

TANULMÁNYOK

Rózsavölgyi Bálint

Mennyire számít a bizalom?

A munkaviszony egyoldalú megszüntetésének mely esetben lehet jogszerű indoka a bizalomvesztés?¹

A munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen az következik, hogy az általános zsinórmértékhez képest az egyes munkakörök eltérő magatartási szabályokat, eltérő kötelezettségeket tételeznek fel. A tanulmányban azokat a jelentősebb jogeseteket kívánom áttekinteni, amelyekben a munkaviszonyt megszüntető egyoldalú intézkedés (munkáltatói vagy munkavállalói felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás) indoka részben vagy egészben bizalomvesztés volt, e körben kitérve a Kúria által formált bírói gyakorlatra. A bizalomvesztés megítélésének egyes kérdéseit a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben kívánom vizsgálni.

I. Bevezetés

A magyar munkajogi szabályozás szerint a munkajogviszony megszüntetése érdekében a munkáltató és a munkavállaló vagy megállapodást kötnek, a törvényi szóhasználat szerint a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntetik, vagy egyoldalú jognyilatkozatot tesznek, azaz felmondást vagy azonnali hatályú felmondást közölnek a másik féllel.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64.§ (1) bekezdés *b*) pontja alapján a munkaviszony megszüntethető felmondással, amely a határozatlan időtartamra létesített, úgynevezett „tartós” munkajogviszony egyik leggyakoribb megszüntetési jogcíme. Ugyanezen bekezdés *c*) pontja pedig azt mondja ki, hogy a munkaviszony megszüntethető azonnali hatályú felmondással.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, hiszen a jogviszony fenntartásához fűződő érdek elmúlása mindkét fél oldalán bekövetkezhet, ugyanakkor az Mt. – a határozatlan idejű munkaviszony esetében – kizárólag a munkáltató felmondása tekintetében írja elő tartalmi érvényességi kellékként az indokolást, amelynek leglényegesebb követelménye a munkajogviszony megszüntetésére irányuló akarat kifejezése.² A munkáltató

¹ A szerző tanulmánya korábbi, rövidített verzióban megjelent: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Hungary Kft. Budapest, 2019, 304-314. o.

² Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 332. o.

felmondásának az indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az Mt. tehát nem határoz meg konkrét felmondási okokat, csupán keretet ad, okcsoportokat jelöl meg.

Megjegyzést érdemel, hogy az Mt. lehetővé teszi a felmondás jogának gyakorlását a határozott idejű munkaszerződés tekintetében is mind a munkáltató, mind a munkavállaló által. Ebben az esetben azonban az Mt. 67. § (2) bekezdése értelmében a munkavállalónak is meg kell indokolnia a felmondását, a munkáltató pedig csak szűk körben meghatározott felmondási okokra hivatkozhat [Mt. 66. § (8) bekezdés³].

Az Mt. 78. § (1) bekezdés *a)* és *b)* pontjai szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A munkáltató felmondásának, vagy bármelyik fél azonnali hatályú felmondásának a leglényegesebb pontja az indokolás helytállósága. A magyar munkajogi szabályozás az úgynevezett kötetlen felmondás rendszeren alapul, ami azt jelenti, hogy jogszabály nem sorolja fel taxatívén az egyes felmondási okokat. Az indokolás tartalmának keretszerű meghatározása [Mt. 66. § (2) bekezdés és Mt. 78. § (1) bekezdés] ugyanis még nem jelenti azt, hogy a jogalkotó egyes konkrét tényállásokhoz kötné a munkáltatói felmondás (vagy azonnali hatályú felmondás) érvényességét.⁴

II. A bizalom elvesztése

A Magyar értelmező kéziszótárban található meghatározás szerint bizalom: „[valakinek] az olyan személyre irányuló érzése, akinek becsületességéről, helytállásáról, jó képességeiről, szándékainak helyességéről, segítőkészségéről meg van győződve, akiben bízunk”.⁵

„A bizalom a társas kapcsolatokban az egyén részéről megmutakozó pszichológiai jelenség (kognitív, viselkedéses és érzelmi), amelynek lényege az abban való hit, hogy a másik úgy fog megnyilvánulni (viselkedni, érezni, gondolkodni) velünk szemben, ahogyan azt várjuk tőle. Tehát a bizalom egy attitűd, elvárás a másik irányába, a másik viselkedésére vonatkoztatva.”⁶

³ Mt. 66. § (8) bekezdés értelmében a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

⁴ KISS György: Munkajog. Osiris, Budapest, 2005, 236. o.

⁵ A magyar nyelv értelmező kéziszótára [online]. A Magyar Tudományos Akadémia Nyelvtudományi Intézete, Akadémiai Kiadó. [2020.01.30.] <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/b-1EF8E/bizalom-210D3/>.

⁶ Budavári-Takács Ildikó: A konfliktuskezelés technikái [online]. [2020.01.30.] https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_konfliktus_kezeles/ch07.html.

A munkaviszony olyan jellegű jogviszony, amelyet a munkavállalóval a munkáltató annak személyes tulajdonságaira, szakképzettségére, gyakorlatára és rátermettségére figyelemmel létesít, illetve tart fenn. A munkavállaló köteles a munkát az elvárható szakértelemmel és gondossággal elvégezni.

A munkaviszonyban a felek közötti viselkedéssel kapcsolatos elvárás alapjai az Mt. 6-8. §-aiban meghatározott általános magatartási követelményekből fakadnak.⁷ Ezzel összefüggésben, illetve az általános szabályt kibontva, az Mt. 52. § (1) bekezdés *d*) pontja tételesen kimondja, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

Felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállaló magatartásával kapcsolatos indokolás körébe tartozik a bizalomvesztésre való hivatkozás. A munkavállalót a munkaviszonyban – egyebek mellett – együttműködési kötelezettség terheli. Ez a munkakör jellegétől függő magatartás tanúsítását jelenti, de része a bizalom fenntartását eredményező magatartás tanúsítása is (BH2004. 388.).

Az Alkotmánybíróság a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt elutasította. A döntés indokolásában az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. A munkavállaló nem egy előre pontosan meghatározott feladat elvégzésére vállalkozik, hanem a munkáltató utasításai szerint és ellenőrzése mellett egy jellegét tekintve meghatározott munkakör ellátására. E keretjellegű jogviszonyt

⁷ Az Mt. 6. § (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el. Az Mt. 6. § (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. Az Mt. 6. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Az Mt. 6. § (4) bekezdése szerint az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Az Mt. 8. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Az Mt. 8. § (2) bekezdés 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. Az Mt. 8. § (3) bekezdés alapján a munkavállaló véleménynyilvánításához való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Az Mt. 8. § (4) bekezdés értelmében a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

minden esetben a munkáltató részletes utasításai töltik meg pontos tartalommal. Emellett a munkavállaló feladatait személyesen és jellemzően hosszabb időn keresztül látja el, amelynek során jellemzően bizalmi kapcsolat alakul ki közte és munkáltatója között.⁸ A munkavállaló tehát ennek megfelelően az egész személyiségével vesz részt a munkaviszonyban. Mindebből következik egyfelől, hogy a munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá-fölé rendelti jellege. Valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapul. A gyümölcsöző munkaviszony záloga ugyanis a kölcsönös bizalom. E bizalom alapvető feltétele a munkavállaló úgynevezett „hűség” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez (EBH2018. M.23.).

A bizalmatlanság mint indok nem lehet személyes szimpátia vagy antipátia kérdése, ilyenként csak a munkavállaló magatartásában vagy munkájában megnyilvánuló és egyéb bizonyítható olyan objektív tények szolgálhatnak, amelyek kellő magyarázatát adják annak, hogy a felmondás miért elkerülhetetlen. A gyakorlatban értelemszerűen előfordul, hogy a munkáltatónál az új vezető nem feltétlenül kíván a jövőben minden olyan munkavállalóval együtt dolgozni, akiket még az elődje vett fel. Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy a munkaviszony a felek bizalmára épül, azonban a munkavállaló ezt a bizalmat alapvetően a munkáltató, és nem az éppen aktuális munkáltatói jogkört gyakorló személy irányába köteles tanúsítani. Önmagában nem elég a bizalom elvesztéséhez az, hogy a munkavállalót nem az új vezető szerződtette. A bizalomvesztésre alapított munkáltatói felmondás ilyen körülmények között akkor tekinthető jogszerűnek, ha a munkáltatói jogkört gyakorló új vezető a beosztottal folytatott hosszabb idő eltelté után hivatkozik arra, hogy az adott személlyel ellehetetlenült a közös munka.

A bírói gyakorlat a bizalom kiemelt szerepére tekintettel elfogadja a munkaviszony megszüntetésének indokául a bizalomvesztést, amely a legtöbb esetben (de nem kizárólagosan) – mint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tévő ok – a munkáltató azonnali hatályú felmondását alapozza meg.

III. Amennyiben a bizalom elvesztésének az indoka a munkavállaló munkaviszonyon kívüli magatartása

Az Alkotmánybíróság a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában úgy foglalt állást, hogy „a munkavállaló véleménye akkor sem élvez a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja a munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett „hűség”, illetve titoktartási kötelezettségekből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E „hűség” kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem”.⁹

⁸ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, Indokolás [21] pont.

⁹ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, Indokolás [33] pont.

A munkavállalóval szemben elvárás a bizalomnak megfelelő magatartás, amelynek része az is, hogy az alkalmazott a munkaviszonyon kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amelynek hatása lehet a jogviszonyára, annak fenntartására. Ebben az esetben nem közvetlenül a munkaviszonyból származó valamely kötelezettség megszegéséről van szó, hanem olyan körülményről, tanúsított magatartásról, amely a munkáltató számára fenntarthatatlanná teszi a munkaviszonyt.

A munkaviszonyon kívüli magatartás miatti, bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú felmondás tipikus példája lehet az az eset, amikor a munkavállalóval szemben büntetőeljárás indul, esetleg a büntetőjogi felelősségének a megállapítására is sor kerül. Ilyenkor nem arról van tehát szó, hogy az alkalmazott a jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlanul jelentős mértékben megszegte volna, hanem a bizalom elvesztésének az indoka az, hogy a munkáltató nem kívánja olyan személlyel fenntartani a jogviszonyt, akit bűncselekmény elkövetésével gyanúsítanak meg, vagy amiatt ítélnék el.

