



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.106/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Bende Tamás Ádám egyéni ügyvéd (felp. képvis. címe) által képviselt **felperes1** (Cím1) **felperesnek** a dr. Csiba Károly kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes1** (Cím2) **alperes** ellen munkaviszony jogellenességének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 19.M.70.375/2021/42. számú ítélete ellen a felperes által 43. 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 másodfokú bíróság a felperes másodfokú perköltségét 213.500 (kettőszáztizenháromezer-öttszáz) forintban, az alperes másodfokú perköltségét 120.000 (százhúszezer) forintban állapítja meg.

A közbenső ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2006. október 3. napjától állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában vezető térségi tervező munkakörben a Osztályon. Az alperes a közig.szervezeti egység1 háttérintézményeként működő intézmény, 100%-os tulajdonosa a Magyar Állam, amelynek nevében a tulajdonosi jogokat a közig.szervezeti egység1et vezető miniszter gyakorolja. Az alperesnek feladatába

tartozott a vízparti területei sajátos településrendezési és építési követelményeinek elkészítése, a 2018-ban elindult vízparti terv előkészítése is.

[2] A felperes munkaköri feladata volt a területfejlesztés és területrendezési tervek elkészítése, szakmai egyeztetések előkészítése, vezetése. Tervezői munkájának részét képezte külsős partnerekkel, helyi érdekeltekkel és szakemberekkel való kapcsolattartás, egyeztetés. A felperes 2006-tól a térség tervezője, témafelelőse volt.

[3] Az alperesi tulajdonosi jogokat gyakorló közig.szervezeti egység1 az alperesi tevékenységet érintő jogszabályalkotás folyamatába bevonta, szakmai kérdésekben az alperesnek véleményezési joga volt. Az alperes feladata volt e tekintetben a közig.szervezeti egység1 szakmai támogatása. A jogszabály előkészítés során a hivatali rend szerint a közig.szervezeti egység1 a hivatali út betartásával küldte meg a véleményezendő tervezetet az alperesnek, amelynek igazgatója a feladatot kiosztotta az érintett terület vezetőjének, aki azt véleményezésre kiadta a munkavállalóknak, majd az osztály nevében ugyanazon az úton, az igazgatón keresztül küldte meg a Államtitkársága részére.

[4] 2020. április 29. napján és 2020. május 25. az alperes igazgatója e-mailben hívta fel az alperes vezetőinek - köztük a felperes közvetlen felettesének - a figyelmét arra, hogy

„az ügyvezető nagyon fontos kérése, hogy alperesi álláspontként nem mehet ki semmi olyan, ami nincs összhangban az ÉHÁT álláspontjával!!” Rögzíti a levél továbbá, hogy „ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha adott kérdésben szakmai véleménykülönbség van az alperes és az ÉHÁT között, akkor egyeztető megbeszélés összehívása történjen. Ha ezen a megbeszélésen nem alakul ki konszenzus, akkor a véleménykülönbség kerüljön felfelé eszkalálásra alperesi vonalon”.

[5] 2020. május 15. napján a fejlesztési tanács nyilvános ülést tartott, amelyen a felperes is részt vett. A felperes felszólalása nyomán 2020. május 16. napján egy online felületen olyan tudósítás jelent meg, amelyre tekintettel az alperes felettese felhívta a felperes figyelmét a körütekintő kommunikáció fontosságára, valamint arra, hogy az alperesi munkavállalók szakmai megnyilvánulásait a kívülállók alperesi álláspontként értelmezhetik.

[6] 2021. márciusban sorszám. szám alatt a Parlament honlapjára felkerült a településtervezéssel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló törvényjavaslat, amely saláta törvénytervezetként számos szakági jogszabályt érintett. A tervezet korábban szakmai egyeztetés keretében az alperes által véleményezésre került.

[7] 2021. március 12. napján az igazgató „A településtervezéssel összefüggő egyes törvények módosításáról” tárgyú e-mailt küldte meg a munkavállalók, így a felperes részére is, amely e törvénytervezet elérhetőségének linkjét tartalmazta.

[8] A felperes 2021. március 17. napján 18:31 perckor az igazgató, valamint a Főosztály1 és az Főosztály2 e-mail címére "A településtervezéssel összefüggő egyes törvények módosításáról" tárgyú e-mailt küldött, amelynek mellékleteként a törvénytervezettel kapcsolatos kérdéseit tette fel. A levélben rögzítette, hogy a módosítások indokolása számára nem kielégítő, kérdéseit a címzettek felé továbbítja. Rögzíti a levél, hogy a felperes megítélése szerint az előterjesztéshez hiányzik egy olyan szakmai koncepció, ami a megértést segítené, a rövid indokolás általános, nem odaillő indokot tartalmaz. Az előterjesztést elég nagy horderejűnek találja ahhoz, hogy jó lenne arról szakmailag egyeztetni házon belül és kívül.

[9] 2021. március 18. napján tanú5 vezető tervező felperesi felvetésekre tett reakcióit megküldte a címzettek és a felperes részére.

[10] A felperes 2021. március 18. napján 15:50 perckor tanú5, főosztályvezető és igazgató1 részére az alábbi tartalmú e-mailt írta a törvénytervezet kapcsán:

„Sziasztok!

csak a Trtv-re fókuszálva szeretném javasolni és kérni, hogy az ÉHÁT részére küldjük meg a szakmai kételyeinket. (tanú4nak és egyéb érdekelt1) az előterjesztésben szereplő tételekre. Hátha tudnak még változtatni rajta. Köszönöm név

[11] A felperes 2021. március 18. napján 21:57 perckor az alperesre utalást tartalmazó hivatali e-mail címéről 72, az alperesi szervezeten, valamint a közig.szervezeti egységleen kívüli, a parti tervezéssel érintett külsős címzettnek az alábbi e-mailt küldte.

„Kedves Kollégák!

Kérdésekkel fordulok Önökhöz/Hozzátok. Több mindent nem értek a beterjesztett „egytelepülésegyszerű” salátatörvényből. webhely.

Az indoklásból próbáltam összerakni, de nem sikerült teljesen. Szakmai koncepció pedig nem áll rendelkezésemre.

A 34 módosítandó törvényben főleg az új nevezéktan technikai átvezetését látom. Lényeg: településfejlesztési koncepció, településfejlesztési stratégia a településfejlesztési terv a településrendezési eszközök (HÉSZ, SZT) településrendezési terv településfejlesztési terv + településrendezési terv településtervezési terv megszűnik.

Az Étv, Tktv, Vötv tartalmaz több szakmai módosítást. A szakmaiak egyike az E-TÉR jogi megalapozása. Szakmai módosítás van még a kamarai hozzájárulásról, a társasházi lakásátalakításról, a világörökségek nyilvántartásáról, művészeti tervtanácsról, a településképi eljárásról, polgármester és testület közötti szerepmegosztásról. A Trtv-ben szinte csak technikai módosítások maradtak sajnos. A kérdéseimre, ha valaki tud válaszolni, megköszönöm! Üdvözlettel: név

Étv:

1. Az ÉTv-ben új fogalom: „3a. új beépítésre szánt terület kijelölése: településrendezési terv készítése vagy módosítása során, övezetnek vagy teleknek építési övezetbe sorolása.” Ez nem azt jelenti, hogy minden eddigi beépítésre szánt terület is újnak fog számítani? Mi szakmailag nem azt tartottuk újnak, ami eddig is beépítésre nem szánt volt, hanem ami a tervkészítés vagy módosítás során lesz beépítésre szánt. Ha ez marad, ami most a tervezetben van, a Trtv-ben lévő számos szabály nagy felháborodást, fennforgást fog okozni. Ezt vizsgálta valaki?

2. Az önkormányzati főépítész definíciója harmonizál a főépítészti tevékenységről szóló 190/2009. (IX. 15.) Korm. rendelettel? Ha lesz tói főépítész az térséginek minősül? „16. Önkormányzati (települési, a fővárosban fővárosi és kerületi, térségi, megyei) főépítész: a helyi önkormányzat vagy önkormányzati társulás területfejlesztési és területrendezési, településfejlesztési és településrendezési, településképvédelmi tárgyú döntéseit előkészítő személy.”

3. Miért nincs megyeterv és országterv, ha lesz új névvel illetett településterv? „29. Településterv: a településfejlesztési terv és a településrendezési terv együttes megnevezése.”

4. Új definícióként bekerül a települési zöldinfrastruktúra fogalma. Ez azt jelenti, hogy fejlesztési terv javasolja, kitalálja, a rendezési terv pedig le is rajzolja? Ez egy új jelkulcsi elem lesz a 314/2002. kr-ben? „48. Települési zöldinfrastruktúra: jellemzően zöld- vagy vízfelülettel borított területek széleskörű ökoszisztéma-szolgáltatásokat nyújtó, stratégiaileg tervezett hálózata, amely a településtervben kerül meghatározásra, és az életminőség javítását, az egészség-, a környezet-, a természet- és a tájvédelem biztosítását szolgálja.”

5. A tervtanácsok feladataként meghatározott településrendezési terv előírásainak és OTÉK érvényesítése, a főépítésznek nem feladata? Nincs feladat átfedés? A tervtanács feladatai között nem kellene megemlíteni az egyéb építésügyi és egyéb szakági jogszabályok érvényesülését is?

6. Tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet esetére szóló az előírási nem újkeletű, 2015-től benne van az Étv-ben. Az Étv. 6. § (3) szigorúbb, mint ami az új javaslatban van. Itt ugyanis csak „az érintett építési övezet és építési telek vonatkozásában”, tehát csak a beépítésre szánt területen határozhat majd meg a Kormány másféle követelményeket, míg jelenleg ez a beépítésre nem szánt területekre is vonatkozik.

7. Mit jelent az az új kiegészítés, hogy az INY -beli bejegyzett jogok és feljegyzett tényeket a SZT rajzban megjelenítheti pl. szolgálat, magassági korlátozás? Nincs az indoklásban erről semmi.

8. Fordított eset? A HÉSZ nem tehet javaslatot, hogy mit kellene az INY-be tényként vagy jogként bejegyeztetni? pl. közhasználat/közterület, közhasználat elől el nem zárható terület.

9. A kiszolgáló út szabályozási elem csak 7 évig lesz érvényben, meg kell valósuljon vagy újra el kell rendelni az önk-nak a közérdeket és a településtervet módosítani. Mit jelent a szabályozási elem megvalósulása szabályozási vonal (a közterület a nem közterületről elválasztó vonal)? Megtörténik a kiszolgáló út telekalakítása (földhivatali nyilvántartásba, az ingatlan-nyilvántartási alaptérképre is átkerül a szabályozási vonalnak megfelelő új telekhatár) vagy ki is kell építeni? Zöldterület megvalósítására nem vonatkozik a 7 év?

10. Sok új határidő a településtervek készítésére differenciáltan a jelenlegi tervellátottsághoz mérten. Az E-TÉR egyeztető, adatszolgáltató felület 2022. január 1-e indul, regisztrálni 2021. szeptember 30-ig.

11. Telektömb fogalma megváltozott. Legalább 6 telekből álljon, és a határoló terület a közterület és beépítésre nem szánt terület mellett lehet magánút is. Miért éppen 6? Miért van erre szükség? Nincs indokolva.

Tktv.

12. A polgármester helyett az önkormányzat fogja a településképi véleményezési eljárást, a településképi bejelentési eljárást és a településképi kötelezést lefolytatni. De a képviselőtestület az önkormányzati hatósági hatásköröket a polgármesterre vagy a jegyzőre átruházhatja a településképi rendeletben.

Trtv:

13. A agglomeráció területi mérlegének alkalmazási szabálya kiegészül. Indoklás nem arra vonatkozik, amivel kiegészült a szabály, hanem a korszerű monitoringot említi általánosan, ami a főépítésznek segít. Az OTrT-nek és tónak miért nincs akkor területi mérlege?

14. A vízpartrehabilitációs tanulmánytervek módosítása újra lehetővé válik. Miért kell? Épp moratórium kellene. A hatályosságát kellett volna megerősíteni. Ez a felhatalmazás azt biztosítja?

15. OTrT az erdőgazdálkodási térségben az erdőterület területfelhasználási egységet a térséget lefedő erdők övezetére vonatkozó szabályok szerint, valamint az erdőtelepítésre

javasolt terület övezetére vonatkozó szabályok figyelembevételével kell meglévő és tervezett erdőövezetként differenciáltan lehatárolni;

16. OTrT 11. § (b) A kiemelt térségi, illetve megyei területfelhasználási kategóriák területén belül a települési területfelhasználási egységek kijelölése során.....b) * a mezőgazdasági térség területének legalább 75%-át elsődlegesen a mezőgazdasági terület települési területfelhasználási egységbe kell sorolni, a fennmaradó rész természetközeli terület, - nagyvárosias lakóterület és vegyes terület kivételével - beépítésre szánt terület vagy különleges honvédelmi, katonai és nemzetbiztonsági célra szolgáló terület területfelhasználási egységbe sorolható; „ Ez így biztos nem jó. Egyéb beépítésre nem szántba nem lehet besorolni az erdőterületet.

17. OTrT 11. § c „a vízgazdálkodási térség területét - e törvény hatálybalépését megelőzően már jogszerűen kijelölt beépítésre szánt területek kivételével - vízgazdálkodási terület, vízgazdálkodási célú erdőterület, vízgazdálkodási célú mezőgazdasági terület, természetközeli és zöldterület, továbbá különleges honvédelmi, katonai és nemzetbiztonsági célú terület vagy honvédelmi célú erdőterület területfelhasználási egységbe kell sorolni, és a működési területével érintett vízügyi igazgatási szervvel egyeztetve kell pontosítani;”
Rendben.

18. BATrT Az ökológiai hálózat magterületének övezetében az erőművek közül csak háztartási méretű kiserőmű létesíthető épületen építményen elhelyezve. Miért? Miért csak a

agglomerációban van a változtatás? nem szabályos, mert az OTrT-ben szigorúbb szabály maradt ezzel, mint a agglomerációban!

19. Az új vízparti terv nem szabályozhatja majd megengedett legnagyobb beépítési sűrűséget. Miért?

20. Az új vízparti terv nem szabályozhatja majd a zagyttereket. Miért?

[12] A hivatali címről küldött levelet a felperes az alperesi logó mellett, a Osztályon betöltött vezető térségi tervező pozíciójának feltüntetésével írta alá.

[13] 2021. március 19. napján az alperes a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Az intézkedés indokolása szerint a felperes nem a tőle elvárható gondossággal, munkáltatói utasítás hiányában végezte munkáját, megsértve ezzel az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontjában foglaltakat. A felperes 2021. március 18. napján csütörtökön, 21 óra 57 perckor, munkaidején kívül, olyan, a munkáltató és felettes szerve által készített nyilvános dokumentum belső kritikáját megfogalmazó levelet továbbított illetéktelen szervek részére, amire sem felhatalmazása, sem feladatköre nem volt. Tevékenységét felettesével előzetesen nem egyeztette, a levél kiküldésére nem volt munkaköri felhatalmazása, és tevékenységével mind a közvetlen munkáltatójára, mind annak felettes szervére vonatkozóan negatív kritikát fogalmazott meg, tekintettel arra is, hogy levelét a munkáltató cégnevét, logóját és saját aláírását tartalmazó hivatalos elektronikus dokumentum formájában küldte

meg, ezzel a munkáltatója jó hírnevét is megsértve. A Munkavállaló az Mt. 8. § (2) bekezdésében foglaltak alapján 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 felmondás hivatkozott az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontjának sérelmére és arra, hogy a munkaviszony fenntartása az alperes által ellehetetlenült.”

Kereset és ellenkérelem

[14] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 1.668.105. forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, 2.205.000-forint végkielégítés, valamint 949.764. forint cafeteria megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem valós és nem okszerű, nem történt jelentős mértékű kötelezettségszegés, hiányzik továbbá a szándékosság, illetve a súlyos gondatlanság.

[15] Előadta, hogy feladatait közösségek bevonásával a közjó érdekében végezte. Hangsúlyozta, hogy nem bizalmas dokumentumot és nem illetéktelenek számára továbbított, a címzetti kör egy több éve működő fórum, jogszabályt alkalmazók speciális (tó környéki) köre. A törvénytervezet nyilvános, bárki által hozzáférhető dokumentum. A címzettek nem illetéktelenek, hanem olyan, a jogszabályváltozással érintett személyek, akikkel munkája során a felperes kapcsolatban állt. Kérdésfeltevést és információ átadást szolgált a levél.

[16] Munkaköri feladati közé tartozott a címzetti körrel való kapcsolattartás és egyeztetés. Állította, hogy az ilyen és ehhez hasonló tartalmú e-mailek megküldése a munkakörére vonatkozó szokások szerint bevett gyakorlat volt. A levél megírásával a célja az volt, hogy szakmai kérdéseire választ kapjon, illetve informálni szeretne volna a címzetteket az őket érintő változásról. A levelet jóhiszeműen küldte meg és az a szokásos gyakorlat szerint kiküldött levél volt. A levél kiküldéséhez nem volt szükség felettesi jóváhagyásra, a kapcsolattartás, egyeztetések a munkakörébe tartoztak. Témafelelősként olyan fokú önállóságot élvezett, ami mellett a fenti levél megírása nem kifogásolható, nem a jogalkotási folyamatba, hanem jogszabály értelmezésének területére tartozik. Az e-mail tartalma nem vonható a munkáltatóval való egyeztetési kötelezettség körébe, mivel az nem tekinthető alperesi nyilatkozatnak. Hangsúlyozta, hogy sem az alperesre, sem a felettes szervre nem fogalmazott meg kritikát, és nem tett az alperes jóhírnevét sértő kijelentést sem.

[17] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, az teljesíti az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) és b) pontjának előírásait. A felperesi levél a miniszterelnök-helyettes által benyújtott sorszám. számú törvényjavaslattal kapcsolatos észrevételeket, kritikákat tartalmazott. A felperes nagy nyilvánosság előtt kritizálta a törvényjavaslat tartalmát, holott erre semmilyen felhatalmazása

nem volt. A felperes a levelének tartalmát és kiküldését feletteseivel előzetesen nem egyeztetette, a levél kiküldésére nem volt munkaköri felhatalmazása, a levelet az alperes nevét, logóját és saját aláírását tartalmazó hivatalos elektronikus dokumentum formájában küldte meg, megsértve ezzel az alperes jóhírnevét. A felperes a levelével azt a téves képet mutatta az alperesről a külvilág irányában, hogy a törvényjavaslattal szemben az alperes nyílt kritikát fogalmaz meg, holott az alperesnek ilyen szándéka nem volt. Az alperes a közig.szervezeti egységl háttérintézményeként éppen a hasonló témájú jogszabályok kidolgozásában szakmai támogatóként nyújt segítséget a tulajdonosi joggyakorló részére. Kiemelte, hogy a felperes a levelét szándékosan egyetlen alperesi alkalmazott – így a vezetői – részére sem küldte meg, azért, mert tisztában volt azzal az egyértelmű és határozott vezetői utasítással és szervezeti irányelvvel, hogy nem küldhet ki külső személyeknek levelet vezetői jóváhagyás nélkül. Az Étv. módosításának tervezete szakmai egyeztetés keretében az alperes által véleményezésre került. A címzetti körből aligha lehet olyan, aki a felmerült kérdéseket meg tudná válaszolni, mert azokkal kapcsolatban a jogalkotó, a közig.szervezeti egységl rendelkezik kompetenciával.

[18] Hivatkozott arra, hogy az igazgató több alkalommal is nyomatékosan felhívta a munkatársak figyelmét arra, hogy a munkavégzéssel összefüggésben az alperes álláspontjaként kizárólag olyan tartalom jelenhet meg a külvilágban, amely összhangban áll az alperes és a közig.szervezeti egységl álláspontjával. Ezen vezetői utasításról a felperes is tudomással bírt, valamint szóban többször figyelmeztetésre került. A levél megírásával a felperes túllépte ezen feladatait.

[19] A felperes magatartása az Szabályzat 3.3.2. alpont r) pontjába is ütközik, amely előírta, hogy a munkavállalóknak jelezniük kell, hogy nyilatkozataikat és tetteiket magánemberként teszik. Nem megengedett az alperesre történő utalás, a társasági levelező rendszer és arculat használata a munkavállalók közéleti tevékenységeivel összefüggésben.

[20] Azösszagszerűséget is vitatta a társadalombiztosítási járulék levonására vonatkozó kötelezettségre hivatkozással.

Az elsőfokú bíróság döntése

[21] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és a felperest 441.000.- forint perköltség megfizetésére kötelezte.

[22] A határozat indokolása szerint az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás anyaga alapján azt állapította meg, hogy a felperes azzal, hogy a munkáltatója logójával ellátott, hivatali e-mail címéről 72, az alperesen, illetve a közig.szervezeti egységlen kívülálló, külsős címzett részére az alperessel való egyeztetés nélkül az alperes, valamint tulajdonosa által előkészített jogszabálytervezetre vonatkozóan fogalmazott meg éles negatív

kritikát úgy, hogy az alperesnél kifejezett elvárás volt, hogy véleményeltérés kifelé való kommunikációjától tartózkodjanak a munkavállalók, ez esetben egyeztetést folytassanak le, oly mértékben rengette meg a munkaviszony alapját képező bizalmat, ami jogszerűen alapozza meg az azonnali hatályú felmondást. A felperes levele mindemellett alkalmas az alperes jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének csorbítására is.

[23] Az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló levél tartalma vizsgálatával az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az nem illeszkedik a szokásos munkaközi levelezésbe, kapcsolattartásba. Kétségtelen, hogy a felperesnek lehetősége volt az érintett szakma szereplőkkel kapcsolatot tartani, amit az azonos munkakört betöltő vagy korábban betöltött tanúk is alátámasztottak. A perbeli levél azonban olyan, az alperes bevonásával előkészített tervezetet bíráló szakértői megnyilatkozásnak minősíthető, amely nyilvánvalóan ellentétes a jogszabályt előkészítő közíg szervezeti egység² álláspontjával, s a stílusa is eltér a munkaközi levelek stílusától. A levél egyes részei egyértelmű, kifejezett, éles negatív kritikát tartalmaznak az alperes és tulajdonosa által előkészített tervezetre vonatkozóan. Amellett, hogy a levél bizonyos részei tényszerű megállapításokat is tesznek, (pl. 10. pont, 12. pont), s valós kérdéseket is tartalmaznak (4. pont), a levél más részei azt sugallják, hogy a jogszabálytervezet meggondolatlan, szakmaiatlan. Az elsőfokú bíróság több olyan rendelkezést is kiemelt a levélből, amelyek „nem szabályosnak”, „felháborodásra okot adónak”, „indokolatlannak”, „a szakmai javaslatától eltérőnek” és „biztosan nem jónak” minősítette a jogszabály tervezetét, melyek nem a tárgyyszerű tájékoztatást szolgálták, hanem a rendelkezések egyértelműen negatív kritikáját adták. A felperes által több helyen a levélben adott „Miért?”-ek sokkal inkább sugallják a szabály indokoltságával kapcsolatos kételyt, mint az információszerzés szándékát. A felperes a „Miért?” kérdéseit azért tette fel, mert véleménye szerint indokolatlan, szakmailag nem kellően átgondolt a szabályozás.

[24] A kiemelt részletek mellett az elsőfokú bíróság a levelet a maga egészében értékelve is azt állapította meg, hogy inkább minősül a tervezetet érintő kritikának, mintsem az érintettek tájékoztatásának, illetve jogszabályértelmezésnek, tájékozódásnak. Ennek alapján önmagában a becsatolt levél alátámasztja, hogy az nem illeszthető a szokásos munkaközi levelezés stílusába, ezt megerősítette a felperes osztályvezetője is, aki nyilatkozatot tett arra, hogy az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló e-mail nem volt a megszokott munkaközi kommunikáció része. Mindemellett azonban maguk a felperes által csatolt további e-mailek is ezt igazolták. A felperes által - további munkaközi e-mailként - csatolt levelek határozottan más stílusban íródtak, mint az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló levél. A felperes által csatolt munkaközi e-mailek valóban a tényszerű, tárgyilagos tájékoztatás szándékát tükrözik. Ezzel merőben ellentétes a perbeli e-mail stílusa. Mindemellett a felperes által azonos tárgyban a felettesei és kollégái részére megküldött levél stílusa is nagyban eltér a külsős címzettek részére megküldött levélétől.

[25] Annak, hogy a tervezet nyilvános volt, azért nem volt jelentősége, mert az alperes nem azt rőta a felperes terhére, hogy a tervezetet közölte a külsős címzettekkel. A felperesnek felrótt magatartás az volt, hogy a felperes egy, belső egyeztetésre tartozó negatív bírálatot küldött meg 72, a belső egyeztetés körén kívül eső címzettnek. E címek között olyan cím is szerepelt, ahol konkrétan nem is állapítható meg, hogy ki az, aki a levelet olvassa. Egy a munkáltató és annak tulajdonosi joggyakorlója által előkészített jogszabálytervezet belső -

azaz

alperestől

származó - kritikája tekintetében a belső egyeztetés szereplőin kívüli minden további személy illetéktelennek minősül még akkor is, ha egyebekben a készülő jogszabály őket is érinti és a felperessel egyébként szakmai kapcsolatban állnak. A címek között továbbá olyan elérhetőségek is voltak, amelyek nem egy konkrét személyt neveztek meg. Annak, hogy a felperes abban a hiszemben volt, hogy konkrét személyeknek írja az e-mailt, hiszen minden alkalommal konkrét személyekkel levelezett, nem volt jelentősége. Az alapvető gondosság mellett tudható, hogy az nem meghatározható, hogy egy ilyen jellegű címzés mellett, a levél konkrétan kihez érkezik, s ahhoz kinek van hozzáférése.

[26] Az elsőfokú bíróság szerint az, hogy a felperes a levelében a már részletezett stílusban nagy számú címzett felé elítélőleg nyilatkozott a törvénytervezetről, egyértelműen sérti az alperes jóhírnevét. Egyfelől az alperes részt vett az élesen kritizált jogszabály előkészítésében, így a kritika az alperes szakmaiságát is negatívan érinti, másfelől a levél hivatalos levél formáját öltötte, ami olyan színben tünteti fel az alperest, mint aki éles kritikát fogalmaz meg a maga által véleményezett, s a tulajdonos által előkészített jogszabállyal kapcsolatban. Önmagában az, hogy a felperes nem nevezte meg a jogszabályt előkészítőket, nem cáfolja a jóhírnév sérelmét. Az alperes az a háttérintézmény, amelynek éppen az volt a feladata, hogy a közig.szervezeti egység1 részére szakmai támogatást nyújtson. Nyilvánvalóan, az alperes konkrét megnevezése nélkül is sérti az alperes jó hírnevét, ha a munkavállalója épp ezt az alapvető szakmaiságot kérdőjelezi meg külsős címzettek felé. Tekintve, hogy a tervezet megjelent a Parlament honlapján, az abban foglaltak nyilvánvalóan a közig.szervezeti egység1 álláspontját is tükrözik. tanú2 és tanú4 is alátámasztották, hogy a közig.szervezeti egység1 egyeztetett az alperessel a tervezet kapcsán. A jogszabálytervezet előkészítésében részt vevő munkáltatóra, valamint a jogszabályt előkészítő tulajdonosra azok nevének említése nélkül is nyilvánvalóan rossz fényt vet az általuk előkészített tervezetre vonatkozó éles kritika.

[27] Az elsőfokú bíróság szerint az, hogy a felperesnek a hivatali formában kifejezett szakmai kritikáját, véleményét külső szereplők felé történő kommunikáció előtt elsődlegesen az alperessel kellett volna egyeztetnie, nem minősül a véleménynyilvánítási jog csorbításának. A felperesnek lehetősége volt szakmai véleményét egyfelől az alperesi szervezeten belül az arra kialakított, általa is ismert rendben artikulálni, illetve személyes véleményként alperesi érdeksérelem nélkül egyéb úton is kommunikálni. Amennyiben azonban a témafelelősként is eljáró munkavállaló hivatali formában szakmai megnyilatkozást tesz külső címzettek felé, azt kizárólag a munkáltatói érdekek szem előtt tartásával teheti.

[28] Az elsőfokú bíróság megállapította, az ugyan a bizonyosság szintjét elérően nem volt megállapítható, hogy a felperes szándéka kiterjedt arra, hogy a munkáltatót rossz színben tüntesse fel, illetve, hogy a jogszabálytervezet általa vélt hiányosságai okán elégedetlenséget keltsen, azonban a felperes súlyos gondatlansága miatt a levele erre alkalmas volt.

[29] Annak, hogy az osztályvezető utóbb a címzettek részére küldött azon levelében, melyben kiemelte, hogy a felperes e-mailje nem az alperes álláspontját tükrözi, lehetőséget

adott a címzettek véleményének kifejtésére, nem volt az ügy eltérő megítélését eredményező jelentősége, mint ahogy annak sem, hogy a felperes kifogásai szakmailag megalapozottak voltak-e. Az azonnali hatályú felmondás indokát nem az érintettek véleményének kikérése, sem pedig az nem indokolta, hogy a felperes szakmaiatlan megjegyzéseket tett, hanem az, hogy egyeztetés nélkül alperesi hivatalos formában belső körre tartozó negatív kritikát közölt nagy számú külső címzettel az alperes bevonásával készült tervezetről.

[30] Mindezek alapján a bíróság azt állapította meg, hogy a témafelelősként eljáró felperes azzal, hogy a hivatali formában írt e-mailben nyíltan, éles kritikai hangnemben bírálta a munkáltató tulajdonosa által - a munkáltatóval történt véleményeztetést követően - előkészített jogszabálytervezetet a munkáltató és annak tulajdonosán kívüli nagy számú címzettnek, annak ellenére, hogy tudomása volt arról, hogy az alperes nyomatékka elvárta a kifelé történő szakmai megnyilvánulások esetén a belső egyeztetést, megszegte az Mt. 52. § (1)-(2) bekezdésében, valamint az Mt. 8. § (2) bekezdésében foglaltakat. A bíróság úgy mérlegelt, hogy ez olyan súlyú magatartás, ami alapjaiban rengeti meg a munkaviszony fenntartásához nélkülözhetetlen bizalmat, s mint ilyen, azonnali hatályú felmondás alapját képezheti.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[31] A felperes fellebbezésében elsődlegesen kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást, másodlagosan kérte a megítélt perköltség 241.143.- forintba történő mérséklését.

[32] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet sérti a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 78. § (1) bekezdését, 8. § (2)-(3) bekezdését, 9. § (1) bekezdését, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:45. § (2) bekezdését, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. §-át.

[33] Állította, hogy az Mt. 78. § szerinti konjunktív feltételek nem állnak fenn, nem állapítható meg sem lényeges, sem pedig jelentős mértékű kötelezettségszegés. Az, hogy az e-mail kiküldésével valami technikai jellegű munkáltatói elvárás, így pl. a közvetlen felettes másolatban történő elhelyezését elmulasztotta, nem minősül jelentős mértékű kötelezettségszegésnek. Ugyancsak hiányzik a szándékosság és súlyos gondatlanság. A súlyos gondatlanság fogalmára kialakult bírói gyakorlat nincs, ahhoz azonban olyan többlet tényállási elem szükséges, amelyből megállapítható a munkavállaló kirívó vétkeessége. Ilyen többlet tényállási elemről jelen esetben nincs szó. Tévesen szerepel az ítéletben, hogy a felperes az Mt. 52. § (2) bekezdésében foglaltakat megszegte, mert ilyen kötelezettségszegést az azonnali hatályú felmondás nem tartalmaz.

[34] Előadta, hogy az alperes nem tudta bizonyítani a felmondás indokának valóságát és okszerűségét. A felperes nem illetéktelen személyek részére továbbította az e-mailt, hanem olyan személyek részére, akikkel a vízparti terv kapcsán folyamatos munkakapcsolatban állt, az e-mail elküldésére munkaköri felhatalmazás alapján jogosult volt. A vezető térségi tervező munkakör specialitásaiból adódóan bevett gyakorlat volt a levél címzettjeivel való szakmai levelezés és a felperes a közösségi tervezés elve szerint járt el, a munkáltatóra és a felettes szervre vonatkozóan negatív kritikát nem fogalmazott meg. Fontos szempontként hangsúlyozta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem azt rója a terhére, hogy a levelet egyeztetni kellett volna az ÉH-tal, hanem azt, hogy a tevékenységét a felettesével előzetesen nem egyeztette és hogy a levél kiküldésére nem volt munkaköri felhatalmazása. Az elsőfokú bíróság így túlterjeszkedett az azonnali hatályú felmondás indokolásában foglaltakon. Az általa küldött e-mail nem tekinthető az alperesi utasítással minősített e-maillal érintett kommunikációnak, hiszen az a munkavégzés körében kiküldött, egy-egy szakmai kérdést is tartalmazó munkaközi tájékoztató e-mail volt, nem pedig egy nyilvános rendezvényen elhangzott vagy a sajtóban közzétett, alperesi álláspontként értelmezhető szakértői megnyilatkozás.

[35] Az elsőfokú bíróság továbbá nem vette figyelembe tanú5 tanúvallomását, aki elmondta, hogy megítélése szerint a hivatkozott levél nem vonható az alperesi álláspont, illetve állásfoglalás fogalmi körébe. Iratellenesen állapította meg továbbá az elsőfokú bíróság, hogy a perben becsatolt e-mailek más stílusban íródtak, mint a munkáltatói intézkedés alapjául szolgáló e-mail. A 18. számú beadvány mellékleteiként csatolt levelezések sorába illeszkedik a hivatkozott levél, melyből kiemelte, hogy az F/21. sz. levél szintén jogszabályi változásokkal kapcsolatos kérdésfeltevéseket, tájékoztatást tartalmaz.

[36] Előadta, hogy a perben nem került elő olyan bizonyíték, olyan munkáltatói utasítás, amely előírta volna, hogy a levél kiküldése előtt a felettesével egyeztetnie kellett volna. Számos tanúvallomásból megállapítható, hogy a vezető térségi tervezői munkakörben alkalmazott speciális kommunikáció részét képezte a külső szakmagyakorlókval való egyeztetés és szakmai véleménycseré a szakági jogszabálytervezetek tárgyában. Így a levél kiküldésére munkaköri felhatalmazása volt. A tanúk megerősítették, hogy az adott jogszabálytervezet érintette a tóí tervezési munkát, amely a felperes területe volt (tanú5 tanúvallomása), de tanú7 és tanú6 tanúvallomása is alátámasztotta, hogy a jogszabályváltozásról szóló tájékoztatás és az azzal kapcsolatos szakmai kérdésfeltevés része a külsős résztvevőkkel való kommunikációnak.

[37] A felmondás indoka így nem valós és okszerű. A tanúvallomások alátámasztották, hogy a címzetti körrel kapcsolatot tartott, velük folyamatos egyeztetésben volt, velük a közösségi tervezés elve szerint a vízparti tervet és a külső szakmagyakorlókat is érintő jogszabályi változásokkal kapcsolatban levelezhetett, így ők nem tekinthetők illetékteleneknek. Kifogásolta, hogy míg az ő levelét az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy illetéktelen szervek részére továbbította, ugyanakkor közvetlen felettese a címzetteknek küldött későbbi levélben lehetőséget adott a címzettek véleményének kifejtésére, holott ők az alperes álláspontja szerint nem kompetensek.

[38] Külön hivatkozott az Mt. 8. § (2) bekezdésére és arra, hogy az elsőfokú bíróság megalapozatlanul jutott arra a következtetésre, hogy a levél összességében és részleteiben is egyértelműen kifejezett negatív kritika. A kiemelt részletek egyike sem minősíthető éles negatív kritikának, hiszen a kiemelt részletek szakmai kérdésfeltevések vagy szakkérdéssel kapcsolatos vélemények. A „Miért?” kérdések feltevése nem minősíthető éles negatív kritikának a szakterületén. A miértek nem kételyt, hanem szakmai kíváncsiságot sugallnak.

[39] Tévesen állapította meg az elsőfokú ítélet, hogy megsértette volna az alperes jóhírnevét. A kritika nem valósíthat meg jóhírnév sértést, a közlés típusa ugyanis vélemény nem pedig tényállítás. Ha azt az elsőfokú bíróság tényállításnak tekinti, akkor azt kellett volna vizsgálnia, hogy az valóban megtörtént-e és ebben az esetben igenis jelentősége van annak, hogy a felperes által megfogalmazottak szakmailag megalapozottak-e.

[40] Hivatkozott az Mt. 8. § (3) bekezdésére is azzal, hogy az elsőfokú bíróság a levelet, mint a véleménynyilvánításhoz való jog körébe tartozó közlést, szólást, ezen mérce szempontjából egyáltalán nem vizsgálta, holott erre a perben többször is hivatkozott. Álláspontja szerint az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdését nem sértette meg.

[41] Előadta azt is, hogy magatartása nem tekinthető olyannak, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette volna. Hangsúlyozta, hogy az illetékes személyek számára küldte el az e-mailt, mely e-mail a vízparti tervet érintette és az alperes jóhírnevét abba nem sértette meg, továbbá levele megfogalmazása és stílusa nem volt becsmérő, kirívóan sértő vagy bántó. A bizalomvesztés már csak azért sem állapítható meg, mert a per során fény derült arra is, hogy az alperes a munkaviszony megszűnését követően visszahívta.

[42] Másodlagosan kérte a perköltség összegének mérséklését és előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem megfelelő pertárgyérték alapján számította ki a perköltséget, a pertárgy értéke ugyanis a Pp. 512. §-a alapján nem az egyévi távolléti díj összege, hanem az előterjesztett kereseti követelések összege.

[43] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a kifelé történő kommunikáció meghatározásánál irányadó munkáltatói utasítás lényeges kötelezettséget szabott meg a munkavállalók számára, mely abban állapítható meg, hogy az alperesi ügyvezető utasítás formájában több alkalommal nyomatékosan kérte a munkavállalóktól, hogy alperesi álláspontként ne történjen olyan szakértői megnyilvánulás, illetve kommunikáció, ami nincs összhangban az alperes tulajdonosi jog gyakorlójának, vagyis a közig.szervezeti egységnek az álláspontjával. A felperes ezt a kötelezettségét vétkesen megszegte. A felperes az alperes által korábban már véleményezett, meglehetősen nagy horderejű sorszám. számú törvényjavaslattal kapcsolatos

negatív kritikát tartalmazó elektronikus levelet mindenféle belső egyeztetés nélkül önhatalmúlag munkaidőn kívül küldte ki az alperestől teljesen független 72 kívülálló címzett részére. A kötelezettségszegés jelentős mértékű és kirívó volt, tekintettel arra, hogy a felperes az elektronikus levél kiküldésével nem várta meg a feletteseivel történő egyeztetést annak ellenére, hogy aznap 15 óra 50 perckor a feletteseinek címzett levelében ő maga kérte és javasolta, hogy az előterjesztéssel kapcsolatos kételyeket küldjék meg a közig.szervezeti egységl Államtitkárságának (a továbbiakban: ÉHÁT). A felperes ezen cselekedetével azt a téves képet mutatta az alperesről a kívül világ irányában, hogy a törvényjavaslattal szemben az alperes nyílt kritikát fogalmaz meg, holott az alperesnek ilyen szándéka nem volt. A felperes ilyen módon valótlan tényről állított a címzettek számára. Az alperesnek a levélben szereplő kritikai észrevételei nem voltak a jogszabálytervezet kapcsán, sőt a valóság az, hogy az alperes semmilyen észrevételt nem kívánt tenni a tervezettel összefüggésben 2021. márciusában. Az alperes az érintett törvényjavaslat előkészítése során már korábban kialakította a hivatalos szakmai álláspontját, amely továbbításra is került az illetékes minisztérium felé. A felperes a levélben semmilyen formában nem jelezte, hogy a levél tartalma személyes véleménye lenne, továbbá a címzetti körben egyetlen, az alpereshez köthető elektronikus levelezési cím sem szerepelt.

[44] A felperesi állítással szemben az ítélet egyetlen pontban sem rója a felperes terhére a levél kiküldését megelőző, az ÉHÁT-tal történő egyeztetés hiányát, mindösszesen azt, hogy a vezetőivel nem egyeztetett.

[45] Vítatta a felperes azon állítását, hogy az elektronikus levél nem vonható az alperes munkáltatói utasításával érintett kommunikáció körébe, figyelemmel arra, hogy az a munkavégzés körében kiküldött, egy-egy szakmai kérdést is tartalmazó munkaközi tájékoztató e-mail volt. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a levél nem minősül sem tájékoztatásnak, sem információszerzésnek és nem vonható a jogszabályértelmezés körébe sem. Az tele van ugyan kérdésfeltevésekkel, azok jelentős része azonban számonkérő, támadó hangvételű. A kérdések egyértelműen a jogszabálytervezet megalapozottságát, szakszerűségét vonták kétségbe.

[46] A felperes állításával szemben az elsőfokú bíróság értékelte tanú5 tanúvallomását, melyből megállapítható volt, hogy a tanú ismerte a kommunikációra vonatkozó utasítást, és elismerte, hogy elvárás volt, hogy a vezetőket is be kell kapcsolni a levelezésbe. A tanú azon megnyilatkozása, hogy a felperesi levél nem vonható az alperesi álláspont, illetve állásfoglalás fogalmi körébe és emiatt nem ütközik munkáltatói elvárásba, csupán a tanú szubjektív véleményeként értékelhető, melyet az elsőfokú bíróság megfelelően értékelt.

[47] A kifelé történő kommunikációval kapcsolatos munkáltatói elvárásokat tanú2 tanúvallomása is megerősítette és igazolta azon munkáltatói elvárást, mely szerint a nagyobb horderejű kérdéseket, ahol az alperes nevében nyilatkoznak, mindenképpen egyeztetni kell a közig.szervezeti egységgel, valamint házon belül is, egy osztályértekezlet keretében tolmácsolta a beosztottak irányába, de ezt kétséget kizáróan bizonyítja a felperes által aznap

15 óra 50 perckor a felettesei és kollégái részére küldött e-mail is, melyben a felperes maga is belső egyeztetésre továbbította a kételyeit és javasolta az ÉHÁT megkeresését. E vonatkozásban irányadó tanúl tanúvallomása is, aki szerint csak az igazán apró ügyekben történhetett kommunikáció előzetes egyeztetés nélkül. A per folyamán továbbá maga a felperes is elismerte, hogy a kifelé történő kommunikáció tekintetében tudomással bírt az alperesi elvárásról. E körben az alperes hivatkozott a Kúria BH2019.4.117. számú határozatában foglaltakra, melyben a Kúria leszögezte, hogy a munkáltató utasításainak betartása a munkavállaló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége. A kommunikáció útjának, módjának meghatározására irányuló munkáltatói utasítás nem tekinthető jogszerűtlennek, így megtagadásának nem volt jogszerű oka, annak figyelmen kívül hagyásával a felperes munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegte meg. Ez az a bizonyíték, amit a felperes hiányol.

[48] A helyzet súlyosságát mutatja, hogy az osztályvezetőnek a felperesi e-mail kiküldését követően tájékoztatnia kellett a címzetteket arról, hogy a felperes által kiküldött e-mail nem az alperes hivatalos szakmai álláspontját tükrözi, és hogy a felperes már nem az alperes munkavállalója. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a címzettek illetéktelennek tekintendők, mert a belső egyeztetés szereplőin kívül álló személyek valamennyien illetéktelennek minősülnek. Kiemelt jelentősége van annak, hogy a címzettek között számos - nem konkrét személyhez kapcsolódó – hivatali e-mail cím is szerepelt, így a felperesnek számolnia kellett azzal, hogy a témához kapcsolódó ismeretekkel nem rendelkező illetéktelen személyek is olvassák a levél tartalmát. Hangsúlyozta, hogy a törvénytervezet a véleményezési fázison már túlesett, a tervezet módosítására már csak egyéni országgyűlési képviselői indítvány útján lett volna lehetőség.

[49] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes megsértette az alperes jóhírnevét, mert egyrészt az alperes részt vett a kritizált jogszabály előkészítésében, így a kritika az alperes szakmaiságát is negatívan érinti, másfelől a levél hivatalos levél formáját öltötte, ami olyan színben tünteti fel az alperest, mint aki éles kritikát fogalmaz meg a maga által véleményezett és a tulajdonos által előkészített jogszabállyal kapcsolatosan. Megítélése szerint a szakmai kérdésfeltevések, szakkérdéssel kapcsolatos vélemények nem azonosíthatóak tájékoztatásként. Hivatkozott az Mt. 8. § (2) bekezdésére és arra, hogy a munkavállalói kötelezettségszegés megállapításához önmagában a munkáltató jóhírnevét veszélyeztető magatartás is elegendő, a jóhírnév tényleges megsértésének nem is kell bekövetkeznie.

[50] A bizalomvesztés körében is helytálló megállapításokat tett az elsőfokú bíróság. E körben hangsúlyozta, hogy a levél kiküldését követően a címzetti körből megkeresés érkezett a közig.szervezeti egység1 irányába a levél tartalmát illetően, valamint az alperesi álláspont tisztázása érdekében.

[51] Hangsúlyozta, hogy az igazgató a munkaviszony megszüntetését követő jelentős idő elteltével telefonon keresztül egyeztetett a felperes esetleges visszafoglalkoztatásáról, de ez nem bír jelentőséggel a bizalomvesztés körében, mert az igazgató a felperes

vonatkozásában nem minősült munkáltatói jogkör gyakorlónak, továbbá cégjegyzési joggal sem rendelkezett.

[52] A perköltség összege nem tekinthető eltúlzottnak és a megítélt perköltség összegének számításakor az elsőfokú bíróság feltételezhetően figyelemmel volt a megtartott tárgyalások számára és azok jelentős hosszára is.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[53] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozott.

[54] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján helyesen állapította meg a tényállást, de a levont jogi következtetéseivel a másodfokú bíróság nem értett egyet, ezért a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a Pp. 341.§ (4) bekezdése alapján a keresettel érvényesített jog fennállását közbenső ítélettel előzetesen megállapította.

A perbeli jogvita alapjogi érintettsége és alkalmazandó szempontok

[55] A perbeli jogvita alapjogi érintettségű, mert a felperes munkaköri feladataival összefüggő szakmai tárgyú véleménynyilvánítása miatt került sor a munkaviszony megszüntetésére, melyet az azonnali hatályú felmondás indokolása is tartalmaz. Emellett a megnyilvánulásnak egyértelműen volt közéleti kötődése is, a tói tervezés, amely ezt a tevékenységet egyértelműen a közügyek szabad vitatásának körébe is sorolja. A közéleti viták nem érnek véget e szűkebb értelemben vett politika világával, átfogják az állami és önkormányzati, közhatalmi intézményrendszer működésének egészét, ideértve az igazságszolgáltatást is (14/2017 (VI. 30.) AB határozat [26], [40]). Ezért a perben a felmondás indokolásának alapulvételével kellett elbírálni a véleménynyilvánításba történő beavatkozás jogszerűségét, figyelemmel a munkáltató jogaira és arra is, hogy a munkavállaló a hivatalos e-mail címen nyilvánított véleményt.

[56] A perbeli jogvita alapjogi érintettsége az Alaptörvény IX. cikkében garantált véleménynyilvánítás szabadságához fűződik. Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. A következetes alkotmánybírói gyakorlat értelmében azonban a szabad véleménynyilvánításhoz való jog csak felelősséggel gyakorolható, korlátját jelenti a valótlan tényállítás. A véleménynyilvánítás szabadságának külső korlátja továbbá az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme (36/1994. (VI. 24.) AB határozat; 13/2014. (IV. 18.) AB határozat [29] és [31] bekezdés).

[57] Alkotmánybírósági elvárás, hogy a jogvita alapjogi érintettségének fennállása esetén a bíróságok a felek autonómiájából fakadó szerződéses szabadság és szabad kötelezettségvállalások tiszteletben tartása mellett ítélezésük során a munkaviszonyt szabályozó generálklauzulákat az Alaptörvényben elismert jogokra és ezen alapvető jogokból fakadó követelményekre tekintettel kell értelmezzék (14/2017 (VI. 30.) AB határozat [33]).

[58] Miként arra az Alaptörvény indokolása is utal, a véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozhatatlan alapjog. A korlátozásra valamely más érték, alapjog érdekében kerülhet sor. A véleménynyilvánítás szabadsága a munkavállalókat is megilleti, annak gyakorlása azonban a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, különös tekintettel a munkavállaló hűségi és titoktartási kötelezettségére (14/2017. (VI. 30.) AB határozat {33} bekezdés). A korlátozás nemcsak a munkahelyre vonatkozó véleményt érintheti, hanem a munkavégzéssel kapcsolatos véleményt is. Az Mt. tartalmaz a munkavállalói véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó korlátokat, méghozzá az Mt. 8.§ (2)-(3) bekezdésében, az Mt. 9.§ (2) bekezdésére utalással.

[59] Az Alkotmánybíróság következetesen képviseli, 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” köz-ve-títésével véd, s legkisebb, ha csupán valamely elvont értéket kíván oltalmazni {7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indo-kolás [42]}. A véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó jogértelmezés alkotmányosságának megítélése ugyanakkor nemcsak az Alaptörvényben is elismert másik alapjogtól vagy alkotmányos értéktől, hanem a korlátozó jogszabály természetétől is függ. Ennek megfelelően a büntetőjog, annak ultima ratio jellegéből fakadóan a közlések kizárólag azon legszélsőségesebb eseteivel szemben nyújthat oltalmat, melyekben a közreadott vélemény alkotmányos jogot sért vagy a jogsérelem veszélye közvetlenül jelen van. A szólásszabadság gyakorlásának kriminalizálása és büntetőjogi szankcióval sújtása így tehát szűkebb körben nyerhet igazolást, mint a véleménynyilvánítás közigazgatási jellegű korlátai, míg a polgári jogi jellegű korlátok igazolhatósága lehet a legerősebb {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [30]}. 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]}.

[60] Az Alkotmánybíróság felfogása szerint a véleménynyilvánítási szabadság legbensőbb védelmi köréhez tartozik a közélettel összefüggő vélemény. Mindez a közéleti szólas kettős igazolásából fakad: nemcsak az egyéni önkifejezés forrását, hanem a közélet kérdéseiben való aktív részvétel kiemelkedően fontos eszközét jelenti. Következtes ezért az Alkotmánybíróság gyakorlata abban is, hogy a közéleti szólas szabadságának megítélésekor a véleményszabadságból fakadó alkotmányjogi mércét különös szigorral szükséges érvényre

juttatni, vagyis az illetén szólások erősebb védelmet élveznek, korlátozásuk még szűkebb körben nyerhet igazolást (7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [45]; 13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [28]; 31/2014. (X. 9.) AB határozat, Indokolás [27]; 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [24]; 5/2015. (II. 25.) AB határozat, Indokolás [28]; 9/2015. (IV. 23.) AB határozat, Indokolás [32]).

[61] A munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság előbbiekben vázolt felfogásából következik, hogy a véleménynyilvánítás bizonyos esetekben alapjogi védelmet élvezhet akkor is, ha munkahelyen, vagy munkaviszonnyal összefüggésben hangzik el. Ezt a felfogást képviseli a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1944 májusi egyetemes értekezletén elfogadott, a szervezet alapokmányának mellékleteként a munkaügyi-munkajogi világ értékrendjét meghatározó philadelphiai nyilatkozat is. [...] az Alkotmánybíróság figyelemmel van a nemzetközi jogvédelmi mechanizmusok esetjogára a véleménynyilvánítási jog munka világában érvényesülő mércéjének feltáráshoz (14/2017. (VI. 30) AB határozat [28]).

[62] A 14/2017. (VI. 30) AB határozat arra is felhívta a figyelmet, hogy a jogállami demokráciák egyik értelme a véleménynyilvánítás szabadsága. Éppen ezért e joggal élni kívánók szabadsága még a munka világában is csak az Alaptörvény értékrendjére figyelemmel, annak védelme mellett korlátozható az alapjogok korlátozásakor irányadó szükségesség és arányosság tesztje alapján. A munkaügyi jogvitákban eljáró bíróságoknak tehát elsődlegesen azonosítaniuk kell az adott ügy véleménynyilvánítási szabadságának vonatkozásait és a munkaviszonyra irányadó magatartási zsinórmértéket az alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmezniük. E körben figyelemmel kell lenniük arra is, hogy az alapvető jogok munkaviszonyból fakadó korlátozására is az elérni kívánt céllal arányosan nyílik lehetőség, mely megköveteli a korlátozással elérni kívánt cél és az alapjogi korlátozás súlyának mérlegelését. Minél erősebb érvek szólnak egy alapjog védelme mellett, annál szigorúbban szükséges eljárni annak korlátozásakor {lásd: 3/2013. (II. 14.) AB határozat, Indokolás [45] és 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [22]}. Ezt az értelmezést támogatja a jelenleg hatályos Mt. 9. § (2) bekezdésében megfogalmazott jogkorlátozási klauzula is. Eszerint a munkavállaló véleménynyilvánítási joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. E klauzula alkalmazása akkor felel meg az Alaptörvény értékrendszerének, ha érvényre juttatja az Alkotmánybíróság gyakorlatában a véleménysszabadság korlátozására irányadó különös szempontokat is. Így 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 véleménysszabadságával élő jóhiszeműségét (4), illetve mindehhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát (5). A Kúria Mfv.10.001/2023/4. számú határozatában ugyanezt a tesztrendszerrel rendelte alkalmazni.

Az Emberi Jogok Európai Egyezménye és annak gyakorlata

[63] Emellett jelen jogvita szempontjából releváns, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága az Emberi Jogok Európai Egyezményében is, melyet Magyarország az 1993. évi XXXI. törvénnyel hirdetett ki, minősített jogként került definiálásra. Az Egyezmény 10. cikke szerint mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokon tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. E kötelezettségekkel és felelősséggel együttjáró szabadságok gyakorlása a törvényben meghatározott, olyan alakszerűségeknek, feltételeknek, korlátozásoknak vagy szankcióknak vethető 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 Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) következetes értelmezése szerint az Egyezmény 1. Cikke ugyanis valamennyi szerződő államot arra kötelezi, hogy a joghatóságuk alatt álló minden személy számára biztosítsák az Egyezményből fakadó szabadságjogok érvényesülését.

[64] Az Egyezmény 10. Cikkének mércéje szerint kell megítélni azt a munkaviszonnyal összefüggő munkajogi joghátrányt is, amellyel a vélemény szabadságával élő munkavállalót sújtják (EJEB, Fuentes Bobo kontra Spanyolország, (39293/98), [48–50.].

[65] A szakmai véleményre ugyancsak kiterjed az Egyezmény 10. cikke, melyet az EJEB a Herbai kontra Magyarország (11608/15) ügyben is kinyilvánított, megerősítve, hogy a munkaviszonnyal összefüggő véleménynyilvánítás nemcsak akkor esik a szabad véleménynyilvánítás védelmi körébe, ha az közéleti vitát tartalmaz [43].

[66] A közéleti kérdést tárgyaló vélemény korlátozásának, valamint annak megítéléséhez, vajon a munkáltatói szankció természete és súlya arányban áll-e a korlátozással elérni kívánt céllal, vizsgálni kell, vajon „nyomós társadalmi érdek” igazolja-e a korlátozást (Sunday Times kontra Egyesült Királyság, (6538/74), 1979. április [26], [62] bekezdés, Rubins kontra Lettország, (79040/12)). Az EJEB olvasatában a „nyomós társadalmi érdek” fogalmának értelmezése során figyelemmel kell lenni az adott szakma, illetve az adott munkaviszony sajátosságaira: egyfelől a munkaviszonyból fakadó „hűségi” kötelezettségre, másfelől pedig a titoktartási kötelezettségre (Kudeshkina kontra Oroszország, (29492/05), [85]; Rubins kontra Lettország, (79040/12) [78]). A munkaviszonyt jellemző „hűségi” kötelezettségből fakadóan így például nem élvezzi a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleménye munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembe helyezkedik, de akkor sem, ha kifejezett és kizárólagos célja akár a munkáltató jó hírnevének, reputációjának, akár versenyképességének csorbitása.

[67] Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában ismertetett szempontokat rendeli alkalmazni az EJEB gyakorlata is (Guja kontra Moldova 14-277/04, és

a Matúz kontra Magyarország ügyben (73571/10)). Ez tekinthető a pozitív tesztnek. Az EJEB az Emberi Jogok Európai Egyezményének 10. cikke kapcsán pozitív és negatív tesztet is felállított, utóbbi állami beavatkozás (pl. állami vállalatok) esetén alkalmazandó. A negatív teszt az alábbi elemeket tartalmazza:

1. beavatkozás, ami lehet szabály, de retorzió is, így például elbocsátás,
2. a beavatkozás legitim célja. E tekintetben az alperes a jóhírnév sérelmére, illetve az alperes és a fenntartó kritikájára hivatkozott,
3. a beavatkozás a demokratikus társadalom létérdeke, szükséges intézkedésnek minősült egy demokratikus társadalomban, szükséges és arányos korlátozást valósít meg.

[68] A másodfokú bíróság szerint jelen ügyben a negatív teszt alkalmazandó, mert az alperes 100%-os állami tulajdonban van, a közig.szervezeti egység1 szakmai háttérintézményeként működik, a fenntartói jogokat is a közig.szervezeti egység1 gyakorolja és nem utolsósorban a felperes levele kapcsán a közig.szervezeti egység1hez érkezett a jelzés, amely azzal kapcsolatban intézkedésre hívta fel az alperest, melynek eredményeképpen megszületett a perbeli jogvita tárgyát képező azonnali hatályú felmondás.

[69] Lényegében a fenti kritériumoknak megfelelő mérlegelést írja elő az Alkotmánybíróság is 14/2017. (VI. 31.) AB határozatában - az Mt. 9.§ (2) bekezdésében is előírt - szükségesség és arányosság teszt alapján.

A tényállási elemek mérlegelése

[70] A felmondás hivatkozott az alperes és a fenntartó negatív kritikájára, az alperes jóhírnevének és az Mt. 8.§ (2) bekezdésének megsértésére, és a munkakörből eltérő eljárásra.

[71] A másodfokú bíróság több tényállási elem értékelése tekintetében nem értett egyet az elsőfokú bíróság jogi álláspontjával.

[72] Lényeges körülmény, melynek az elsőfokú bíróság helyesen tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes a közig.szervezeti egység1 szakmai háttérintézménye, tulajdonosa 100%-ban a Magyar Állam, a tulajdonosi jogokat a közig.szervezeti egység1 gyakorolja. Ugyanakkor a felperes munkaviszonyban állt az alperessel, miként a többi foglalkoztatott is, nem volt kormánytisztviselő, köztisztviselő, közszolgá. A felperes emellett nem minősült vezető állású munkavállalónak sem. A felperes konkrét és elsődleges feladata a tőli tervezés volt, területfejlesztési és területrendezési tervek készítése. Emellett a felperesnek

munkaköri feladata volt a szakmai egyeztetések előkészítése és vezetése, szakpolitikai döntések megalapozása, valamint az információszerzés és átadás a tói közösségi tervezés tekintetében. Ennek érdekében elvárt kompetencia volt a munkaköri leírás szerint az ágazati kapcsolatrendszer.

[73] A per tárgyát az a felperesi e-mail képezte, melyet a felperes a munkahelyi e-mail címéről küldött meg azoknak a szakmai szerveknek, akikkel a munkaköri feladatai teljesítése, a tói tervezés során rendszeres és állandó szakmai kapcsolatot tartott. A felperes a levelet az alperesi e-mail címről az alperes nevének és logójának feltüntetésével, a felperes nevének és munkakörének megjelölésével küldte el. Így az elküldött levél nem tekinthető a felperes magánéleti megnyilvánulásának, azt munkaviszonyával összefüggésben, munkavállalóként, kvázi a munkahelyén tette, függetlenül attól, hogy az a késő esti órákban került elküldésre. A felperes tehát az alperes munkavállalójaként eljárva tette a vitatott nyilatkozatokat, nem pedig magánemberként. Nem mellesleg a felperes maga is arra hivatkozott, hogy munkaköri kötelezettségeit teljesítette a tájékoztatással és a szakmai egyeztetéssel.

[74] A megnyilvánulás értelmezése során figyelemmel kell lenni a PK 12. számú állásfoglalásra, mely a sajtó helyreigazítás érvényesülési köre és az elbírálásnál irányadó szempontok tárgyában született, de más személyiségi jogi perekben és így munkaügyi perekben is alkalmazandó. A PK vélemény hangsúlyozza, hogy a használt kifejezéseket nem lehet elszigetelten vizsgálni, hanem tekintettel kell lenni a szöveggörnyezetre is és az egymáshoz tartalmilag szorosan kapcsolódó, egymással összetartozó részeket összefüggésükben kell vizsgálni. Így állapítható meg, hogy tényállításról vagy véleményről van szó. Emellett a BH2022.99. számú döntés szerint a személyiségi jogi perben kifogásolt közlés tényleges tartalmát nem önmagában, hanem a nyilatkozat többi részével együtt szükséges vizsgálni, különös tekintettel a közlés lényegi mondanivalójára és az arra vonatkozó társadalmi közfelfogásra.

[75] A hivatkozott levél tartalma vegyes volt: az egyszerre tartalmazott szakmai tájékoztatást, összefoglalást a törvénytervezetről és a legfontosabb változásokról, valós szakmai kérdéseket, de valóban magában foglalt szakmai kritikát és véleménynyilvánítást is, és olyan kérdéseket, amelyek szakmai kételyt fejeztek ki. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a levél túlnyomórészt szakmai kritikát tartalmazott a jogszabálytervezetre nézve. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság további megállapításaival azonban már nem értett egyet.

[76] Az azonnali hatályú felmondás felperesi kötelezettségzegesként rögzítette, hogy a felperes tevékenységével mind a közvetlen munkáltatójára, mind annak felettes szervére vonatkozóan negatív kritikát fogalmazott meg és ezzel a munkáltatója jóhírnevét is megsértette. A másodfokú bíróság szerint a felmondás indoka nem valós az alábbiak miatt: A Ptk. 2:45. § szerint a becsület megsértését jelenti különösen a más személy társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására alkalmas, kifejezőmódjában indokolatlanul bántó véleménynyilvánítás. 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.

[77] Az alperes, illetve fenntartója, tulajdonosa jóhírnevét tartalmazó tényállítást nem volt felelhető a levélben, az szakmai kritikát tartalmazott a jogszabálytervezetre, jelentős mértékben kérdések által, mindazonáltal egyértelműen felismerhetően. Ez a véleménynyilvánítás körébe tartozó kérdés. A véleménynyilvánítással az alperes jóhírneve nem sérült. A jóhírnév sértésének megállapításához valótlan tényállításra van szükség. A jóhírnév megsértésnek további törvényi tényállási eleme a közlés érintett személyt sértő jellege. A személyiségvédelmi igények vizsgálata esetén sem mellőzhető azonban a kifogásolt magatartás általános közfelfogáson alapuló, objektív szempontok szerinti megítélése. Egy közlés sértő jellegének megítélése során nem az egyéni érzékenység, hanem az általános élettapasztalat alapján lehet megítélni, hogy az alkalmas-e az érintett személy sérelmének kiváltására. A vélemény megfogalmazása a jóhírnév és a becsület megsértését nem teszi megállapíthatóvá. (Pfv. 21.743/2017/4., BH2019.13.). A hivatkozott levél tartalmazott ugyan szakmai kritikát a salátatörvény-tervezettel kapcsolatban, de a szakmai kritika nem az alperesre és nem is az alperes fenntartójára vonatkozott, hanem az alperes fenntartója által kidolgozott törvénytervezetre, mely a parlament honlapján nyilvánosan elérhető volt ebben az időben. A másodfokú bíróság szerint a jogszabálytervezetre vonatkozó, szakmai körben tett szakmai kritika nem értékelhető sem az alperes, sem a közig.szervezeti egységl kritikájának. Tény, hogy a tervezetet az alperes fenntartója készítette és terjesztette elő, de ebből a tényből és az ügy egyéb körülményeiből, a levél konkrét tartalmából sem következik, hogy a kritika rá vonatkozott volna. Az alperesre a szakmai kritika semmilyen módon nem értelmezhető, mert az csak eseti előkészítő, véleményező szerv és a jogszabályalkotás folyamatában véleménye nem kötelező.

[78] Emellett a felperes a levéllel a véleménynyilvánítás általános korlátait nem lépte túl. A szakmai kritika a másodfokú bíróság szerint nem tekinthető erőteljesnek, túlzónak, vagy szélsőségesnek sem, az kifejezőmódjában sem volt indokolatlanul bántó, sértő, megalázó. Helytállóan hivatkozott a felperes fellebbezésében a bírói gyakorlatra. A BH2023.11. számú döntés szerint erőteljes, túlzó, szélsőséges vélemény kifejtése esetén a jogi személy jóhírneve megsértésének megítélésénél a kifogásolt közlés tényleges tartalmát nem önmagában a szöveggörnyezetből kiragadva, hanem a nyilatkozat többi részével együtt vizsgálva a közlés lényegi mondanivalóját szem előtt tartva és az átlagolvasó értelmezését is figyelembe véve szükséges meghatározni. A vélemény tartalma, és annak helyes vagy helytelen volta a jóhírnév védelméhez fűződő személyiségi jog megsértése iránti igényt nem alapozza meg.

[79] A másodfokú bíróság szerint annak ellenére, hogy a levelet a felperes a munkahelyi e-mail címéről, a munkahely nevének és logójának feltüntetésével küldte, a levélből kitűnt, hogy az nem az alperes álláspontja, hanem a felperesi munkavállaló véleménye. A levél az alábbiak szerint kezdődött: „Kedves Kollégák! Kérdésekkel fordulok Önökhöz/ Hozzátok. Több mindent nem értek a beterjesztett „egytelepülésegyszerű” salátatörvényből”. Ezt követően a felperes összefoglalta a tervezet lényegét több pontban, majd 20 pontban feltette a kérdéseket, amelyek – a korábban kifejtettek szerint – személyes véleményét is tartalmazták. Mindezekből a másodfokú bíróság megállapította, hogy a levélen

ugyan a felperes feltüntette az alperes logóját és nevét, ugyanakkor az egyértelműen kitűnt az olvasó számára, hogy az nem tekinthető az alperes szakmai álláspontjának és állásfoglalásnak. A felperes tehát a levélben a saját személyes véleményét közölte, ez nem azonosítható az alperes szakmai állásfoglalásával, ezt a levelet egységében olvasva kitűnik az olvasónak. A levél a törvénytervezet szakmai megbeszélésére, megvitatására irányult azzal a körrel, akikkel a felperes rendszeres szakmai kapcsolatot tartott.

[80] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy bizalmas információk nem voltak érintve az ügyben, a felperes munkavállalóként szakmai kritikát fogalmazott meg a mindennapi munkavégzés során vele rendszeres kapcsolatban álló, 72 állandó szakmai partner részére arról a nyilvánosan közzétett jogszabálytervezetről, melyet a fenntartója – az alperes véleményét beszerezve – terjesztett elő. A felperes osztályvezetője tanúvallomásában alátámasztotta, hogy javarészt a levélben olyan címzettek voltak, akikkel egyeztetésben voltak az akkori munkafolyamat kapcsán. A 72 címzett állandó korábbi szakmai kapcsolattartó volt a tói tervezésben: építészeti irodák, kormányhivatalok, önkormányzatok, polgármesterek. Ez a másodfokú bíróság szerint akkor sem tekinthető nagy nyilvánosságnak, ha egyes e-mail címek nem konkrét személyhez kötődtek, hanem hivatalhoz, mert ezekkel a címzettekkel a felperes a napi munkakapcsolat során rendszeresen kommunikált.

[81] Eltérően ítélte meg a másodfokú bíróság a kommunikációra vonatkozó utasítást és a korábbi munkahelyi gyakorlatot is: a felperes által becsatolt levelezésből kitűnik, hogy a felperes a hivatkozott szakmai körrel, a tói tervezéssel érintett szakmai szervezetekkel, korábban is rendszeresen megosztott szakmai információkat, jogszabály módosításról tájékoztatást, sőt még személyes véleményt is, mely a 2021. január 14-i levélből (F/21.) kitűnik. Mindez alátámasztja, hogy a felperes korábban is önállóan levelezett szakmai kérdésekben saját nevében és önállóan fogalmazott meg javaslatokat a szakmai fórumon, feletteseinek a leveleit nem kellett megküldenie. Nincs jelentősége, hogy a felperes a levél címzettei között feletteseit nem szerepeltette, mert ez a felmondás indokában nem szerepel, erre vonatkozó szabályzatot az alperes nem csatolt és a becsatolt levelekből kitűnően a felperes korábban sem így járt el.

[82] A felmondás indokolása és az elsőfokú bíróság döntése is az Mt. 8.§ (2) bekezdésén alapul. Ezen jogszabályhely 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. Az Mt. 9.§ (2) bekezdése előírja, hogy 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 tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

[83] A másodfokú bíróság szerint az Mt. 8. § (2) bekezdése nem alkalmazható, mert egyrészt az a munkavállaló magánéleti tevékenységére vonatkozik, de a felperes, mint munkavállaló nyilvánult meg a munkahelyi e-mail cím használatával munkaköri feladataival összefüggésben. Ezért úgy kellett tekinteni, hogy a munkavállaló megnyilvánulását munkahelyén tette. Az Mt. indokolása és a 17/2014. (VI. 30) AB határozat is az Mt. 8.§ (2) bekezdését a munkavállaló munkaidőn kívül tanúsított magatartásának megítélésére rendeli alkalmazni. Az Mt. Indokolása szerint a (2) bekezdés az általános együttműködési kötelesség 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 kötelességek teljesítésének idejére, hanem – ugyan korlátozottan – érinti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartását, másképpen fogalmazva, magánéletét. A fenti szakmai szervezetekkel való kapcsolattartás és információátadás egyértelműen a felperes munkaköri feladatát képezte. Emellett azért sem alkalmazható az Mt. 8.§ (2) bekezdése, mert írásbeli munkáltatói szabályozás és utasítás a munkaviszonnyal összefüggő kommunikáció módjára nem volt. A perben becsatolt Szabályzat a munkahelyen kívüli megnyilvánulásokra, közéleti, társadalmi, politikai tevékenységére vonatkozott, a felperes véleménynyilvánítása azonban munkaviszonyával volt kapcsolatos, ezért a szabályzat a per eldöntése szempontjából irreleváns.

[84] Ugyanakkor írásbeli utasítás, szabályzatát nem volt a munkavégzéssel összefüggő kommunikációra, az igazgató csak az osztályvezetőknek írt e-mailt, amelyet az osztályvezetők tolmácsoltak munkáltatói elvárásként az osztályértekezleten, de hogy azt miként, milyen mélységben és tartalommal tették, vagyis a felperest konkrétan miről tájékoztatták, nem volt megállapítható a perben. Mindez nem felelt meg az Mt. 9. § (2) bekezdésének.

[85] A perben vitatott volt a felek között, hogy egyeztetés nélkül a felperes milyen ügyekben és milyen mértékben kommunikálhatott. Tény, hogy a felperes jogosult volt egyeztetés nélkül bizonyos ügyekben kommunikálni, az pedig, hogy ennek körét az alperes pontosabban nem határozta meg írásban, ez az ő terhére értékelendő. A levél a korábban kifejtettek szerint nem volt az alperes szakmai állásfoglalásának tekinthető. A másodfokú bíróság kiemeli tanú5 tanúvallomását, aki maga is rámutatott, hogy a kommunikáció formájára nem volt az alperesnél szabályzat és a felperesi levél - megítélése szerint - nem vonható az alperesi álláspont, illetve állásfoglalás fogalmi körébe. A meghallgatott tanúk, tanú5, tanú7 és tanú6 nem zárta ki a külső kapcsolattartókkal történő jogszabálytervezetekről való egyeztetést a közösségi tervezés tág értelmezése alapján. A felperes osztályvezetőjének tanúvallomása is alátámasztotta, hogy „a konkrét munkát érintő apró egyeztetéseket” közig.szervezeti egységl1 tájékoztatás vagy jóváhagyás nélkül is megtehettek, de „nagyobb horderejű kérdésekben”, ahol az alperes nevében nyilatkoztak, egyeztetni kellett a közig.szervezeti egységlgel is. A tanú továbbá elmondta, hogy a terv elkészítése volt a szűken vett szakmai munkájuk. Jogszabályértelmezés, vagy hatályban lévő jogszabályokról vélemények elhangzanak, hogyha ezek a konkrét munkafolyamatokkal összefüggnek. „Önmagában a jogszabályokról társalogni nem volt szokás, de nyilvánvalóan ez felmerülhetett.” „A kommunikációra vonatkozóan nem írásban rögzített szabályzatban megnyilvánuló elvárások és előírások voltak, de volt kifejezett igazgatói kérés arra, hogy alperesi álláspontot kifelé csak egyeztetést követően lehet kommunikálni”. Az alperes fellebbezési ellenkérelmében maga is utalt arra, hogy voltak „nagyobb horderejű kérdések” és

„csak az igazán apró ügyekben történhetett kommunikáció előzetes egyeztetés nélkül”. A másodfokú bíróság szerint az egyértelmű szabályozás hiányosságai azonban az alperes terhére értékelendők.

[86] Miután nem volt olyan egyértelmű utasítás, mely a szakmai kapcsolattartás során a szakmai véleménynyilvánítást tiltotta volna, a felperes az utasítást nem sértette meg azzal, hogy a jogszabálytervezet vonatkozásában negatív kritikát fogalmazott meg. Egyébiránt a felperes munkakörének ellátásához nyilvánvalóan szükség volt szakmai véleménycserére és párbeszédre, anélkül a munkavégzés ellehetetlenül.

[87] Az EJEK gyakorlata szerint is meg kell határozni a szolgálat titoktartási kötelezettség terjedelmét, tartalmát és időtartamát. Ugyanakkor biztosítani kell, hogy az alapvető véleménynyilvánítási szabadság az állami alkalmazottakat is megillessen. Joguk van például kritikák, panaszok megfogalmazására, nézetek megvitatására és reformjavaslatokra.

[88] A másodfokú bíróság szerint egyébiránt az Mt. 8.§ (2) bekezdésben foglalt feltételek nem teljesültek, a megnyilvánulás nem volt olyan, 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.

[89] A perbeli esetben az Mt. 8. § (3) bekezdése tartalmaz releváns rendelkezést, mely szerint a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. A másodfokú bíróság szerint a felmondás indokolásában rögzített jóhírnév sérelme nem állapítható meg, a jogos gazdasági és szervezeti érdekekre a felperes nem hivatkozott, de a súlyos sérelem, illetve veszélyeztetés nem állapítható meg.

[90] Nincs adat arra, hogy a közlés okozott volna hátrányt az alperes megítélésére vagy arra kedvezőtlenül hatott volna, illetve hogy az alperest bármilyen érdeksérelem érte volna. Tényadat, hogy a levél kiküldését követően megkeresték az alperest, hogy tisztázza az álláspontját és ő azt egyértelművé is tette.

[91] A felperes szakmai okokból, tájékozódás, tájékoztatás és jobbító szándékkal írta meg a levelet és tette meg szakmai kritikáit, azt követően, hogy korábban már két levelet írt feletteseinek a törvénytervezet vonatkozásában, ám azokra válasz nem érkezett, miként arra sem, hogy az alperes valamelyik osztálya részt vett-e a kidolgozásában. Az alperes vezetőjének írt 2021. március 17-i leveléből is kitűnt, hogy a felperes szándéka a tervezet mögöttes indokainak, szakmai koncepciójának megismerésére és megértésére irányult: „Azért is fontos lenne a koncepció ismerete, elvek, célok megismerése, mert nekünk is meg kellene tanulnunk, hisz alkalmazni fogjuk”. A felperest a levél megírásában bosszú, ártási szándék,

rosszindulat nem vezérelte. A felperes közérdekű tárgyban, az általa is alkalmazandó törvénytervezet kapcsán tett fel szakmai kérdéseket és közölte szakmai kritikáját egy állandó szakmai fórummal, akikkel rendszeresen kapcsolatot tartott a munkája során. A felperes arra hivatkozott a levél kiküldése kapcsán, hogy a feletteseitől nem kapott kérdéseire választ, a jogszabályt alkalmaznia kellett és egyszerűen igénye volt arra, hogy megtudja a jogszabály mögöttes indokolását, mert az a jogszabály indokolásából nem derült ki. Ezt a becsatolt levelezés is alátámasztja (17/A/8. számú levél). Arra a kérdésre, hogy feltételezte-e, hogy magáncégektől kaphat választ jogszabályalkotással kapcsolatos kérdésekre egyértelműen igennel válaszolt azzal, hogy előfordulhatott az, hogy az adott címzett, mint szakmai partner a közig.szervezeti egységgel egyeztetett. A felperes szándéka tehát a jogszabály megértésére, illetve a tervezet fejlesztésére, jobbítására irányult. A levelet nem a nagy nyilvánosságnak küldte, hanem annak a kialakult fórumrendszernek, 72 címzettnek, akikkel rendszeresen szakmai kapcsolatot tartott. Az alperes is elismerte, hogy ebben az időben a végrehajtási rendelet még nem jelent meg, illetve, hogy a feltett kérdések adott esetben relevanciával bírhattak és később ezek körében módosítás is történt.

[92] További értékelési szempont volt, hogy az azonnali hatályú felmondás a legsúlyosabb munkáltatói intézkedés. Az alperes jogosult volt a munkaszerződés alapján hátrányos jogkövetkezményt kiszabni, adott esetben felmondással is megszüntethette volna a munkaviszonyt, az alperes azonban a legsúlyosabb szankciót, az azonnali hatályú felmondást alkalmazta.

[93] Emellett értékelni kellett, hogy a felperesi megnyilatkozás természete is kettős volt: elsősorban szakmai, másodsorban közéleti. A véleménynyilvánító munkavállaló szabadsága még a munka világában is kizárólag az Alaptörvény értékrendjére figyelemmel, a véleményszabadság alkotmányos szempontjai mellett a szükséges és arányos mértékben korlátozható. Az Mt. 8. § (3) bekezdése a szólásszabadság korlátozására a speciális munkáltatói érdekek súlyos sérelme vagy veszélyeztetése esetén nyújt csak lehetőséget, akként, hogy a munkajog mércéjén keresztül se kerüljön csorbításra a demokratikus társadalmi párbeszéd. (Török Bernát: A munkavállaló szólásszabadságának alkotmányjogi keretei, 35. oldal). A súlyos sérelem vagy veszélyeztetés jelen esetben nem volt megállapítható. A jog által még a munkáltató tevékenységének kritikája is megengedett, kivéve, hogy ha az a munkáltató fontos érdekét, a mértéktartás követelményének mellőzésével valószínűsíti meg vagy sérti meg (EBH2004.1050). Közérdekű ügyekben pedig a véleménynyilvánítás még szélesebb (Mfv.I.11.059/2010/8.), akkor is, ha a munkavállaló e minőségében nyilatkozik meg.

[94] Arra is utal a másodfokú bíróság, hogy a 4/2017. (VI. 30.) AB határozat [28] bekezdése szerint a véleménynyilvánítás nem élvezi az oltalmat, ha a munkavállaló közéleti véleménye a munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembehelyezkedik. Ugyanakkor az alperes ilyen korlátozást a felperessel az Mt. 8.§ (2) bekezdése és 9.§ (2) bekezdése szerint eljárva nem közölt, a felperes véleménye a másodfokú bíróság szerint elsősorban nem is közéleti véleménynek, hanem szakmai véleménynek tekintendő. Emellett az EJE az értékrendhez való lojalitást olyan ügyekben tekintette mérvadónak, amikor a munkavállaló egyházi fenntartású intézményben dolgozott (lásd: Török Bernát: A

munkavállaló szólásszabadságának alkotmányjogi keretei 35. oldal in A véleménynyilvánítás szabadságai és korlátai a munkajogviszonyban, Budapest 2021. HVG Orac).

[95] Miként arra az Mt. indokolása rámutat, 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. 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 ütközhet más alapjogokkal. Ennek oka, hogy a meggyőződés abban a pillanatban, amikor valamilyen módon kifejeződik, a személy gyakorolja ebbéli szabadságát, külsővé válik. Ezt az EJEB is elismeri, ugyanakkor a Herbai ügyben kimunkált fenti tesztrendszeret rendelték alkalmazni.

[96] A véleménynyilvánítás szabadsága az Alaptörvényben meghatározott alapjog, amely ugyan a munkaviszonyban korlátozott, ám a korlátozás jogszabályi feltételeit az Mt. 8. § (2), (3) bekezdése rögzíti. A speciális mércék tehát az Mt. 8. § (2) bekezdése szerinti közvetlen és tényleges sérelem, illetve az Mt. 8. § (3) bekezdése szerinti súlyosan sértő és veszélyeztető mód. Az alperes eljárása azonban a perbeli esetben e feltételnek nem felelt meg, a közvetlen és tényleges jóhírnév sérelem sérelme nem állapítható meg, miként a véleménynyilvánítás jóhírnevet, jogos gazdasági és szervezeti érdek súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon történő gyakorlása sem. Mindezek hiányában – figyelemmel az eset konkrét körülményeire, a felperes munkakörének jellegére, a munkáltatói utasítás hiányosságaira, a címzettek körére, a szakmai véleménynyilvánítás közérdekű voltára és a felperes szándékára, továbbá az alperes megítélésére – nem állapítható meg az Mt. 78. § a) bekezdése szerinti minősített kötelezettségszegés, mert nem volt munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegése.

[97] A másodfokú hangsúlyozza, hogy az azonnali hatályú felmondásba foglalt indokok nem valósak: az, hogy a felperes munkaidején kívül olyan, a munkáltató és a felettes szerve által készített nyilvános dokumentum belső kritikáját megfogalmazó levelet továbbított illetéktelen szervek részére, amire sem meghatalmazása, sem feladatköre nem volt, nem valós. A nyilvános dokumentum egy jogszabálytervezet volt, az illetéktelen szervek pedig a felperes munkaköréhez tartozó szakmai egyeztetésben rendszeresen résztvevő szervek. A korábban kifejtettek szerint ugyancsak nem valós, hogy a felperes a közvetlen munkáltatójára és annak felettes szervére negatív kritikát fogalmazott meg. A felperes a jogszabálytervezetet kritizálta, de azzal kapcsolatban a mértéktartás elvét betartotta. A felmondás indoka állítja, hogy a munkáltató jóhírnevét is megsértette, ez sem közvetlenül, sem közvetve nem állapítható meg. Ezen túl az utasítás megszegése sem volt megállapítható.

[98] A másodfokú bíróság hangsúlyozza: a bírói gyakorlat (Mfv.I.11.059/2010/8.), és az EJEB gyakorlata szerint közérdekű kérdésekben folytatott szakmai vita terén a korlátozásoknak kevés tere van. A közlés szabadságának másik oldala a megismerés

(tájékoztatás) szabadsága, a felperes levele erre is irányult. Ez a társadalom és az egyének joga arra, hogy tényszerűen és sokoldalúan értesüljenek az aktuális és közérdekű kérdésekről, eljussanak hozzájuk a nekik szánt információk és vélemények (Dudás Dóra Virág: Emberi jogi kézikönyv az EJEB gyakorlata alapján 266. oldal).

[99] Mindezek alapján összességében megállapítható, hogy az alperes érvei és az azonnali hatályú felmondás, valamint annak indoka nem tekinthetők elegendőnek annak igazolására, hogy a véleménynyilvánítás szabadságába való beavatkozás egy demokratikus társadalomban feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos volt. A másodfokú bíróság szerint egyrészt nem valósult meg a legitim cél, a felmondás indokolásában hivatkozott jóhírnév ugyanis nem sérült. Emellett még az állami alkalmazott munkavállaló is jogosult a munkája során szűkebb körben, az állandó, külsős szakmai kapcsolattartók irányában a jogszabálytervezetre vonatkozó negatív szakmai véleménynyilvánításra és az emiatt alkalmazott azonnali hatályú felmondás szükségtelen és aránytalan korlátozást jelentett a véleménynyilvánítás szabadságába. Ahogyan az EJEB korábban rámutatott a véleménynyilvánítás szabadságába való beavatkozásnak dermesztő hatása lehet a szóban forgó jog gyakorlására (lásd a fent hivatkozott Guja, § 95, valamint a fent hivatkozott Morice, § 127), így a szakmai jellegű véleménynyilvánításokra és párbeszédre, az álláspontok ütköztetésére. A másodfokú bíróság ezt is értékelte döntése meghozatalakor, mert a jogalkotónak nem lehetett szándéka még az állami alkalmazottak esetében sem a közügyek tekintetében a szűkebb szakmai körbe tartozó szakmai vita és párbeszéd ellehetetlenítése. Emellett a felperes munkaviszonyban állt az alperes alkalmazásában, a szakmai véleménynyilvánítás tekintetében pedig nem volt írásbeli és egyértelmű utasítás.

[100] Nem teljesültek az Mt. 78.§ (1) bekezdés a)-b) pontjában foglaltak. Nem állapítható meg jelentős mértékű, szándékos vagy súlyos gondatlansággal megvalósuló kötelezettségszegés. Az Mt. 52.§ (1) bekezdés b) és c) pontjai általános jellegű előírások, ezek vizsgálata – a munkáltatói utasítás és a munkavállaló véleménynyilvánítása értékelésével – a speciális szabály, az Mt. 8.§ szerint megtörtént. A felperes magatartása folytán a munkaviszony fenntartásának objektív ellehetetlenülése sem állapítható meg, különösen arra tekintettel, hogy a felperes munkaviszonyból származó kötelezettségeinek megsértése volt a per tárgya, nem pedig egyéb magatartása. Megjegyzendő, hogy az alperes által is elismert tény, hogy az alperes vezetője megkereste a felperest újabb munkaviszony létesítése érdekében, amely szubjektív oldalról is cáfolja a lehetetlenülést. A felperes a körülményekből alappal következtethetett az igazgató jogosultságára, aki a felperessel való tárgyalásokra a munkaviszony létesítése körében nyilvánvalóan felhatalmazott volt.

[101] Az elsőfokú bíróság nem rögzítette az ítéletben a felperes kereseti kérelmét és a felek közötti összecszerzési vitát. A felperes kereseti kérelmét még az utolsó tárgyaláson is felemelte, arra az alperes nem nyilatkozott. Erre tekintettel a másodfokú bíróság - a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján - az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és a Pp. 383.§ (4) bekezdése alapján közbenső ítélettel határozott és jog fennállását közbenső ítélettel előzetesen megállapította. Az elsőfokú bíróság köteles az összecszerzés vonatkozásában a tárgyalást folytatni.

Záró rész

[102] A másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (5) bekezdése alapján eljárva csupán a másodfokú perköltség összegét határozza meg, annak viselése kérdésében egyebekben az elsőfokú bíróság dönt. A perköltség összege a felek felszámításán és a felperes esetében a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§-án, az alperes esetében ugyanezen rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul.

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

Budapest, 2023. szeptember 19.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró