



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.010/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Jenei Kristóf ügyvéd (Cím10) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – a Víg és Horváth Ügyvédi Iroda (cím9, ügyintéző: dr. Víg András ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím1) alperes ellen munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogkövetkezményei és sérelemdíj tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.565/2020/36. számú ítéletével szemben az alperes által 37. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg 160.000 (egyszázhatvanezer) forint másodfokú perköltséget a felperesnek.

A le nem rótt 282.400 (kétszáznyolcvankétezer-négyszáz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. november 15. napján meghozott 16.M.70.565/2020/36. számú ítéletével a felperes azonnali hatályú felmondására tekintettel végkielégítés címén 2.280.000 forint, felmentési időre járó távolléti díj címén 950.000 forint, sérelemdíj címén 300.000 forint és a késedelmi kamat, továbbá 500.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2003. január 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesi jogelőddel. A közalkalmazotti jogviszonya 2017. január 1-jétől munkaviszonnyá alakult át. A felek között létrejött munkaszerződés azt tartalmazta, hogy a felperes korábbi munkáltatónál fennállt közalkalmazotti jogviszonyát az alperes a felek közötti folyamatos munkaviszonynak tekinti. A munkaszerződés 5.3. pontja értelmében a munkaszerződés megszűnése vagy megszüntetése esetén a munkavállalót a felmondási idő, illetve a végkielégítés e két munkáltatónál fennállt jogviszonya együttes számítása alapján illeti meg. A felmondási idő és a végkielégítés mértékét a Kjt. átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, amennyiben az a munkavállalóra kedvezőbb.

[3] A felperes a munkaviszonya alapján szakreferens munkakört látott el. A 2018. február 27-i munkaköri leírása értelmében a Osztály1-re volt beosztva, ahol feladatát képezte a segítségnyújtás a pályázatok elkészítésében, az FM lapok kapcsán a pályázattal kapcsolatos ügyviteli feladatok, a számlázás, készletezés, raktározási feladatok, az FM lapok előfizetőivel a kapcsolattartás, reklamáció kezelése, kézbesítési feladatok ellátása, raktári készlet figyelemmel kísérése, közreműködés a leltározásban, bizonylatok kiállítása. A Magyar Posta Zrt.-vel való együttműködés az FM lapok terjesztése és az előfizetési díjak beszedése kapcsán, kapcsolattartás az FM lapok szerkesztőségeivel, részvétel a kiállításokon az alperes képviselőjében, a minisztérium felé tájékoztatás, adatszolgáltatás, jelentési feladatok ellátása, ezen kívül minden egyéb olyan feladat, amellyel a vezetője a felperest eseti vagy állandó jelleggel megbízta.

[4] A felperes közvetlen felettese tanúl osztályvezető volt, aki gyermekvállalás okán tartós távollétre készült. Ezzel összefüggésben 2018 őszétől a felperes szabad kapacitásaira figyelemmel néhány feladatát betanítást követően átadta neki. Így került át a felpereshez a nyomdai megrendelések intézése, az anyagok átadás-átvétele, a teljesítésigazolások aláírásra való előkészítése, a postai analitika, az éves beszámolókhöz háttéranyag készítése, táblázatok naprakészen tartása. Ezeket a feladatokat a felperes korábban nem végezte, azok a munkaköri leírásában külön nevesítve nem jelentek meg.

[5] Az alperesnél évente visszatérő feladat volt az ún. tanyapályázatokkal kapcsolatos ügyintézés. Ezzel kapcsolatban 2019. február elején ügyvezetői ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója azt a tájékoztatást adta, hogy a tanyapályázatokkal kapcsolatos ügyek intézésére külső erőforrás igénybevételére nem volt lehetőség, a Osztály2 munkavállalói azonban nem tudták ellátni a pályázatok beérkezésével kapcsolatos jelentős mennyiségű feladatot. Ezért szükséges volt más szervezeti egységek munkavállalóinak a bevonása is. A Igazgatóságról tanú2 igazgató a felperest jelölte ki a többletfeladatban történő részvételre. Erre tekintettel a felperes 2019 februárjától a tanyapályázatok elbírálásával

kapcsolatban részfeladatokat kapott. Ez abból állt, hogy a benyújtott pályázatok formai vizsgálatát kellett elvégeznie, illetve szükség esetén intézkedni kellett a hiánypótlási felhívás kiadása iránt.

[6] A felperes 2019. március 7-én e-mailben jelezte tanú2nak, hogy a tanúltól átvett feladatok és a tanyapályázatok elbírálásában való részvétel rendkívüli mennyiségű munkához vezetett, mert azokat az eredeti munkaköre ellátása mellett kell elvégeznie. Mindez nagy terhet és felelősséget is jelent. Ezért azt kérte a felettesétől, hogy a plusz munkakör ellátása jelenjen meg hivatalos formában, vagyis módosítsák a munkaköri leírását és anyagi kompenzáció biztosítsanak. A felperes az e-mailre választ nem kapott.

[7] A felperes 2019. március 7-én a vele egy irodában dolgozó munkatársának négy szemközt panaszkodott azzal kapcsolatban, hogy egyenlőtlennek találja a munkateher megoszlását az igazgatóságon belül. A felperes ezen kijelentése tanú2 tudomására jutott, aki ezt követően másnapra, 2019. március 8-ra értekezletet hívott össze, amelynek témája a felperes munkatársának négy szemközt tett kijelentése volt. tanú2 ezen az értekezleten a munkatársak előtt a felperest arra szólította fel, hogy a magatartása miatt kérjen bocsánatot a kollégáitól. A felperes a kérésnek eleget tett nemcsak az értekezleten, hanem azt követően is megkereste valamennyi munkatársát és külön is elnézést kért az osztályon dolgozóktól.

[8] A felperes ezt követően 2019. március 11-én azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát. Abban előadta, hogy 2019. március 8-án a munkafeladat egyenlőtlen terheléséből fakadó nézeteltérést a Igazgatóság igazgatója a kollégák előtt méltatlan és megalázó helyzetet teremtve kívánta megoldani. A kérdéses megjegyzése arra vonatkozott, hogy a saját és más munkavállaló munkakörébe tartozó feladatokat is kénytelen ellátni, holott vannak kevésbé leterhelt munkatársak is. Ezek után az igazgató az általa összehívott értekezleten „a témát, a személyemet kifejezetten pellengérre állító, megalázó módon tálalta a munkatársak előtt és utasított rendre engem a véleményem miatt.” A felperes ezt a helyzetet úgy értékelte, hogy ezáltal súlyosan sérültek az emberi méltósághoz és az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogai, emiatt nem látott lehetőséget a munkaviszonya fenntartására.

[9] A felperes az azonnali hatályú felmondásban indokként feltüntetve sorolta fel azt, hogy a munkaköri leírásban rögzített szakreferensi feladatok ellátása mellett 2019. február 1-jétől tanú1 munkakörébe tartozó szakmai adminisztratív feladatokat is ellátja. A megnövekedett munkateherrel kapcsolatos, 2019. március 7-i levelére azonban nem kapott hivatalos, írásos utasítást, munkakör módosításra, munkaköri feladat kiegészítésre, helyettesítési díj biztosítására sem került sor. A felperes harmadik munkakörként jelölte meg, hogy a szakreferensi munkaköre mellett a pályázatkezelési referensi feladatokat is el kell látnia 2019. február 6-a óta, a megkérdezése és egyetértése nélkül. A rendes napi munkaidőben történő 40 tanyapályázat lebonyolítása, ellenőrzése szintén nem lett „hivatalosan” rögzítve, továbbá nem került sor a munkaköre módosítására, kiegészítésére, illetve anyagi ellentételezésre. Mindezt a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos megsértéseként értékelte. Az alperes úgy rótt rá többletfeladatot és felelősséget, hogy ezt nem tette „hivatalossá”, nem történt munkaszerződés, illetve munkaköri

leírás módosítás, nem biztosította a munkaköre ellátásához szükséges normál munkakörülményeket mellyel megsértette a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (3) és (4) bekezdését és az Mt. 51. § (1) bekezdésében foglaltakat, mert.

[10] Az elsőfokú bíróság túlnyomórészt alaposnak találta a felperes keresetét az Mt. 78. § (1), (2), (3) bekezdése, továbbá az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja és 53. § (1) bekezdése alapján. Kifejtette, az alperes vitatására tekintettel a felperesnek kellett bizonyítani, hogy az általa kibocsátott azonnali hatályú felmondás indokai jogszerűek.

[11] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás kibocsátására nyitva álló 15 napos szubjektív határidőt illetően azt állapította meg, hogy a felperes az indokolásban a tanúltól átvett feladatok, továbbá a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatok ellátását illetően folyamatos munkavégzésre, tevékenységre hivatkozott, ezért e körben nem lehetett megállapítani az elkésztettséget. A felperes indokként hivatkozott a 2019. március 8-i értekezletre is, amely tekintetében szintén nem minősült elkésztettnek a 2019. március 11-i azonnali hatályú felmondás.

[12] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes által elvégzett többletfeladatokkal kapcsolatos felmondási indokot arra figyelemmel kellett értékelni, hogy a felperes a munkaköre mellett ellátta tanúl egyes feladatait és részt vett a tanyapályázatok elbírálásában is. A felperes munkaterhe, többleterőfeszítése alapján kellett állást foglalni abban, szükséges volt-e a munkakör, illetve a munkaköri leírás módosítása.

[13] Az elsőfokú bíróság tanúl tanúvallomása alapján azt állapította meg, hogy a felperes jelentős többletterhelésnek volt kitéve, mert a szabad kapacitásaira tekintettel olyan munkafeladatokat kapott, amelyek korábban számára nem voltak ismertek. Valamennyi tanú vallomása alátámasztotta, hogy a felperes volt az adott szervezeti egység leginkább leterhelt munkavállalója.

[14] A tanyapályázatokkal kapcsolatban tanú2 tanúvallomása alátámasztotta, hogy az igazgató maga jelölte ki a felperest erre a feladatra és felajánlotta neki, hogy a szakreferens feladataiból átadnak másnak, azonban a tanyapályázattal kapcsolatos feladatok átadására a tanú nem látott lehetőséget. A felperes ezt a könnyítést nem fogadta el. tanú5 tanúvallomása is alátámasztotta, hogy a felperes számára rendkívül megterhelő volt a munkamennyiség, ezért a tanú is felajánlotta, hogy átvesz tőle a szakreferensi feladatokból, amit azonban a felperes nem fogadott el.

[15] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján kifejtette, hogy az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a munkavállaló köteles a munkáltató irányításának megfelelően a rábízott munkát elvégezni. Azonban „nem lehet a munkafeladatokat egyenlőtlenül kiosztani”, ez nem eredményezheti azt, hogy az egyes munkavállalók jelentős többletmunkát

végezzenek, míg más munkavállalók kevésbé legyenek leterheltek. A felperes nagy munkabírási munkavállaló volt, ami nem eredményezhette azt, hogy emiatt neki többlet terheket kelljen viselni másokhoz képest. Az alperes azonban kérése ellenére éppen azon szakreferensi feladatok ellátása alól akarta mentesíteni a felperest, amelyekben nagy jártassággal bírt és nem a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatok alól. Ezen kívül a többlet feladatokért díjazást sem adott a felperesnek.

[16] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes „okkal és joggal” várta el az alperestől, hogy a munkaköri leírását módosítsák, mivel hosszú távon kívánták rábízni ezeket a feladatokat. A munkaköri leírás nem tükrözte a felperes tényleges foglalkoztatásának a körülményeit, az nem volt alkalmas arra, hogy a munkavállaló pontosan tudja milyen feladatokat bízhatnak rá, mi a felelősségi köre.

[17] Az elsőfokú bíróság az Mt. 53. § (1) bekezdése törvényi feltételeit is vizsgálta. Megállapította, hogy a felperes nem egy új munkakört kapott és nem a munkaszerződésétől eltérő más munkakörben volt foglalkoztatva, hanem többletfeladatokat kapott, ami önálló munkakörként nem jelent meg az alperesnél. Nem egy átmenetileg ellátandó önálló munkakör betöltéséről volt szó, hanem tanú feladatainak átvételéről az eredeti munkaköre mellett, továbbá részt kellett vennie a tanyapályázatok elbírálásában is. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes nem a jogszabálynak megfelelően foglalkoztatta a felperest, ezért az azonnali hatályú felmondásban a munkakörrel kapcsolatban meghatározott indokok megalapozták a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését.

[18] Az elsőfokú bíróság a 2019. március 8-i értekezlet kapcsán kifejtette, ez volt az utolsó körülmény, amely a jogviszony megszüntetéséhez vezetett. A felperes a döntését azzal indokolta, hogy tanú a munkatársak előtt megszégyenítette, mások előtt vont felelősségre a négy szemközt tett kijelentésével, véleményével kapcsolatban. Amennyiben a felperes véleménye nem volt teljes mértékben helytálló, abban az esetben sem volt elfogadható az alperes eljárása, mivel a kollégák jelenlétében a felettese megszégyenítette a felperest és kiszolgáltattott helyzetbe hozta. Ezért az értekezleten történtek önmagukban is megalapozták a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését.

[19] Az elsőfokú bíróság az összecszerűséget illetően a másodlagos kereseti kérelmet találta alaposnak, mivel a végkielégítés és a felmentési időre járó távolléti díj mértéke tekintetében az Mt. és nem a Kjt. szabályait kellett alkalmazni. Az Mt. 78. § (3) bekezdése, továbbá 70. § (3) bekezdése és 77. §-a alkalmazásával a másodlagos keresetben megjelölt hat havi végkielégítés, továbbá 2,5 havi távolléti díj, mint felmentési időre járó munkabér megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[20] Az elsőfokú bíróság alaposnak találta a sérelemdíjjal összefüggő kereseti kérelmet is. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.)

2:42. § (2) bekezdése, 2:43. §, 2:45. § (1) bekezdése és 2:52. § (1), (2), (3) bekezdése alapján kifejtette, hogy az emberi méltóságot és az ebből fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani, e személyiségi jogok a törvény védelme alatt állnak, a személyiségi jogok az emberi méltóságból fakadó jogok.

[21] A felperes a sérelemdíj iránti igényét a 2019. március 8-i értekezleten történteke alapította, erre hivatkozva állította az emberi méltósága megsértését. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás alapján megállapította, hogy az értekezleten a felperes felelősségre vonása tanú2 igazgató részéről szükségtelenül megszegényítő volt. A helyes magatartás az lett volna, ha a munkáltató a kifogásolt magatartást közvetlenül az érintettel tisztázza. Nem volt indokolt valamennyi kolléga bevonásával a felperest megalázó, kiszolgáltatott helyzetbe hozni. A történteke a felperest rendkívüli módon megviselték, megalázva kért bocsánatot és a kialakult helyzetben nem volt lehetősége kiállni az álláspontja mellett. tanú2 a tanúvallomásában nem adta elfogadható magyarázatát annak, mi indokolta, hogy valamennyi kolléga jelenlétében hozta ilyen helyzetbe a felperest. Az elsőfokú bíróság mindezek alapján az emberi méltóság, mint személyiségi jog megsértése okán találta megállapíthatónak a sérelemdíjat megalapozó alperesi jogsértést. A keresetváltóztatásban megjelölt 300.000 forintos sérelemdíjat nem találta eltúlzottnak. E körben figyelembe vette, hogy a tanúként meghallgatott tanú5 és tanú6 azt adták elő, hogy mindenkinek kellemetlen volt az értekezlet. Ebből arra következtetett, hogy a felperes ehhez képest rosszabbul élte meg az értekezleten történt eseményeket és mindezzel arányban volt a 300.000 forint összegű sérelemdíj.

Az alperes fellebbezése

[22] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést. Elsődleges kérelmében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra, és új határozat hozatalára történő utasítására irányult.

[23] Fellebbezésében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság a perbeli érvelését alátámasztó okirati bizonyítékokat és a tanúvallomásokat, továbbá az érdemi nyilatkozatait figyelmen kívül hagyva hozott döntést, a releváns bizonyítékokat tévesen értékelte, emiatt jogszabálysértő és megalapozatlan döntést hozott.

[24] Tévesen állapította meg, hogy a felperes a 15 napos szubjektív határidőt megtartotta. Az azonnali hatályú felmondásban ugyanis az azt megalapozó tények és indokok felsorolásakor, kizárólag a tanú1 helyettesítésével és a tanyapályázatokkal kapcsolatos többletfeladatokra hivatkozott. E feladatokat pedig 2019. március 11-éhez képest már jóval korábban ellátta és ezzel, mint a jognyilatkozatot tevő félnek tisztában kellett lennie.

Mindezekre tekintettel a 15 napos határidőt 2019. február 6. napjától kellett számítani, ezért a felperes elkésetten gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát.

[25] Az elsőfokú bíróság téves megállapításokat tett a munkaköri leírás módosítása tárgyában is. A felperes a munkaköri leírása szerint köteles volt ellátni minden olyan feladatot, amellyel a vezetője eseti vagy állandó jelleggel megbízta, akkor is, ha azokat korábban nem látta el. Az elsőfokú bíróság ezért téves következtetésekre jutott azzal kapcsolatban, hogy a tanú1 osztályvezetőtől átvett feladatok ellátása indokoltá tette a munkaköri leírás módosítását. ügyvezető1, tanú1, tanú2 és tanú5 tanúvallomása alátámasztotta, hogy a tanúltól átvett feladatok olyan jellegűek voltak, amelyeket a munkaköri leírás alapján a felperes köteles volt ellátni. Az elsőfokú bíróság téves következtetésével szemben a felperest nem kötelezték olyan feladatok ellátására sem, amelyekért további díjazás illette meg.

[26] A tanyapályázatokkal kapcsolatban is alaptalannak volt az elsőfokú ítélet, mert az elsőfokú bíróság teljes mértékben mellőzte az indokolásban az alperes érdemi nyilatkozatai vizsgálatát és téves következtetésre jutott az Mt. 53. §-át illetően is. A tanyapályázatokkal kapcsolatos tevékenység egy új munkakörként jelent meg, a felperes is így értékelte, hiszen az azonnali hatályú felmondásában ezt harmadik munkakörként határozta meg. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy nem az Mt. 53. §-ának megfelelő foglalkoztatás történt, következtetése ellentétben állt a kialakult bírói gyakorlattal is. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ugyanis alkalmazható abban az esetben is, amennyiben a munkavállaló az eredeti munkaköri feladatai mellett végez más munkakörhöz tartozó feladatokat (Kúria Mfv.X.127/2020.).

[27] A munkafeladatok arányos elosztásával kapcsolatban sem történt jogsértés. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság nem a megfelelő jelentőséget tulajdonította tanú2, tanú5 és tanú3 tanúvallomásának, mert azok alapján megállapítható volt, hogy több alkalommal is felajánlották a felperesnek a szakreferensi munkakörébe tartozó feladatok átadásával a többletterhelés csökkentését. Az alperes tehát folyamatosan törekedett a felperes munkaterhének mérséklésére, ezt azonban maga a felperes utasította vissza. Peradat továbbá, hogy a felperes nem végzett rendkívüli munkát, amit a becsatolt, 2019. január, február és március hónapra vonatkozó jelenléti ívek is alátámasztottak. Az elsőfokú bíróság ezeket a körülményeket nem értékelte az indokolási kötelezettség megsértésével.

[28] Annak sem tulajdonított jelentőséget, hogy a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatok ellátása kiemelten fontos tevékenysége az alperesnek, mivel ezeket a jogszabály szerinti határidőben maradéktalanul el kell végezni. A felperes éppen azért került kiválasztásra, mert a képességei alapján alkalmas volt a feladatok ellátására. Nem lehetett az alperes terhére értékelni, hogy a felperes a felajánlott könnyítést nem fogadta el. Arra pedig nem volt lehetőség a rövid határidőkre figyelemmel, hogy a felperes helyett más munkavállalónak adják át ezeket a feladatokat, mivel a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatok ellátását felkészülés, betanítás előzte meg. Mindezekre tekintettel az elsőfokú

bíróság a munkaszervezéssel kapcsolatban is teljes mértékben megalapozatlan és a rendelkezésre álló bizonyítékokkal ellentétes megállapításokat tett.

[29] Az alperes vitatta a sérelemdíjra vonatkozó ítéleti rendelkezést is. Érvelése szerint a felperes nem bizonyította, hogy az értekezleten tett kijelentések a társadalmi megítélése hátrányos befolyásolására alkalmasak voltak, illetve a vele szembeni kifejezőmód indokolatlanul bántónak minősült. Ezzel szemben bizonyította, hogy az értekezlet célja a felperes kijelentései miatt kialakult munkahelyi konfliktus rendezése volt. Az elsőfokú bíróság a kereseti állítások bizonyításának elmaradását nem megfelelően értékelte. Annak is téves jelentőséget tulajdonított, hogy tanú5 és tanú6 tanúvallomásukban kifejezetten elutasították a megszegyenítő jelző használatát az értekezleten történetekre. A keresetben foglaltakat a felperes saját állításán kívül semmilyen bizonyíték nem támasztotta alá. Ugyanakkor a munkavállalók között felmerült munkahelyi konfliktus vonatkozásában a munkáltatót nem is terhelheti kártérítési felelősség. Az alperes a sérelemdíj összegét is eltúlzottnak találta. Álláspontja szerint az nem állt összhangban a bírói gyakorlattal és a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében meghatározott körülmények vizsgálatát az elsőfokú bíróság teljes mértékben mellőzte.

[30] Az alperes az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelmét a Pp. 381. §-a alapján, az indokolási kötelezettség megsértésére alapította és arra, hogy mindez kihatott az ügy érdemi elbírálására. A Pp. 279. § (1) bekezdése és 346. § (5) bekezdése megsértését azzal összefüggésben állította, hogy a lefolytatott bizonyítás alapján az azonnali hatályú felmondásban rögzített indokok valótlansága nyert bizonyítást, azonban az elsőfokú bíróság az alperes nyilatkozatait alátámasztó tanúvallomásokat egyáltalán nem értékelte. Nem vette figyelembe, hogy tanúlnak a távozását követően már nem volt közvetlen rálátása a felperes mindennapi munkájára.

[31] A Pp. 237. §-a megsértésével az elsőfokú bíróság a tárgyalási jegyzőkönyvek által alátámasztottan, olyan széleskörű tájékoztatást nyújtott a keresetváltoztatás elősegítése érdekében a felperesnek, amely az anyagi pervezetés törvényi rendeltetésével nem összeegyeztethető, az lényegében jogi tanácsadásnak minősült és sértette a tisztességes eljárás követelményét.

[32] Az elsőfokú bíróság a 2022. január 20. napján tartott tárgyaláson a pártatlanság követelményét súlyosan sértő módon alkotott véleményt az egyezségkötés körében általa elvárt alperesi magatartásáról. Mindez ellentétes volt a Pp. 238. §-ában foglaltakkal és megkérdőjelezte a tisztességes, pártatlan, részrehajlástól mentes eljárást.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[33] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[34] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékokat helyesen értékelte, megfelelő jogi következtetéseket vont le és teljeskörűen eleget tett a bizonyítékok értékelésével és az indokolással összefüggő kötelezettségének. Érdemben helyes, megalapozott döntést hozott az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége és a sérelemdíj tekintetében is.

[35] Az azonnali hatályú felmondás nem minősült elkésztetnek a 2019. március 8-i értekezlethez képest, az egyéb indokok pedig folyamatos magatartásra vonatkoztak, amely az azonnali hatályú felmondásig fennállt.

[36] A felettes utasításának megfelelő feladatok ellátására vonatkozó rendelkezés a munkaköri leírásban, nem értelmezhető kiterjesztően, hiszen a munkavállaló nyilvánvalóan nem kötelezhető a munkakörétől eltérő, bármilyen egyéb feladat ellátására sem eseti, sem állandó jelleggel. A szakreferensi munkakört betöltő felperes tehát volt nem kötelezhető például autószerelői vagy kőművesmunka ellátására egyéb feladat címén.

[37] A felperes és tanúl munkakörének összehasonlítása érdekében indokolt lett volna a mindkét munkaköri leírás becsatolása. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság teljes körű anyagi pervezetést adott, figyelemmel arra is, hogy a felperes bizonyítási szükséghelyzetben volt. Az alperes mindezek ellenére nem csatolta be a munkaköri leírást. Azok alapján össze lehetett volna hasonlítani, hogy tanúl felperes által átvett feladatai az osztályvezető munkaköri leírásában „milyen feladatként szerepelnek”. tanúl tanúvallomása okirat hiányában is megerősítette azt a kereseti tényállítást, hogy a felperesnek olyan feladatokat kellett ellátnia, amelyeket tanúl látott el korábban és amelyekkel a felperes korábban nem foglalkozott és amiket a munkaköri leírása nem tartalmazott, holott az alperes hosszabb távon kötelezte az új feladatok ellátására.

[38] Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást az Mt. 53. § (1) bekezdését illetően is, helyesen értékelte a munkafeladatok aránytalan elosztását és az ezzel kapcsolatos munkáltatói kötelezettségszegést, amit tanú2 és tanúl tanúvallomása alátámasztott. Több tanú vallomása alátámasztotta azt is, hogy tanú2 ellenszenvvel viseltetett a felperes iránt.

[39] Az elsőfokú bíróság a sérelemdíjat illetően is megalapozott döntést hozott a jogalap és az összegszerűség tekintetében is. Az alperes a perfelvétel lezárását megelőzően nem hivatkozott arra, hogy munkáltatóként nem terheli felelősség a munkavállalók között kialakult munkahelyi konfliktusért. Ezért a Pp. 373. § (1) bekezdésére figyelemmel a másodfokú eljárásban ez a fellebbezési előadása már nem volt figyelembe vehető.

[40] Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés korlátait nem lépte túl. A felek közötti egyezség megkötését illetően is helyesen járt el. Az alperes az elsőfokú eljárás során csak később jelentette be, hogy nem kíván egyezséget kötni. Az elfogultságot is alaptalanul állította a fellebbezésében, mert az elsőfokú eljárásban kifejezett bírói kérdésre úgy nyilatkozott, hogy nem kíván az ügyben eljáró bíró elfogultságára hivatkozni.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[41] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[42] A felek nem támadták fellebbezéssel az elsőfokú ítélet elsődleges kereseti kérelmet elutasító rendelkezését, ezért azt a Pp. 370.§ (1) bekezdése értelmében a másodfokú bíróság a felülbírálat során nem érintette.

[43] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok értékeléséből részben téves következtetésekre jutott, illetve ítéletét részben hiányosan indokolta, mindez azonban nem befolyásolta az érdemben helyes döntést.

[44] A másodfokú bíróság az alperes fellebbezésében foglaltak alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja alkalmazásával az elsőfokú bíróság által megállapított tények alapján részben eltérő jogi következtetésekre jutott az alábbiak szerint.

[45] Az alperes alaptalanul hivatkozott fellebbezésében az azonnali hatályú felmondás elkésettségére. Az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott 15 napos szubjektív határidőt a jognyilatkozatot tevő fél nem sérti meg abban az esetben, amennyiben az indokolásban – a jognyilatkozat megtételekor is fennálló - folyamatos kötelezettségszegésre hivatkozik. Folyamatos jellegű magatartás esetén ugyanis a jognyilatkozat megtételére nyitva álló határidő akkor kezdődik, amikor az adott magatartás befejeződik (EBH2000.247, Mfv.IV.10.132/2021/5.). Az alperes ezért alaptalanul hivatkozott arra, hogy a 15 napos határidőt 2019. február 6. napjától kellett számítani. A felperes ugyanis a tanútól átvett, illetve a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatok ellátásával összefüggő munkáltatói intézkedések elmulasztására, mint folyamatos, tehát nem egyszeri munkáltatói kötelezettségszegésre hivatkozott, ezért az azonnali hatályú felmondás nem minősülhetett elkésettnek.

[46] Az alperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az azonnali hatályú felmondás indokaként kizárólag a felperest terhelő feladatokkal kapcsolatos

körülményeket lehetett figyelembe venni. A felperes ugyanis az azonnali hatályú felmondásban egyértelműen a jognyilatkozata előzményeként, azaz indokaként jelölte meg a 2019. március 8-i értekezleten történeteket is. Ezzel kapcsolatban részletes nyilatkozatot tett, kifejtve, hogy ez a munkáltatói magatartás lehetetlenné tette a munkaviszonya további fenntartását. Ezzel szemben nem volt jelentősége annak, hogy csak a munkakör ellátásával kapcsolatos körülményeket rögzítette „indokok” elnevezés alatt, mivel az azonnali hatályú felmondás teljes tartalmából egyértelműen az következett, az értekezlet is indoka volt a munkaviszony megszüntetésének és annak időpontjára tekintettel sem minősült a 2019. március 11-i azonnali hatályú felmondás elkésztnek.

[47] A másodfokú bíróság a munkaköri leírás, illetve a munkakör, azaz a munkaszerződés módosítása és ezzel összefüggésben az azonnali hatályú felmondásban állított munkáltatói kötelezettségszegés tekintetében eltérő jogi álláspontra helyezkedett az elsőfokú ítéletben kifejtettekhez képest.

[48] A felperes a jognyilatkozatát az Mt. 51. § (1) bekezdésére és az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettség szándékos, illetve súlyosan gondatlan megsértésére alapította. Kifejtette, az alperes a munkája ellehetetlenítésére törekedett, nem biztosította számára a munkaköre ellátásához szükséges normál munkakörülményeket, azzal, hogy a számára kiadott és a munkakörétől eltérő új feladatok ellátására nem adott „hivatalos írásos utasítást”, nem történt munkakör módosítás, „munkaköri feladat kiegészítés”, illetve további juttatás kifizetésére sem került sor.

[49] Ezzel összefüggésben az alperes a perfelvétel lezárása előtt kizárólag arra hivatkozott, hogy a felperesnek a felettese utasítása szerinti feladatokat is el kellett végeznie, ezért a fellebbezésben a Pp. 373.§ (1) bekezdése értelmében már nem hivatkozhatott arra, hogy a rábízott egyes munkaköri feladatok megfeleltek a felperes munkaköri leírásában foglaltaknak.

[50] A fentiek ellenére a lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható, hogy 2018. év végétől a felperes tanúl utasítása alapján átvette a közvetlen felettese egyes feladatait. Ezek a felperes által korábban nem végzett feladatok kizárólag adminisztratív jellegűek voltak, vagyis nem minősültek vezetői feladatnak. tanúl tanúvallomása alapján az is megállapítható volt, hogy ezeket a feladatokat részben a felperes kérésére, egy másik feladat átcsoportosítása miatt felszabadult kapacitása terhére adta át neki (16.M 70.565/2020/26. számú jegyzőkönyv).

[51] A másodfokú bíróság jelen ügyben irányadónak tekintette a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.253/2022/8. számú ítéletben kifejtetteket. Az Mt. 45.§ (1) bekezdése szerint a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében. A munkakörhöz tartozó feladatok egy részének változása, egy-egy új munkafeladat kiosztása azonban nem jelenti a munkakör megváltozását. Erre tekintettel nem

volt jelentősége annak, hogy a felperes írásbeli munkaköri leírásában az új feladatok nem szerepeltek és ezeket korábban nem is látta el. Ebből ugyanis nem következett, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem oszthatott ki a felperes számára új, a munkaköréhez és a képzettségéhez illeszkedő további feladatokat. Az Mt. 51.§ (1) bekezdésében meghatározott foglalkoztatási kötelezettségnek részét képezi a feladatok meghatározása, ez alapján a munkáltató jogosult az adott munkakörhöz tartozó, a munkakör lényegét nem befolyásoló feladatok átcsoportosítására, módosítására. Az Mt. 52.§ (1) bekezdése c) pontjából következően pedig a felperes a jogszerű munkáltatói utasításnak megfelelően volt köteles ellátni a feladatait.

[52] A másodfokú bíróság ezért nem az egyes munkaköri leírások összehasonlításának, hanem annak tulajdonított jelentőséget, hogy a kapott feladatok jellege nem tért el a felperes adminisztrációs szakreferensi munkakörétől. Lényegében további kiadványokhoz kapcsolódóan, a korábbiaktól részben eltérő adminisztrációval bővültek a feladatai, amelynek betanulásában, átadásában a közvetlen felettese részt vett. Megjegyzendő, hogy tanú5 tanú, aki tanúl távozását követően megbízott, majd kinevezett osztályvezetőként ellátta tanúl vezetői feladatait, a tanúvallomásaiban előadta, hogy tanúl olyan feladatokat adott át a felperesnek, amelyeket vezetőként nem neki kellett volna ellátnia.

[53] Az átvett feladatokkal a felperes szakreferensi munkaköre tehát nem módosult, mivel a felperes továbbra is az osztály tevékenységéhez kapcsolódó adminisztratív feladatokat végzett. Az elsőfokú bíróság a fentiek ellenére téves következtetésekre jutott, amikor a többlet erőfeszítést vonta értékelése körébe, illetve a munkafeladatok egyenlőtlen beosztásából vezette le a munkaköri leírás, illetve a munkakör, azaz a munkaszerződés módosításának a szükségességét. A munkaköri leírás tartalmának az elvégzendő munkaköri feladatok egyértelműsége és számonkérhetősége miatt van jelentősége. A felperes azonban a feladataival nem vitatottan tisztában volt, azok ellátását részletes tájékoztatás előzte meg. A munkaköri leírás módosításának elmaradása ezért az Mt. 78.§ (1) bekezdése a) pontján alapuló súlyosabb munkajogi szankciót nem alapozta meg.

[54] Hasonló következtetésre lehetett jutni a Kúria Mfv.I.10.196/2016/4. számú ítélete alapján, amely ügyben azért volt alapos a munkavállaló azonnali hatályú felmondása, mert a munkáltató munkaszerződés és munkakör módosítás nélkül a munkaszerződésben lévő járatindító helyett folyamatosan attól teljes mértékben eltérő, anyagmozgató munkakörben foglalkoztatta egy másik szervezeti egységben.

[55] A tanyafeladatok ellátásával kapcsolatban is a jogszabály téves értelmezésén alapuló, megalapozatlan következtetésre jutott az elsőfokú bíróság. A bírói gyakorlat szerint ugyanis az Mt. 53. §-át akkor is alkalmazni kell, ha a munkavállaló az eredeti munkaköri feladatai ellátása mellett végez más munkakörbe tartozó feladatokat (Kúria Mfv.X.10.127/2020.) Mivel a munkavállaló ezen munkaköri feladatokat a törvényben írt korlátokkal átmenetileg látja el, ezért ilyen esetben sincs szükség sem a munkaszerződés, sem a munkaköri leírás módosítására.

[56] Az alperes az Mt. 53. §-ára kizárólag a tanyapályázatokkal és nem a tanúltól átvett feladatokkal kapcsolatosan hivatkozott. Az elsőfokú bíróság jogkövetkeztetésével szemben az alperes a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályainak megsértése nélkül adott többletfeladatokat a felperesnek, amelyre az Mt. 53. § (2) bekezdésében meghatározott időbeli korlátozásra figyelemmel jogszerűen lehetősége volt. Az Mt. 53. § (1) bekezdése szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen, vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A (2) bekezdés értelmében ezen foglalkoztatás időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a beosztás szerinti 44 munkanapot, illetve a 352 órát.

[57] Az alperes már az elsőfokú eljárás során is hivatkozott a tanyafejlesztési program előirányzat keretében nyújtott támogatás 2018. évi igénybevételeinek feltételeiről szóló 33/2018. (XI. 29.) AM rendelet (a továbbiakban: AM rendelet) 7. § és 8. §-ában meghatározott kötelezettségeire. Az elsőfokú bíróság azonban sem e jogszabályt, sem a tanúk ehhez kapcsolódó vallomását nem értékelte az ítélete indokolásában. A hivatkozott rendelkezések értelmében az alperes, mint „Közreműködő szerv” egyebek között részt vesz a tanyafejlesztési támogatásokkal kapcsolatos pályázati folyamatban, mert hozzá kell benyújtani a pályázatokat. Az alperes azokat formai szempontból megvizsgálja a beérkezéstől számított hatvan napon belül, szükség esetén hiánypótlást rendel el, felveszi a kapcsolatot adategyeztetés érdekében a Kincstárral, a miniszter döntéséről kapott értesítés alapján értesíti az érintetteket, közzéteszi a pályázat eredményével kapcsolatos konkrét adatokat.

[58] tanú2, ügyvezető1, illetve tanú3 a Osztály3 igazgatóhelyettesének tanúvallomása is alátámasztotta, hogy a tanyapályázatok benyújtásával összefüggő, a jogszabály alapján az alperest terhelő kötelezettségek időtartama limitált, az egyes pályázatok beadásának határidejét az AM rendelet szabályai értelmében konkrétan meghatározzák. Az alperes az erre vonatkozó dokumentációt is becsatolta az elsőfokú eljárás során. Az is megállapítható volt, hogy a pályázatok formai és tartalmi vizsgálatát követően az alperest szigorú határidő köti a pályázatok minisztériumhoz történő továbbítása érdekében. A tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a Osztály3 munkájának megsegítésére kizárólag a beadott pályázatok formai vizsgálata körében volt szükség. Amint arra tanú3 a tanúvallomásában nyilatkozott, a pályázatok beadásakor minden évben rendkívül nagy a leterheltség, ilyenkor szükség van segítségre. 2019-ben pénzügyi okokból nem külsős, hanem belső segítségnyújtás mellett döntöttek. Azok a munkavállalók - köztük a felperes - akik más osztályokról segítettek be a pályázatok elbírálásában, saját munkájuk mellett végezték azt el, ezért limitált számú pályázati feladatot kaptak néhány hétre. tanú3 napi szinten osztotta ki a feladatokat és ezt oktatás előzte meg (16.M.70.565/2020/30. számú tárgyalási jegyzőkönyv).

[59] A felek egyező nyilatkozata szerint a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatokat az alperes 2019. február 6-tól adta ki a felperesnek, ezért az azonnali hatályú felmondás kibocsátásáig, vagyis 2019. március 11-ig nyilvánvalóan nem telt el a jogszabályban meghatározott legfeljebb 44 napos időtartam. A fent részletezett bizonyítékok

alapján az is egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás átmeneti jellegű volt és ezt a körülményt minden érintett tudta, erről ügyvezetői előzetesen, értekezleten adott tájékoztatást. Nem minősült jogellenesnek az alperes eljárása amiatt, mert külön írásban nem adott utasítást. A BH2020.216 számú határozatában a Kúria kifejtette, a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatás a kirendelés írásba foglalása nélkül is érvényes.

[60] A felperes a plusz díjazás elmaradását is alaptalanul sérelmezte az azonnali hatályú felmondásban. A fentiekből következően a felperes nem helyettesítette tanult, illetve egyetlen más munkavállalót sem, hanem tanúl távozásakor a saját felszabaduló kapacitására tekintettel néhány konkrét munkafeladatát átvette. A perbeli időszakra vonatkozó jelenléti ívek azt támasztották alá, hogy rendkívüli munkavégzésre nem került sor. A munkaszerződésben meghatározott alaphéren felüli bérigényt megalapozó jogszabályi hivatkozást pedig a felperes a perben sem adott elő.

[61] Amennyiben a munkavállaló a rendes munkaidejében más munkatárs munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, abban az esetben lehet jogosult magasabb alaphéren, amennyiben az általa ellátott másik munkakörrel kapcsolatos feladatellátás időtartama meghatározható és a saját munkakörétől elválasztható (BH2021.52). A fentiek bizonyítása hiányában a díjazással összefüggő szabályok megsértése a tanyapályázatokkal kapcsolatban sem alapozta meg az azonnali hatályú felmondás kibocsátását, a külön díjazás elmaradása nem volt az Mt. 78. § (1) bekezdését megalapozó munkáltatói magatartásként értékelhető.

[62] A felperes foglalkoztatásának jogszerűségét – az elsőfokú bíróság téves érvelésével ellentétben - nem érintette, hogy megítélése szerint többet dolgozott más munkavállalóknál. tanú2 és tanú5 tanúvallomása ugyanis egyértelműen alátámasztotta, hogy amikor a felperes jelezte túlzott leterheltségét, mindkét felettese felajánlotta, hogy lehetőség van a szakreferensi feladatok átadására, átcsoportosítására. A felperes nem vitatta, hogy ezzel a lehetőséggel saját döntése okán nem kívánt élni. A 2022. június 14-i tárgyaláson (16.M.70.565/2020/30. számú jegyzőkönyv) azt adta elő, hogy a szakreferensi feladatai átszervezését „logikátlanak” találta, mivel a tanyapályázatokkal kapcsolatos feladatok ellátását kívánta „leadni”. Ezt a körülményt azonban az elsőfokú bíróság téves jogszabályértelmezés folytán értékelte az alperes terhére és vont le azt a megalapozatlan következtetést, hogy a felperes kéréseit a munkáltatónak akceptálnia kellett volna. Az Mt. 51.§ (1) bekezdése értelmezésén alapuló bírói gyakorlat szerint a munkaszervezés, a munkakörök és az ahhoz tartozó feladatok, valamint a felelősségi kör meghatározása a munkáltató jogkörébe tartozik, annak célszerűsége, hasznossága és gazdaságossága munkaügyi perben nem vizsgálható (Kúria Mfv.IV.10.094/2021/4.). E jogkör gyakorlása során a munkáltató nem a munkavállalók egyéni igényei alapján köteles eljárni. Ehhez kapcsolódóan egyébként tanú2 a tanúvallomásában világos és életszerű magyarázatát adta annak, hogy a tanyapályázatokra vonatkozó rövid határidőkre, az érintettek betanítására és az egész feladat átmeneti jellegére tekintettel már nem lehetett más munkavállalóra bízni ezeket a feladatokat. Ezért kizárólag a szakreferensi feladatok átmeneti átcsoportosításával volt lehetőség a felperes munkaterheinek a csökkentésére.

[63] Erre tekintettel az elsőfokú bíróság megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a felperestől a pályázatokkal kapcsolatos feladatokat más, azzal korábban is foglalkozó munkavállalónak kellett volna átadni, mert ez a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés volt. Minden jogszabályi alapot nélkülöző következtetés volt továbbá, hogy az alperes a felperes igényeihez igazodva lett volna köteles a feladatokat átcsoportosítani, azért, mert volt olyan feladat „...amelyet szívesen és nagy szakértelemmel végzett...” a felperes.

[64] A másodfokú bíróság a fentebb részletezettek okán a felperes által ellátandó feladatokkal kapcsolatos körülményeket nem találta az azonnali hatályú felmondást megalapozó jogszerű indoknak.

[65] A már korábban kifejtettek szerint azonban a 2019. március 8-i értekezlet is a jogviszony megszüntetésének indokát képezte. A bíróságok egységes jogértelmezése szerint a felmondás/ azonnali hatályú felmondás jogszerűnek minősül abban az esetben, ha több indok közül akár egy megfelel a törvénynek (EBH2018.M.18). Ebből következően az értekezlet, mint felmondási indok jogszerűsége önállóan is vizsgálendő volt.

[66] Az értekezleten történetekkel kapcsolatban a felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató eljárása lehetetlenné tette a jogviszonya további fenntartását a tanú2 által kialakított méltatlan és megalázó helyzetre tekintettel.

[67] A 2019. március 8-i értekezleten jelen volt tanúk vallomásából az alábbi következtetéseket lehetett levonni. tanú2, aki a megbeszélést összehívta, közvetlenül nem hallotta a felperes előző napi megnyilvánulását. Egy munkatárs közlésére hivatkozva állította, hogy előző nap a felperes hangosan panaszkodott a munkateher elosztására. A tanú vallomása szerint a fentiek miatt arra utasította a felperest az értekezleten a többi munkavállaló jelenlétében, hogy kérjen mindenkitől bocsánatot. Szintén nem vitatott, hogy az értekezleten a Igazgatóság munkatársai vettek részt. Jelenlétükben került sor a felperes előző nap négy szemközt, tanú6 szobatársa számára tett kijelentése ismertetésére, továbbá felszólítására arra, hogy a munkatársaitól bocsánatot kérjen.

[68] A másodfokú bíróság a tényállás fenti pontosítására tekintettel egyetértett az elsőfokú bíróság értékelésével, miszerint a fenti esemény a felperes megszégyenítésére vezetett az általa négy szemközt tett kijelentése, véleménye miatt. Bár tanú2 állítása szerint az összehívott értekezletnek más napirendje is volt, erre vonatkozóan konkrétumot sem tanú5, sem tanú6 és tanú2 sem jelölt meg. A másodfokú bíróság egyetértett azzal, hogy nem volt elfogadható egy négy szemközt tett kijelentés kapcsán az adott munkahelyi közösség teljes nyilvánossága előtt a felperes felelősségre vonása a véleményéért. A felperes leterheltségét egyébként tanú2 sem vonta kétségbe, hiszen korábban a felperes 2019. március 7-i levelét elfogadva felajánlotta számára, hogy a szakreferensi feladatok átcsoportosításával könnyíthet

a munkaterhein. A munkavállaló négy szemközt kifejtett, a munkavégzés körülményeivel, munkaterheléssel kapcsolatos véleménye, amely ráadásul véletlenszerűen jutott harmadik személy tudomására, semmiképp nem képezheti az alapját a munkahelyi közösség előtt nyilvánosan történő felelősségre vonásnak. A négy szemközti beszélgetés tartalmának a kollégák elé tárása, emiatt a felperes számonkérése, majd felszólítása bocsánatkérésre, a felperest megalázó helyzetbe hozta, felettese ezzel a felperest nyilvánosan megszégyenítette, amely munkáltatói magatartás ellentétes volt az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített alapvető követelményekkel, ezért a felperes alappal hivatkozott arra, hogy a fenti esemény miatt nem volt lehetőség a munkaviszonya további fenntartására. Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást akként, hogy önmagában ez az esemény megalapozta az azonnali hatályú felmondást.

[69] A másodfokú bíróság a sérelemdíj tekintetében is alaptalannak találta az alperes fellebbezését. A felperes az elsőfokú eljárás során a keresetét megváltoztatva 300.000 forintban határozta meg a sérelemdíj iránti igényét, az emberi méltósága megsértését állítva. E körben arra hivatkozott, hogy az értekezleten mások előtt történő felelősségre vonása a magánvéleménye miatt indokolatlanul bántó, szükségtelenül megszégyenítő volt és a becsület, illetve a magántitok sérelmére vezetett.

[70] A személyiségi jogok az emberi méltósághoz való jogból fakadnak. Az emberi méltóság megsértését jelenti egyebek között az ember testi, lelki egészségét, társadalmi helyzetét érintő, akaratán kívül bekövetkezett olyan beavatkozás, amely addigi helyzetét megzavarja, korlátozza, alakítva további döntéseit, cselekvési lehetőségeit (A Fővárosi Ítéltábla Polgári kollégiuma 1/2013. (VI.17.) számú határozatával elfogadott kollégiumi véleménye, 6. pont). Megállapítható, hogy a Ptk. 2:43. §-ában foglaltak értelmében a felperes becsületéhez fűződő joga megsértése révén a személyiségi jogai megsértését jelentette az alperes 2019. március 8-i értekezleten megvalósult eljárása. Az bizonyítottan a jelen volt tanúk által használt jelzőktől függetlenül objektíve alkalmas volt a felperes társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására és az alperes fellebbezésével ellentétben indokolatlanul bántó véleménynyilvánításnak minősült azáltal, hogy a felettese a felperest a magánvéleménye miatt a munkatársai előtt felelősségre vonta és megalázó helyzetbe hozva bocsánatkérésre szólította fel. Az alperes alaptalanul hivatkozott az elsőfokú eljárás során és fellebbezésében arra, hogy munkáltatóként nem terheli kártérítési felelősség a munkavállalók közötti konfliktusok miatt, mivel a munkahelyi felettes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása a munkajogi kártérítés keretein belül volt értékelhető.

[71] Az alperes fellebbezése a sérelemdíj összege tekintetében is alaptalan volt. A sérelemdíjnak kettős funkciója van, az részben a jogvédelemre szoruló, sérelmet szenvedett személy elégtételére, kompenzációjára hivatott, részben a jogsértő újabb jogsértéstől való visszatartására, azaz büntetésére. Az elégtétel magában foglalja a jogsértés társadalmi elítélését is. Erre figyelemmel a 300.000 forint összegű sérelemdíj nem volt eltúlzott, az arányban állt a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében meghatározott törvényi feltételekkel. E körben nem annak volt jelentősége, hogy az értekezleten jelen volt tanú5, továbbá tanú6 tanúvallomásában – mint közvetlenül nem érintettek - nem a megalázó, hanem a „kellemetlen”, illetve a „nagyon kellemetlen” kifejezést használták, hanem annak, hogy egy magánbeszélgetés során tett kijelentése miatt a nyilvános bocsánatkérésre felszólítással és lényegében a felelősségre vonással az alperes aránytalan intézkedésével szándékosan

megsértette a felperes becsületéhez fűződő személyiségi jogát. A jogsértés súlya és a felettes magatartásának szándékossága mellett a jogsértésnek a sértettre gyakorolt hatása, így az a körülmény, hogy az eseményre a felperes több kollégája jelenlétében került sor és emiatt a hosszabb ideje fennálló munkaviszonya jogszerű megszüntetésére kényszerült, megalapozta az elsőfokú ítélet szerinti összecszerűséget.

[72] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet Pp. 381.§-án alapján történő hatályon kívül helyezésére nem látott lehetőséget. Az indokolás hiányossága önmagában nem képezheti az ítélet hatályon kívül helyezésének az indokát. Az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértés pedig abban az esetben állapítható meg, amennyiben az eljárási szabálysértés hiányában más tartalmú döntés lett volna meghozható (KGD2011.199.). A fentebb kifejtettek szerint azonban a jogi indokolás kiegészítése és módosítása nem érintette az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését, ezért az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezése nem volt indokolt.

[73] Az anyagi pervezetés tekintetében figyelembe kellett venni a Pp. 237.§ (1) bekezdése értelmében, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során folyamatosan az azonnali hatályú felmondása jogszerűségére hivatkozott és marasztalási igényét az Mt.-re, illetve a Kjt.-re hivatkozva is előterjesztette. Nem volt azonban tisztában azzal, hogy saját jognyilatkozata indokainak jogszerűségét neki kell a perben bizonyítania. A sérelemdíj tekintetében a keresetét az azonnali hatályú felmondásban is kifejtett indokokra alapította, amelyben részletesen is meghatározta, hogy miért tartotta jogsértőnek az alperes eljárását. Az elsőfokú eljárásban eljáró bíró elfogulatlanságát megkérdőjelező fellebbezési előadást azért nem lehetett a fellebbezési eljárás során vizsgálni, mert a Pp. 15.§ (1) és (2) bekezdése szerinti határidőben az alperes az elsőfokú eljárásban kifejezett kérdésre reagálva nem kívánt elfogultsági kifogást előterjeszteni (16.M.70.565/2020/26. sorszámu jegyzőkönyv).

[74] A fentiekre tekintettel az ítéltábla a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét – az indokolás fentiekben részletezett megváltoztatásával – helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[75] A felperes a fellebbezési eljárás során pernyertes lett, a másodfokú perköltsége megtérítését ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján megalapozottan igényelte. A perköltségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. §-ára hivatkozva, megbízási szerződés alapján számította fel, a költségjegyzék szerint 100.000 forint felkészülési díj és 60.000 forint tárgyaláson való részvételi díj alapján, összesen 160.000 forintban. A másodfokú bíróság a kifejtett jogi képviseleti munkával arányban állónak találta az összeget, ezért a költségfelszámítással egyezően határozott a felperest megillető másodfokú perköltségről.

[76] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdés m) pontja és (2) bekezdése értelmében az alperes személyes illetékmentessége folytán, az őt terhelő le nem rótt fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam viseli.

Budapest, 2023. március 16.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...