Általánosságban azonban nem jelenthető ki, hogy a munkavállalóval szemben indult büntetőeljárás ténye „automatikusan” megalapozza a jogviszony erre tekintettel történt megszüntetésének jogszerűségét. Figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló milyen munkakört lát el, vezetőnek minősül-e vagy sem, illetve azt, hogy milyen munkaviszonyon kívüli magatartást tanúsított.

A munkavállalóval szembeni büntetőeljárás megindulása vagy a munkavállaló elítélése esetén a betöltött munkakör jellegének kiemelkedő jelentősége van a bizalomvesztés megítélésekor. Az EBH2003. 894. számú döntésében a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló halórként bizalmi jellegű munkakört látott el, olyan javak védelme és megőrzése volt a feladata, amelyekről a közvetlen és állandó rendelkezés a munkáltató részéről nem volt lehetséges. A halór munkakört ellátó személynek a szabadideje alatt tanúsított magatartása (függetlenül ennek büntetőjogi és szabálysértési szabályok szerinti megítélésétől), amely miatt a rendőrség az éjjeli órákban – tiltott – halászhalót, és horognyom nélküli halakat, jutazsákokat talál a csónakjában, olyanként minősül, amely miatt a munkáltató részéről a munkaviszony fenntartása lehetetlen.

A Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. számú ítéletében megállapított tényállás szerint a felperes munkaviszonyát az alperes a 2011. február 11-én kelt rendes felmondással szüntette meg, mivel a tudomására jutott a felperes saját HR szakmai weboldalának működtetése, valamint az, hogy a honlapon különböző humán erőforrás gazdálkodást érintő a munkáltatónál betöltött munkakörével szorosan összefüggő témakörökben kínált oktatási szolgáltatást. Ezt az alperes a titoktartási kötelezettséget is magába foglaló jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásként értékelte különös tekintettel arra, hogy a honlapon közzétett blogbejegyzések alatti két cikk témája és azok megjelenési időpontja egybeesett a munkáltatónál folyamatban lévő, a javadalmaszást rendszer átalakítása, valamint a HR stratégiai projekt keretében folyó műhelymunka tematikájával, időütemezésével, amelyben a felperes is közreműködött. A felperes a munkakörével összefüggésben olyan információk birtokába jutott, amelynek védelméhez az alperesnek kiemelt érdeke fűződött, ezek nyilvánosságra kerülése sértette volna a jogos gazdasági érdekeit. A felperes munkahelyen kívüli munkavégzésére irányuló tevékenységének tartalma, jellege lényegi hasonlóságot

mutatott a munkáltatójánál betöltött munkakörével, ezért az alperes a munkaviszony fenntartásához elengedhetetlenül szükséges munkáltatói bizalom megrendülése miatt döntött a munkaviszony megszüntetéséről. Az ügyben a Kúria megállapította, hogy alappal tarthatott az alperes attól, hogy a felperestől olyan ismeretek kerülnek ki, amelyeknek a munkáltató révén jutottak a birtokába, és bizalmasnak minősülnek. A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése nem jelenti a sérelem tényleges bekövetkezését is, a felperes „tudásmegosztó” magatartása azonban alkalmas lehetett az üzleti vagy egyéb titok nyilvánosságra hozatalára is, amely ellentétes volt az alperes érdekeivel. Az Etikai Kódexre figyelemmel az információk bizalmas kezelése létfontosságú volt, ezért a felperes tevékenysége alkalmas volt az alperes bizalmának megrendülésére. A felperesnek az elvárható gondosság mellett a látszatát is kerülnie kellett volna, hogy a tevékenysége során bizalmas információk kiszivároghatnak, ezért magatartása sértette az alperes belső szabályát is, ezért a bizalomvesztésen alapuló rendes felmondás jogszerű volt.¹⁰

A bizalom megszűnésének indoka lehet a munkavállalónak politikai pártban való részvétele, politikai véleménynyilvánítása vagy épp a közösségi oldalakon közzétett bejegyzése, ha ez a tevékenysége kihat a munkaviszonyára. „Nem valósít meg munkaviszonyból származó kötelezettségszegést a munkavállaló, ha a Facebook oldalán a multinacionális vállalatok »munkavállalókat kizsákmányoló« tevékenységét ostorozza, de ha történetesen ez a munkavállaló egy nemzetközi vállalat vezető beosztású munkavállalója (aki maga is részt vesz a munkavállalók kizsákmányolásában...), aligha kétséges, hogy a munkáltató alappal hivatkozik a bizalmi viszony megszűnésére.”¹¹

A Kúria az Mfv.I.10.301/2016/3. számú ítéletben elvi élel kimondta, hogy jogszerűen alkalmaz a pénzügyi munkáltató a számlavezetési feladatokat ellátó csoportvezető munkavállalóval szemben az Mt. 78. § (1) bekezdés *b*) pontjára alapított azonnali hatályú felmondást bizalomvesztésre hivatkozással, ha a munkavállaló munkaidején kívül a más által rábízott számlával sajátjaként rendelkezik.

Természetesen nem lehetséges kimerítően felsorolni azon munkavállalói magatartásokat, amelyek munkaviszonyon kívüli tanúsítása a munkáltató bizalmának elvesztését, megszűnését jogszerűen eredményezheti, azonban ezekben az esetekben is mindenképpen a munkavállaló által ellátott munkafeladatokról, a munkakör jellegéből kiindulva szükséges értékelni a jogviszonyon kívüli körülményeket.

¹⁰ A fejezet elején említett 14/2017. (VI. 30.) AB határozat ehhez az ítélethez kapcsolódott, s az ebben érintett tényállásban tanúsított munkavállalói magatartással, illetve munkavállalói nyilatkozatokkal kapcsolatosan állapította meg az Alkotmánybíróság (két különvélemény mellett), hogy a munkavállalói nyilatkozatok nem élvezik a véleménynyilvánítás alapjogi védelmét s így esetleges korlátozásuk sem mérlegelhető a munkáltatót védő jogos gazdasági érdek veszélyeztetési tilalmát kimondó munkajogi zsinórmércével szemben. ld. a határozat [40] bekezdését.

¹¹ Kozma Anna: Mire köteles a munkavállaló? [online] HR & Munkajog 2013/10. sz. [2020.01.30.] <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/40/id/A13M1003.WCH/ts/10000101/>

IV. A munkavállaló bizalomvesztést eredményező, a munkaviszonnal összefüggő magatartása

A kialakult bírói gyakorlat alapján egyértelműen kijelenthető, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogszerű indokaként elfogadott az, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegések vezetnek a bizalom elvesztéséhez vagy megszűnéséhez.

A Kúria (Legfelsőbb Bíróság) számos döntésében úgy ítélte meg, hogy a munkavállaló munkavégzésében előforduló hibák megalapozhatják a munkáltató bizalomvesztését. Ezzel kapcsolatban a BH2002. 116. számú ügyben hozott döntés fontos megállapítása, hogy a bizalmatlanság egyedüli okként is megalapozhatja a vezetői beosztásra vonatkozó megbízás visszavonását. Az ítélet értelmében a bizalmatlanság, mint indok nem lehet személyes szimpátia vagy antipátia kérdése, ilyenként csak a munkavállaló magatartásában vagy munkájában megnyilvánuló és bizonyítható olyan objektív tények szolgálhatnak, amelyek kellő magyarázatát adják annak, hogy a jogviszony fenntartása miért lehetetlen.

Az etikai kódex általánosságban az etikai normák, alapelvek, magatartási szabályok írásba foglalását jelenti. Napjainkban egyre összetettebbek a munkahelyi feladatok, élethelyzetek és fokozottabbak az elvárások, ezért az etikai kódexek mennyisége a foglalkoztatás területén folyamatosan növekszik. A munkáltató a törvényi kötelezettségek hangsúlyozásán túl jellemzően azzal a szándékkal dolgozza ki az etikai kódexét, hogy a munkavállalók a legáltalánosabb morális elveket betartsák, a szabályokat elfogadják, tiszteletben tartják, és azok alapján végezzék a munkájukat. Az etikai kódex hozzájárul annak tisztázásához, hogy mit tekintenek legitimnek és felelősségteljesnek az adott szervezet, vállalat, iparág, szféra hétköznapjaiban. Iránymutatóként kell szolgálnia a vezetők és az alkalmazottak etikai döntéshozatalának elősegítésére.¹²

A munkáltató etikai kódexének megsértésére történő hivatkozást is vizsgálta a Legfelsőbb Bíróság az EBH2004. 1055. számú elvi határozatában. Az irányadó tényállás szerint a felperes a házastársával létrehozott egy Kft.-t, amelynek ügyvezetője a felperes volt. A felperes a munkáltatója részére oly módon jelentette be a gazdasági társaság megalakulását és működését, hogy a nyomtatványon a társaság tevékenységi köre rovatban nem a cégitatok szerinti sportpályák, stadionok üzemeltetése főtevékenységet, hanem az állattenyésztés, illetve egyéb tevékenység mellétevékenységet tüntette fel. Ezt követően a felperes és a házastársa is igénybe vett személyenként 294 000 forint összegű, az alperes által biztosított sportcélú támogatást, a számlákat a Kft. az alperes részére kiállította és az alperes az ellenértéket átutalta. Ebben az évben további 60 alperesi munkavállaló a felperes cégénél használta fel a sportcélú támogatást, ennek fejében 13 millió forint összegű kifizetés történt. A következő évben a felperes a Kft. képviselőjében külön-külön 330 000 forintos készpénzes számlát állított ki lovasiskola szolgáltatásra maga és házastársa részére. Ezt követően az alperes rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A

¹² Dr. Szegedi Krisztina: Üzleti etika a gyakorlatban. Nemzeti Tankönyvkiadó 2011. [online] [2020.01.30.] https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0049_11_uzleti_etika_a_gyakorlatban/4515/index.html

döntése indokaként arra hivatkozott, hogy a felperes az összeférhetlenségre vonatkozó szabályokat megszegte, mivel a 2001. évi juttatás felhasználásával saját és házastársa részére egyenként 330 000 forintos készpénz fizetéses számlát állított ki lovasiskola szolgáltatásra, és ez az etikátlan magatartása a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 103. §-ba, az ügy szempontjából releváns vezérigazgatói utasításba, az alperes Etikai Kódexében lévő szabályba ütközött. Mindezek miatt az alperes bizalma megrendült a felperesben, arra is figyelemmel, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségen túl a jóhiszeműség és a tisztesség általános elvét is megsértette.

A Legfelsőbb Bíróság az ügyben meghozott elvi döntésében kimondta, hogy a munkaszerződés részének minősülő etikai szabály megsértése az együttműködési kötelezettség megsértésének minősülhet, amelyet a munkáltató a bizalomvesztésén alapuló rendes felmondása jogszerű indokaként jelölhet meg.

A gyakorlat alapján, ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben kerül büntetőeljárás hatálya alá, az azonnali hatályú felmondás adott körülmények között akkor is elfogadható, ha a munkavállaló bűnösségét jogerősen még nem állapították meg. A Legfelsőbb Bíróság már egy viszonylag régi elvi határozatában is úgy foglalt állást, hogy bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja szigorúan körülhatárolt feltételek fennállása esetén megalapozhatja a munkaviszony rendkívüli felmondással (azonnali hatályú felmondással) történő megszüntetését. Ezért olyan esetben, amikor a munkavállaló által a munkaviszonyával összefüggésben elkövetett, a bizalom megingatására alkalmas súlyos bűncselekmény alapos gyanúja merült fel, melynek tényállását a munkáltató rövid időn belül nem tisztázhatta, a rendkívüli felmondás jogszerű (EBH1999. 147). Az EBH2005. 1244. számú döntés szerint pedig abban az esetben, amikor a munkavállalóval szemben a munkaviszonyával összefüggő magatartása miatt a munkáltató sérelmére elkövetett bűncselekmény alapos gyanúja merült fel, a Legfelsőbb Bíróság úgy ítélte meg, hogy a bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóról a rendőrségtől kapott, letartóztatásról szóló értesítés a bizalomvesztést megalapozhatja.

A Kúria előtt Mfv.I.10.103/2019/4. számon folyamatban volt ügyben az irányadó tényállás szerint a felperes közalkalmazotti jogviszonyát az alperes felmentéssel, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdés c) pontjára hivatkozással szüntette meg. A felmentés indokolása értelmében a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. A nyelvvizsgájának hitelessége körül kialakult helyzet miatt a felperest többször felhívták az ügygel kapcsolatos tények tisztázására, amit a felperes meg sem kísérelt. A munkáltató részéről bizalomvesztés következett be, amit erősített az a tény is, hogy a felperes ellen közokirat hamisítás miatt büntetőeljárás indult (amelyet utóbb elévülésre tekintettel a nyomozóhatóság megszüntetett). A Kúria a döntésében kiemelte, hogy az eljáró bíróságok helyesen értelmezték azt, hogy felmentés a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjára hivatkozással bizalomvesztést állított, mindez pedig a felperes emberi alkalmatlanságán alapult. A két fogalom ebben az esetben nem választható külön, mivel a munkáltató egyértelműen megjelölte a közalkalmazottal szembeni bizalomvesztést eredményező személyében rejlő okot (emberi alkalmatlanságát), amelyre a felmentést alapította, amikor az Mt.

52.§ (1) bekezdés d) pontjára és az Mt. 6. §-ban foglaltakra is hivatkozott. A jogviszonyt megszüntető intézkedés jogellenessége ezért nem volt megállapítható, a Kjt. felmentési jogcímekhez kötöttséget előíró rendelkezései nem sérültek.

A Kúria az Mfv.I.10.069/2015/3. számú ítéletében úgy foglalt állást, hogy a szerelő munkakörben alkalmazott és több évtizedes tapasztalattal rendelkező munkavállaló a munkafeladatát súlyosan gondatlanul végezte, ezzel munkatársa komoly sérülését is okozta, mindez pedig összességében megalapozta a munkáltatói bizalomvesztést, ezért az ezzel indokolt felmondás jogszerű.

Egy másik esetben sem minősítette jogellenesnek a bizalomvesztésre alapított munkáltatói felmondást a Kúria, amikor a titkársági ügyintéző a hatáskörén túllépve kívánt információkat gyűjteni, továbbá számonkért más munkavállalókat, vezetőket úgy, hogy az nem tartozott a munkaköri feladatai közé. A felülvizsgálati ítélet szerint jogszerű a bizalomvesztésre alapított felmondás, ha annak indoka az, hogy a munkavállaló a munkaszervezet hierarchiájának figyelmen kívül hagyására biztatja a többi munkavállalót, és a vezetői döntéseket kérdőjelezi meg (Kúria Mfv.I.10.031/2017/4.).

A Kúria az Mfv.I.10.209/2017/4. számú ítéletében kimondta, hogy a munkaviszony bizalmi jellegére tekintettel valamennyi munkavállalónak (és nemcsak a bizalmi jellegű munkakört betöltőnek) tartózkodnia kell minden olyan magatartástól, amely a munkáltatói bizalom megrendülését eredményezheti. A bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú felmondás nem jogellenes. A perben irányadó tényállás szerint a munkáltató azért közölt azonnali hatályú felmondást, mivel a munkavállaló őt valótlán tartalmú okirat felhasználásával éveken keresztül tévedésben tartotta, majd a körülmények tisztázása miatt megtartott személyes megbeszélés alkalmával is azt állította, hogy sikeres érettségi vizsgát tett, amit nem tudott igazolni. Magatartásával a munkavállaló a munkaviszony fenntartását a munkáltató részéről lehetetlenné tette, az teljes bizalomvesztést eredményezett. A Kúria ezzel összefüggésben azt állapította meg, hogy a munkaviszony önmagában bizalmi jellegű jogviszony, így bármely munkakört betöltő munkavállalónál a bizalomnak fenn kell állnia. A kifejezetten bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalónál fokozott elvárások érvényesülhetnek, az azonban nem jelenti azt, hogy a többi munkavállalóval szemben a munkáltató a bizalmát ne veszíthetné el valamely kötelezettségzegő magatartás miatt.

Egy másik döntésében a Kúria megállapította, hogy amennyiben a munkavállaló jogszerű indok nélkül megtagadta a munkáltatótól származó dokumentumok átvételét, illetve eljárása nem volt együttműködő, ezen magatartás-sorozatát jogszerűen értékelte a munkáltató a felmondásban az Mt. 6. § (2) bekezdésben foglalt munkavállalói együttműködési kötelezettséget szegő, továbbá a munkakör ellátásához szükséges bizalmat sértő magatartásnak, és jogszerűen alapozta erre a rendes felmondását (Kúria Mfv.I.10.744/2016/6.).

A munkaviszony bizalmi jogviszony, mivel tipikusan hosszabb ideig áll fenn. Ezalatt a munkavállaló személyesen végzi a munkát, miközben szükségképpen megismeri a munkáltatója belső működését, folyamatait, gazdálkodását, szervezeti struktúráját. Ebből következően a munkáltató vezetőjének a helyzete a „sima” munkavállalóhoz képest sajátos, az fokozottan bizalmi jellegű, mivel az átlagos

foglalkoztatottnál sokkal szorosabb kapcsolatban állhat a munkáltató tulajdonosaival vagy felsőbb vezetőivel. Ezt a viszonyt a tulajdonosok személyében bekövetkezett változás nem vitásan érintheti, ami a vezető jogviszonyának megszüntetése szempontjából a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül (BH1999. 274.). A munkáltató tulajdonosaiban bekövetkezett változás, ha az egyébként magát a szervezetet nem érinti, a munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetését általában nem alapozza meg, mert az nem függ össze a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek teljesítésével. A munkavállaló azonban a munkáltató vezetője volt, ami sajátos bizalmi viszonyt feltételez a tulajdonosi és egyúttal a munkáltatói jogokat gyakorló testület, valamint a munkavállaló viszonyában.

A bizalomvesztéssel indokolt felmondás megfelel a törvénynek, ha a munkáltató a munkahelyi vezetőként foglalkoztatottnak a nála lévő egyedi eszközzel kapcsolatos közömbösségére hivatkozik (BH2004. 484.). A műszaki vezető munkakörű munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással abból az okból történt megszüntetése, hogy a szabályos gázvételezés biztosítására szolgáló, őrizetére bízott eszközt – a munkavállaló felelőssége és a fogó elvesztésének észlelése hiányában – harmadik személynél foglalták le, ezért a munkáltató bizalma elveszett, nem jogszabálysértő.

Kérdésként merülhet fel, hogy a bizalomvesztést megalapozó munkavállalói kötelezettségszegés esetén a munkáltató milyen időpontig gyakorolhatja jogszerűen a felmondás jogát. Az EBH2016. M.20. számú döntés alapjául szolgáló tényállás szerint a munkavállaló jogviszonyát a munkáltató 2012. október 25-én közölt felmondással bizalomvesztés miatt szüntette meg. A munkáltató vizsgálata, amely feltárta a munkavállaló kötelezettségszegéseit ugyanakkor már 2012 májusában lezárult, azonban a munkavállaló munkaköre kiemelkedő fontosságú volt, ezért a bizalomvesztés ellenére a munkáltatónak az intézkedés meghozatala előtt a megfelelő pótlásról gondoskodnia kellett, melyet csak a felmondás időpontját közvetlenül megelőzően tudott megoldani.

A Kúria az esettel kapcsolatban elvi érveléssel mondta ki, hogy a munkaviszony fenntarthatatlansága megalapozott indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. A munkavállalónak a vizsgálati eredmény ismeretében további öt hónapon át történő továbbfoglalkoztatásából nem vonható le arra megalapozott következtetés, hogy a felmondás közlésének időpontjában a bizalomvesztés folytán nem volt szükség a további munkavégzésére. A fokozott elvárások miatt a bizalom megingása vagy elvesztése esetén a jogviszony megszüntetése kapcsán a késelem nem megengedett. Amennyiben a kötelezettségszegő magatartás miatt a munkáltató bizalma alappal rendül meg a munkavállalóban, a munkaviszony fenntartása a bizalomvesztés bekövetkeztékor válik lehetetlenné. A felmondás közléséig eltelt több hónapos késelemet nem indokolhatják a munkáltatónak a folyamatos működés biztosítása céljából a munkavállaló pótlása érdekében tett intézkedései. A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás okszerűsége körében a munkáltató munkaszervezési intézkedései nem értékelhetők.

A bizalomvesztés és a joggal való visszaélés (korábban rendeltetésellenesség) összefüggéseinek megítélése fokozott körültekintést igényel a jogalkalmazás részéről. A BH2008. 100. számú ügyben a Legfelsőbb Bíróság arra a megállapításra jutott, hogy

a felmondás (felmentés) rendeltetésellenes, ha a munkáltató a jognyilatkozatát a munkavállaló helyesnek bizonyult szakmai véleménye következményeként teszi meg. Az esettel kapcsolatban megjegyzendő, hogy „minden adott ügyben az eset összes körülményére tekintettel kell lenni. Rendkívül szűk a határ a szakmai nézetkülönbség miatti bizalomvesztésre alapított megalapozott felmondás, illetve a bizalomvesztésre való hivatkozással álcázott, valójában rendeltetésellenes felmondás között.”¹³

A Kúria egy közalkalmazottakkal közölt rendkívüli felmentés jogszerűségével kapcsolatos perben úgy foglalt állást, hogy az Mt. 8. § (4) bekezdésének második fordulata az üzleti titkon túlmenően olyan, a munkakör betöltésével összefüggésben a munkavállaló tudomására jutott adat megőrzésének kötelezettségét is előírja, amelynek közlése a munkáltatóra hátrányos következményekkel járhat. A munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése a közalkalmazottak részéről megvalósult azzal, hogy a főiskolai szak indításának teljes dokumentációját kívülálló személy részére jogosulatlanul és belső szabályzatba ütközően továbbították, ezért megalapozott a bizalomvesztésre alapított rendkívüli felmentés (Mfv.I.10.821/2016/13.).

„Alkalmas lehet a bizalom megingatására az is, ha a munkavállaló nyilvánvalóan bizonyított tényeket tagad, és a felelősséget megpróbálja másra hárítani. Egy vezető állású közalkalmazott vezetői megbízását bizalomvesztésre hivatkozva jogszerűen vontatta vissza a munkáltató, mivel a vezetőségi ülés jegyzőkönyvét meghamisította, a saját személyét érintő megállapítások tekintetében.”¹⁴

Munkahelyi vezetővel szembeni bizalomvesztés jogszerűsége volt a tárgya a Kúria Mfv.I.10.448/2018/4. számú ügyének. A megállapított tényállás szerint a munkáltató azért közölt azonnali hatályú felmondást a felperessel, mert az általa megvalósított kötelezettségszegés alkalmas volt arra, hogy az alperes jogos gazdasági érdekeit veszélyeztesse, mivel az alperes eszközeivel és gépeivel munkaidőben nem az alperes gazdasági tevékenységébe tartozó tevékenységet, hanem magáncélú munkát végzett. Erre figyelemmel az alperes teljesen elvesztette a felperessel szemben fennálló bizalmát, amely a felperes munkahelyi vezetői munkakörének betöltéséhez elengedhetetlen. A Kúria az ítéletének indokolásában kiemelte, hogy az eljárás során a felperes a terhére rótt kötelezettségszegést, a munkáltató munkaeszközével történt magáncélú munkavégzést elismerte, az eljárás adataiból megállapítható volt, hogy a felperes maga is tisztában volt azzal, hogy az alperesnél a magáncélú munkavégzés egyértelműen tiltott, erre figyelemmel az eljárás bíróságok helytállóan foglaltak állást abban a kérdésben, hogy a kötelezettségszegés olyan jelentős mértékű volt, amely jogszerűen alapozta meg az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását.

A jogviszonyt megszüntető egyoldalú intézkedés valóságának és okszerűségének a bizonyítására a nyilatkozatot tevő fél köteles. Ezen általános szabály természetesen érvényes a bizalomvesztéssel indokolt felmondás esetén is. Erre tekintettel jogellenes a munkáltató intézkedése, ha a perben nem bizonyítja, hogy az annak okaként megjelölt bizalomvesztés valós, konkrétan azt, hogy a felelős szerkesztő, műsorvezető munkavállaló nem tett eleget az általa szerkesztett

¹³ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 337. o.

¹⁴ Kártyás Gábor: Mivel jár, ha elvesz a munkáltatói bizalom? [online] [2020.01.30.] <https://ado.hu/munkaugyek/mivel-jar-ha-elvesz-a-munkaltatoi-bizalom/>

hírműsorokban az objektív, elfogulatlan tájékoztatás kötelezettségének (Mfv.I.10.165/2016/4.).

V. A munkavállaló bizalomvesztése

Az előzőekben néhány példán keresztül a munkáltató bizalomvesztéssel indokolt jogviszony-megszüntetések egyes eseteit mutattam be, azonban nyilvánvalóan a munkavállaló is alappal élhet indokolással ellátott azonnali hatályú felmondással, ha a munkáltató játssza el a jogviszony fenntartásához szükséges bizalmat. Kétségtelen tény azonban, hogy az ezzel kapcsolatos jogesetek száma messze elmarad a munkáltatói intézkedések jogszerűségét vizsgáló döntésekeitől.

A Kúria munkavállalói rendkívüli – a hatályos terminológia szerint azonnali hatályú – felmondások bizalomvesztéssel összefüggő indokolása tekintetében megállapította, hogy a bizalom megrendüléséhez nemcsak egyszeri esemény, hanem egy folyamat is vezethet, különösen, ha a tartós jogviszonynak minősülő munkaviszonyban a munkáltatónak felrótt magatartás több munkavállaló irányában is megállapítható (BH2015. 234.). Az irányadó tényállás szerint a munkavállalók tudomására jutott, hogy a munkáltató őket a külföldi munkavégzési helyen olyan német nyelvű munkaszerződések alapján foglalkoztatja, amelyek nem tőlük származnak, azok tartalmukban is eltérnek a magyar nyelven aláírt munkaszerződésektől, emiatt a munkáltatóval szembeni bizalmuk teljes mértékben megrendült.

A Kúria az Mfv.I.10.271/2018/17. számú részítéletében több munkavállaló által azonos okból, bizalomvesztésre hivatkozással benyújtott azonnali hatályú felmondások jogellenességének jogkövetkezmenyei iránt indított perében megállapította, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás akkor lehet a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének jogszerű indoka, ha emiatt nemcsak a másik fél véleménye szerint lehetetlen az adott körülmények között a munkaviszony fenntartása, hanem a hivatkozott magatartás objektíve teszi folytathatatlanná a munkaviszonyt (MD.I.272.). Csak akkor lehet ezt a jogot gyakorolni, ha a munkaviszony másik alanyának magatartása idézte elő azt a helyzetet, amely a munkaviszony fenntartásának lehetetlenné válását eredményezte (MD.I.273.). Az irányadó tényállás szerint a munkavállalói azonnali hatályú felmondásokban megjelölt költségvetési csalás miatt folytatott büntetőeljárás nem a munkáltatóval vagy annak vezetőjével szemben indult, hanem ismeretlen tettes ellen. A nyomozati cselekményekre való hivatkozás – többlétevényállási elem hiányában – önmagában nem támasztja alá a bizalomvesztést, mivel adott esetben a munkavállalók a termelésben változatlanul részt vehettek, munkavégzésüket a munkáltató nem lehetetlenítette el, bérfizetési kötelezettségének eleget tett. A Kúria úgy ítélte meg, hogy a munkaviszony fenntartását munkavállalói oldalon ellehetetlenítő, ezért a bizalomvesztést részükéről objektíven megalapozó magatartás, körülmény a munkáltató részéről nem volt megállapítható.

VI. Összegzés

Mélypataki Gábor véleménye szerint a bizalom az egyén bensőjében kialakuló képzetársítás, ami szinte mindig szubjektív megítélésből származik.¹⁵ A bizalom, vagy éppen annak hiánya szerves elemét képezik a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak.

A bizalomvesztés erkölcsi jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttatja kifejezésre, amely a munkaviszony alanyai közti szubjektív érzésen túli körülmény.

Összességében kijelenthető, hogy a bizalom elvesztése vagy a munkaviszonyon kívül tanúsított, de arra hatással lévő magatartáshoz vagy a munkaviszonnyal összefüggő valamilyen konkrét és lényeges kötelezettségszegéshez kapcsolódik, amely kötelezettségek ideális esetben írásban rögzítésre kerülnek. Tartalmazhatja ezeket az adott munkaszerződés vagy a munkavállaló munkaköri leírása, esetleg a kollektív szerződés, illetve egyéb munkáltatói belső szabályzat.

A hivatkozott kúriai döntések vizsgálata alapján egyértelműen kijelenthető, hogy annak ellenére, hogy a munkaviszony általában véve is egy bizalmi jellegű jogviszony, még ehhez képest is vannak olyan munkafeladatok, munkakörök, pozíciók, amelyekben maga a bizalom fokozottabb elvárás. Minden esetben a körülmények részletes vizsgálata, az adott szituáció megfontolt értékelése alapján lehet állást foglalni abban a kérdésben, hogy a munkajogviszony alanya a másik fél tekintetében alappal hivatkozik-e a bizalom elvesztésére vagy megrendülésére, és az erre történő utalás jogszerűen eredményezi-e a munkaviszony megszüntetését.

¹⁵ Mélypataki Gábor: A közszolgálati- és munkajog szerepének, jogrendszerbeli helyének változása és hatása a jogviszony szereplőire a mindennapokban Ki méltó a bizalomra? A bizalomvesztés és a méltatlanság több szempontú munkajogi vizsgálata. [online] MTA Law Working Papers 2015/23 10. o. [2020.01.30.] <https://jog.tk.mta.hu/mtalwp/a-kozszoalati-es-munkajog-szerepenek-jogrendszerbeli-helyenek-valtozasa-es-hatasa-a-jogviszony-szereploire-a-mindennapokban?download=pdf>