



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.026/2021/7.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Perger Orsolya ügyvéd (cím6) által képviselt Felperes1 (Cím2.) felperesnek dr. Bródy Ügyvédi Iroda (cím7 eljáró ügyvéd: dr. Bródy János) által képviselt Alperes1. (Cím1.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Veszprémi Törvényszék 2021. január 28. napján kelt 25.M.70.084/2020/26/II. számú ítéletével szemben a felperes által 27. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül- meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a jogellenes azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként 1.764.378 (egymillió-hétszázhatvannégyezer-háromszázhetvennyolc) forint elmaradt jövedelmet és 210.600 (kétszáz tízezer-hatszáz) forint végkielégítést.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 460.000 (négy százhatvanezer) forint elsőfokú és másodfokú perköltséget.

A felperes perköltségben történő marasztalását mellőzi.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal megyei Megyei Adó- és Vámigazgatósága külön felhívására fizessen meg 118.500 (száztizennyolcezer-ötszáz) forint feljegyzett elsőfokú és 157.998 (százötvenhétezer-kilencszázkilencvennyolc) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az ítéltábla megállapítja, hogy 17.800 (tizenhétezer-nyolcszáz) forint elsőfokú feljegyzett illetéket az Állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 2015. április 7-től határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperessel, illetve annak jogelődjével a cég1 kft.-vel tehergépjármű vezető munkakörben. A felperes távolléti díja 210.600 forint volt.

[2] Az alperes 2019. július 26-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mert 2019. július 17-én és 18-án nem a tőle elvárható gondossággal járt el a munkaköri feladatainak ellátása során, a munkaköréhez kapcsolódó kötelezettségét megszegte: a

Facebookon nyilvánosan olyan bejegyzést tett közzé, amelyben az alperest rágalmazta a bejegyzés alkalmas volt arra, hogy az alperes jóhírnévét negatív színben tüntesse fel. A felperes egy távozó kolléga bejegyzéséhez azt a hozzászólást fűzte, hogy a kolléga „jól tette, hogy eljött a munkáltatótól”. Az alperes írásbeli figyelmeztetésben felhívta a felperes figyelmét, az ismételten hasonló eset előfordulása esetén az a jogviszony megszüntetését vonja maga után.

[3] A felperes 2020. március 13-án a Facebookon megosztott egy képet. A kép alatt több bejegyzés született.

[4] A felperes 2020. március 14-én az alperes munkahelyi zárt csoportjába egy év végi munkahelyi összejevetelről készült csoportképet tett fel, melyen az ügyvezető is látható volt. A felperes a képnek „ügyvezető igazgató pozícióban” címet adta, melyhez hangulatjelet társított. A fényképhez több szexuális tartalmú hozzászólást fűztek a csoporttagok, melyre a felperes válaszolt hangulatjelek kíséretében. „Felperes: mindet sorba” N.Z.: „Mondjuk én név1 kihagynám!” Felperes: „Nem, nem, mindet vagy egyiket sem!” N.Z.: „Sok pia meg egy kis vazelin.” Felperes: „Vazelin, dehogyis ott van a csődör tanú3... majd elődolgossa.”

[5] 2020. március 17-én az alperes írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest a 2020. március 13-án megosztott kép és a kép alatt született bejegyzések miatt arra hivatkozással, hogy az sérti a munkavállalók személyiségi jogait, valamint az alperes jóhírnévét negatív színben tünteti fel. Az írásbeli figyelmeztetés hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 8.§ (2) és (3) bekezdéseiben foglaltakra. Az alperes egyúttal felszólította a felperest, hogy a jövőben tartózkodjék az ilyen magatartástól és figyelmeztette arra, hogy a magatartása megismétlődése a munkaviszonya megszüntetését vonja maga után.

[6] Az ugyanezen a napon kelt és közölt azonnali hatályú felmondással az alperes az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja és a 78. § (1) bekezdés b) pontja alapján a felperes munkaviszonyát megszüntette. A munkáltatói intézkedést a munkáltatói jogkört gyakorló tanú1 ügyvezető írta alá. Az intézkedés indokolása tartalmazta, hogy a felperes 2019. július 26-án írásbeli figyelmeztetésben részesült a Facebook közösségi oldalon végzett tevékenységéért. Ekkor a felperes az alperest rágalmazta, jóhírnévét negatív színben tüntette fel, az írásbeli figyelmeztetés tartalmazta, hogy a magatartás megismétlődése a munkaviszony megszűnését vonhatja maga után. A felperes 2020. március 14-én ismét olyan bejegyzést, illetve olyan hozzászólást tett közzé a közösségi oldalon szereplő zárt csoportban, amellyel rontotta a cég hírnévét, az alperes munkavállalóinak a személyiségi jogait sértette. Mindezzel a felperes olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.

[7] A felperes 2020. április 15-én nyújtott be keresetlevelet a bírósághoz. A felperes kérte az alperes kötelezését a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár megtérítésére. 2020. márciusra bruttó 242.000 forint, áprilisa bruttó 431.214 forint, összesen 673.214 forint elmaradt munkabér és 1 havi, 431.214 forint végkielégítés megfizetését kérte perköltsége áfamentes megállapítása mellett. Hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes, mert nem világos, nem derül ki, hogy a munkaviszony megszüntetésének mi az oka, nem tartalmaz konkrétumokat. Nem okszerű, mert kifogásolt magatartást az alperes nem bizonyított. A 2019. július 26-án kelt figyelmeztetés óta több mint

15 nap telt el, így az azonnali hatályú felmondás elkésett is. Álláspontja szerint a felmondás okainak valódisága, részletessége, okszerűsége hiányzik, mert csak az írásbeli figyelmeztetésre utalást tartalmazza. Nem valós, mert nem tanúsított olyan magatartást, amely alkalmas lett volna a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekeinek, a munkaviszony céljainak veszélyeztetésére. A fotót nem ő tette fel a közösségi oldalra, hanem kolléganője. A 2019. július 26-i írásbeli figyelmeztetés oka, hogy a munkadíjjal kapcsolatban kritikát fogalmazott meg egy kollégákkal való beszélgetés során. Mindezek a munkáltató jó hírnevét nem sértették, nem csorbították. Az alperes által alkalmazott szankció eltúlzott, ugyanazért az dologért előzőleg írásbeli figyelmeztetésben részesült, majd az alperes az azonnali hatályú felmondás jogával élt. Azt nem vitatta, hogy a közzétett hozzászólások túlmentek a jó ízlés határán.

[8] Az alperes a kereset elutasítását kérte, perköltsége megállapítása mellett áfával terhelten. Hangsúlyozta, hogy az azonnali hatályú felmondás részét nem képezi a 2019. július 29-i írásbeli figyelmeztetés, csupán annak bemutatására szolgál, hogy a felperessel szemben több kifogásolható magatartás volt. Előzménye, hogy 2019. júliusában a felperes egy kollégája posztjához hozzászólást írt, amelyben trágár szavakkal minősítette a munkáltatótól kapott fizetést. Ez a felperesi magatartás az Mt. 8. §-ba ütközött, sértette a munkáltató jó hírnevét. A 2019. július 26-i írásbeli figyelmeztetésben felhívta a felperes figyelmét, hogy tartózkodjon a jövőben az ilyen jellegű magatartástól, mert ellenkező esetben azzal jogviszonya megszüntetését vonja maga után. A felperes az írásbeli figyelmeztetéssel szemben nem élt jogorvoslattal. Előadta azt is, hogy a felperes több alkalommal a Facebook oldalon a munkáltatóra, kollégákra vonatkozó bejegyzéseket, hozzászólásokat tett közzé. A fényképfelvételt a felperes tette közzé. Ezt igazolja, hogy 2020. március 13-án a felperes a saját neve alatt szerepel a fénykép, amely a munkahelyi rendezvényen készült. A kép címét is a felperes adta, amelyhez gúnyos hangulatjelet írt. A fényképhez több szexuális tartalmú hozzászólás érkezett, melyekre a felperes több választ is fűzött gúnyos hangulattal kísérvé. Mindezek alapján az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indok világos, valós és okszerű. A felperesi vélemény-nyilvánítás etikailag súlyosan kifogásolható, sérti a munkáltató jó hírnevét, az alperesi munkavállalók személyiségi jogait, amely során végleges bizalomvesztés alakult ki a felperessel szemben. A vélemény-nyilvánítás szabadsága olyan alkotmányos jog, amely a munkaviszonyra tekintettel nem korlátozható, ugyanakkora vélemény-nyilvánítás semlegességének követelménye azt jelenti, hogy a munkavállaló kifejtett véleménye nem eredményezheti közvetlenül és ténylegesen a munkáltató helytelen megítélését. E követelménybe ütköző munkavállalói magatartás jogellenes. A felperes bejegyzésében szereplő első hozzászólás az alperes ügyvetőjére vonatkozó megjegyzést tartalmazott, amely a munkáltató egészére nézve degradáló, rontja annak megítélését. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a hozzászólás zárt csoportban történt, így nem nagy nyilvánosság előtt valósultak meg, mert egy adott személyre vonatkozó sértő állítás akár már egy ember jelenlétében is sértheti a személy jó hírnevét.

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 279.400 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a le nem rótt illetéket az állam viseli. Ítéletének indokolásában hivatkozott az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjaira, a 8. § (2) és (3) bekezdéseire, a MK. 95. számú állásfoglalásra, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1) és (2) bekezdéseire, a 2:45. § (1) és (2) bekezdéseire és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220. § (7) bekezdésére. Kimondta, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapított azonnali hatályú felmondás esetén a munkáltatói intézkedés

indokául olyan magatartás szolgálhat, mely lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását, amely körbe a munkaviszonnyal összefüggésben nem álló munkavállalói magatartások is beletartoznak. Ennek értelmében az Mt. 8. § -a alapján a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltatója jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló a vélemény-nyilvánításhoz való jogát a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő, vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka kizárólag a 2020. március 14-i Facebook bejegyzés. A világosság követelményének akkor felel meg az azonnali hatályú felmondás, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre a munkáltató a munkaviszony megszüntetését alapította. Az alperes leírta, hogy a felperes 2020. március 14-én ismét olyan bejegyzést, hozzászólást tett közzé a közösségi oldal zárt csoportjában, amellyel rontotta a cég hírnevét, illetőleg munkavállalóinak személyiségi jogait megsértette. Az alperes tehát egyértelműen megjelölte, hogy a felperes mikor, hol eszközölte a kifogásolt bejegyzéseket, melyek könnyen behatárolhatók. A felperes számára is beazonosíthatók. A felperes a keresetlevelében maga is elismerte, hogy a képhez való hozzászólásai túlmentek a jóízlés határain. A felperes valamennyi kollégájától bocsánatot is kért. Az azonnali hatályú felmondásban meghatározott indok világos, a felperes elismerésére tekintettel pedig valós is. A felperes vitatta, hogy a hozzászólások az alperes jóhírnevét sértették volna. Ebben a körben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a vélemény-nyilvánítás semlegességének követelménye azt jelenti, hogy a munkavállaló által kifejtett vélemény sem eredményezheti közvetlenül és ténylegesen a munkáltató helytelen megítélését. A semlegesség követelménybe ütköző munkavállalói magatartás jogellenes. A felperes által Facebookra feltett bejegyzések, illetve hozzászólások alkalmasak voltak a munkáltató jóhírnevének a veszélyeztetésére, sérelem bekövetkezése nélkül is. A felperes már korábban részesült írásbeli figyelmeztetésben a közösségi oldalon történő posztolás miatt, a többi volt kolléga is tudomást szerzett a zárt csoporton belül felrakott képről és megjelenő kommentről. Utalt arra, hogy nem megengedhető a munkáltatóra és a kollégákra nézve személyeskedő, becsület- és jó hírnév sértésére alkalmas bejegyzések közzététele, akár zárt csoportban is. A közzétett hozzászólások becsületsértőek voltak és alkalmasak arra, hogy a munkáltató, illetőleg annak vezetői és a képen jelenlévő kollégák jó hírnevét veszélyeztesse, így az azonnali hatályú felmondás okszerű is volt.

[10] A felperes a törvényes határidőn belül benyújtott fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte és a keresetének történő helyt adást. A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésbe okozott kár megtérítését elmaradt jövedelem jogcímén 1.764.378 forintban, végkielégítés jogcímén 210.600 forintban, továbbá alperes kötelezését perköltsége megfizetésére áfával terhelten a csatolt költségjegyzék alapján. Anyagi jogszabálysértésként az Mt. 64. § (2) bekezdése, a 8. § (2) és (3) bekezdése megsértését jelölte meg. A felülbírálat jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c), d) és e) pontjai alapján határozta meg. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet indokolása általános és szűkszavú, ellentmondó nyilatkozatokon alapul, a megállapított tényekből téves jogi következtetést vont le. Az azonnali hatályú felmondás indokolása a 2019-ben kapott figyelmeztetésre és a 2020. március 14-i zárt facebook csoportban tett bejegyzésre utal, de ténylegesen annak indoka a 2020. március 14-i zárt facebookcsoportba történő képfeltöltés és általa tett bejegyzés. Az intézkedésből azonban nem derül ki, hogy pontosan milyen 2020. március 14-i bejegyzés indokolta az azonnali hatályú felmondást. Figyelemmel arra, hogy ugyanazon napon kapott írásbeli figyelmeztetést és azonnali hatályú felmondást, így nem állapítható meg, hogy az azonnali hatályú felmondásnak mi volt az alapja. Az azonnali hatályú felmondás csak azt tartalmazza, hogy ismételten történt az alperes által kifogásolt magatartás, vagyis az

intézkedés nem részletes, nem konkrét, azaz nem világos. Hivatkozott arra is, hogy nem sértette meg az alperes jóhírét, az azonnali hatályú felmondás tehát nem valós, mert nem alkalmas a képhez hozzáfűzött 2 mondata az alperes jó hírnevének megsértésére, az alperesre vonatkozóan semmiféle megnyilvánulás nem volt. Kifogásolta, hogy az intézkedés nem arányos (nem okszerű).

[11] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes ténymegállapítása és a jogszabályoknak megfelelő indokai alapján. Kérte perköltsége megállapítását áfa körbe tartozóan. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság indokolása helyes, a vonatkozó jogszabályokat megfelelően alkalmazta.

[12] A felperes fellebbezése az alábbiak szerint megalapozott.

[13] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében írtakat sértette meg, a bizonyítékokat nem értékelte okszerűen. A hivatkozott anyagi jogszabályokat az Mt. 78. § (1) bekezdés b.) pontjában, illetve az Mt. 64. § (2) bekezdésében, továbbá az MK. 95.sz. állásfoglalásában írtakat tévesen értelmezte és alkalmazta.

[14] A másodfokú bíróság a fellebbezésben foglaltakra tekintettel a Pp. 369. § (3) bekezdés a.), c.), d.) és e.) pontjai alapján gyakorolta felülvizsgálati jogkörét a felperesi fellebbezés korláti között.

[15] Alperes azonnali hatályú felmondása a 2019. július 26-i írásbeli figyelmeztetésre utaláson túl azt tartalmazza, hogy a felperes 2020. március 14-én ismét olyan bejegyzést, illetve több olyan hozzászólást tett közzé a közösségi oldal zárt csoportjában, mellyel rontotta a cég hírnevét, illetve a alperes1 kft. munkavállalóinak személyiségi jogait. A felperes keresetében és a fellebbezésében is a felmondási indok világosságát, valóságát és okszerűségét vitatta.

[16] Az azonnali hatályú felmondás indoka akkor felel meg az Mt. 64. § (2) bekezdésében meghatározott világosság követelményének, ha a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalása értelmében az indokot az azonnali hatályú felmondásból a másik fél megismerheti és ellenőrizheti, azzal szemben védekezhetsz, azt vitathatja, cáfolhatja. Az indokolásnak azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket kell tartalmaznia, amelyekre a jognyilatkozatot tevő fél a megszüntetést alapította, és amelyből egyértelműen kiderül, hogy a munkaviszonyt miért nem kívánja fenntartani a jövőben. A közhelyszerű, tartalmatlan indokolás nem felel meg a világosság követelményének. Ennek bizonyítása az alperest terhelte.

[17] A fentiek tükrében a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazza az időpont megjelölés túl a konkrét tényeket, körülményeket. Az azonnali hatályú felmondás azon szövegrésze, amely szerint a felperes „ismét olyan bejegyzést, illetve több olyan hozzászólást tett közzé” konkrétumot nem tartalmaz. A töretlen bírói gyakorlat alapján nem szükséges az indok részletes leírása, hanem a körülményekhez

képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. Nem az a lényeges tehát, hogy az azonnali hatályú felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy annak okaként közöltekből megállapítható legyen, hogy miért nincs szükség a munkáltatónál a továbbiakban a munkavállaló munkájára. A világos indokolás követelményének az az indokolás felel meg, amely megjelölte azt a tény, körülményt, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította és abból - függetlenül attól, hogy azt összefoglalóan vagy részletezően határozta meg - megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2001. 395., Mfv.I.10.677/2016., EBH2018. M.4.) Annak megítélésénél, hogy az indokolás megfelel-e a jogszabályban előírt világosság követelményének, mindenekelőtt a munkavállaló tudomásának van jelentősége (Mfv. X. 10019/2020/4.). A világosság követelményének a megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (Mfv. X. 10.072/2020/4.). Adott esetben a felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy a vele szembeni konkrét kifogásokról nem volt tudomása, hiszen az irányadó tényállás szerint az alperesnek 2020. március 17-én két intézkedése volt. Az azonnali hatályú felmondás közlését közvetlenül megelőzően a személyes beszélgetés során 2 db képet tett a felperes elé, amelyből az egyik március 13-i hozzászólását tartalmazza, míg a másik esetében a dátum nem látható, ezt az alperes sem vitatta a 25.M.70.084/2020/12. számú jegyzőkönyv 2. oldalán, továbbá az intézkedés nem utal vissza egyértelműen beazonosítható módon sem a feltöltött képre, sem az alperes által kifogásolt szövegrészekre.

[18] Mindezek alapján azt állapította meg a másodfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondás nem világos, amelynek következtében az indok valósága, vagy az intézkedés okszerűsége már nem vizsgálható, így az azonnali hatályú felmondás jogellenes, nem állapítható meg, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés b.) pontjában rögzített feltételek fennállnak-e.

[19] A másodfokú bíróság az alperesi azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel, a felperesi kereseti kérelme alapján a jogkövetkezmény megfizetésére kötelezte alperest a rendelkező részben foglaltak szerint. Felperes az elsőfokú eljárásban a csatolt okirattal igazolta keresetének összecszerűségét az Mt. 82. § (1)-(2)-(3) bekezdésének alkalmazásához, számításait ellenőrizhetően levezette az elsőfokú eljárás iratai között 16. sorszámú nyilatkozatában. Alperes a számításokat tételesen nem vitatta.

[20] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el és az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdései értelmében megváltoztatta. Felperesi fellebbezés eredményre vezetett, felperes pernyertességére figyelemmel a másodfokú bíróság kötelezte alperest a felperes által becsatolt költségjegyzék alapján elsőfokú és másodfokú perköltség viselésre a Pp. 83. § (1) bekezdése és az ügyvédi munkadíjról szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) és b) pontjai, valamint a Pp. 383. § (5) bekezdésére utalva.

[21] A fellebbezési eljárásban feljegyzett első és másodfokú illeték mértékét a Pp. 25. § (1) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 41. § (1) bekezdés a) pontja, a 46. § (1) bekezdése határozza meg, annak viselésére a pereszes alperes köteles figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. §-a alapján.

[22] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdésben meghatározott törvényi feltételek hiánya zárja ki.

Győr, 2021. augusztus 31.

Dr. Bartus Erika sk.
sk.

Dr. Bors Szilvia sk.

Dr. Mózsai Gábor

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró