a kellő tiszteletet nélkülöző, a munkatársak emberi méltóságát sértő magatartás tanúsítását (BH2006.201.). Ezen fogalmak tartalmát a munkajog számára is a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) adja meg, melynek 2:45. § (1) bekezdése szerint a becsület megsértését jelenti különösen a más személy társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolásra alkalmas, kifejezésmódjában indokolatlanul bántó véleménynyilvánítás, még a jó hírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő, valótlan tényt állít, vagy híresztel, vagy való tény hamis színben tüntet fel [2:45. § (2) bekezdése]. A jóhírnév sérelmét csak a valóságnak nem megfelelő tényközlések valósíthatják meg, ezért az értékítélet, bírálat, a jóhírnév megsértéseként csak akkor jöhetnek szóba, ha legalább burkoltan tényállítást tartalmaznak. A felperes elektronikus levele ugyanakkor csupán feltételezést, véleményt tartalmazott, a jó hírnév megsértésére nem volt alkalmas. A közlés tényállítás hiányában is lehet ugyanakkor a becsületet vagy az emberi méltóságot is sértő. A személy becsületét, emberi méltóságát a Ptk. 2:45. § (1) bekezdésének megfelelően az a vélemény, bírálat sérti, mely kifejezésmódjában indokolatlanul bántó, megalázó. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes elektronikus levelében a vezetőket érintően ugyan kritikát, bírálatot fogalmazott meg, azonban annak kifejezésmódja sem indokolatlanul bántó, sem megalázó nem volt, nem tartalmazott az érintett körre megalázó megállapításokat, akkor sem, ha az az érintettek vagy egyes, az üzenetet olvasók részére az üzenet szubjektíve bántó volt. E körben ugyanis a fent már kifejtettek szerint nem az egyes személyek szubjektív megítélésének van jelentősége.

[37] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a felmondás jogellenességét.

[38] Az ítéltábla az alperes másodlagos, a végkielégítés összegére vonatkozóan előterjesztett fellebbezési kérelmét is megalapozatlannak ítélte, e körben maradéktalanul osztotta az elsőfokú bíróság által kifejtett jogi indokokat. A munkáltató felmondását ugyan valóban a munkavállaló magatartásával indokolta, azonban e felmondási indok valóságát és okszerűségét a perben nem bizonyította. A munkaviszony ezért – annak megjelölt indokától függetlenül – a munkáltató jogellenes magatartása folytán, tehát a munkáltató oldalán felmerült okból szűnt meg, ezért a felperest megilleti a kollektív szerződés szerinti külön végkielégítés.

Nem felel meg a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének az az alperesi értelmezés, mely mentesítené a munkáltatót a külön végkielégítés megfizetésétől abban az esetben, ha a munkáltató jogellenesen, annak feltételei hiányában is a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartásával indokolja a felmondást.

[39] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[40] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő, a másodfokú eljárásban költséget nem számított fel, ezért arról az ítéltáblának rendelkeznie nem kellett.

[41] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a Pp. 95. § (2) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte a költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt fellebbezési illeték megfizetésére.

Debrecen, 2021. február 19.

Dr. Tass Edina s.k. a tanács elnöke, Dr. Gárdosi Judit s.k. előadó bíró, Dr. Veszprémy Zoltán s.k. bíró