



...

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.083/2020/6.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Hambalkó Ügyvédi Iroda (címe)

Az alperesek:

I.rendű alperes neve (székhelycíme) I. rendű

II.rendű alperes neve (címe) II. rendű

Az I. r. alperes törvényes képviselője:

törvényes képviselő neve (címe)

Az alperesek meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Kmetovics Gyula ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Kecskeméti Törvényszék 7.M.70.003/2020/17.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 7.M.70.003/2020/18., 19., 24.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű alperesnek 127 000 (százhuszonhétezer) forint, a II. rendű alperesnek 25 400 (huszonötezer-négyszáz) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 204 000 (kétszáznégyezer) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] Az I. rendű alperes 2009. július 28-án alakult gazdasági társaság, fő tevékenysége egyéb szállítást kiegészítő szolgáltatás. A cég üzletrész-tulajdonosai a II. rendű alperes és a felperes házastársa, (személy 1 neve), 1/2-1/2 tulajdoni arányban. A cég ügyvezetője a megalakulástól 2018. július 8-ig a II. rendű alperes volt, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) hatályba lépésével megváltozott felelősségi szabályokra figyelemmel azonban 2014. július 17-től (személy 1 neve) is ügyvezető lett, akinek e tisztsége 2017. július 10-ig, visszahívásáig állt fenn.

[2] A felperes 2009. október 10-től dolgozott az I. rendű alperes alkalmazásában fuvarszervezőként. Munkaszerződését a munkáltató részéről a II. rendű alperes írta alá.

[3] Az I. rendű alperes mindennapi működésében két munkavállaló vett részt, a felperes és (személy 2 neve), a II. rendű alperes élettársa. A munkamegosztás olyan módon történt közöttük, hogy az állandó megbízók tekintetében a kapcsolattartást mindig ugyanaz a személy végezte, az évek alatt kialakított kapcsolatrendszerre figyelemmel.

[4] Az ügyvezetők a tényleges feladatellátásba nem folytak bele. A II. rendű alperes, mint ügyvezető is csak akkor vett részt a cég életében, amikor hivatalos vezetői tisztségviselői aláírásra volt szükség.

[5] A két munkavállaló között a munkakapcsolat és a személyi jellegű bizalmi kapcsolat 2016-tól kezdődően megromlott. A rossz viszony az év végére olyan mértékűvé vált, ami a mindennapi munka elvégzését is nehezítette. A két család igyekezett megoldást találni a kialakult helyzetre, elsősorban a cég szétválásában gondolkodtak, mind jogi, mind gyakorlati értelemben. Terveik szerint mindkét munkavállaló az általa kapcsolatot tartó megbízói kört vitte volna el külön-külön alapított vagy szétválással külön-külön létrejövő cégekbe. Ugyanakkor mindkét fél részéről felmerült a másik fél tulajdonrészének, üzletrészének kivásárlása is, amelyre egymásnak ajánlatot tettek.

[6] A felek 2016. év végéig nem tudtak megállapodni, miután azonban a munkahelyi légkör tarthatatlanná vált, (személy 2 neve) 2017. január 31-vel megszüntette munkaviszonyát az I. rendű alperesnél, és a (cég 1 neve).-nél helyezkedett el ugyancsak fuvarszervezői munkakörben, amely gazdasági társaság részére már 2017. január 20-át követően ténylegesen fuvarszervezői tevékenységet látott el.

[7] A felperest és férjét váratlanul érte (személy 2 neve) távozása, ezzel kapcsolatos nemtetszését a felperes házastársa a II. rendű alperesnek írt több levelében kifejezte. Sérelmezte azt is, hogy (személy 2 neve) az új munkáltatója részére az I. rendű alperessel fennállott munkaviszonya alatt már munkát végzett, emiatt jogi lépések megtételét is kilátásba helyezte.

[8] Ezt követően a II. rendű alperes utasítást adott a felperesnek, hogy a megrendelésekről, azok létrejöttéről, a kiállított számlák összegéről, a számlák kiállításának időpontjáról, a bevételek teljesüléséről excel táblázatot készítsen és azt juttassa el a részére. A felperes a másik ügyvezetőtől, (személy 1 neve)től ezzel ellentétes utasítást kapott, ezért a cég érdekeire hivatkozással nem tett eleget a II. rendű alperes utasításának. Arról tájékoztatta azonban őt, hogy a cég életében korábban is kialakított excel táblázat megtalálható a cég telephelyén lévő asztali számítógépen, valamint kinyomtatott formában az irodában és a biztonsági mentések céljára korábban létrehozott ún. Kingston tárolón is.

[9] Az előbbiek eredményeként a két ügyvezető között kialakult konfliktushelyzet miatt a II. rendű alperes ezt követően az I. rendű alperes telephelyeként működő irodába már nem ment be. (személy 1 neve) intézkedett (személy 2 neve) távozását követően annak bankszámla feletti rendelkezési joga megvonásáról, melyet követően ugyanilyen intézkedést tett (II.rendű alperes neve) a felperessel szemben is. A II. rendű alperes a továbbiakban a könyvelőtől próbált információt kapni a cég működéséről és bevételi helyzetéről. Miután (személy 2 neve) távozását követően a II. rendű alperes a cég mindennapi működését szolgáló utalásokban sem vett részt, az utalásra kerülő számlákat ezen időponttól a felperes készítette elő és (személy 1 neve) ügyvezető teljesítette e-bankon keresztül. A pénztári be- és kifizetéseket továbbra is a felperes intézte.

[10] A felperes házastársa az I. rendű alperes ügyvezetőjeként 2017. február 1. napjával 300 000 forint összegben határozta meg a felperes személyi alapbérét, azaz 100 000 forinttal megemelte azt, a cég nevében általa aláírt munkaszerződés-módosítással.

[11] Eközben a II. rendű alperes egyrészt a felperesnek, másrészt a másik tulajdonostársnak, harmadrészt pedig a könyvelőnek írt levelek, e-mailek útján próbált az I. rendű alperesi cég mindennapi működésére, illetőleg pénzügyi helyzetére vonatkozóan információhoz jutni, az ily módon kapott tájékoztatásokat azonban elégtelennek ítélte. A megszerzett információk alapján azt gyanította, hogy a felperes az alperesi céggel hasonló tevékenységi körű céget hozhatott létre. Annak érdekében, hogy erről meggyőződjön, 2017. május 19-én 20 óra után a Refog Employee Monitor elnevezésű alkalmazott felügyeleti szoftver ingyenesen letölthető próbaverzióját a felperes engedélye és tudta nélkül feltelepítette a felperes által a telephelyen használt számítógépre. A program minden billentyűleütést rögzített, rendszeres időközönként eltárolta a felhasználó képernyőfelvételét, illetve naplózta a megnyitott és lezárt alkalmazásokat és minden meglátogatott honlap címét. A naplókat a helyszínen vagy távoli hozzáféréssel is meg lehetett nézni.

[12] A felperes 2019. május 22-től 24-ig szabadságon tartózkodott, azonban ez idő alatt is ellátta az I. rendű alperesnél a postázási feladatokat.

[13] A II. rendű alperes az alkalmazott felügyeleti szoftver segítségével szerzett tudomást 2017. május 19-én arról, hogy a felperes egy (cég 2 neve) elnevezésű kft. részére is dolgozik munkaidőben. Ezt követően derítette fel e kft. adatait, ennek következtében jutott tudomására, hogy a céget 2017. február 19-én alapították, február 23-án került bejegyzésre a cégnyilvántartásba, tevékenységi körébe tartozott az – I. rendű alperes fő tevékenységével azonos – egyéb szállítást kiegészítő szolgáltatás, illetve, hogy a cég üzletresz-tulajdonosai a felperes gyermekei, ügyvezetője pedig a felperes édesanyja.

[14] A II. rendű alperes, mint a cég ügyvezetője 2017. június 12-én telefonon felhívta a felperessel kapcsolatot tartó nagyobb megbízók közé tartozó (cég 3 neve), (cég 4 neve). és (cég 5 neve). ügyvezetőjét, illetve kapcsolattartóit.

[15] Az előbbi üzleti partnerektől szerzett információk alapján a 2017. június 19. napján kelt azonnali hatályú felmondásával a felperes munkaviszonyát megszüntette. Intézkedését azzal indokolta, hogy 2017. július 12-én, illetve ezt követően jutott tudomására, a munkáltató üzleti partnereinek olyan tájékoztatást adott a felperes, hogy a munkáltatónál szervezeti átalakulás, szétválás történt, és a munkáltató a korábbi megbízóit „átszervezte” a felperes közeli hozzátartozói által alapított (cég 2 neve).-hez. Ennek kapcsán felróta a felperesnek, hogy lényegében a továbbiakban is, mint az I. rendű alperes alkalmazottja dolgozott, azonban a munkák ellenértékét a (cég 2 neve). számlázta le az I. rendű alperes megbízóinak, így a bevételt nem az alperes, hanem a (cég 2 neve). szerezte meg. Ezt a magatartást a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 8. § (1) bekezdésébe ütközőnek vélte és lényeges kötelezettség súlyos megszegéseként értékelte. Az azonnali hatályú felmondás postai úton került kézbesítésre a felperes részére 2017. június 22-én.

A kereset és az ellenkérelem

[16] A felperes többször módosított és pontosított keresetében 675 000 forint „kompenzációs átalány”, 600 000 forint végkielégítés és 1 275 000 forint sérelemdíj, továbbá mindezen összegek 2017. június 20-tól számított késedelmi kamata, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az I. rendű alperest. A sérelemdíj tekintetében az I. rendű alperes mellett a II. rendű alperes egyetemleges marasztalását is indítványozta.

[17] Vitatta az azonnali hatályú felmondás indokának valóságát és okszerűségét. Állította ugyanis, a felmondásban megjelölt magatartást nem követte el, nem veszélyeztette az I. rendű alperes gazdasági érdekeit, emellett kifejtette, a (cég 2 neve).-vel kapcsolatos tevékenységről, annak megkezdését megelőzően tájékoztatta a munkáltatót, a II. rendű felperest, mint ügyvezetőt, aki ezt tudomásul vette és abba beleegyezett. E körben előadta, ő és a házastársa, valamint a II. rendű alperes és élettársa 2016 októberében, az év végén megállapodtak a közöttük kialakult konfliktusokra tekintettel, hogy mindegyik fél a saját ügyfeleit elviheti, önálló vállalkozásba kezdhet azzal, hogy a tulajdonosok közül az a fél, aki tovább marad a cégben, köteles kifuttatni azt, azaz csak akkor mondhat fel, ha a cégnek nem lesznek kifizetetlen számlái. Állította, e megállapodásnak megfelelően cselekedett, ahogy azt egyébként a II. rendű alperes és (személy 2 neve) is tette a (cég 1 neve).-vel kapcsolatos tevékenysége során. Hivatkozott arra is, a munkáltató elmulasztotta az azonnali hatályú felmondás kiadására nyitva álló 15 napos határidőt, az I. rendű alperes tudomásszerzése a (cég 2 neve). létrejöttéről ugyanis 2017. május 19-én megtörtént, ehhez képest a 2017. június 19-i keltezésű munkáltatói intézkedés elkésett. További érvelése szerint az azonnali hatályú felmondás jogellenes azért is, mert a két ügyvezető közül csak az egyik írta azt alá, míg a másik a felmondás tényéről nem tudott, ahhoz hozzájárulását nem adta. Utalt továbbá arra, a munkáltatói intézkedésre rendeltetésellenesen került sor, az azonnali hatályú felmondás valós oka ugyanis nem az volt, amit a munkáltató által kiadott okirat tartalmaz, hanem a személyes ellentétek miatti retorzió. Ezzel kapcsolatban állította, a cég kifuttatására vonatkozó megállapodást a II. rendű alperes azért rúgta fel, mert házastársa nem engedte a 2017. évi beszámoló elfogadásakor az osztalék kivételét, aminek következtében a II. rendű alperes lejárató hadjáratot kezdett ellene azzal a céllal, hogy az ő és a házastársa eltávolítását követően szert tegyenek a cégben maradó felosztható vagyponra.

[18] A magántitok és a személyes adatok védelmének megsértését látta abban, hogy a munkáltató alkalmazott figyelő szoftvert telepített a munkahelyén általa használt számítógépre az ő tudta és beleegyezése nélkül, amin keresztül megismerhette magántitkait, családjával folytatott levelezését, a családi fényképeket, okiratokat, orvosi iratokat, amelyeket a megfigyelt számítógépen tárolt. Állította, az ügyvédjével való levelezés tartalmát is feltárhatták, ugyanis sorra nyomon követhetők az alperesek azon magatartásai, amelyeket a házastársa kívánt megvalósítani, miután rádöbrentek, hogy a II. rendű alperes és élettársa átverik őket. Állította, a II. rendű alperes az üzleti partnerekkel folytatott beszélgetései, levelezései során megsértette a becsületét, emberi méltóságát és jóhírnevét a vele kapcsolatban tett valótlan állításokkal.

[19] Az I. rendű alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Mind a kereset jogalapját, mind annakösszecszerűségét vitatta. Állítása szerint a felperes és házastársa a családi vállalkozásuk alapításától kezdve átszervezték a megbízóit a családi vállalkozásba, így elvonták, csökkentették az ő árbevételeit, ezzel megkárosítva őt. Kiemelte, ennek leplezésére olyan intézkedéseket tettek, amelyek megakadályozták, illetve nehezítették, hogy

a kft. másik ügyvezetője tudomást szerezhessen a céget károsító tevékenységről. Érvelése szerint ez a magatartás sérti az Mt. 8. § (1) bekezdésében foglaltakat. Hivatkozott arra, nem mentesíti a munkavállalót a felelősség alól az sem, ha a gazdasági érdeket sértő magatartásba a másik ügyvezető beleegyezik vagy erre utasítja, vagy csak szemet huny felette, figyelemmel az Mt. 6. § és 54. § (2) bekezdésére, illetve a közeli hozzátartozói viszonyra, továbbá arra, hogy nem a felperes házastársa az egyetlen ügyvezető és tag. Tagadta, hogy a II. rendű alperes tudott volna a fentiekről és hozzájárult volna ahhoz.

