



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.232/2021/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Tordainé dr. Sztráska Erzsébet egyéni ügyvéd (Cím1) által képviselt **felperes** (Felperesi cím) **felperesnek** a Dr. Sipka Ügyvédi Iroda (alperesi képv. címe ügyintéző: dr. Sipka Péter ügyvéd) által képviselt **Alperes** (Alperesi cím) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Balassagyarmati Törvényszék 1.M.70.038/2020/39. számú ítélete ellen a felperes által 44. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

K ö z b e n s ő í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A közbenső ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2016. november 17. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban kötetlen munkaidőben informatikai rendszergazda munkakörben. A tényleges munkavégzés helye a Alperesi Közös Önkormányzati Hivatalban volt. A felperes munkaköri feladatai közé tartozott a rendszergazdai, informatikai és az ebből eredő adatvédelmi feladatok ellátása az önkormányzati intézményekben. Ezen belül a szoftverkörnyezet naponta történő ellenőrzése, üzemben tartása, vírusvédelem biztosítása, programok telepítése, felhasználók tájékoztatása, informatikai fejlesztések végrehajtása stb. Ezen túlmenően a felperes munkaköri feladatát képezte a városi önkormányzat pályázatainak előkészítő munkájának dokumentálásában, ügyvitelében való részvétel; kulturális rendezvények, városi programok, megemlékezések lebonyolításának segítése; segítségnyújtás a városi hírek elkészítéséhez; a Alperesi.hu weboldal fejlesztése; fotózás és minden olyan városmarketinget és városfejlesztést érintő feladat elvégzése, mellyel a felettesei megbízzák. A munkaszerződéshez mellékelt írásbeli

tájékoztató szerint a felperes felett a munkáltatói jogkört a város polgármestere, Alperesi törvényes képviselő gyakorolta. A felperes közvetlen szakmai felettese a csoportvezető volt.

[2] A felperes a munkaviszony létesítéséről közvetlenül a polgármesterrel tárgyalt. A munkaviszony létesítésére annak ismeretében került sor, hogy a felperes informatikai területen és sajtóügynöki tevékenységi körben (fotósként) 2008-tól egyéni vállalkozóként tevékenykedik. A felperes a munkaviszony létesítését követően a vállalkozói jogviszonyt másodállásként tartotta fenn.

[3] Az alperesi önkormányzat munkavállalói és a közmunka programban foglalkoztatottak felett a munkáltatói jogkört a polgármester gyakorolta, a hivatalban foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában pedig az alperes jegyzője.

[4] A felperes az informatikai rendszergazdai és a városmarketinghez kapcsolódó munkaköri feladatait 2016. november 17-től 2019. február végéig teljeskörűen és ténylegesen ellátta. A felperes és egy másik munkatárs között munkahelyi konfliktus alakult ki, melyre tekintettel a polgármester 2019. február végén szóban utasította a felperest, hogy 2019. március hónaptól a Alapítványnál dolgozzon. Ennek folytán a felperes munkavégzési helye módosult, átkerült az alapítvány irodájába. E módosításról a felperes oly módon szerzett tudomást, hogy a polgármester utasítására a hivatalba belépést biztosító kártyáját visszavonták, az informatikai rendszerhasználati hozzáférést – a jelszavak megváltoztatásával – megvonták.

[5] A felperes 2019. március 18. napján önkéntes szerződést írta alá az alapítvánnyal, mely szerint határozatlan idejű önkéntes jogviszonyt létesített a Alperesi-Ért-Ékes Közhasznú Alapítvánnyal kulturális, közoktatási, környezetvédelmi, városszépítő, karbantartási, szállítási és szervezési feladatok közérdekű önkéntes tevékenységben történő végzésére maximum heti 20 órában. A kapcsolattartásra kijelölt személy a kuratórium elnöke volt, aki egyben az alperes alpolgármestere is volt. A szerződés szerint a felperes az önkéntes tevékenység ellátása fejében juttatásban nem részesült.

[6] A felperes az informatikai rendszergazda feladatait 2019. márciustól kizárólag az alapítványnál végzete, ami ténylegesen egy-két számítógéppel kapcsolatos teendőt jelentett. A módosítást követően a felperes a városmarketing munkaköri feladatait folytatta, ami azt jelentette, hogy 2019. márciusától kb. 20-21 önkormányzati rendezvényen végzett fotózást, amelyeken részt vett az alperes polgármestere is. A felperes az alapítványnál a közérdekű önkéntes tevékenységei keretén belül a Alperesii hely turisztikai helyszínén is dolgozott, jegyet is árult. A felperes részére az alapítvány vállalkozói, illetve megbízási jogviszony keretén belül teljesített kifizetéseket a felperes, mint egyéni vállalkozó által kiállított számlák ellenében. A munkaviszony módosítását követően a felperes sem a polgármestert, sem az alpolgármestert, de a jegyzőt sem kereste meg a munkavégzési hely és

a munkaköri feladatok módosításával, illetve az alapítványi munkavégzéssel kapcsolatban, azokat nem kifogásolta.

[7] 2019. szeptember 30. napján tanú2 a Nemzeti Sportközpontok és Alperesi Város Önkormányzat közös projektje részét képező Alperesi városában lévő tornaterem átadása előtti technikai bejárást szervezett meg. A rendezvény időpontja az őszi helyhatósági választások kampányidőszakában volt. Az eseményen részt vett egy államtitkár és egy országgyűlési képviselő is, azonban a polgármester meghívást nem kapott. A felperest aznap tanú2 egyéni vállalkozóként kérte fel fotózásra, a kérdéses nap a felperes szabadnapja volt. A felperes egyébiránt önkéntes segítőként részt vett tanú2 polgármesterjelölti kampányában is. A rendezvényt követően a bejegyzés helye közösségi oldalon működő, aktuálisan 4762 taggal rendelkező Alperesii Nyitott Csoport elnevezésű nyilvános csoportban 2019. szeptember 30-án a polgármester a saját neve alatt az alábbi bejegyzést posztolta tanú2. címezve: „tanú2.. nem szoktam a Hilton előtt más Ferrarijánál fotózkodni. Mint ahogy Maserátit sem béreltem a Riviérán, és szlovák rendszámú autóm sem volt, magyar adófizető állampolgárként. AMÚGY pedig a fotózkodás sem az erősségem. Pláne nem más alkalmazottjával”. Ezen megjegyzés címezte a felperes volt. Erre a bejegyzésre a felperes 2019. október 3-án ugyanezen csoportban a saját neve alatt az alábbi választ posztolta: „Az alkalmazott egy tisztességes adófizető polgár, aki próbálja a másodállását és magát életben tartani. Ez jó az alkalmazottnak és a városnak is, mert ide fizeti be az adóját. Mivel az alkalmazott végzettségének nem megfelelően van foglalkoztatva már február végétől, ezért semmilyen összeférhetlenséget nem látott a helyben való lealacsonyító jegyzése és a szabadidejében saját gépével történő fotózás között. Ellentétben a jelenlegi városvezetéssel, szerencsére mások számítanak a szakmai munkámra a megyében több helyen is. Ez mindig is így volt a múltban is és most is. Talán megteheti az ember, hogy a szabadidejével ne kelljen elszámolni a munkáltatónak. Továbbá fontos számomra a szakmai fejlődés is, és ehhez pedig arra van szükségem, hogy ezt gyakoroljam. Ha már ezt a tudásomat a munkáltatóm nem veszi igénybe, az nem az én hibám”. A felperesről a városban köztudomású tény volt, hogy az önkormányzat fotósa. A bejegyzést követően az alapítvány felmondta a felperessel fennállt önkéntes jogviszonyt.

[8] Az alperes 2019. október 24-én kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a felperes munkaköri feladatai közé tartozott többek között a munkáltató informatikai rendszerével kapcsolatos rendszergazdai feladatok ellátása, valamint munkáltatója tevékenységével kapcsolatos marketing feladatok (fényképek készítése) nyújtása. Munkáltatója helyi, települési önkormányzat, mely legfőbb célja a város helyi lakossága alapvető létfeltételeinek, és az ehhez szükséges közszolgáltatások közvetlen igénybevételének biztosítása, a helyi közakarat érvényre juttatása az együttműködés kibontakozásával. Megállapítható, hogy a közösségi médián keresztül – így munkahelyén kívül – több olyan bírálatot is magába foglaló bejegyzést tett közzé nagy nyilvánosság előtt a munkáltató által képviselt értékrenddel szemben, amely összeegyeztethetetlen a munkáltatójánál betöltött munkakör jellegével. A munkaköre és a munkakörébe tartozó feladatai – különös figyelemmel a munkáltató értékrendjét és tevékenységét érintő informatikai, marketing és fotótevékenységre – a munkaszervezetben elfoglalt helye alapján a munkáltatót nyíltan bíráló nyilatkozatai miatt a munkáltatónak megrendült a bizalma a felperesben. Az, hogy önkormányzati dolgozóként a közösségi média oldalán a munkáltató tevékenységét nyíltan bírálta, a munkáltató megítélését lényegesen rontotta, az állampolgárok önkormányzattal fennálló közbizalmát csökkentette. A felmondás

hivatkozott a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésében szabályozott jóhiszemű és tisztesség elvére, a kölcsönös együttműködési kötelezettségre és arra, hogy nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Hivatkozott továbbá az Mt. 8. § (1)-(2) bekezdésében foglaltakra. Mindezek folytán a felperes megsértette az Mt. 52. § b) pontjában leírt kötelezettségét, amikor a munkáltatóját közvetlenül érintő tevékenység keretében a munkáltató vezetését a közösségi médián keresztül közzétett bejegyzésével bírálta, ebből adódóan a munkaköre körében tanúsítandó, és annak bizalmi jellegéből fakadó magatartási normát szegte meg. A fenti magatartásával ok-okozati összefüggésben az irányadó munkaköréhez is kapcsolódó munkáltatói értékrendet bírálta, a munkáltató jóhírnevét és gazdasági érdekét sértette meg. A magatartása ezáltal olyan munkaköre teljesítése során elvárt viselkedési normába ütköző magatartást eredményezett, amelyre figyelemmel a munkáltatója arra jutott, hogy a személyét érintően az informatikai és marketing tevékenységet végző munkaköre ellátásához szükséges bizalma alapvetően és teljességgel megingott.

[9] A felmondást a polgármester írta alá.

Kereset és érdemi ellenkérelem

[10] A felperes keresetében a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 2.346.000.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás érvénytelen, mert azt nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá, a felperes felett a jegyző gyakorolta a munkáltatói jogokat.

[11] Ezen túl arra is hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem világos, nem valós és nem okszerű. Nem világos, mert abból nem állapítható meg az a tény, körülmény, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította, az általános közhelyszerű megállapításokat tartalmaz. A bejegyzés helyen zárt csoportban tett véleményei alkotmányos jogainak gyakorlásából fakadtak és ezt magánemberként tette. A bejegyzés sem az alperes, sem a polgármester személyét nem sértette, valós tényeket közölt.

[12] 2019. márciusától az alperes megszegve az Mt. 52. §-ában foglalt rendelkezéseket, nem a munkaszerződésben és a munkaköri leírásban rögzített munkakörben foglalkoztatta, valójában kirendelte, illetőleg átirányította az alapítványhoz, ahol a felperes nem informatikai feladatokat látott el, hanem a szakképzettségéhez nem igazodó egyéb tevékenységet. Az alperes foglalkoztatása sértette az Mt. 53. §-át, mert 44 beosztás szerinti munkanapot meghaladóan más jogi személynél foglalkoztatta. A felperes ettől az időponttól nem dolgozott olyan munkakörben, amely bizalmi jellegű lett volna, így az ezzel kapcsolatos magatartási normákat sem szegte meg. Miután kikerült a hivatalból, azzal gyakorlatilag az alperes polgármestere a korábbi szerződéses munkaviszonyát lényegében megszüntette. Jogellenesen önkéntes szerződést íratott vele alá és 2019. februárjától még a hivatal

épületében sem tartózkodhatott, sem bizalmi, sem rendszergazdai feladatokat nem látott el, az önkormányzatnál már nem végzett semmilyen munkát. Ettől kezdve az alapítványnál dolgozott, ahol kisebb informatikai munkák mellett munkaköre legnagyobb részét az tette ki, hogy a város területén lévő turisták által látogatott helyeken belépőjegyeket árusított, a turistákat kalauzolta, diákoknak vándortábort szervezett és vezetett, jegyszedő volt a helyben és a hely1. A felperes semmilyen munkaköri kötelezettségét nem szegte meg és munkaidőn kívül sem tanúsított olyan magatartást, amivel közvetlenül és ténylegesen veszélyeztette volna a munkáltatója jóhírnevét, jogos gazdasági érdekeit vagy a munkaviszonyának a célját.

[13] A felperes utalt arra, hogy szükséges külön választani az önkormányzat mint egy sokszínű közösség értékrendjét, a hivatalban lévő megválasztott polgármester által képviselt értékrendtől. Nehezen értelmezhető, hogy mi lehet az az értékrend, amivel ellentétes a véleménysszabadság elve alapján való megnyilatkozással egy közösségi portálon. Hangsúlyozta, hogy sem a munkaköri leírása, sem az írásbeli tájékoztatása, de a munkaszerződése sem tartalmaz olyan tiltást vagy kitételt, amely szerint a munkaköréből eredően a közösségi portálon nem mondhatná el szabadon a véleményét. Maga a polgármester volt az, aki a személyét minden indok nélkül megszólította a közösségi oldalon. A megnyilatkozásból úgy tűnt, mintha a felperes a polgármester tulajdona lenne és nem lenne számára megengedett, hogy a szabadidejében a hivatalos másodállású teendőit gyakorolja.

[14] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik, a felmondásban rögzített indoklás világos, valós és okszerű. A jegyző kizárólag a polgármesteri hivatal, illetőleg a közös önkormányzati hivatal alkalmazottai felett gyakorol munkáltatói jogokat. A munkaviszony létesítésekor az alperes az Mt. 46. § szerint kiadott írásbeli tájékoztatással meghatározta a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét, nevesítette, hogy azt az alperes törvényes képviselője, a polgármester gyakorolja. Miután a felperes a munkaviszony létesítésével kapcsolatban a polgármesterrel tárgyalt, továbbá a felmondás közlését tőle elfogadta és nem vette fel a munkát, azt bizonyítja, hogy tudott róla, hogy az ő vonatkozásában a munkáltatói jogokat az alperes polgármestere gyakorolja. Egyébiránt a jegyző jóváhagyta az intézkedést.

[15] A felperes pontosan tisztában volt azzal, hogy a felmondást a munkáltató mely okra alapítva közölte. A felmondás indokául megjelölt bizalomvesztésre okot adó kötelezettségzegést a munkavállaló munkaköre, szakismerete, beosztása, valamint a munkaszervezetben betöltött helye és szerepe alapján kell vizsgálni (BH2005.117). Hivatkozott továbbá az EBH1999.41. számú eseti döntésben tett megállapításra, amely szerint az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában meghatározott kötelezettség olyan általános jellegű kötelezettség, amely minden munkavállalót terhel, figyelemmel a munkaviszonyban álló felek szoros kapcsolatára és az együttműködési kötelezettségre. A felperes bejegyzés helyeön közzétett bejegyzése mind tartalmában, mind megfogalmazásában alkalmas volt arra, hogy az alperes jogát, jogos érdekét sértse, az alperes jóhírnevét, jogos gazdasági érdekét, a munkaviszony célját veszélyeztesse. A felperes volt fotósként részben felelős az önkormányzat médiamegjelenéseiért, ami azt jelentette, hogy önkormányzat vezetői által látogatott rendezvényeken részt vett, azokról fényképfelvételeket készített, amelyeket az önkormányzat honlapján vagy bejegyzés helye oldalán megjelentettek. A felperes az

önkormányzati vezetéssel rendszeres kapcsolatban volt, ez irányú tevékenysége egyfajta bizalmi jelleget is magában hordozott. A felperes a közösségi médiafelületen tett bejegyzésével – munkahelyén kívül – nagy nyilvánosság számára elérhető módon olyan bírálatot fogalmazott meg az alperes által képviselt értékrenddel szemben, amely összeegyeztethetetlen az alperesnél betöltött munkakör jellegével. A felperes a bejegyzéssel megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában rögzített magatartási előírást, a városmarketinghez kapcsolódó fotós munkaköri feladat ellátásához szükséges bizalomnak nem megfelelő magatartást tanúsított.

[16] Vitatta, hogy a foglalkoztatás során jogellenesen járt volna el. Hangsúlyozta, hogy jelen pernek nem tárgya egy vélt vagy valós munkavállalói sérelem, mert a felperes nem terjesztett elő ezekkel szemben kereseti kérelmet. A 2019. márciusi munkaviszony módosítást ezért nem kell vizsgálni. Hangsúlyozta, hogy a munkaviszony módosítását követően is megmaradtak a felperesnek a városmarketinggel kapcsolatos azon munkaköri feladatai, amelyek során az önkormányzat média megjelenése miatt volt felelős fotósként. A felperes a közösségi portálon működő csoportban saját neve alatt megjelentetett bejegyzéssel nyíltan bírálta az alperest, mint munkáltatót és annak vezetését. Nagy nyilvánosság számára elérhető módon olyan bírálatot fogalmazott meg az alperes által képviselt értékrenddel szemben, amely összeegyeztethetetlen az alperesnél betöltött munkaköre jellegével. A bejegyzés posztolásával a felperesnek kifejezett célja volt a vélt, vagy valós sérelmének nyilvánosság előtti kibeszélése, mellyel egyértelműen rontotta a munkáltatója társadalmi megítélését, különösen egy helyhatósági választások előtti felfokozott közhangulatban. Összeférhetetlen olyan kijelentések közzététele, amely a munkáltató társadalmi megítélésének csorbítására alkalmas.

[17] Hivatkozott arra is, hogy a felperes a kárenyhítést elmulasztotta, mert neki felróható személyi körülmények miatt nem részesült álláskeresői járadékban, nevezetesen azon okból, mert egyéni vállalkozói jogviszonya fennáll. Akkor tett volna eleget a felperes a kárenyhítési kötelezettségének, ha egyéni vállalkozói tevékenységét szünetelteti és igénybe veszi a társadalombiztosítási ellátást, köztük az álláskeresői segélyt. Így le kell vonni azt az összeget, ami a felperest álláskeresői ellátásként megillette volna. Hivatkozott arra is, hogy a vállalkozói jövedelmét megsokszorozhatta volna, ha a kárenyhítési kötelezettségének eleget tesz, mert a többletidőben szerezhette volna plusz jövedelmet, amit le kell vonni.

[18] A felperes a kárenyhítési kötelezettség tekintetében előadta, hogy az alperesi polgármester a városi televízióban elmondta, hogy felmondott a felperesnek bizalomvesztés miatt. Alperesi kis város, így sem a városban, sem környékén nem tud elhelyezkedni.

Az elsőfokú bíróság döntése

[19] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a perben az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a felmondás indoka világos, valós és

okszerű, valamint az is, hogy a felperes felett a munkáltatói jogokat az alperes polgármestere gyakorolta. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok együttes értékelésével megállapította, hogy az alperesi önkormányzat munkavállalói tekintetében a munkáltatói jogkört az alperes törvényes képviselője, a polgármester gyakorolta. A felperes által hivatkozott jogszabályok a hivatal munkavállalóira voltak alkalmazandók. Miután azonban felperes nem a hivatal munkavállalója volt, ezért a polgármester jogszerűen gyakorolta a munkáltatói jogokat.

[20] Rögzítette, hogy a perben a munkavállaló Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében biztosított véleménynyilvánításhoz való joga érintett. A jogvita eldöntéséhez az elsőfokú bíróság figyelembe vette az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontját, 6. § (2) bekezdését, 8. § (2) bekezdését, az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatát, valamint a bírói gyakorlatot, így a BH1998.195, BH2001.395, BH2003.211, EBH2018.M.23. számú döntéseket és a Kúria Mfv.10.505/2015/1. számú határozatát. Idézett az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában foglaltakból, és rögzítette, hogy az Alkotmánybíróság szerint valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapszik, e bizalom alapvető feltétele a munkavállaló úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez.

[21] Megállapította, hogy az alperes 2019. márciustól a felperes munkaviszonyát a munkavégzési hely és a munkakör tekintetében egyoldalúan módosította, ezzel azonban a munkaviszonyt nem szüntette meg. A módosítást a felperes elfogadta, mivel 2019. márciustól a munkaviszonya megszüntetéséig a módosítással kapcsolatban kifogást nem emelt és munkaügyi pert sem indított. A munkaviszony módosítását követően a felperes továbbra is havi rendszerességgel ellátta a munkaköri leírásában rögzített városmarketing feladathoz kapcsolódó fotózást. Annak pontos volumene irreleváns volt a felperes munkakörét tekintve, mivel a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy a felperes „az önkormányzat fotósaként” volt ismert. A munkaviszony módosítását követően az alapítványnál történő foglalkoztatás pontos időtartama, annak körülményei, az Mt. 52-53. §-oknak való megfelelés, figyelemmel a felperes keresetére, nem képezte a per tárgyát.

[22] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatai alapján megállapította, hogy a felperes a polgármester 2019. szeptember 30-i bejegyzésére reagálva azzal a céllal posztolta a válaszát, hogy „a hosszú hónapokon keresztül tartó megaláztatást követően világossá tegye mások számára is a már fentebb általam előadott, munkakörömből nem kifejezetten elegáns módon történő elmozdítás tényét”. Az elsőfokú bíróság szerint a felperes válasza a polgármester bejegyzésére nem egy indulati vagy ad hoc reakció volt, hanem tudatos nyilvánosságra hozatala az alperessel és az alperes munkáltatói jogkör gyakorlójával a munkaviszonyával összefüggésben munkavállalóként szubjektíve megélt vélt és valós sérelmeinek. A felperes a bejegyzését az önkormányzat közismert fotósaként az alperessel, mint munkáltatóval fennállt munkaviszonyában munkavállalóként posztolta a munkáltatói jogkör gyakorlójának címezve. A szöveg egyszerű olvasatában is megállapítható módon a felperes az alábbiakat állította: „öt a munkáltató február végétől nem a végzettségének megfelelően foglalkoztatja, aminek része a felperes számára „lealacsonyító jegyárusítás a helyben”; a munkáltató nem számít a felperes szakmai munkájára, a szakmai tudását nem veszi igénybe, ugyanakkor igényli, hogy a felperes a szabadidejével is elszámoljon”. Mindezek alapján a felmondás indokolása valós és okszerű. A felperes az önkormányzat

fotósaként, felelős önkormányzati dolgozóként tartalmában és megfogalmazásában is olyan, az alperes, mint munkáltató által képviselt értékrendet nyíltan bíráló, azt megkérdőjelező bejegyzést posztolt, ami a munka világában korlátozott véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó alkotmánybíróági és bírósági gyakorlatot is tekintve közvetlenül és ténylegesen alkalmas volt arra, hogy a munkáltató jóhírnevét veszélyeztesse. A felperes ezzel sértette az alperes jóhírnevéhez való jogát és jogos érdekét is, az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában és a 8. § (2) bekezdésében foglaltakat. Mindezek alapján e kér felmondási indok valós volt. Az elsőfokú bíróság szerint a perben nem került bizonyításra a bejegyzéssel ok-okozati összefüggésben álló, a munkáltató gazdasági érdekének megsértése, a munkáltatói megítélés lényeges rontása, a munkáltatóval szembeni közbizalom csökkentése, ami azonban nem tette a munkáltatói felmondást jogellenessé. A bejegyzés ugyanis közvetlenül és ténylegesen alkalmas volt a munkáltató jóhírnevének veszélyeztetésére, mely esetben a törvény nem kívánja meg az eredmény tényleges bekövetkezését, másrészt egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[23] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást. Másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 6. § (2) bekezdését, a 20. § (1)-(3) bekezdéseit, a 29. § (4) bekezdését, a 42. § (2) bekezdését, a 45. § (1) és (3) bekezdését, az 51. § (1) bekezdését, az 52. § (1) bekezdését, az 53. § (1), (2) és (5) bekezdését, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban Pp.) 214.§ (1) bekezdését, 267. §-át, illetőleg 279. §-át, valamint Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 81. § (3) bekezdés b) pontját.

[24] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás érvénytelen, mert az nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik. A felperes ténylegesen az önkormányzati hivatalban látta el a munkáját, a hivatal szervezetében dolgozott és a hivatal számítógépeit kezelte, munkaköri leírását is a jegyző írta alá. Közvetlen szakmai felettese a csoportvezető volt. A polgármester személyes meghallgatása során maga is úgy nyilatkozott, hogy a felperes irányában a munkáltatói jogkör gyakorlására, a munkaszerződés módosítására, munkaköri leírásában rögzített feladatkörök módosítására, a munkaidő, munkabér vagy szabadság engedély kiadására, továbbá a fegyelmezésére részéről nem került sor. Az elsőfokú eljárásban a későbbi jegyző nem nyilatkozott úgy, hogy a polgármester a felmondáshoz a jóváhagyását beszerezte volna. Továbbra is állította, hogy a felmondás indokolása nem világos.

[25] Elfogadhatatlan és jogsértő az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy lényegében nincs jelentősége annak, hogy az alperes más munkakörbe és munkahelyre kirendelte a felperest munkavégzés céljából és ennek azért sincs jelentősége, mert azt korábban a felperes nem kifogásolta. A polgármester 2019. februárjában szóban utasította a felperest, hogy hagyja el az önkormányzat épületét, egyidejűleg a munkakörének ellátásához tartozó jogosultságoktól, így pl. jelszavak, belépési kódok stb. megfosztotta. Arra is utasította

szóban, hogy 2019. márciusától időtartam megjelölése nélkül a város közhasznú alapítványánál jelentkezzen munkára és lássa el az alapítvány elnöke által meghatározott feladatokat, mely utasításokat a felperesnek végre kellett hajtania, figyelemmel arra a tényre is, hogy az önkormányzat épületéből eltávolításra került. A felperes ezt követően valójában nem a munkakörébe (informatikai rendszergazda) tartozó feladatokat látott el, felette az utasítási jogot is az alapítvány elnöke gyakorolta. Az alperes ezen intézkedésével megszegte a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét, a kölcsönös együttműködési kötelezettségét. Tény, hogy a felperes érdekét kifejezetten sértette átirányítása egy teljesen másik munkáltatóhoz, ahol más munkakörben és nem a végzettségének megfelelően került foglalkoztatásra. Ugyan az alperestől továbbra is kapta a havi bérét, de az alperesnél megjelenési kötelezettsége nem volt.

[26] Erre figyelemmel értelmezhetetlenek az alperes által közölt felmondási indokok, az elmondott körülményekre tekintettel a felperes semmilyen módon nem szeghette meg az alperes értékrendjét, a munkaszervezetben elfoglalt helyét, nem is sérthette a munkáltató megítélését és nem csökkenthette az állampolgárok önkormányzattal szemben fennálló közbizalmát sem, mert lényegében nem az alperesnél dolgozott, hanem egy másik, tőle független munkáltatónál.

[27] Hangsúlyozta, hogy a felperes az Alaptörvényben biztosított véleménynyilvánítási jogával élt azt követően, hogy a polgármester utalt a személyére, a megjegyzésben szerepeltette oly módon, hogy „pláne nem más alkalmazottjával”. A felperes másodállásáról már a munkaviszonya létesítését megelőzően is tájékoztatta az alperes polgármesterét, lényegében ezért állapotdak meg alacsonyabb összegű munkabérben is. A felperes csak azért válaszolt a bejegyzés helye bejegyzésre, mert a polgármester utalt a személyére. A felperes a bejegyzésben nem foglalt állást sem ideológiailag, sem értékrendileg, csak a foglalkoztatást illetően közölt konkrét tényeket, amelyet a polgármester jogellenes intézkedése váltott ki.

[28] A felperes nem szegte meg az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában foglaltakat sem, a kölcsönös bizalmat a munkáltató sértette meg. Általában csak olyan magatartás ütközik az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában meghatározott követelménybe, amely szükségképpen az általános társadalmi felfogás és elvárás szerint kötődik meghatározott munkakör ellátásához. Ezért szükséges annak egyértelmű tisztázása, hogy a munkaviszony felmondásakor a felperes milyen munkakörben dolgozott. Előadta, hogy az alapítványi ügynevezett „közérdekű önkéntes tevékenység tartalmába” tartozó munkafeladatok természetüknél fogva nem is minősülnek bizalmi jellegű munkakörnek. A bejegyzés helye bejegyzésben maga a polgármester is magánemberként nyilatkozott, nem pedig az önkormányzat nevében. A munkaidőn kívül tanúsított magatartás értékelése a munkavállaló munkaszervezetben elfoglalt helyétől és az ahhoz kapcsolódó általános társadalmi értékítéllettől függ, nem pedig a munkáltatói jogkör gyakorló szubjektív értékelésétől.

[29] Eljárási szabálysértésekre is hivatkozott. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem törekedett a helyes tényállás megállapítására, nem vizsgálta, hogy mely okoknál fogva került a felperes munkaszerződése módosításra, és hogy ezen módosítás megfelelt-e a jogszabályi előírásoknak. Azt sem vizsgálta, hogy az átirányítást követően a felperes ténylegesen milyen módon került foglalkoztatásra és hogy az milyen hatást váltott ki a felperesből. Hangsúlyozta, hogy a felperes a másik munkahelyre történő átirányításakor teljesen kiszolgáltatott helyzetben volt, hiszen kiskorú gyermeke és saját maga megélhetéséről is gondoskodnia kellett, továbbá a felperes bízott abban, hogy ha letelik az átirányítása, akkor az eredeti munkahelyén az eredeti munkakörében kerül foglalkoztatásra.

[30] A volt alpolgármester tanúkénti meghallgatását aggályosnak találta arra tekintettel, hogy a tanú jelenleg az ügyben eljáró törvényszék bírósági titkáráként állt alkalmazásban, bár erre vonatkozó adatot a jegyzőkönyv nem tartalmaz. Előadta, hogy a tanú valótlanul állította azt, hogy a felperesnek az alperesnél a fő tevékenységi köre városmarketing volt és hasonló tevékenységet végzett az alapítványnál is. E körben hivatkozott arra a felperes, hogy az alapítvánnyal kötött szerződésben városmarketing feladat nem került rögzítésre. A tanúvallomásban foglaltakat aggályosnak tartotta arra tekintettel, hogy a tanú, mint alpolgármester személyesen egyeztetett a felperesnek az önkormányzattól történő eltávolítása kapcsán és kérte a tanúvallomás figyelmen kívül hagyását.

[31] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, egyébiránt azonban a 37. sorszámú jegyzőkönyvben a jegyző megtette az Mt. 20. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozatot. A felmondás indoka világos, amit már csak az is alátámaszt, hogy a felperes maga csatolta a keresetéhez a kérdéses bejegyzést. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást az eljárási szabályoknak megfelelően folytatta le. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az egyoldalú munkaszerződés módosítás jogellenességére vonatkozó érvelést teljes egészében figyelmen kívül kellett hagyni arra tekintettel, hogy e körben a felperes kereseti kérelmet nem terjesztett elő. Ilyen kereseti kérelem hiányában a peres felek között hónapokkal korábban törtéteknek jogi relevanciája nem lehet. Amennyiben ezt a felperes sérelmezte, úgy külön eljárásban kellett volna azt érvényesíteni.

[32] Önmagában az, hogy a felperes sérelmezi az átirányítást és az ebből eredő vélt vagy valós hátrányait, nem jogosítja fel őt arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló belső jogviszonyából eredő problémákat a közösségi oldalakon tárgyalja ki, az elsődleges munkáltatóval szembeni panaszait a bejegyzés helyeön ossza meg. Tényadat, hogy a felperes a Alperesiiek által használt belső bejegyzés helye csoportban a munkáltatóját nyíltan kritizálta, ahelyett, hogy ezt a problémát más módon próbálta volna kezelni.

[33] Előadta, hogy tanú1. tanúkénti meghallgatását a felperes sem az indítvány előterjesztésekor, sem pedig a tárgyaláson nem sérelmezte, a tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy képes elfogulatlan tanúvallomás megtételére.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[34] A fellebbezés a jogalap tekintetében – az alábbiak szerint – alapos.

[35] Alaptalan a fellebbezés a felmondás érvénytelensége tekintetében. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás az arra jogosult munkáltatói jogkör gyakorlójától származott. A felperes munkáltatója ugyanis – nem vitatottan – az önkormányzat, nem pedig az önkormányzat polgármesteri hivatala volt, ezért a becsatolt okiratok egyértelműen alátámasztották, hogy a felperes, mint az önkormányzat munkavállalója felett a polgármester gyakorolta a munkáltatói jogokat akkor is, hogy ha közvetlen utasítást és irányítást nem ő valósította meg. Megjegyzést érdemel, hogy a polgármester utasítására került sor a felperes informatikai hozzáféréseinek és belépőkártyájának megvonására (1.M.70.038/2020/37. számú jegyzőkönyv 15. oldal), ezért téves az a hivatkozás, hogy a polgármester egyáltalán nem gyakorolt volna munkáltatói jogokat. A felperes által hivatkozott jogszabályi előírások és belső szabályzók a polgármesteri hivatal alkalmazottaira vonatkoztak. A felperes által hivatkozott jogszabályi előírások és belső szabályzók a polgármesteri hivatal alkalmazottaira vonatkoztak. Utal azonban a másodfokú bíróság arra, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a bizonyítási érdeket: azt, hogy a felmondás érvénytelen, mert azt nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írt alá, az általános perjogi szabályok szerint [Pp. 265.§ (1) bek.] az erre hivatkozó felperesnek kell bizonyítania, mert e tekintetben sem az Mt., mint anyagi jogi jogszabály, sem a munkaügyi perekre vonatkozó eljárásjogi szabályok (Pp. 522.§) nem határozza meg eltérően a bizonyítási érdek tartalmát. Az elsőfokú bíróság ezen téves tájékoztatása azonban az ügy érdemére nem hatott ki, az elsőfokú bíróság a munkáltatói jogkör gyakorlása tekintetében a szükséges bizonyítást lefolytatta, és a rendelkezésre álló okiratok alapján helytálló jogi következtetésre jutott.

[36] Alaptalanul hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy a felmondás indokolása nem világos. A felmondásból egyértelműen és kétséget kizáróan megállapíthatók azok a konkrét tények és körülmények, amelyre a munkáltatói az intézkedését alapította. Ezen túl a másodfokú bíróság szerint a felmondás kellőképpen részletes is. A törvénynek a világos indokolással az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja, és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. A törvény fenti céljához képest a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem, hogy a felmondás okaként közlőtekből megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (MK. 95. számú állásfoglalás, BH1998.195., BH2001.395.). Az alperesi felmondás a világosság követelményének teljes mértékben megfelelt, abból a felperes egyértelműen be tudta azonosítani azokat az okokat, amelyek a munkaviszony megszüntetéséhez vezettek. A

felperes a felmondással kapcsolatban már 2019. október 31-én levelet írt a polgármesternek (1/F/2. számú melléklet), melyben maga is hivatkozott a közösségi oldalon megjelent véleményére. Ezért a felmondás indokolása egyértelműen világos.

[37] Alapos azonban a felperes fellebbezése a felmondás indokának valóságával és okszerűségével kapcsolatban.

[38] A felmondás indokolása az volt, hogy a felperes a közösség oldalon keresztül – munkahelyén kívül – több olyan bírálatot is magában foglaló bejegyzést tett közzé nagy nyilvánosság előtt, a munkáltató által képviselt értékrenddel szemben, amely összeegyeztethetetlen a munkáltatójánál betöltött munkakör jellegével. A felmondás ezen túlmenően rögzítette, hogy munkáltatója helyi települési önkormányzat, amely legfőbb célja a helyi lakosság alapvető létfeltételeinek és az ehhez szükséges közszolgáltatások közvetlen igénybevételének biztosítása, a helyi közakarat érvényre juttatása az együttműködés kibontakozásával. A munkaköre és a munkakörébe tartozó feladatai – különös figyelemmel a munkáltató értékrendjét és tevékenységét érintő informatikai, marketing és fotótevékenységre – a munkaszervezetben elfoglalt helye alapján a munkáltatót nyíltan bíráló nyilatkozata miatt a munkáltatójának megrendült a bizalma önben. Az, hogy az önkormányzati dolgozóként a közösségi média oldalán a munkáltató tevékenységét nyíltan bírálta, a munkáltató megítélését lényegesen rontotta, az állampolgárok önkormányzattal szemben fennálló közbizalmát csökkentette. A felmondás indokával kapcsolatban helyes volt az elsőfokú bíróság által a 4.M.75.2019/15. számú tárgyalási jegyzőkönyvben adott bizonyítási kioktatás, mely szerint az alperesnek áll érdekében bizonyítani az indokolás valós és okszerű voltát.

[39] Az elsőfokú bíróság helytállóan érzekelte a jogvita alapjogi érintettségét. Magyarország Alaptörvénye IX. cikk (1) bekezdésében elvi éllel biztosítja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. A véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozhatatlan alapjog, egyrészt az Alaptörvény is meghatározza az alapjog korlátozásának szigorú feltételeit, másrészt pedig maga is tartalmaz véleménynyilvánítással kapcsolatos korlátozásokat, így például, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére [IX. cikk (4) bek.]. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti korlátozásnak megfelelő szabályozást tartalmaz az Mt. Az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell. Emellett az Mt. 8. § (3) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

[40] A jogszabályhelyhez fűzött általános indokolás szerint a „(2) bekezdés az általános együttműködési köteleesség egyik lényeges szegmensét szabályozza. A munkaviszony tartós, bizalmi kapcsolat, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem korlátozódik csak a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és a köteleességek teljesítésének idejére, hanem - ugyan korlátozottan - érinti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartását, másképpen fogalmazva, magánéletét. A munkaviszony azonban nem befolyásolhatja korlátlanul a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartását. A munkavállaló magatartását ebben a tekintetben két körülmény határozza meg. Az egyik a munkáltató szervezeti rendjében elfoglalt helye, illetve munkakörének jellege. Ez a problematika összefügg az elvárhatóság már korábban tárgyalt fogalmának tartalmával. A másik, a magatartás célhoz kötöttsége, amennyiben csak olyan magatartást nem tanúsíthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása előzetes írásbeli tájékoztatás mellett a 9. § (2) bekezdése szerint korlátozható. A munkaviszony léte nem érintheti a munkavállaló magánéletének bizonyos szegmenseit. Erről rendelkezik a (3) bekezdés. A törvény - a 9. § (2) bekezdésére utalva azt fejezi ki, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkajogviszonyra való tekintettel csak abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal. Az alapjogok sorában a meggyőződés szabadsága több szempontból is különleges helyet foglal el, ugyanis a legmélyebben személyes jog, másképpen kifejezve, az ember belső világának érinthetetlen része. Ez a kiemelt védelemben részesülő alapjog ütközik a legtöbbször más alapjogokkal. Ennek oka, hogy a meggyőződés abban a pillanatban, amikor valamilyen módon kifejeződik, a személy gyakorolja ebbéli szabadságát, külsővé válik. A véleménynyilvánítás szabadsága, mint „kommunikációs anyajog” nem egyszer ellentétbe kerül a munkáltató iránti lojalitással. A véleménynyilvánítás szabadságának terjedelme ugyanakkor szintén differenciált megítélést igényel. Nem közömbös ugyanis, hogy a munkavállaló munkahelyén kívül fejt ki véleményét vagy a munkahelyen tanúsít olyan magatartást, amely zavarhatja adott esetben a munkáltató működési rendjét. A véleménynyilvánítási jog korlátjának két lényeges eleme a munkáltató jó hírvének, jogos gazdasági és szervezeti érdekeinek súlyosan megsértése vagy veszélyeztetése. A (2)-(3) bekezdés, illetve ez utóbbival összefüggésben a 9. § (2) bekezdése, a tartalmi különbözőség ellenére is egymással összefüggő rendelkezéseket tartalmaz. A (3) bekezdés alapvetően a neutrális véleményre vonatkozik, amely nem függ össze a munkaviszonnyal, a munkavállaló munkakörének jellegével, illetve a munkáltató szervezetének rendszerében elfoglalt helyével. A munkavállaló által kifejtett véleménynek „semlegesnek” kell lennie, ami ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy mindettől függetlenül ne legyen alkalmas közvetlenül és ténylegesen munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére”.

[41] Helytállóan utalt arra is az elsőfokú bíróság, hogy a munkajogi szabályozás kiindulópontja a munkaviszony úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, melyet az Alkotmánybíróság is megállapított a 14/2017. (VI. 30.) számú AB határozatában. E szerint „valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapszik, a gyümölcsöző munkaviszony záloga ugyanis a kölcsönös bizalom. E bizalom alapvető feltétele a

munkaviszony úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez” [indokolás 30]. „A véleménynyilvánítás szabadsága ennek megfelelően a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán- vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk más, egyéb jogsérelem okozása. Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja a munkáltatója által képviselt értékrend vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett „hűségi”, illetve titoktartási kötelezettségből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E „hűségi” kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem”.

[42] Az Alkotmánybíróság a határozatban arra is felhívta a figyelmet, hogy a szabad véleménynyilvánítást korlátozó törvények megszorító értelmezése áll összhangban az Alaptörvényből fakadó garanciákkal. A véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó törvénynek pedig akkor nagyobb a súlya, ha közvetlenül másik alanyi alapjog érvényesítésére és védelmére szolgál, kisebb, ha ilyen jogokat csakis mögöttesen, valamely „intézmény” közvetítésével véd, s legkisebb, ha csupán valamely elvont értéket kíván oltalmazni {7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [42]}. Az alkotmányjogi mércében további különbségtételt jelent, hogy az adott vélemény tényállítást, avagy értékítéletet közvetít. Míg az értékítéletet megjelenítő vélemények nagyobb toleranciát követelnek, addig a tényeket állító, avagy híresztelő kifejezések esetében fokozottabb gondosság követelhető meg {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [41]}. Az Alkotmánybíróság korábbi döntésében olyan mércét alakított ki, amely szerint egy-egy vélemény-kifejezés közéleti jellegének megítéléséhez „a közlés megjelenésének módját, körülményeit és a vélemény tárgyát, kontextusát szükséges figyelembe venni. Így a közlést érintően vizsgálni kell a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, illetve az arra érkező reakciókat és az adott közlésnek ebben a folyamatban játszott szerepét. További szempontként szükséges értékelni a kijelentés tartalmát, stílusát, illetve a közlés aktualitását, valamint célját.” {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [39]}. A munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság előbbieken vázolt felfogásából következik, hogy a véleménynyilvánítás bizonyos esetekben alapjogi védelmet élvezhet akkor is, ha munkahelyen, vagy munkaviszonnyal összefüggésben hangzik el [Indokolás 26-28].

[43] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az Mt. 8. § (2) bekezdése a 9. § (2) bekezdése szerinti korlátozásra utal vissza, amely a személyiségi jogok korlátozására a szükségesség-arányosság tesztet alkalmazza. E szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartalmáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. E tekintetben bír jelentőséggel a felperes azon hivatkozása, mely szerint előzetesen vele

semmilyen ilyen jellegű tilalmat nem közöltek. Az alperes sem vitatta, hogy a felperes közösségi megnyilvánulásait előzetesen nem korlátozta.

[44] Az Mt. 8.§ (2) bekezdése, valamint a 8.§ (3) bekezdése, mint a véleménynyilvánítást korlátozó általános munkajogi szabály alapján kellett elbírálni a perbeli jogvitát. A másodfokú bíróság ezzel kapcsolatosan utal arra, hogy a véleménynyilvánítás munkaviszonyban történő korlátozása a felek kölcsönös együttműködési kötelezettségéből származtatható, így a perben hivatkozott munkajogi rendelkezésekhez képest (jóhiszemű és tisztességes eljárás, együttműködési kötelezettség, jogos gazdasági érdek védelme, bizalomnak megfelelő magatartás) az Mt. 8.§ (2) és (3) bekezdése, mint *lex specialis* alkalmazandó.

[45] Miként arra az Alkotmánybíróság is rámutatott a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatban „egy-egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell a szóban forgó közlés közéleti és szakmai kötődését (1), a közlés ténybeli kötődést, illetve értékítélet jellegét (2) azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére (3), a véleményszabadságával élő jóhiszeműségét (4), illetve mindehhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát (5).”.

[46] Ezen túl a másodfokú bíróság figyelemmel volt az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatára is, figyelemmel arra, hogy az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény, melyet Magyarország az 1993. évi XXXI. törvénnyel ratifikált, a 10. cikkében szabályozza a véleménynyilvánítás szabadságát. E szerint mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokon túl és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. E kötelezettségekkel és felelősséggel együttjáró szabadságok gyakorlása a törvényben meghatározott, olyan alakszerűségeknek, feltételeknek, korlátozásoknak vagy szankcióknak vetendő alá, amelyek szükséges intézkedéseknek minősülnek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a területi sértetlenség, a közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, mások jó hírneve vagy jogai védelme, a bizalmas értesülés közlésének megakadályozása, vagy a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának fenntartása céljából. Az EJEB több döntésben is hangsúlyozta, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jognak valójában igen kevés joggal szemben kell csak engednie, azaz a véleményszabadságot korlátozó törvényeket megszorítóan kell értelmezni. A 10. cikk 2. pontjában meghatározott korlátozásokat is szűken kell értelmeznie a bíróság szerint. A véleménynyilvánítás szabadságát ugyanakkor a bíróság szerint is felelősséggel kell gyakorolni és az nem vonatkozhat a tények meghamisítására. Ezért a szabadságnak az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme külső korlátja lehet. Következtes a bírói gyakorlat abban, hogy az egyezmény 10. cikke alkalmazható azokban az esetekben is, amikor a munkáltató és a munkavállaló között fennálló jogviszonyt a magánjog szabályozza. A másodfokú bíróság az elmondottakra tekintettel vizsgálta a bíróság által felállított szempontokat (ld. Guja kontra Moldova 14277/04.), melyeket a bíróság a Matúz kontra Magyarország ügyben (73571/10. sz. kérelem) is megerősített. Így vizsgálta a nyilvánosságra hozott információ, közlés jellegét, közérdekű voltát, hitelességét, a munkáltatót ért kárt, a

nyilvánosságra hozatal indítékát, célját és a munkáltató által alkalmazott jogkövetkezmény, hátrány súlyát.

[47] A másodfokú bíróság e szempontok alapján vizsgálta a per tárgyát képező felperesi megnyilvánulást. A másodfokú bíróság mindenekelőtt megállapította, hogy a megnyilvánulásnak nem volt közéleti kötődése, az a felperes munkaviszonyával volt kapcsolatos, bár nyilatkozatát munkahelyén kívül tette. Az alperes hivatkozásával szemben a felperes megnyilvánulása nem a munkáltató értékrendjét sértette, ilyen értékrendet az alperes nem is tudott meghatározni, e tekintetben csak az együttműködési kötelezettség megsértésére hivatkozott, ami a munkaviszonyban érvényesülő általános magatartási követelmény, jogszabályi előírás. A felperes nem a munkaviszonytól független ideológiai, értékrendi, társadalmi, politikai, világnézeti kérdésekben nyilvánított véleményt, hanem a munkáltatót kritizálta a saját foglalkoztatásával összefüggésben.

[48] Miként azt az Alkotmánybíróság is megállapította 34/2017. (XII. 11.) AB határozatában, a tényállítást tartalmazó megnyilvánulások szintén részei a szólásszabadságnak. Egyrészt valamely tény közlése is kifejezhet személyes véleményt, másrészt tényközlések nélkül a véleményformálás is ellehetetlenülne [indokolás 34., 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolás 49-50.]. A közügyek vitájához tartozó tények közlése tipikusan a vélemények alapja [indokolás 50.]. Mindezek alapján megállapítható, hogy az értékítéletek mellett a tényállítások is - valósak és valótlanok egyaránt - a szólásszabadság hatálya alatt állnak, és rájuk is vonatkoznak a közügyek vitájának fokozott védelme melletti érvek, de a véleménynyilvánítás szabadságának korlátainál van jelentősége annak, hogy értékítéletről vagy tényközlésről van szó: „Míg vélemények esetében a hamisság bizonyítása értelmezhetetlen, addig a bizonyíthatóan hamis tények önmagukban nem állnak alkotmányos védelem alatt” [7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolás 49.]. Ebből következően pedig „[a] véleménysszabadság gyakorlásának határai a közügyeket érintő kérdésekben aszerint különböznek, hogy az adott közlés értékítéletnek, avagy tényállításnak minősül-e” [13/2014. (IV. 18.) AB határozat indokolás 40.].

[49] Ezzel összefüggésben – bár a közlésnek nem volt közéleti jellege – a másodfokú bíróság megállapította, hogy a per tárgyává tett megnyilvánulás egyszerre tartalmazott tény és véleményt: a felperes tényként állította, hogy az alperes nem a végzettségének megfelelően foglalkoztatja február végétől. Ezt követően véleményét rögzítette, mely szerint lealacsonyító jegyzést végez, mellyel nem összeférhetetlen a szabadidejében való fotózás. Mások ugyanis – a munkáltatóval szemben – számítanak a szakmai munkájára és tudására.

[50] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy az ügy megítélése szempontjából nincs jelentősége a felmondást megelőző eseményeknek, a felperes 2019. márciusától történő foglalkoztatásának körülményeinek. Attól függetlenül, hogy felperes az általa állított jogellenes foglalkoztatással kapcsolatban nem indított pert, nem lehetett eltekinteni a foglalkoztatás vizsgálatától, tekintettel arra, hogy a felperes véleménynyilvánításának ez volt a tárgya. Ezért a foglalkoztatást vizsgálni kellett és az alapján lehetett állást foglalni abban a kérdésben, hogy a

felperes véleménynyilvánítása sértette-e az alperes jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit. Az elsőfokú bíróság e vonatkozásában – helyesen – bizonyítást is lefolytatott és tényállás is megállapított, ugyanakkor annak eredményét nem értékelte. A véleménynyilvánítás gyakorlásának jogszerűsége tekintetében egyértelműen jelentősége van annak, hogy a közölt tények valósak-e, mert amennyiben nem, akkor megvalósult az Mt. 9.§ (1) bekezdésének felhívása folytán alkalmazandó, Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:45.§ (2) bekezdése szerinti jóhírnév sérelme. A Ptk. vonatkozó szabálya 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. Miként azt a Kúria Mfv.I.10.034/2017/5. számú határozatában is megállapította, valós tény állításával tehát a munkáltató jóhírnevét nem lehet megsérteni, így erre nézve bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges.

[51] Nem vitatott, hogy a felperes véleménynyilvánítása az emberi méltóságot sértő, durva, trágár megnyilvánulásokat nem tartalmazott. Az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes véleménynyilvánítása az ő társadalmi megítélését veszélyeztette, amely jogos gazdasági érdeksérelmet valósított meg. Az alperes egyértelműen hivatkozott a jóhírnév sérelmére is és e körben bír jelentőséggel a felperes korábbi foglalkoztatása. A felperes lényegében a bejegyzés helye bejegyzésben azt panaszolta, hogy az alperes nem a végzettségének megfelelően foglalkoztatja. Ez a tényállítás azonban valós volt, így nem sérthette a munkáltató jóhírnevét. A felperes ezzel kapcsolatosan részben jogellenes átirányításra, részben nem megfelelő foglalkoztatásra hivatkozott. A másodfokú bíróság szerint az alperes 2019. márciusától nem átirányítást eszközölt, tekintettel arra, hogy a felperes és az alapítvány az alapítványnál való foglalkoztatásra közérdekű önkéntes tevékenységre szóló szerződést kötött. A felperes alapítványi foglalkoztatására ez alapján került sor. Az alperes erre figyelemmel egyáltalán nem vagy legfeljebb minimális mértékben (nyolc hónapon át összesen 20-21 fotózás) tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének: 2019. márciusától ugyan fizette a felperes munkabérét, de a felperest az önkormányzat nem, vagy csak minimális mértékben foglalkoztatta. Ettől függetlenül azonban a munkaviszony és a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek fennmaradtak, a felperes munkaköre sem szűnt meg vagy módosult. Kizárólag az állapítható meg, hogy az alperes nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének. Ehelyett a felperest a város alapítványa foglalkoztatta a felperes és az alperes alpolgármestere, mint alapítványi elnök által aláírt önkéntes szerződés alapján. Az önkéntes szerződésben szereplő tevékenység, „kulturális, közoktatási, környezetvédelmi, városszépítő, karbantartási, szállítási, szervezési feladatok ellátása” keretében került sor a felperes foglalkoztatására, a nem vitatott felperes előadás szerint a helyban és a hely1 jegyek árusítására, turisták kísérésére és nyári táborok szervezésére. Helytálló tehát a bejegyzés helye bejegyzésben szereplő azon megnyilvánulás a felperes részéről, mely szerint nem a végzettségének megfelelően került foglalkoztatásra, hiszen a felperes informatikai végzettséggel rendelkezett, informatikus rendszergazda munkakörben került foglalkoztatásra. A felperes munkaköri leírásában széleskörű városmarketing tevékenységek is szerepeltek, de az általa 2019. márciusától ellátott feladatok – a minimális mértékű fotózás kivételével – e körbe sem tartoztak.

[52] A felperes bejegyzés helye bejegyzése ezért – valótlan tényállítás hiányában – a munkáltató jóhírnevét nem sérti, de a másodfokú bíróság szerint nem alkalmas az Mt. 8. § (3) bekezdése szerinti jogos gazdasági és szervezeti érdek súlyos sérelmére vagy

veszélyeztetésére. Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a felperes munkakörét, de a másodfokú bíróság a levont következtetéssel nem értett egyet. A másodfokú bíróság szerint a felperes munkaköre, mely informatikai rendszergazda, illetőleg „az önkormányzat fotósa”, nem olyan jellegű munkakör ami akár a munkakör jellege, akár a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján megvalósítaná a közvetlen és tényleges munkáltatói jogos gazdasági érdek veszélyeztetését, illetve annak súlyos sérelmét vagy veszélyeztetését. Az alperes által az ellenkérelmében hivatkozottak (az önkormányzat vezetői által látogatott rendezvényeken részt vett, azokról fényképfelvételeket készített, amelyeket az önkormányzat honlapján vagy bejegyzés helye oldalán megjelentettek. A felperes az önkormányzati vezetéssel rendszeres kapcsolatban volt, ez irányú tevékenysége egyfajta bizalmi jelleget is magában hordozott) lényegében bármilyen munkavállalóra igazak, ezért ez a kiterjesztő értelmezés nem felel meg a törvény céljának. A felperes a városmarketing munkaköri feladatait beosztott dolgozóként látta el, nem pedig vezetőként. Emellett a törvény nem részesíti védelemben a jogellenes működést és a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdeket, márpedig a felperes foglalkoztatása nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak.

[53] Lényeges körülmény továbbá, hogy a felperes a megjegyzést nem öncélúan, előzmények nélkül tette a bejegyzés helye-on, hanem megszólíttatott, ha nem is közvetlenül, de közvetetten a polgármester, mint magánszemély által. A polgármester ugyanis egyértelműen a felperesre utalt, és neki címezte azon megjegyzését, hogy „pláne nem más alkalmazottjával”. Ezt a polgármester a tárgyaláson tett személyes előadásában is megerősítette (37. számú jegyzőkönyv 11. oldal). Ez alapján a felperes kívülálló harmadik személy által is felismerhető volt. Erre született a felperes válasza. A munkaviszonyban a feleket kölcsönös együttműködési kötelezettség terheli, a már korábban kifejtettek szerint ebből származtatható a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása. Nem hivatkozhat az alperes a véleménynyilvánítás korlátainak megsértésére, ha a munkaviszonyból fakadó együttműködést és korlátozott véleménynyilvánítást maga az alperesi munkáltatói jogkör gyakorló szegte meg elsőként. A felperes személyes előadásában is elmondta, hogy amikor a „polgármester úr engem megszólított, a bejegyzésre reagáltam, mint magánszemély címeztem felé a bejegyzésemet, mivel a 2019. márciustól eltelt 8 hónap után úgy gondoltam, hogy ennyi engedtettség meg, hogy elmondjam a véleményemet”. A polgármester helytelenül hivatkozott arra, hogy a felperes bejegyzése az alapítványi tevékenységéhez kapcsolódott. A felperes a bejegyzésre védekezésként konkrétan az önkormányzat nem megfelelő foglalkoztatását kifogásolta, amely megfelelt a valóságnak. Alapítvány hivatkozott arra a polgármester személyes meghallgatása során, hogy az alapítvány foglalkoztatásához nincs köze, mert az lényegében az ő kezdeményezésére jött létre és valósult meg.

[54] A polgármester ugyancsak elmondta, hogy a munkaviszony megszüntető intézkedésre az indította, hogy a tornacsarnokkal kapcsolatos bejárásról nem tudott, ezen a felperes fotósként jelen volt. Erre a tényre és a bejegyzésre figyelemmel nem érezte azt, hogy a továbbiakban bízni tudna a felperesben. Ez a munkáltatói jogkör gyakorlójának a szubjektív érzete volt, erre azonban a bizalomvesztés nem alapítható, mert azok a tények és körülmények, amelyek objektíve igazolták volna az intézkedést, hiányoztak.

[55] A munkáltató csak általánosságban hivatkozott a társadalmi megítélésének romlására, de erre konkrét és közvetlen bizonyítékok nem álltak rendelkezésre. A másodfokú

bíróság figyelemmel volt a nyilvánosságra hozatal indítékára is. A másodfokú bíróság szerint a nyilvánosságra hozatal célja az volt, hogy a felperes megszólíttatott és védekezni kívánt az alperesi polgármester megnyilatkozásával szemben. A bejegyzésből kitűnik, hogy a felperes meglehetősen hosszan magyarázza, hogy miért vállal külsős fotózást. Védekezése körében hozta fel sérelmeit is.

[56] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte azt, hogy a felperes korábban az arra jogosult személyeknél nem kifogásolta a jogellenes foglalkoztatást. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy semmiképpen nem felel a munkaviszonyban kiemelten érvényesülő együttműködési kötelezettségnek, ha a munkaviszonyban álló felek a munkaviszonnyal kapcsolatos sérelmeiket a közösségi oldalon, nagy nyilvánosság előtt beszélik ki, mely módszer egyébiránt a sérelem orvoslására sem alkalmas. Mindazonáltal a perbeli ügyben értékelni kellett, hogy elsőként nem a munkavállaló nyilatkozott a közösségi oldalon a felek közötti munkaviszonyról, hanem maga a munkáltatói jogkör gyakorlója. Nemcsak a munkavállaló, de a munkáltatói jogkör gyakorlója sem jogosult a közösség oldalon, nagy nyilvánosság előtt üzengetni a munkavállalónak. Az alperes éppen azt sérelmezte, hogy a felperes a bejegyzés helyeön keresztül felismerhető volt, de ez a polgármester felperesre vonatkozó megnyilvánulására is érvényes megállapítás. Nem hivatkozhat alappal a munkáltató a közösségi oldalon tett munkavállalói kritikával kapcsolatosan az együttműködési kötelezettség és a véleménynyilvánítás korlátainak megsértésére, ha törvényes képviselője közösségi oldalon való, munkaviszonnyal kapcsolatos megszólalása indította válasza a munkavállalót.

[57] A felperes megalapozatlanul hivatkozott fellebbezésben a volt alpolgármester tanúkénti meghallgatásával kapcsolatos eljárási szabálysértésre. A felperes az elsőfokú eljárásban a Pp. 12. § f) pontja szerinti kizárási okot a Pp. 15. § (2) bekezdése szerint haladéktalanul nem jelentette be, arra csak a másodfokú eljárásban hivatkozott, ezért az megalapozatlan.

[58] A másodfokú bíróság azonban észlelte, hogy az elsőfokú bíróság a kárenyhítési kötelezettség kapcsán a szükséges bizonyítást nem folytatta le és eltérő jogi álláspontja folytán a kár összezszerűségében sem foglalt állást. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli, mely vonatkozásban a bizonyító félnek konkrét tényállításokat kell tennie nemcsak arra nézve, hogy a felperes mivel sértette meg a kárenyhítési kötelezettséget, de arra is, hogy milyen összegű jövedelmet kereshetett volna meg reálisan, amit le kell vonni a kár összegéből. Ettől eltérő kérdés a megtérült jövedelem összege, azaz az, hogy a felperes a vállalkozói tevékenységéből milyen összegű jövedelemre tett szert és ebből milyen összeg vehető figyelembe. A bizonyító fél az alperes, ő terjeszthet elő bizonyítékokat és bizonyítási indítványokat, az ügyben azonban a jogszabályi feltételek fennállása esetén alkalmazhatók a Pp. 265.§ (2) bekezdés szerinti bizonyítási szükséghelyzet szabályai. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróságnak szükséges állást foglalni a kár összege és a kárenyhítési kötelezettség teljesítése tekintetében. Releváns tényállítás lehet továbbá a felperes azon hivatkozása, mely szerint a polgármester a tévében nyilatkozott a személyére nézve, mert ez valóban

befolyásolhatta a kárenyhítési kötelezettség teljesítését. E vonatkozásban azonban – alperesi vitatás esetén – a felperesnek kell bizonyítani a tényállítást.

[59] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 341. § (4) bekezdése szerint közbenső ítélettel megállapította a munkaviszony megszüntetés jogellenességét azzal, hogy a tárgyalást a követelés összege, illetőleg mennyisége vonatkozásában az elsőfokú bíróság folytatja le.

Záró rész

[60] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

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

Budapest, 2021. december 7.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró