



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.012/2024/5.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Oláh Jenő (Cím7) ügyvéd által képviselt Felperes (Cím2) felperesnek, a dr. Rácz Zoltán (Cím8) ügygondok által képviselt Alperes (Cím1) alperessel szemben elmaradt munkabér megfizetése iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 9.M.70.146/2022/35. számú ítélete ellen az alperes 36. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részét részben megváltoztatja, és a felperes 780 000 (hétsszáznyolcvanezer) forint sérelemdíj megfizetése iránti keresetét elutasítja. Az alperes által a felperesnek fizetendő perköltség összegét 663 709 (hatszázhatvanháromezer-hétszázkilenc) forintra, az ügygondnoknak fizetendő ügygondnoki díjat 234 423 (kétszázharmincnégyezer-négyszázhuszonhárom) forintra, a megtérítendő kereseti és viszontkereseti illeték összegét 219 515 (kétszáztizetnekezer-ötszáztizetöt) forintra szállítja annak kimondása mellett, hogy 46 800 (negyvenhatezer-nyolcszáz) forint kereseti illeték az állam terhén marad. Egyebekben az ítélet fellebbezett részét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 16 266 (tizenhatezer-kétszázhatvanhat) forint másodfokú perköltséget, továbbá ugyancsak 15 napon belül fizessen meg az ügygondnoknak 20 658 (húszezer-hatszázötvennyolc) forint ügygondnoki díjat.

Kötelezi az alperest, hogy a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napig fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlája javára 271 875 (kétszázhetvenegyezer-nyolcszázhetvenöt) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illeték megfizetése során az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni. Megállapítja, hogy 62 411 (hatvankétezer-négyszáztizetegy) forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2000. február 24-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, az utolsó munkaköre irodavezető volt. A munkavégzés helye az alperes székhelyén volt, az utolsó távolléti díja havi bruttó 260 000 forint.

[2] Az alperes számítógépén törvényes képviselői ügyvezető megváltoztatta a belépési kódot, ezért a felperes nem tudott bejelentkezni. A felperes 2021. augusztus 13. napján e-mailt küldött törvényes képviselőinek, amiben kérte, hogy az új jelszót küldje el neki sürgősen az e-mail címére, mivel az alperes üzeneteit csak így tudja megnézni; amennyiben nem küldi el a megváltoztatott jelszót, úgy nem tud intézkedni. A felperes előbbi e-mailjére törvényes képviselői másnap válaszolt a felperesnek, amiben közölte vele, hogy: „Minden érintettel egyeztettem, egyébként szabin vannak, utána folytatom velük a témát! Nem kell a közreműködésed!”

[3] 2021. október 16-a előtt az alperes ügyvezetője lecserélte a felperes munkahelye külső ajtajának zárját, amihez nem adott kulcsot a felperesnek, aki emiatt 2021. október 26-án – amikor az alperes többi munkavállalója nem ment dolgozni – nem tudott bejutni a munkahelyére. A felperes aznap e-mailt küldött törvényes képviselőinek, amelyben egyebek mellett azt írta, hogy gondolja, az utasítására nem mentek aznap dolgozni az alperes dolgozói. Kérte az ügyvezetőt, a dolgozóknak is szóljon, hogy menjenek be dolgozni, és hívják fel őt, ha ott vannak. törvényes képviselői aznap válaszolt felperesnek, melyben a munkavállalók vonatkozásában közölte vele, hogy senkit nem utasított semmire, (MUNKAVÁLLALÓ 1) covidos, (MUNKAVÁLLALÓ 2), (MUNKAVÁLLALÓ 3) beteg a tudomása szerint.

[4] A felperes 2021. október 26-tól nem végzett munkát az alperesnél, akkortól nem biztosította az alperes a munkahelyre bejutás lehetőségét és munkát sem biztosított a számára.

[5] 2021. októberében vagy novemberében az alperes munkavállalói a felperes kivételével leszámoltak és a (CÉG)-ben kerültek foglalkoztatásra, amely kft.-nek is törvényes képviselői volt az ügyvezetője.

[6] Az alperes utoljára a 2021. szeptember havi munkabérét fizette ki felperesnek, 2021. októbertől a munkaviszonya megszűntetéséig nem fizetett munkabért.

[7] törvényes képviselői ügyvezető a 2021. december 14. napi keltezésű „Felszólítás munkáltatónál való megjelenésre” tárgymegjelölésű iratában értesítette a felperest, hogy többszöri megkeresésére nem reagált, ezért kérte, hogy haladéktalanul jelenjen meg. Közölte továbbá, hogy a novemberi egyéni munkaidő nyilvántartó lapja alapján egész hónapban nem

vette fel a munkát, amiért igazolatlan távollétet kénytelenek bérszámfejtteni. Kérte annak igazolását, hogy 2021. november hónapban miért nem vette fel a munkát és miért nem töltötte ki az egyéni munkaidő nyilvántartó lapját.

[8] A felperes a 2021. december 22-én törvényes képviselői ügyvezetőnek küldött e-mailjében közölte, hogy az alperes székhelyére szeretett volna novemberben is bejutni és a feladatkörét ellátni, de zárt ajtókat talált, amit kamerával rögzített. Ezért nem tudta felvenni a munkát és ezért nem töltötte ki az egyéni munkaidő nyilvántartó lapot sem. Jelenleg covid vírussal megfertőződött, karanténban van. Reméli, rendeződik a helyzet mire meggyógyul, és nyitott ajtók fogják várni, hogy a feladatait elláthassa.

[9] A felperes 2021. december 22-től 2022. február 28-ig keresőképtelen állományban volt.

[10] törvényes képviselői a 2021. december 24-én küldött e-mailjében közölte a felperessel, hogy az alperesnél már egy ideje nincs gyakorlója a munkáltatói jogoknak, így az átszállt a többségi tulajdonos (TÖBBSÉGI TULAJDONOS)ra. Közölte továbbá, hogy csak a külső ajtózárat kellett lecserélni, mert meghibásodott, annak kulcsát a felperes íróasztalán hagyta (mivel már akkor sem járt dolgozni), és az ajtót nem zárta be, a többi zárhoz pedig van kulcsa. A taggyűlés alkalmával (TÖBBSÉGI TULAJDONOS) urat meg is kérdezte, miért van az a kulcs még ott, amire azt válaszolta: be sem akartunk jönni. Továbbá közölte azt is, hogy a számítógépet „Önök már elvitték, irodai munkát sem tudott volna végezni”, „Az épületet már jóval korábban kívül-belül bekameráztam.”

[11] A felperes 2022. január 11-én e-mailben megküldte törvényes képviselői ügyvezetőnek a táppénzes papírjait, és kérte az október-december havi bér mihamarabbi átutalását.

[12] A felperes a 2022. márciustól 2022. júliusig tartó időszakban sem végzett munkát az alperesnél. 2022. márciusára nem kért és az alperes sem adott ki szabadságot, ennek ellenére az alperes az e havi fizetési bizonylaton feltüntetett 22 napi szabadságot és 159 000 forint bér utalását is, amire ténylegesen nem került sor. Az alperes a felperes 2022. április havi fizetési bizonylatán fizetés nélküli szabadságot tüntetett fel 1-re, valamint 4-től 8-ig, 11-től 14-ig, 19-től 22-ig és 25-től 29-ig.

[13] 2022. június 2-án a felperes e-mailt küldött törvényes képviselői és egyéb érdekelti ügyvezetőknél, amelyben közölte velük a következőket: „Már egy ideje akadályozzák a (ALPERES) telephelyére bejutásom, megakadályozzák munkaköröm ellátását! Amennyiben nem biztosítanak munkát részemre, úgy azonnali hatállyal felmondok! Tájékoztatást kérek arról, hogy a bérjegyzékemen hogyan szerepelhet fizetés nélküli szabadság, mikor én sosem nyújtottam be ilyen irányú kérelmet. Várom válaszukat!”

[14] Az alperes a NAV felé fizetés nélküli szabadságot vallott be felperes vonatkozásában 2022. április, május, június és július hónapokra: 2022. április hónap 1-re, 4-től 8-ig, 11-től 14-ig, 19-től 22-ig, 25-től 29-ig; 2022. május hónap 2-től 5-ig, 9-től 13-ig, 16-tól 20-ig, 23-tól 27-ig, 30-tól 31-ig; 2022. június hónap 1-től 3-ig, 3-tól 10-ig, 13-tól 17-ig, 20-tól 24-ig, 27-től 30-ig; valamint 2022. július hónap 1-re, 4-től 8-ig, 11-től 15-ig, 18-tól 22-ig, 25-től 29-ig.

[15] A felperes nem kért az alperestől fizetés nélküli szabadságot, azt az ügyvezető utasítására számfejtették.

[16] A felperes a 2022. augusztus 1. napi keltezésű azonnali hatályú felmondásával megszüntette aznapi hatállyal a munkaviszonyát, mert

- a bérlistáján fizetés nélküli szabadságot könyveltek, pedig arra nem nyújtott be igényt,
- napi szinten változtatták a céges számítógép belépési kódját,
- az irodából elvitték a nyomtatót, megrendeléseket, a számítógépekről töröltek minden adatot,
- a munkahelyén lecserélték a zárat,
- a munkahelyéről az összes gyártáshoz szükséges gépeket, berendezéseket elvitték,
- a 2021. szeptember havi munkabér volt az utolsó bérkifizetésük a részére,
- a céges telefont kikapcsoltatta törvényes képviselő ügyvezető, ezzel meggátolva a kapcsolattartást az alperes megrendelőivel, amiért kénytelen volt saját előfizetést vásárolni, hogy tudja tartani a kapcsolatot a cég megrendelőivel.

[17] Az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott arra, hogy az alperes folyamatosan akadályozta a munkavégzését, a munkahelyre való bejutást, utalt a fenti email levélváltásokra és arra, hogy a felhívásai eredménytelenek voltak. Kérte a munkaviszonya megszűnésének időpontjáig járó munkabére, egyéb járandóságai és a munkavállalói felmondás esetére az Mt. által előírt távolléti díj és végkielégítés kifizetése iránti intézkedést és a munkaviszony megszűnése esetére járó igazolásokat kiadását.

[18] A felperes az azonnali hatályú felmondását aznap postára adta és másnap e-mailben is megküldte azt alperesnek, azt az alperes 2022. augusztus 2-án kapta meg.

[19] törvényes képviselő az alperes ügyvezetőjeként a 2022. augusztus 15. napi keltezésű iratában közölte a felperessel, hogy az azonnali hatályú felmondását jogellenesnek tartja, az nem valós, nem világos és nem okszerű; a munkáltató vele szemben nem sértette meg sem szándékosan, sem súlyos gondatlansággal a munkaszerződés rendelkezéseit, lényeges jogsértés a munkáltató részéről nem történt, a felmondásban előadottak zöme határidőn túli, tehát nem felel meg a munkajogi szabályok szerint rögzített felmondási határidőnek.

Felszólította a felperest, hogy a 30 napos felmondási időre járó távolléti díjának összegét fizesse meg az alperes részére.

[20] Az alperes 2021. október 1-től 2022. december 21-ig bruttó 642 581 forint alpbért, míg 2022. március 1-től 2022. július 31-ig bruttó 1 300 000 forint távolléti díjat nem fizetett meg a felperesnek. A munkaviszony megszüntetésekor az alperes nem váltotta meg pénzben a felperes 2022. évi időarányos 18 napi szabadságát, aminek összege bruttó 156 000 forint.

[21] Az alperes ügyvezetője a per folyamán elhunyt, azóta az alperesnek nincs ügyvezetője.

[22] A felperes keresetében kérte az alperest kötelezni a 2021. október 1-től 2021. december 21-ig és a 2022. március 1-től 2022. augusztus 1-ig terjedő időszak vonatkozásában összesen bruttó 1 942 581 forint elmaradt távolléti díj és kamatai megfizetésére, vagylagosan a 2021. október 1-től 2021. december 21-ig tartó időszak vonatkozásában bruttó 642 581 forint elmaradt távolléti díj és ennek 2021. december 11-től járó késedelmi kamata, valamint a 2022. március 1-től 2022. július 31-ig tartó időszak vonatkozásában bruttó 1 300 000 forint elmaradt távolléti díj, és ennek 2022. április 30-tól a kifizetés napjáig számított középátlagos törvényes késedelmi kamata megfizetésére. Kérte kötelezni az alperest bruttó 1 300 000 forint végkielégítés, bruttó 156 000 forint szabadságmegváltás és 780 000 forint sérelemdíj, valamint ezeknek 2022. augusztus 2-től járó késedelmi kamata és a perköltsége megfizetésére.

[23] Perköltséggként a megbízási szerződés szerinti ügyvédi munkadíj: 250 000 forint alpdíj, tárgyalásonként 50 000 forint és sikerdíjként a bíróság által megítélt összeg 8,5%-a megfizetésére kérte alperest kötelezni, áfa nélkül.

[24] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, azt csupán jogalapjában vitatta. Viszontkeresetet is előterjesztett, amelyben a felperest az azonnali hatályú felmondása jogellenességének jogkövetkezményeként 1 havi távolléti díjnak megfelelő 260 000 forint megfizetésére kérte kötelezni.

[25] A felperes a viszontkereset elutasítását kérte.

[26] Az elsőfokú bíróság a 35. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül a 2021. október 1-től 2021. december 21-ig tartó időszak vonatkozásában bruttó 642 581 forint elmaradt távolléti díjat és ennek 2021. december 11-től járó késedelmi kamatát, valamint a 2022. március 1-től 2022. július 31-ig tartó időszak vonatkozásában bruttó 1 300 000 forint elmaradt távolléti díjat és ennek 2022. április 30-tól járó késedelmi kamatát, továbbá bruttó 1 300 000 forint végkielégítést,

szabadságmegváltásként bruttó 156 000 forintot és 780 000 forint sérelemdíjat, valamint ezeknek 2022. augusztus 2-től járó késedelmi kamatát. Az alperes viszontkeresetét elutasította, és kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperesnek 805 179 forint perköltséget és az ügygondnoknak 284 390 forint ügygondnoki díjat, valamint 60 napon belül az államnak 266 315 forint illetéket.

[27] Határozatának indokolásában felhívta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 31. §-át, a 42. §-a (2) bekezdésének b) pontját, az 51. §-ának (1) bekezdését, a 78. §-ának (3) bekezdését, a 70. §-ának (3) bekezdését, a 77. §-át, a 125. §-át, a 147. §-ának (1) bekezdését, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:43. §-ának c) pontját, a 2:52. §-ának (1) bekezdését és a 6:48. §-át.

[28] Álláspontja szerint a felperes az alperes magatartása miatt nem tudott bejutni a munkahelyére, mert onnan az alperes néhai ügyvezetője gyakorlatilag kizárta őt: az épület külső zárját lecserélte és a felperesnek nem adott át ahhoz kulcsot. Az épületbe való bejutási lehetőség hiányában a felperes értelemszerűen hozzá sem férhetett az íróasztalán hagyott kulcshoz. Ezzel az alperes nem biztosította a felperesnek a munkavégzési helyét, a munkavégzése feltételeit és nem foglalkoztatta őt.

[29] Tekintettel arra, hogy az alperes a keresettel érintett időben nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének és munkabért sem fizetett a felperesnek, a felperest az állásidőre járó díjazás (az alapbére) illeti meg, aminek összecszerűségét nem vitatta az alperes.

[30] A felperes az azonnali hatályú felmondását arra is alapította, hogy a bérlistáján fizetés nélküli szabadságot könyveltek anélkül, hogy ő ilyet kért volna. A fizetés nélküli szabadság utolsó időszaka a 2022. július havi, melyből az utolsó nap 2022. július 29. Ehhez képest a felperes azonnali hatályú felmondása 15 napon belüli.

[31] A felmondásban hivatkozott zárcserével az alperes kizárta a felperest a munkahelyéről, amivel akadályozta a munkavégzését, s ekként a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget. E lényeges, jelentős mértékű és szándékos kötelezettségzegés folyamatosan fennállt az azonnali hatályú felmondásig is, ezért a felperes nem mulasztotta el a 15 napos határidőt e tekintetben sem.

[32] A Legfelsőbb Bíróság a BH1996. 127. szám alatt közzétett eseti döntésben rámutatott arra, hogy ha a munkáltató huzamos időn át nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének és a munkavállaló emiatt él a rendkívüli felmondás jogával, e felmondást megalapozottnak kell tekinteni, és megilletik a munkáltató rendes felmondása esetén járó anyagi juttatások.

[33] Mindezekre tekintettel a felperes azonnali hatályú felmondása nem jogellenes, ezért a felperest megilleti a végkielégítés, amelynek összegét nem vitatta az alperes.

[34] Önmagában, a felperes tagadásával szemben a 2022. márciusi fizetési bizonylaton feltüntetett szabadság nem bizonyítja a felperes szabadságának kiadását. tanúl tanúvallomása pedig alátámasztja, hogy 2022. évben az alperes nem fizetett szabadságra eső díjazást és szabadságmegváltást a felperesnek, ezért az elsőfokú bíróság a felperes által megjelölt 2022. évi időarányos 18 napi szabadságát kiadatatlannak és megváltatlannak értékelte, amit a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató köteles megváltani.

[35] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a felperest hátrányosan megkülönböztette azzal, hogy a munkavégzése helyén az épület külső ajtajának zárját lecserélte, de a felperesnek nem adott ahhoz kulcsot, ezzel kizárva őt a munkavégzése helyéről. A peradatok szerint 2021. október hótól a munkaviszony megszüntetéséig munkabért sem fizetett részére, ugyanakkor a többi munkavállalót egy másik kft.-ben foglalkoztatta tovább.

[36] Az alperes e hátrányos megkülönböztetéssel megsértette a felperes személyiségi jogát, ezért köteles az alperes sérelemdíj megfizetésére.

[37] Az alperes viszontkeresete önmagában azért alaptalan, mert nem jogellenes a felperes azonnali hatályú felmondása.

[38] A pervesztes alperest a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte az elsőfokú bíróság perköltség fizetésére. Annak összegét a csatolt megbízási szerződés figyelembevételével határozta meg: 250 000 forint alapdíj, 200 000 forint a tárgyalásokon történt megjelenés díja és 355 179 forint a kikötött sikerdíj. Az alperes pervesztessége miatt köteles az ügygondnoki díj, a kereseti és a viszontkereseti illeték megfizetésére.

[39] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben annak részbeni megváltoztatásával a kereset elutasítását, valamint az alperesnek az ügygondnoki díja megfizetésére kötelezését kérte.

[40] Maga is egyetértett a megállapított tényállással, amiből azonban álláspontja szerint helytelen jogi következtetésre jutott az elsőfokú bíróság, ugyanis nem helytálló az a megállapítás, hogy a munkáltató kötelezettségsegszegései folyamatos lettek volna.

[41] A belépési kód változtatása 2021. augusztusban történt és egyszeri alkalmat jelölt meg a felperes. Az irodai számítógép elszállítása tekintetében is csak egyszeri alkalomról van szó, és ugyanez vonatkozik a zárok cseréjére és a gyártáshoz szükséges gépek elszállítására is. A céges mobiltelefon kikapcsolásával összefüggő indok sem jogszerű, hiszen egyrészt a felperes munkaszerződésében nem szerepel mobiltelefon-használat, másrészt a kikapcsolás 2021. augusztus 4. napján történt, vagyis szintén nem volt folyamatos a jogsértés. Az elsőfokú bíróság által idézett bírósági határozat teljesen más tényállás mellett született, így az nem vehető figyelembe a jelen ügyben. A felperes a sérelemdíj megállapításához szükséges feltételek egyikét sem jelölte meg, így azt, hogy mely személyiségi jogát sértette meg a munkáltató, a munkáltató milyen magatartása volt az, amely a személyiségi jogát sértette, és nem derül ki az ok-okozati összefüggés sem. A felperes kizárólag a hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott, azonban nem derült ki, mi volt az alapja annak, nem jelölte meg, hogy mely védett tulajdonsága sérült.

[42] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében tartalma szerint az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes indokai mentén.

[43] Az ítéltábla az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét (a viszontkeresetet elutasító rendelkezést) nem érintette, míg a fellebbezés elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátait [Pp. 370. §-ának (1) bekezdése], olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést ugyanis, amely erre okot adott volna, nem észlelt [Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései]. Így a fellebbezést illetően kizárólag abban a két kérdésben foglalt állást, hogy a felperes azonnali hatályú felmondása elkészített-e, továbbá történt-e sérelemdíj fizetésére okot adó hátrányos megkülönböztetés. Ezek eredményeként a fellebbezést részben találta alaposnak.

[44] Az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges mértékben feltárta, ám abból csak részben jutott megalapozott jogi következtetésre:

[45] Az ítéltábla elsődlegesen kiemeli, hogy az alperes a fellebbezésében ugyan a kereset teljes elutasítását kérte, azonban a felperes javára megítélt összesen 1 942 581 forint távolléti díjjal és annak késedelmi kamataival összefüggésben semmilyen okot nem jelölt meg, amire tekintettel az ítélet megváltoztatása lenne indokolt. Sőt, az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást maga is helyesnek minősítette, márpedig eszerint az alperes akadályozta a felperest a munkavégzésben, megszegve ezzel a foglalkoztatási kötelezettségét, ami megalapozta az Mt. 147. §-ának (1) bekezdése szerinti, állásidőre járó alaphétfizetési kötelezettségét is. Nem fejtette ki az alperes azt sem, hogy a 156 000 forint szabadságmegváltás és annak kamatai megfizetésére kötelező rendelkezést mennyiben és miért vitatja, így az ítéltábla érdemben az ítélet erre vonatkozó megállapításainak a felülbírálatát is mellőzte.

[46] A fellebbezés érdemben az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét vitatta, aminek indokául az alperes arra hivatkozott, hogy a belépési kód, az irodai számítógép elszállítása, a zárcsere, a gyártáshoz szükséges gépek elszállítása és a céges mobiltelefon kikapcsolása mindössze egy-egy alkalmat jelentettek, nem lehet tehát folyamatosnak minősíteni a munkáltató kötelezettségszegését, így az álláspontja az volt, hogy a felperes e jog gyakorlása során az objektív és szubjektív határidőket is elmulasztotta.

[47] Ezzel szemben azonban az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság két okból minősítette jogszerűnek a felperes azonnali hatályú felmondását: egyrészt a felperes 2022. júliusi fizetés nélkül szabadságra történt kiírása miatt, amelyhez képest 15 napon belül került sor a felmondásra – és ezt nem is vitatta a fellebbezésben az alperes – másrészt pedig azért, mert az alperes a foglalkoztatási kötelezettségét, mint lényeges kötelezettséget jelentős mértékben és szándékosan megszegte, ami folyamatosan fennállt az azonnali hatályú felmondásig. A fentiek alapján az ítéltábla a belépési kód megváltoztatására, az irodai számítógép elszállítására, a gyártáshoz szükséges gépek elszállítására és a céges mobiltelefon kikapcsolására alapított azonnali hatályú felmondási indokok határidőben történő megvalósulásának a vizsgálatát mellőzte.

[48] Az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.

[49] Az Mt. tehát az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására egy szubjektív és egy objektív határidőt állapít meg. A 15 napos határidő szubjektív jellege azt jelenti, hogy az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. A Legfelsőbb Bíróság iránymutatása mellett kialakult bírói gyakorlat szerint azonban a rendkívüli felmondási jog (jelenleg azonnali hatályú felmondási jog) gyakorlására nyitva álló határidő az azonos vagy hasonló jellegű kötelezettségszegések esetén az utolsó kötelezettségszegés tudomásra jutásával veszi kezdetét. (BH2000. 32.).

[50] Tekintettel arra, hogy a záruk egyszeri cseréjével az alperes nem biztosította a felperes munkavégzését, a foglalkoztatási kötelezettségének folyamatosan nem tett eleget, az ítéltábla álláspontja szerint a szubjektív határidő el sem kezdődhetett, (az objektív határidő ugyanakkor nem telt el), ebből következően az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondás jogát határidőben gyakorolta. Az azonnali hatályú felmondás így nem tekinthető elkésztetnek és a felperest megilleti a munkáltató felmondása esetén járó anyagi juttatások, melyből az Mt. 78. § (3) bekezdése alapján a felperes a végkielégítésre tartott igényt.

[51] Alapítan volt a fellebbezés az elsőfokú ítéletben hivatkozott BH1996. 127. számon közzétett eseti döntésre való hivatkozás kifogásolása tekintetében is. Az ítéltábla szerint ugyanis az eltérő tényállás mellett is a Legfelsőbb Bíróság máig érvényes tartalommal mondta

ki azt, hogy ha a munkáltató huzamos időn át nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének és a munkavállaló emiatt él a rendkívüli felmondás jogával, e felmondást megalapozottnak kell tekinteni.

[52] Az alperes fellebbezési érvei a határidőn túl egyebekben az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét nem érintették, az előadottak pedig alkalmatlanok voltak az elfoglalt elsőfokú bírósági álláspont megváltoztatására. Megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes az elsőfokú ítéletnek a jogszerűség körében tett megállapításaival a szerinte is helyesen megállapított tényállás részeként egyetértett.

[53] A sérelemdíj vonatkozásában az ítéltábla elsődlegesen arra hivatkozik, hogy a Ptk. 2:43. §-ának c) pontja a nevesített személyiségi jogok között sorolja fel a személy hátrányos megkülönböztetését.

[54] Ehhez kapcsolódik az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 12. §-a, melynek értelmében *az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények az e fejezetben, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jog érvényesítése iránti per, munkaügyi per, közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos per, valamint fogyasztóvédelmi, foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vagy szabálysértési hatóság eljárása során – érvényesíthetőek.*

[55] Az Ebktv. 7. §-ának (1) bekezdése szerint *az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.*

[56] A hátrányos megkülönböztetésről az Ebktv. 8-9. §-ai rendelkeznek az alábbiak szerint: *Ebktv. 8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt*

- a) neme,*
- b) faji hovatartozása,*
- c) bőrszíne,*
- d) nemzetisége,*
- e) nemzetiséghez való tartozása,*
- f) anyanyelve,*
- g) fogyatékosága,*
- h) egészségi állapota,*
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*

- j) politikai vagy más véleménye,*
 - k) családi állapota,*
 - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*
 - m) szexuális irányultsága,*
 - n) nemi identitása,*
 - o) életkora,*
 - p) társadalmi származása,*
 - q) vagyoni helyzete,*
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,*
 - s) érdekképviselethez való tartozása,*
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)*
- miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.*

Ebktv. 9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

[57] „Az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, melyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok. Az Ebktv.-ben védett tulajdonságok a nemzetközi gyakorlattal összhangban, jellemzően a személyiség lényegi vonásai, csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálnak, illetve valamilyen hátrányos helyzethez kapcsolódnak” (EBH-füzetek 3 – Egyéb helyzet mint védett tulajdonság megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2017. 6. o. <https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH%203%20HUN%20web.pdf>).

[58] Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) számú állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban azt rögzíti, hogy az egyéb helyzet definíciós magját az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét tehát az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező személy elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.

[59] Az ítéltábla utal a Kúria Kfv.II.37.615/2015/4. számú határozatára is, mely szerint az Ebktv. Preambulumából és a törvény uniós-jogi háttérjogszabályaiból is az következik, hogy a védelem középpontjában – az egyéb helyzet értelmezése során is – az össz-társadalmilag hátrányos helyzetben levő csoportok állnak.

[60] Az Alkotmánybíróság pedig a IV/988-8/2015. számú határozata indokolásában az „egyéb helyzet szerinti különbségtétel” fordulatóval összefüggésben arra világított rá, hogy ez a fordulat arra ad lehetőséget, hogy az eljáró bíróság, hatóság a társadalom aktuális változásaira időszerűen reagálva mindig maga határozhassa meg, melyek a társadalom sérülékeny csoportjai, vagyis mely csoporthoz tartozók tekinthetők kiszolgáltatottnak, kirekesztettnek, illetve folyamatos és indokolatlan hátránnyal sújtottnak. (Lásd ezzel összefüggésben a Debreceni Ítéltábla Pf.I.20.321/2019/8. számú ítéletét.)

[61] Mindebből az következik, hogy a hátrányos megkülönböztetésre való hivatkozás előfeltétele az Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamelyik védett tulajdonság és más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport megjelölése, amelyhez képest történt a kedvezőtlenebb bánásmód.

[62] A felperes ilyenre nem hivatkozott még azt követően sem, hogy az alperes a kereseti ellenkérelmében részben emiatt kérte a kereset elutasítását, tehát ismert volt előtte ez a hiányosság. Hátrányos megkülönböztetésről az előzőek okán nem lehet szó, s ennek mint személyiségi jogsértésnek a hiányában sérelemdíj megfizetésére sem kötelezhető az alperes. Azt csupán zárójelben jegyzi meg az ítéltábla, hogy a sérelemdíj nem automatikus következménye a személyiségi jogsértésnek, hanem ahhoz szükséges olyan hátrány bekövetkezte, ami szükségessé teszi az immateriális sérelem pénzbeli kompenzációját. A felperes hivatkozása szerint megalázottnak érezte magát, amikor nem tudott a munkahelyére bejutni, ez azonban akár az elsőfokú bíróság által fennállni vélt, akár más személyiségi jog megsértése esetén sem indokolja e szubjektív szankció alkalmazását a jogsértővel szemben, pláne nem ilyen összegben.

[63] A leírtak miatt az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta, és a keresetet a sérelemdíj vonatkozásában elutasította. A megváltoztatott döntés következtében módosult a pernyertesség aránya: a felperes az 1 942 581 forint távolléti díj, az 1 300 000 forint végkielégítés, a 156 000 forint szabadságmegváltás és az elutasított 260 000 forint pertárgyértékű viszontkereset vonatkozásában, azaz 82,43%-ban, míg az alperes az elutasított 780 000 forint sérelemdíj vonatkozásában, 17,57%-ban lett pernyertes. Az ítéltábla ennek megfelelően leszállította az alperes által a felperesnek fizetendő perköltség összegét, valamint e szerint osztotta fel a megállapított ügygondnoki díjat is. Ugyancsak a megváltozott pernyerési arálynak megfelelően szállította le az alperes által megfizetendő kereseti illeték összegét azzal, hogy az e feletti rész a felperes munkavállalói költségkedvezménye miatt az állam terhén marad.

[64] A fellebbezés részben vezetett eredményre, a fellebbezett rész tekintetében a felperes 81,33%-ban, míg az alperes 18,67%-ban lett pernyertes.

[65] A felperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban rendelet) 3. §-ának (1) és (5) bekezdései alapján tartott igényt az elsőfokú eljárásban megítélt, a rendelet 2. §-ának (1) bekezdésén alapuló ügyvédi munkadíj 50%-ára, amire nem volt lehetőség, mert vagy a megbízási szerződésben kikötött munkadíjat, vagy a rendelet szerinti munkadíjat számíthatja fel a fél, de a kettő vegyítésére nincs lehetőség. Megjegyzendő, hogy a felperes négy tárgyaláson történt részvételéért 200 000 forintot számolt fel az elsőfokú eljárásban, amelynek a felére tartana igényt nyilatkozata szerint a jelen fellebbezési eljárásban, ami az előbb írtakon túl is nélkülöz minden alapot, lévén a fellebbezés elbírálására tárgyaláson kívül került sor.

[66] A fellebbezett érték 4 178 581 forint volt, ami alapján számítható ügyvédi munkadíj összege a fenti IM rendelet 3. § (1) és (5) bekezdése szerint 104 465 forint. Ez az összeg azonban mind a fellebbezést, mind pedig a fellebbezési ellenkérelmet tekintve a kifejtett ügyvédi tevékenységhez képest igencsak eltúlzott lenne, figyelemmel a beadványok alacsony színvonalára és munkaigényére: a fellebbezés alapvetően az ítéletből került összeollózásra, ráadásul részben inadekvát módon, míg az ellenkérelem szakszerűtlen volt nem csupán a felszámítani kívánt perköltséget, hanem annak petitumát tekintve is (a fellebbezést elutasítani kéri annak aplotalansága miatt), amely a sérelemdíjra irányuló fellebbezéssel szemben nem is tölti be rendeltetését. Az ítéltábla ezért mind a felperesi oldalon felmerült ügyvédi munkadíjat, mind az alperes ügygondnoki díját – ez utóbbit a pártfogó ügyvéd, az ügygondnok és a kirendelt védő részére megállapítható díjról szóló 32/2017. (XII.27.) IM rendelet 5. §-ának (1) bekezdése értelmében alkalmazandó – a rendelet 3. §-ának (6) bekezdése alapján 20 000 forintra mérsékelte (az ügygondnok esetében áfa-val növelten). Az alperes a pervesztességéhez igazodóan 16 266 forint ügyvédi munkadíjból álló fellebbezési költséget köteles a felperesnek megfizetni, míg a 25 400 forint ügygondnoki díj a pervesztességük arányában oszlana meg a felek között (4742 – 20 658 forint), azonban az ügygondnok kizárólag az alperest kérte abban marasztalni, ezért az ítéltábla mellőzte a felperes kötelezését.

[67] A fellebbezési illeték összege 334 286 forint az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. §-ának (1) bekezdése alapján. A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a perben a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg, így a feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket az alperes a pervesztessége arányában (271 875 forint) köteles megfizetni a Pp. 102. §-ának (1) bekezdése értelmében, méghozzá a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII.27.) IM rendelet 3. §-ának (2) bekezdése szerint, az Itv. 78. §-ának (4) bekezdésében előírt esedékesség mellett. A fennmaradó 62 411 forint a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam terhén marad.

Debreceni Ítéltábla
I.Mf.50.012/2024/5

14

Debrecen, 2024. május 30.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Répássy Árpád sk. bíró