[20] A II. rendű alperes ellenkérelmében a vele szemben érvényesíteni kívánt igény tekintetében elsődlegesen a kereset elutasítását, másodlagosan a kereset hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságra történő áttételét vagy a per megszüntetését kérte. Érdemi védekezése szerint vitatta, hogy a felperes személyiségi jogsérelmet szenvedett volna el, illetve, hogy ő a munkáltató esetleges ilyen jogsértéséért felelősséggel tartozna, vele szemben e körben igény érvényesíthető lenne.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[21] Az elsőfokú bíróság a 7.M.70.003/2020/17. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította, továbbá kötelezte az I. és II. rendű alperesek részére perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli.

[22] Elsőként azt vizsgálta, a felperes alaki kifogása helytálló-e. E körben bizonyítottnak találta, hogy a perbeli időszakban mindkét ügyvezető egymástól függetlenül teljes (önálló) képviseleti jogkörrel gyakorolt munkáltatói jogkört a munkavállalók felett. Ebből arra következtetett, az azonnali hatályú felmondás, mint jognyilatkozat nem érvénytelen azon okból, hogy azt csupán az egyik ügyvezető írta alá.

[23] A továbbiakban az azonnali hatályú felmondás kiadására nyitva álló 15 napos határidő betartásával kapcsolatos bizonyítékokat értékelte. Hangsúlyozta, a tudomásszerzéshez nem elegendő, hogy a II. rendű alperes az I. rendű alperes ügyvezetőjeként 2017. május 19. napjától tudott a (cég 2 neve). létéről, hiszen a felmondás indoka nem önmagában e kft. létrehozása volt, hanem az, a felperes téves tájékoztatást nyújtott a megbízóknak a cég szétválásáról, továbbá „kiszervezte” az ő kapcsolattartási körébe tartozó megbízókat a (cég 2 neve).-hez annak érdekében, hogy azoktól ne, vagy ne csak az I. rendű alperesi cég szerezzen bevételt. Bizonyítottnak látta, hogy az I. rendű alperes a 2017. június 12-én lefolytatott telefonbeszélgetések során szerzett teljeskörűen tudomást a felmondásban szereplő indokokról. Annak, hogy az azonnali hatályú felmondás pontosan melyik napon került kézbesítésre, azért nem tulajdonított jelentőséget, mert annak legkésőbb 2019. június 22-én meg kellett történnie, hiszen a felperes következetesen ezt a napot jelölte meg a kézbesítés időpontjaként, és ehhez mérten lehet megtartottnak tekinteni a 30 napos keresetindítási határidőt is. Ez az időpont pedig a 2017. június 12-i tudomásszerzéshez képest 15 napon belüli.

[24] Rámutatott, az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a munkáltatónak kellett bizonyítania a felmondás indokainak világosságát, valóságát és okszerűségét, illetve, hogy azok megfelelnek az Mt. 78. §-ában foglalt követelményeknek.

Megállapította, a felperes a világosságot ugyan vitatta, de e körben részletes előadást nem tett. Hangsúlyozta, a felmondás indokolása világos, abból ugyanis egyértelműen meg lehet azt állapítani, hogy melyek azok a tények és körülmények, amelyekre az I. rendű alperes az azonnali hatályú felmondását alapította.

[25] A rendelkezésre álló adatok alapján valósnak látta az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokokat, hiszen kimutathatóan és a felperes által is elismerten az I. r. alperes üzleti partnereitől származó megbízás egy részét a felperes a saját családi vállalkozásával teljesítette, és a bevételeket azzal realizáltatta, illetve ugyancsak a felperes – a telefonbeszélgetésekről készült leiratok tartalmával igazolt – előadásából kitűnően az üzleti partnereket a cég szétválásáról tájékoztatta.

[26] A felmondási okokat okszerűnek is találta, különös tekintettel arra, hogy a felperes a lényegesnek minősülő együttműködési kötelezettségét szándékosan megsértette azzal, hogy az I. r. alperessel azonos tevékenységi kört is folytató gazdasági társaságban végzett aktív közreműködést az I. r. alperesnél megszerzett és tudomására jutott kapcsolatrendszerrel és ismereteket felhasználva.

[27] Nem értékelte a felperes javára, hogy a munkáltató a jogos gazdasági érdek fogalmáról, annak kereteiről előzetesen nem tájékoztatta őt. Kifejtette, e tájékoztatási kötelezettség csak akkor merül fel, ha olyan követelményt vár el a munkáltató a munkavállalótól, amelynek keretei tisztázandók, azaz olyat, amely magyarázatra szorul, további indokolást igényel. A munkáltatóval azonos piaci versenytárs létrehozása, vagy abban tevékeny közreműködés azonban nem ilyen, hiszen ez az általános közfelfogás szerint is veszélyezteti, sérti a munkáltató jogos gazdasági érdekét.

[28] Nem látta bizonyítva, hogy a felperes a II. rendű alperest, mint az I. rendű alperes egyik ügyvezetőjét tájékoztatta volna a (cég 2 neve). létrehozásáról és a cégben végzett személyes közreműködéséről, illetőleg a később ott létrehozott munkaviszonyáról.

[29] Nem találta összehasonlíthatónak a felperes családi vállalkozásának létrehozását azzal az esettel, amikor (személy 2 neve)val, a II. rendű alperes élettársával és az I. alperesnél munkatársával közösen hoztak létre egy szlovák illetőségű, szintén fuvarszervezéssel foglalkozó céget, hiszen annak bevételeiből, hasznáiból éppúgy közösen részesültek, mint az I. rendű alperesi cégből, tehát tényleges gazdasági érdeksérelem nem jött létre. Érvelése szerint nem eredményezett összehasonlítható helyzetet a (személy 2 neve) által működtetett szappan webshop sem, hiszen ez nem jelentett gazdasági értelemben konkurenciát az I. rendű alperesi cégnek annak teljesen eltérő tevékenysége miatt.

[30] Kiemelte, a felperes szintén ügyvezetői feladatokat ellátó házastársa szerint sem volt helytálló, hogy (személy 2 neve) az alperesi cégnél fennálló munkaviszonya alatt másik – konkurens – cég részére is munkát végzett, az I. r. alperessel korábban megkötött megbízásokat lemondta, és azokat az új munkáltatója nevében újra kötötte. Egyebekben rámutatott, (személy 2 neve) magatartásának jogszerűsége egyrészt nem tárgya a jelen pernek,

másrészt nem menti fel a felperest a magatartásának minősítése alól az, hogy munkatársa azonos tartalmú tevékenységet hajtott végre.

[31] A joggal való visszaélést vizsgálva megállapíthatónak látta, hogy a felek között 2016 őszére megromlott a kapcsolat, amelynek elsődleges indoka a két munkavállaló hölgy közötti konfliktus volt. Tényként rögzítette, hogy az I. rendű alperesi cég üzletrész-tulajdonosai, illetőleg a munkavállalók között konfliktus volt, nem látta azonban bizonyítottnak, hogy önmagában a két fél közötti nézeteltérés, vagy az abból eredő bosszú vezetett volna a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú felmondáshoz. A bizonyítatlanságot a bizonyításra kötelezett felperes terhére értékelte.

[32] A részleteket illetően nézete szerint a becsatolt iratok cáfolják azt a felperesi állítást, miszerint a felek között megállapodás született volna a szétválásról. E körben a bizonyítékokat részletesen értékelve arra a következtetésre jutott, hogy (tanú 1 neve) és (tanú 2 neve) tanúvallomása nem vehető figyelembe, (tanú 3 neve) tanúvallomása pedig nem volt alkalmas a megállapodási kísérlet eredményének igazolására, a becsatolt iratok viszont éppen a megállapodás hiányát támasztották alá. Azt a felperesi hivatkozást pedig, hogy a II. rendű alperes hadjáratot indított a házastársa ellen, illetve, hogy a célja az I. r. alperesi cégben lévő vagyon megszerzése volt, azért találta alaptalannak, mert az e körben tett felperesi előadások sem kerültek megítélése szerint bizonyításra. A becsatolt iratokból ugyanis azt látta bizonyítottnak, hogy mindkét ügyvezető a 2016. évi osztalék eredménytartálékban tartásáról tett nyilatkozatot, ami nézete szerint cáfolja, hogy a II. rendű alperes azért haragudott volna meg a felperesre és házastársára, mert az ki kívánta volna venni a 2016. évi eredmény osztalékát, amit a felperes férje nem engedett. Kiemelte, a felperesi állítással szemben a becsatolt felmondás azt igazolta, nem a II. rendű alperes mondott fel (személy 1 neve)nak, hanem (személy 1 neve) közölt felmondást a II. rendű alperessel, mert a továbbiakban tagi jogviszony alapján akart közreműködni a társaságban. Azt sem látta bizonyítottnak, hogy a II. rendű alperes az ún. hadjárat keretében kizárta a felperest az irodából, figyelemmel arra, a zárcserére a felperes részére történő felmondást közlését követően került sor.

[33] A felperes sérelemdíj igényével összefüggésben elsődlegesen rámutatott, a felperes a II. rendű alperes tekintetében a jogalapot a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:24. § (2) bekezdésében jelölte meg. Ez a jogalap viszont deliktuális felelősségi alakzat, amely nem ad lehetőséget arra, hogy a jogi személlyel (alperesi cég) szerződéses jogviszonyban állók, az őket ért kontraktuális károk megtérítését a vezető tisztségviselőktől követeljék. Mivel a felperes az alperesi céggel munkaszerződésben állt és erre alapítottan kérte a sérelemdíj iránti követelésének elbírálását, az elsőfokú bíróság nézete szerint a megjelölt jogcím nem teremt jogalapot a II. rendű alperes kárfelelősségének megállapítására.

[34] Egyebekben a részletesen értékelt bizonyítékok alapján arra a megállapításra jutott, az alperes által a felperes irodai személyi számítógépére telepített alkalmazás figyelő szoftver próbaverziós volt, azaz mindössze hét napig működött, ez alatt a hétvégére és a felperes azt követő szabadságára tekintettel mindössze két nap maradt, amikor a felperes ténylegesen dolgozott. Ezen túlmenően álláspontja szerint a felperes nem tudta bizonyítani, de még valószínűsíteni sem, hogy a jogsértéssel kapcsolatban megjelölt mappái az irodai számítógépén valóban léteztek a szoftver működése alatt, illetve, hogy a mappákon belül ténylegesen fájlok is léteztek, mint ahogy azt sem, hogy a mappák a perbeli időszakban a

felperes által megnyitásra kerültek. A jogsérelemmel kapcsolatban megjelölt e-mailek tekintetében azt állapította meg, azok részben a szoftver telepítése előtt lettek elküldve, részben pedig nincs bizonyítva, hogy az I. r. alperesi telephelyen lévő számítógépről kerültek indításra. Egy további e-mail tekintetében pedig a megnyitás vasárnapi időpontja tette kétségesse, hogy azt az irodai számítógépen nézték meg, figyelemmel arra is, hogy a rendszerhez a felperes laptopon is hozzáférhetett. A hivatkozott orvosi dokumentumokkal kapcsolatban nem látta valószínűsítettnek sem azt, hogy ezen dokumentumok a elperes irodai számítógépen voltak tárolva, sem azt, hogy azokat a perbeli időszakban a felperes megnyitotta, aminek következtében azok tartalmát az I. és II. rendű alperes megismerhette volna. Az üzleti titok megismerésével kapcsolatos felperesi érvelést érdemben vizsgálni nem tudta figyelemmel arra, hogy a felperes egyrészt nem jelölte meg, milyen konkrét üzleti titkokat ismerhettek meg az alkalmazás figyelő szoftver segítségével az alperesek, másrészt mivel a felperes e körben bizonyítékot sem csatolt.

[35] Mindezeket egybevetve az elsőfokú bíróság bár ténszerűnek látta, hogy az I. rendű alperes az Mt. 11. § (2) bekezdésébe ütközö tevékenységet folytatott a munkavállaló tudta és beleegyezése nélküli megfigyelésével, rámutatott azonban, hogy e jogellenes cselekedet csak akkor lett volna alkalmas a sérelemdíj megállapítására, ha a felperes azt is valószínűsíti, az alperesek ténylegesen meg is ismerhették a felperes által hivatkozott tartalmakat.

[36] A jóhírnév és becsület megsértése tárgyában előadottakkal kapcsolatban mindenekelőtt arra utalt, a 2017. június 22-i II. rendű alperes által írt e-maileket nem vizsgálta, hiszen ebben az időszakban a felperes már nem volt az alperes munkavállalója. Az üzleti partnerekkel folytatott telefonbeszélgetések tartalmával kapcsolatban pedig rámutatott, a felperes által hivatkozott kifejezéseket nem lehet kiragadottan önmagában vizsgálni, hanem azokat az adott szöveggörnyezetbe illesztetten kell áttekinteni. Álláspontja szerint e körben nem állapítható meg a becsületsértés, mert a megjelölt kifejezések nem véleménynyilvánítások vagy értékítéletek, hanem tényállításoknak minősülnek. Mivel azok a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem valótlanak és a valós tényeket sem tüntetik fel hamis színben, ezért nem sértik a felperes jóhírnevét.

[37] A felek bizonyítási indítványaiával kapcsolatban rámutatott, nem tudta elfogadni, hogy az I. rendű alperes által csatolt 2017. I. félévére vonatkozó főkönyvi kivonat ne tükröznö a cég valós helyzetét, hiszen (személy 1 neve) maga is ezt szolgáltatatta, amikor a gazdasági tevékenység elemzéséről anyagot készítettett. Másrészt a felperes nem hivatkozhat megítélése szerint alappal arra, hogy nem tudta, milyen utalások és milyen kiadások keletkeznek az I. rendű alperesnél, hiszen ő maga, illetve házastársa intézte az utalásokat, kifizetéseket. Emellett osztotta azt az alperesi álláspontot, hogy a cég adott időpontban meglévö likvid vagyona nem a cég adott időpontban lévö működésének veszteségességét mutatja, hanem arra a cég bevételeinek és kiadásainak összevetése utalhat. Ezért nem tartotta szükségesnek könyvszakértö kirendelését, elegendőnek látta a becsatolt főkönyvi kivonatok és mérleg összevetését. A 2017. évi I. féléves főkönyvi kivonat hitelességének elfogadása miatt tartotta szükségtelennek a havi kimutatások beszerzését.

[38] Rámutatott, miután a személyiségi jogsérelem elszenvedése nem nyert bizonyítást, nem kellett bizonyítást lefolytatnia arra nézve, a jogsérelem milyen hatással volt a felperesre. Részben ezért, részben az időmúlásra tekintettel mellözte pszichológus szakértö kirendelését.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[39] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes élt fellebbezéssel, amelyben elsődlegesen az ítélet megváltoztatását és az alperes 675 000 forint felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő összegű kompenzációs átalány, 600 000 forint végkielégítés és 1 275 000 forint sérelemdíj, valamint ezen összegek 2017. június 20. napjától számított kamata megfizetésére kötelezését kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasítására irányult. Perköltségigényt is előterjesztett azzal, hogy jogi képviselője áfa-mentes.

[40] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének tárgyában kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, illetve nem állapította meg a felmondás közlésének pontos időpontját. Álláspontja szerint emiatt számos további jogkérdés maradt tisztázatlanul. Állította azt is, az I. r. alperesnek nem sikerült betartania a felmondás okáról való tudomásszerzéstől számított 15 napos határidőt a felmondás közlésével. Hivatkozott arra, e körben az elsőfokú bíróság az I. r. alperestől tényállítást, illetve hitelt érdemlő bizonyítékot nem szerzett be.

[41] Az azonnali hatályú felmondás indokolása világosságának, okszerűségének és valóságának hiánya miatti jogszerűtlenségére vonatkozó álláspontját változatlanul fenntartotta. Rámutatott, azzal, hogy (személy 1 neve) ügyvezetőt mindarról tájékoztatta, amit az I. r. alperes az azonnali hatályú felmondásban a terhére rótt, figyelemmel továbbá arra, hogy nevezett ügyvezető az eljárását jóváhagyta, eleget tett a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének, vitatta ugyanis, hogy a II. rendű alperes lett volna a munkáltatói jogkör kizárólagos gyakorlója. Kifogásolta, hogy az általa előterjesztett indítványt mellőzve az elsőfokú bíróság nem vizsgálta szakértővel a társaság könyvviteli nyilvántartásait, amit alapvető eljárási szabálysértésnek minősített.

[42] Állította, az azonnali hatályú felmondás valós oka nem a felmondásban közölt ok volt, hanem az, hogy a cég működtetésével érintett két család között a viszony a végletekig megromlott. Hiányolta a munkavállalói létszám vizsgálatát. Állította, hogy mindezekből levonható lett volna az a következtetés, hogy az alpereseknek nem a társaság működésének további fenntartása volt a célja, hanem az, a felperes és házastársa eltávolításával jussanak hozzá a társaság felosztható vagyonához.

[43] Hivatkozott arra is, hogy az általa csatolt bizonyítékokat az elsőfokú bíróság részben nem értékelte, részben nem a megfelelő jogi konzekvenciákat vonta le azokból, illetve nem is tett eleget minden indítványának.

[44] A sérelemdíj iránti igénye tekintetében az elsőfokú ítéletet részben azért tartotta alapjaiban hibásnak az érdemi döntést illetően, mert álláspontja szerint olyan körülményekre vonatkozóan történt a megfigyelése, amelyekről az alperesek tudtak, ezért a megfigyelés teljességgel szükségtelen volt. Érvelése szerint a megfigyelés célja az volt, hogy a II. rendű alperes és az élettársa a felmondás „jogszerűsítése” által a cég felosztható vagyonához jusson,

ezért az alperesek ezen eljárása is rendeltetésellenes volt. Hivatkozott ezzel összefüggésben az adatkezelési és adatvédelmi szabályok megsértésére, illetve a Kúria eseti döntésére is. Rámutatott, az alperes tényállítást sem tett az említett körben, az alperesi tényállítást pedig az elsőfokú bíróság nem pótolhatta. A becsülete, jóhírneve sérelmével kapcsolatban visszautalt az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozataira.

[45] Az alperesek fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására és a felperes másodfokú perköltségben marasztalására irányult.

[46] A felmondás közlésével kapcsolatban hangsúlyozták, az elsőfokú eljárás során az I. r. alperes benyújtotta azt a feladóvevényt, amely igazolja, a perbeli felmondást 2017. június 19-én adta postára ajánlott tértivevényes küldeményként, ami az azonnali hatályú felmondás gyakorlásának időpontját kétséget kizáró bizonyossággal igazolta.

[47] Álláspontjuk szerint a felperes az elsőfokú ítélet világosság, valóság és okszerűség tárgyában rögzített indokait sem tudta megingatni. Kiemelték, a felperes az okszerűtlenséget kizárólag arra alapozta, hogy a két család között a viszony megromlott, erre azonban már 2016-ban sor került, tehát ha valóban ez lett volna az ok, a felmondásra korábban is sor kerülhetett volna. Érvelésük szerint az, hogy (személy 1 neve) jóváhagyta a felperes – azonnali hatályú felmondásban neki felrótt – magatartását, nem teszi azt jogszerűvé, a felmondást pedig jogellenessé, nem teszi annak gazdasági érdeket veszélyeztető jellegét semmissé. Megjegyezték, a perbeli felmondásban sérelmezett felperesi magatartással kapcsolatban hűtlen kezelés megalapozott gyanúja miatt eljárás van folyamatban a (város neve)-i Rendőrkapitányság előtt, amelyben mind a felperes, mind (személy 1 neve) gyanúsítottként került meghallgatásra.

[48] Rámutattak, az elsőfokú bíróság nem tett olyan megállapítást, hogy a II. rendű alperes egyedüli ügyvezetője lett volna a cégnek. Mindössze azt fejtette ki, hogy mindkét ügyvezető önálló döntési joggal rendelkezett.

[49] Álláspontjuk szerint a perben nem merült fel olyan eldöntendő kérdés, amely különös szakértelmet igényelt volna, és amelynek eldöntéséhez könyvszakértőt kellett volna kirendelni. Kiemelték, a cég veszteségét nem a (személy 2 neve) távozása miatti bevételkiesés eredményezte, hanem a (cég 2 neve) működésének beindulása. Nézetük szerint a (cég 2 neve) alapításának és működtetésének valós indoka az volt, hogy (személy 2 neve) távozását követően a felperes és házastársa nem akarta, hogy a II. rendű alperes részesedjen a felperes által kitermelt eredményből.

[50] A hangfelvételek tárgyaláson történő meghallgatásának mellőzésével kapcsolatban megjegyezték, azok megküldésre kerültek a felperes részére, így lehetősége lett volna azokra észrevételt tenni.

[51] Álláspontjuk szerint a felperes csak állította, de nem bizonyította személyiségi jogainak sérelmét, az általa felhívott eseti döntésben foglaltak pedig a jelen perben nem irányadóak, mert a megfigyelés nem a felperes szabadidejére, magánéletére, személyes adataira irányult, hanem a munka végzésére.

[52] Rámutattak, a felperes által felhozott 2019. évi XXXIV. törvény 2017-ben még nem volt hatályban, így az abban foglalt szabályok a perbeli jogvita eldöntése során nem vehetők figyelembe. Hangsúlyozták továbbá, az a tény, hogy a felperest nem tájékoztatták az alkalmazott figyelő szoftver telepítéséről, még nem jelenti automatikusan a személyiségi jogainak sérelmét, és nem alapoz meg sérelemdíj iránti igényt.

[53] Álláspontjuk szerint a 2011. évi CXII. törvényre történő hivatkozás is irreleváns, mert a felperes által hivatkozott idézetek nem a 2017-ben hatályos rendelkezések, hanem a jelenleg hatályosak, ezen túlmenően a per tárgya nem a felperes személyes adatai kezelésének jogellenessége.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[54] A fellebbezés alaptalan.

[55] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság döntésével és túlnyomórészt annak indokaival egyetért, a jelen ügyben alkalmazandó polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: rPp.) 254. § (3) bekezdésében foglaltak alapján annak helyes indokokat meg nem ismételve a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az alábbiakat emeli ki.

[56] A felperes helyesen tette elsődlegessé a 15 napos határidő betartásának – ezzel összefüggésben az azonnali hatályú felmondás közlésének – kérdését, mert ennek sérelme esetén még a világos, valós és okszerű felmentési ok sem eredményezhet jogszerű azonnali hatályú felmondást. Az Mt. 78. § (2) bekezdésének első mondata ugyanis kimondja, az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A megfogalmazásból következik, hogy akár a szubjektív, akár az objektív határidő elmulasztása esetén a rendkívüli felmentés jogának jogszerű gyakorlására már nincs mód.

[57] E körben fontos rámutatni, folyamatos kötelezettségszegés esetén a magatartás részelemei egységet képeznek, ami azt eredményezi, az azonnali hatályú felmondás joga az utolsó kötelezettségszegéstől, illetve annak munkáltató tudomására jutásától számított 15 napon belül gyakorolható jogszerűen (Mfv.10.099/1999., MD I. 186.).

[58] Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást arról – az azonnali hatályú felmondás indokolásának megfogalmazására tekintettel –, hogy a munkáltató intézkedésének indoka nem önmagában a (cég 2 neve). létrehozása volt, ezért a felmondás okáról való tudomásszerzés időpontja nem azonosítható a munkáltató (cég 2 neve). létéről való tudomásszerzésének napjával. Az I. rendű alperes ugyanis az azonnali hatályú felmondás indokolásában lényegében azt rótta a felperes terhére, hogy a munkáltató üzleti partnereinek téves tájékoztatást adott a nála történt szervezeti átalakulásról, illetve a munkáltató korábbi megbízóit „átszervezte” a közeli hozzátartozói által alapított (cég 2 neve)-hez. Ezzel

összefüggésben azt is kifogás tárgyává tette, hogy a továbbiakban mint a (I.rendű alperes neve) alkalmazottja dolgozott, szervezte a fuvarokat, azonban ennek a munkának az ellenértékét a (cég 2 neve) számlázta le, így bevételt nem a (I.rendű alperes neve)-nek szerezte, hanem a (cég 2 neve)-nek. Mindezzel a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztette.

[59] Az előbbi magatartások közül a valótlan tartalmú tájékoztatás önmagában – még ha több esetet foglal is magába – nem feltétlenül valósítana meg folyamatos magatartást, ugyanakkor a megszervezett fuvarok ellenértékének a (cég 2 neve) javára történő számlázása már mindenképpen ilyen. Miután pedig a valótlan tájékoztatás szoros előzményi kapcsolatban áll a bevételek más javára történő realizálásával, egy egységet képező magatartás részelemeinek tekinthetők, a tájékoztatás is a folyamatos magatartás részének minősül. A felperes saját előadásából – az üzleti partnerekkel folytatott beszélgetésekről készült hanganyagok és leiratok értékelése nélkül is – arra lehet következtetni, a felperes a munkaviszonya fennállása alatt mindvégig fenntartotta a munkáltató által sérelmezett, az I. rendű alperes üzleti partnereivel szervezett fuvarok esetében a (cég 2 neve) javára történő számlázást, ezért a 15 napos határidő az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlásáig el sem kezdődött. A 15 napos határidő vizsgálata szempontjából ezért nem jogszabálysértő tehát, hogy az elsőfokú bíróság a hangfelvételek és a leiratok hitelességét a felperes vitatása ellenére nem vizsgálta, hiszen a rPp. 3. § (4) bekezdésének második mondata értelmében a szükséges bizonyítást mellőzni volt köteles.

[60] A határidő megtartottsága szempontjából általában az is lényeges, a munkáltató mikor gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát, bár a fent kifejtettek értelmében ez a jelen perben jelentőségét veszítette. Megjegyzi azonban az ítéletábla, ezzel kapcsolatban a felperes alaptalanul kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a felmondás közlésének pontos időpontját. A 15 napos határidő megtartottsága ugyanis nem a jognyilatkozat közlése, hanem a jogok gyakorlása alapján állapítható meg az Mt. 78. § (2) bekezdése első mondatának megfogalmazásából következően. E körben az elsőfokú bíróság is tévesen viszonyított a közlés időpontjához. A munkáltató a 15 napos határidőnek eleget tesz, ha az arra jogosult jogkörgyakorló a döntését meghozta, írásba foglalta és ennek közlése iránt intézkedett (Mfv.I.10.215/2014/7.).

[61] Az azonnali hatályú felmondásról szóló okiratból egyértelműen megállapítható, hogy az intézkedést a munkáltató 2017. június 19-én foglalta írásba és az a felperes többszöri nyilatkozatából kitűnően 2017. június 22-én kézbesítésre is került számára, ami nyilvánvalóvá teszi és megerősíti, hogy az intézkedés megtételére és postára adására az ezt megelőző napokban kerülhetett sor. Arra az elsőfokú bíróság helyesen utalt, hogy még ha 2017. június 22-én történt volna az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlása, akkor is 15 napon belülnek kellene tekinteni azt, ehhez képest a munkáltató korábbi intézkedése végképp határidőben lévőnek minősül.

[62] Az előbbieket miatt nem eredményezi az elsőfokú bíróság eljárásának jogszerűtlenségét az, hogy sem a közlés, sem a felmondási jog gyakorlásának időpontját az előbbieknél pontosabban nem határozta meg, a rendelkezésre álló adatokon felül egyéb nyilatkozatot és arra bizonyítékot az alperesektől nem szerzett be.

[63] A továbbiakban az elsőfokú bíróság a rPp. 164. § (1) bekezdése alapján helyesen mutatott rá arra, a perben az alperesnek kellett bizonyítania, hogy az azonnali hatályú felmondás megfelel az Mt. 64. § (2) bekezdésében rögzítetteknek, azaz indokolása világos, az abban feltüntetett indokok valósak és okszerűek. Az okszerűség körében pedig azt kellett értékelnie, az Mt. 78. §-ában foglaltaknak megfelel-e a felmondás.

[64] Az előbbiekkal kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen elsődlegesen a világosság követelményét vizsgálta, ennek sérelme esetén ugyanis minden további kifogás értékelése mellőzhető. Helyesen mutatott rá, e törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította, nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is (MK 95. állásfoglalás). Az előbbiekből következően e körben azt kell értékelni, a munkáltató a felmondás alapjául szolgáló tényeket, körülményeket – akár összefoglalóan – megjelölte-e, ha igen, mik ezek a tények, körülmények.

[65] Már az elsőfokú bíróság is rámutatott, bár a felperes keresetében is vitatta a felmondás világosságát, azonban erre vonatkozó részletes előadást nem tett. Ugyanez irányadó a felperes fellebbezési érvelésére is. Mindemellett az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást az azonnali hatályú felmondás indokolásának világosságáról, abból ugyanis egyértelműen meg lehet azt állapítani, hogy melyek azok a tények és körülmények, amelyek miatt a munkáltató nem látta a munkaviszonyt a továbbiakban fenntarthatónak.

[66] Ezt követően kerülhetett sor a felmondási okok valóságának vizsgálatára. A felmondás indokának valósága azt jelenti, hogy az indokolásban leírtak igazak, a valós tényeknek megfelelnek. A valóság vizsgálata szempontjából tehát kizárólag ez értékelhető.

[67] Az, hogy a felperes az I. rendű alperes – korábbi és a perbeli időszakban is túlnyomó részt fennálló üzleti kapcsolatra tekintettel aktuális – partnerei egyes megrendeléseit a (cég 2 neve).-vel számláztatta le, végeredményben a felperes saját nyilatkozatából is kiderül, de a perben rendelkezésre álló egyéb adatok is alátámasztották ezt. Ugyanezen adatokból volt megállapítható, hogy a felperes az üzleti partnereket a cég szétválásáról tájékoztatta, bár az ténylegesen nem történt meg. Ebből következően az azonnali hatályú felmondás indokai valónak tekintendők.

[68] Minden egyéb, azzal kapcsolatos körülmény, hogy a valós tények vezethettek-e az azonnali hatályú felmondáshoz, azaz kimerítették-e az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt követelményeket, az okszerűség körébe tartozó kérdés.

[69] E körben a felperes fellebbezésében tévesen tulajdonított jelentőséget annak, hogy (személy 1 neve)t, mint ügyvezetőt tájékoztatta mindazokról a tényekről, körülményekről, amelyeket a munkáltató az azonnali hatályú felmondásban a terhére rótt és ő az eljárását jóváhagyta, ezzel eleget tett tájékoztatási kötelezettségének. Annyiban helyes az előbbi érvelése, hogy (személy 1 neve) is ugyanolyan jogkörrel felruházott ügyvezetője volt az I. rendű alperesnek a perbeli időszakban, mint a II. rendű alperes, az ügyvezetők egymástól független, teljes önállósággal gyakorolt munkáltatói jogkörével kapcsolatos ítéleti okfejtéssel az ítéltábla ugyanis teljes mértékben egyetért. Tény, hogy ez esetben a felperes tájékoztatási

kötelezettségének eleget tett. Rámutat azonban az ítéltábla, a felperes ezen hivatkozása azért irreleváns, mert a munkáltató nem a tájékoztatási kötelezettség megsértését róta a felperes terhére az azonnali hatályú felmondásban, hanem a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartás tanúsítását, így vizsgálni is ezt volt szükséges, nem a tájékoztatási kötelezettség megsértését.

[70] Az viszont már alapjaiban téves hivatkozása a felperesnek, hogy (személy 1 neve) tájékoztatásával az együttműködési kötelezettségének is eleget tett volna. A tájékoztatási és együttműködési kötelezettségek, bár gyakran összekapcsolódnak és egymással átfedésben is lehetnek, nem keverhetők össze. Az együttműködési kötelezettség a tájékoztatási kötelezettségnél tágabb fogalom, központi eleme a kölcsönösség. Azt feltételezi, a munkaviszony alanyai a jogaik és kötelezettségeik teljesítése során egymás jogának, jogos érdekeinek kölcsönös figyelembevételével, tiszteletben tartásával járnak el. Az előbbiekből viszont egyenesen következik, hogy azzal, a munkavállaló a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásáról tájékoztatja a munkáltatót, még nem teljesíti az együttműködési kötelezettségből származó előbb említett elvárásokat.

[71] Az tehát, hogy a felperes tájékoztatta (személy 1 neve) ügyvezetőt az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló tényekről, körülményekről, nem teszi jogszerűvé az eljárást, nem menti ki a felperest a magatartása következményei alól. (Itt utal vissza az ítéltábla a 15 napos határidővel kapcsolatban kifejtettekre, amelyeken – a kötelezettségszegés folyamatos jellege miatt – nem változtat (személy 1 neve) tudomásszerzése sem.)

[72] Arról pedig, hogy a felperes magatartása miért és mennyiben sértette az együttműködési kötelezettséget, illetve az ennek egyik megjelenési formájaként értékelt gazdasági érdekek veszélyeztetésétől való tartózkodás kötelezettségét, az elsőfokú bíróság ítéletében részletesen számot adott, okfejtését az ítéltábla teljes mértékben osztotta.

[73] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, a két család között a szétválással kapcsolatban kötött megállapodásnak megfelelően járt el, az elsőfokú bíróság ugyanis helyesen állapította meg ítéletében, hogy a felek között e tárgyban megállapodás nem jött létre. Az ezzel kapcsolatos bizonyítékokat az elsőfokú bíróság részletesen és hosszasan értékelte, következtetéseivel az ítéltábla mindenben egyetért.

[74] Az elsőfokú bíróság atekintetben is helyesen foglalt állást, hogy a felperes kötelezettségszegésének tényét és annak súlyát nem befolyásolja (személy 2 neve) esetleges hasonló magatartása. A két munkavállaló esetleges azonos magatartására adott munkáltatói reakció eltérő volta önmagában nem szolgálhat a felperes javára, nem menti fel a felperest tevékenysége következményei alól.

[75] Az elsőfokú bíróság arra is részletes magyarázatot adott, miért mellőzte – helyesen – könyvszakértő kirendelését. Rámutat emellett az ítéltábla arra, az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a munkáltató a felperes Mt. 8. § (1) bekezdésébe ütköző magatartását sérelmezte. E jogszabályi rendelkezés szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. E jogszabályi rendelkezés megfogalmazásából egyértelműen kiolvasható, már a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek

veszélyeztetése ellentétes az elvárt munkavállalói magatartással, nem szükséges a tényleges sérelem bekövetkezése. Ahhoz, hogy a munkavállaló magatartása az Mt. 8. § (1) bekezdésébe ütközzön, elegendő, ha a munkáltatóéval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban tevékenyen közreműködik, és pusztán ez is alapot adhat az azonnali hatályú felmondásra (BH 1966.666. és MD I.8.). Mindezek miatt nem volt szükséges annak vizsgálata, a munkáltató gazdasági károsodása ténylegesen bekövetkezett-e, így a társaság könyvviteli nyilvántartásainak részletes, szakértői szintű vizsgálata indokolatlan volt.

[76] Az elsőfokú bíróság azt is részletesen vizsgálta, helytálló-e a felperes azon rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatos hivatkozása, a felmondás valós oka nem a munkáltatói intézkedésben közölt ok volt, hanem a két család közötti viszony elmérgesedése. Ítéletében részletesen számot adott az e körben értékelt tényekről, körülményekről, bizonyítékokról, okfejtésével az ítéltábla is egyetért. A felperes érvelésére figyelemmel kiegészíti az e körben az elsőfokú ítéletben leírtakat azzal, nem osztja az ítéltábla a felperes azon álláspontját, hogy a munkavállalói létszám vizsgálata következtetést engedett volna a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására. Abból ugyanis, hogy az I. rendű alperes nem vett fel új munkavállalót, még nem lehet egyenesen következtetni arra, a felperes eltávolításával a munkáltató célja a társaság felosztható vagyonához való hozzájutás volt.

[77] Nem helytálló a felperes bizonyítékok értékelésével kapcsolatos kifogása sem, az elsőfokú bíróság ugyanis részletesen és hosszasan számot adott arról, milyen megállapítása alapjául milyen bizonyítékokat fogadott el és miért, illetve milyen bizonyítékokat nem vett figyelembe és ennek mi volt az oka, ugyancsak számot adott a mellőzött bizonyítási indítványokról és a mellőzés okairól is. Az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróság bizonyíték értékelési tevékenységével, a levont következtetésekkel.

[78] A felperes sérelemdíj iránti igénye a magántitka és a személyes adatai védelméhez való joga, illetve a becsülete és a jóhírneve – állítása szerinti – sérelméhez kapcsolódott.

[79] Az adatkezelési, adatvédelmi szabályok sérelmével kapcsolatban az ítéltábla rámutat, az elsőfokú bíróság a bizonyítékok részletes értékelése alapján tényszerűnek találta, hogy az I. rendű alperes az Mt. 11. § (2) bekezdésbe ütköző tevékenységet folytatott, amikor a munkavállalót tudta és beleegyezése nélkül figyelte meg. Helyesen hangsúlyozta azonban, hogy ez a jogellenes cselekedet csak akkor lett volna alkalmas sérelemdíj megállapítására, ha a felperes azt is valószínűsíteni tudta volna, hogy a II. rendű alperes ténylegesen meg is ismerte a felperes által hivatkozott – személyes jellegű – tartalmakat. A Ptk. 2:43. § felperes fellebbezésében is hivatkozott 5. pontja ugyanis személyiségi jogok sérelmeként a magántitkokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértését nevezi, azaz a személyiségi jog megsértésének megállapításához nem elegendő bizonyos adatkezelési, adatvédelmi szabályok megsértése, hanem e jogellenes magatartásnak nélkülözhetetlen eleme, hogy annak elkövetője a sérelmet szenvedett személy magántitkaihoz, személyes adataihoz jogellenesen, ténylegesen hozzáférjen, azokat megismerje. Az elsőfokú bíróság azonban a releváns bizonyítékok mérlegelésével részletesen számot adott arról, miért nem látta megállapíthatónak a felperes magántitkokhoz és a személyes adatok védelméhez való jogának megsértését, amely okfejtést az ítéltábla maradéktalanul osztott.

[80] Az ítéltábla egyetért az alperesek azon érvelésével, miszerint a felperes által felhívott, BH 2002. 244. szám alatt közzétett eseti döntés a jelen perben – a két per tényállásának lényeges elemét érintő eltérése miatt – nem irányadó. Az eseti döntés alapjául szolgáló tényállás szerint ugyanis a munkavállaló tartózkodási helyének folyamatos, a pihenőidejére is kiterjedő megfigyelése és naplózása történt, míg a jelen perben nem került bizonyításra a felperes személyes adatainak megismerése, kezelése.

[81] Utóbbi hiányában nem bírtak jelentőséggel a felperes által a fellebbezésében az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényből idézett rendelkezések.

[82] Az alperesek fellebbezési ellenkérelmükben helyesen utaltak arra, a perbeli időszakot követően hatályba lépő jogszabályi rendelkezés a per elbírálása során nem lehet irányadó, ezért a felperes fellebbezésében alaptalanul hivatkozott az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény általa megjelölt rendelkezéseire. Annak 162. § (1) bekezdése ugyanis kimondja, ez a törvény – (2) bekezdésben foglalt kivétellel – a kihirdetését követő 15. napon lép hatályba. A (2) bekezdés pedig a jelen esetben nem releváns rendelkezéseket lépteti későbbi időponttal hatályba. Ezt erősíti meg a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 15. § (1) bekezdése is, amely kimondja, a jogszabályi rendelkezést – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a hatályba lépését követően keletkezett tényekre és jogviszonyokra, valamint megkezdett eljárási cselekményekre kell alkalmazni.

[83] Az elsőfokú bíróság a becsület és jóhírnév sérelme tárgyában is kimerítő értelmezést adott az alkalmazott jogszabályokról és részletesen értékelte az e körben rendelkezésre álló bizonyítékokat. Jogszabályértelmezése és bizonyítékértékelési tevékenysége is helyes, a logika szabályainak megfelelő volt, ezért azokkal az ítéltábla egyetért. Rámutat továbbá, hogy a felperes a becsületének, jóhírnevének sérelme miatti sérelemdíj iránti igényét éppen azoknak a hanganyagoknak, illetve az azokról készült leiratoknak a tartalmára alapította, amelyek hitelességét a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége kapcsán egyébként vitatta.

[84] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a rPp. 253. § (2) bekezdése értelmében helybenhagyta.

[85] A felperes a másodfokú eljárásban is pervesztes lett, ezért köteles az alperesek másodfokú perköltségének viselésére a rPp. 78. § (1) bekezdése alapján. Az ítéltábla a perköltség mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) és (2) bekezdése, valamint 3. § (2) bekezdés a) pontja és (6) bekezdése alapján állapította meg az I. rendű alperes esetében a díjmegállapodásban foglalthoz, a II. rendű alperes esetében a pertárgy értékéhez viszonyítva mérsékelte – áfával növelte – összegben arra figyelemmel, hogy az alpereseket ugyanazon jogi képviselő képviselte, továbbá a fellebbezési ellenkérelem megszerkesztésével nem áll arányban a megállapodás, illetve a pertárgy értéke szerinti ügyvédi munkadíj.

[86] A le nem rótt eljárási illeték a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. §-a alapján a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel marad az állam terhén,

annak mértékét az ítéltábla – a rPp. 24. § (1) bekezdéséből kiindulva – az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[87] A fellebbezést a Pp. 256/A. § (1) bekezdés f) pontja alapján bírálta el tárgyaláson kívül.

Szeged, 2021. május 3.

Dr. Szeghő Katalin s.k.
Erzsébet s.k.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Zanócné dr. Ocskó

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró