



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.II.40.009/2021/6. szám

A felperes:

(felperes neve) (felperes címe)

Az alperes:

(alperes neve) Kft. ((alperes címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Bán, S. Szabó & Partners Ügyvédi Iroda (ügyintéző ügyvéd: dr. Szemán Péter; ügyvédi iroda címe.)

Az ügy tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék, 4.M.70.036/2020/41.

A fellebbezést benyújtó fél:

Felperes, 4.M.70.036/2020/42.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A feljegyzett 589.059 (ötszáznyolcvankilencezer-ötvenkilenc) Ft fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] Az alperes a német tulajdonú (alperes neve) vállalat csoport tagja. Fő feladata a nagy autóipari vállalatok, köztük a (M.) Hungary Kft. műszaki szolgáltatásainak az elvégzése.

[2] A (M.) 2019. májusában tájékoztatta az alperest, hogy az autóiparban bekövetkezett negatív változások hatására különböző kiszervezett munkákat saját maga kívánja ellátni, ezért az egyik karbantartási üzletágban az alperessel kötött szerződést 2019. augusztus 31-ével megszünteti. Ezért az alperes több munkavállaló munkaviszonyát is meg kívánta szüntetni, köztük a felperesét is.

[3] Az alperes a felperest 2016. november 14. napjától foglalkoztatta a kecskeméti telephelyén mechanikus karbantartó munkakörben. Távolléti díja havi bruttó 290.576 Ft volt.

[4] (tanú 1. neve) csoportvezető 2019. július 23-án történt telefonos értesítésére a felperes 2019. július 24-én a munkakezdés előtt megjelent az irodában, ahol (tanú 2. neve) (tanú 1. neve) jelenlétében átadta a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntését tartalmazó megállapodást a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. A megállapodást felolvasta és tájékoztatta, hogy a fentiek szerinti létszámleépítés miatt szükségessé vált a felperes munkaviszonyának megszüntetése. A felperes a megállapodást elolvasta, annak tartalmát megértette, azt az ügyvédjének meg kívánta mutatni, de ezt nem tették számára lehetővé. (tanú 2. neve) arról tájékoztatta, ha a megállapodást nem írja alá, munkaviszonya más módon kerül megszüntetésre, ezt a felperes tudomásul vette és azt aláírta.

[5] A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodást tartalmazó okirat szerint a munkaviszony 2019. augusztus 23. napján szűnt meg közös megegyezéssel, az alperes 2019. július 25. napjától a felperest a munkavégzés alól felmentette és kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontjáig járó munkabérét, időarányos ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltását az utolsó munkában töltött naptól számított 5 napon belül kifizeti a részére és átadja a jogszabályban előírt igazolásokat.

A felperes keresete, az alperes védekezése

[6] A felperes megváltoztatott keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kérte, a bíróság kötelezze az alperest 1.363.237 Ft kártérítés és járulékai, valamint 6.000.000 Ft sérelemdíj megfizetésére. Állította, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás semmis, mert az a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 64. § (2) bekezdésébe ütközik, tekintettel arra, hogy az alperes írásban nem indokolta a munkaviszony megszüntetését, továbbá az alperes megszegte az Mt. 6. §-ában írt együttműködési kötelezettségét, mert előzetesen nem tájékoztatta a munkaviszony megszüntetéséről, a közös megegyezés tartalmát előzetesen nem egyeztette vele. Hivatkozott arra is, hogy a megállapodást nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá és azt cégjegyzési joggal nem rendelkező munkavállaló adta át a részére. A kártérítés iránti igényét arra alapította, hogy az alperestől kapott tájékoztatás szerint 2020. március 31. napjáig munkaviszonya biztosan fenn fog állni, azonban ez nem valósult meg. Elmaradt jövedelme a követelt összeg.

[7] A sérelemdíj iránti igénye kapcsán előadta, az alperes azzal, hogy az azonnali hatályú felmondást a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének próbálta beállítani, megsértette a személyhez fűződő jogát. Személyhez fűződő jogot sért a tájékoztatáshoz és az együttműködéshez való jogának megsértése, az előzetes, a munkaviszony megszüntetésére való tájékoztatás, illetve az indokolási kötelezettség teljesítésének hiánya is. Állította, az alperes magatartása nem felelt meg a jóhiszeműség,

tisztesség, együttműködés és jogszerűség elvének, megsértette továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. tv. (a továbbiakban: Ptk.) 6:59. § (1) és (2) bekezdésében írt szerződési szabadság elvét.

[8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperesnek a költségjegyzékben felszámított, a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet (IMr.) 2. § (1) bekezdés a) pontjára utalással felszámított, összesen 1260 EUR perköltségében való marasztalását kérte. Védekezése szerint a felperes munkaviszonya közös megegyezéssel került megszüntetésre, ezért indokolási kötelezettsége nem állt fenn. Vitatta, hogy megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglaltakat, mert felajánlotta a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, azt azonban a felperes nem volt köteles elfogadni, szabad döntése alapján írta alá a megállapodást.

[9] Jogalapjában és összecszerűségében is vitatta a felperes kártérítés és sérelemdíj iránti igényét, hangsúlyozva, hogy a tájékoztatáshoz és együttműködéshez való jog nem személyiségi jog. Előadta továbbá, magatartása jóhiszemű és együttműködő volt a munkaviszony megszüntetésekor. A közös megegyezésre vonatkozó megállapodás tartalma megegyezik a munkaviszony munkáltatói felmondás kapcsán alkalmazandó jogkövetkezményekkel. Hivatkozott a felperes kárenyhítési kötelezettségére is az összecszerűséget illetően.

Az elsőfokú ítélet

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek összesen 454.500 Ft perköltséget, megállapította, hogy a feljegyzett 442.000 Ft eljárási illetéket az állam viseli. Határozatának indokolása szerint a felperes alaptalanul kifogásolta, hogy a perbeli megállapodás nem tartalmaz indokolást, mert az Mt. 22. § (5) bekezdése csak az egyoldalú jognyilatkozatokra tartalmaz indokolási kötelezettséget. Ennek hiányában a perbeli megállapodás nem ütközik jogszabályba és ezáltal ezen okból nem semmis.

[11] Alaptalan az együttműködési kötelezettség megsértésére való hivatkozás is, mert jogszabály nem írja elő az előzetes tájékoztatási kötelezettséget arra az esetre, ha a munkáltató a munkaviszonyt meg kívánja szüntetni. Az alperes szóban indokát adta annak, mi indokolja a felperes munkaviszonyának megszüntetését. Az alperes együttműködő magatartását tanúsítja, hogy kvázi felmondási idővel a munkavégzés alól felmentve biztosította számára a munkahelykeresést.

[12] Rámutatott, a munkáltatói jogkör gyakorlója, (munkáltatói jogkör gyakorlója) az okiraton szereplő aláírást magáénak ismerte el. Annak, hogy aláírása az aláírási címpéldányon szereplővel nem teljesen egyező, megfelelő indokát adta, azt, hogy a megállapodáson a rövidített szignóját tüntette fel. Utalt arra, a bírói gyakorlat szerint, ha a jognyilatkozat nem az arra jogosulttól származik, a törvény időbeli korlát és alaki kötöttség nélkül lehetővé teszi a döntés utólagos jóváhagyását. Ezt pedig az ügyvezető a tárgyaláson több alkalommal is megtette.

[13] Vizsgálta, hogy az alperes elegendő gondolkodási időt biztosított-e a felperesnek a közös megegyezés aláírására. (tanú 2. neve) és (tanú 1. neve) tanú vallomásából megállapította, hogy a megállapodás szóban indokolásra került, azt a felperes elolvasta, megértette. A felperes maga adta elő, hogy csak a megállapodás elejét és végét kellett elolvasnia, mert egyértelmű volt számára, hogy a munkaviszonya közös megegyezéssel megszűnik, továbbá azt is, hogy korábban már három alkalommal kezdeményezett közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést, ezért a jogintézmény nem volt a

számára ismeretlen. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes rendelkezésére álló 5-10 perc elegendő volt annak átolvasására, megértésére.

[14] A sérelemdíj iránti igényt illetően felperes előadása alapján tényként állapította meg, hogy a megállapodás átadásakor a légkör nyugodt volt, nem tanúsított az alperes alkalmazottja olyan magatartást, amely a felperes személyiségi jogát sértette. Kifejtett álláspontjára tekintettel mellőzte a felperes által indítványozott írásszakértői vélemény beszerzését.

[15] A felperest marasztalta az alperes költségjegyzék szerint felszámított perköltségében.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[16] A felperes fellebbezésében – tartalmát tekintve – az elsőfokú ítélet keresete szerinti megváltoztatását kérte. Megítélése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen állapította meg, abból okszerűtlen következtetést vont le. Állította, az elsőfokú bíróság az alperes és a tanúk vallomását nem a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. (a továbbiakban: Pp.) 160. § (2) bekezdés a) pontja szerinti módon foglalta jegyzőkönyvbe, ezért helytelen tényállást állapított meg.

[17] Tévesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg, mert az alperes ügyvezetője, (munkáltatói jogkör gyakorlója) vallomásában előadta, a felmondást ő írta alá, a döntést ő hozta meg már jóval korábban, 2019. májusában. Ebből levonható az a következtetés, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének a feltétele, a felek egybehangzó akaratnyilatkozata hiányzik. Az alperes az együttműködési kötelezettségét megsértette és magatartása a joggal való visszaélés tilalmába ütközik, mert nem tájékoztatta előzetesen arról, hogy meg kívánja a munkaviszonyát szüntetni, és nem kezdeményezett e körben tárgyalásokat.

[18] Fenntartotta, hogy a munkaviszonyt megszüntető okiraton szereplő aláírás nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik, az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatos álláspontja téves.

[19] A sérelemdíj iránti igénye kapcsán változatlanul fenntartotta, hogy a munkaviszony jogszabályba ütköző módon történő megszüntetése, illetve az alperes ezzel kapcsolatban tanúsított magatartása az, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének próbálta beállítani az azonnali hatályú felmondását, sérti személyiségi jogát. Az elsőfokú ítélettel szemben részletezte azt az alperesi magatartást, amely a sérelemdíj iránti igényét megalapozza. Idézte saját elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatait. Utalt arra, az alperes ügyvezetője tanúvallomásában előadta, a vállalatnál követelmény volt, hogy legalább két vezetőnek a megbeszélésen ott kell lennie, az alperes azonban vele kapcsolatban ezt a szabályt nem követte.

[20] Az elsőfokú bíróság olyan nyilatkozatokat tulajdonított tőle származónak, amelyeket valójában nem tett, ezért azok nem képezhetik a keresetet elutasító döntés alapját.

[21] Sérelmezte azt az ítéleti megállapítást, hogy a megállapodás átolvasására, megismerésére 5-10 perc gondolkodási idő állt rendelkezésre. Ezt cáfolja a meghallgatott (tanú 2. neve) és (tanú 1. neve) tanúk vallomása, akik szerint „az egész nem tartott csak 4-5 percig”. Ehhez képest tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy megértette, elfogadta és aláírta a dokumentum tartalmát.

[22] Megítélése szerint az alperes perben tett nyilatkozatai ellentmondásosak. Az alperes a tárgyalások során azt nyilatkozta, hogy ez egy, a munkáltató által elkészített ajánlat

volt, ezzel szemben az ügyvezető tanúvallomásában beismerte, hogy egy korábbi döntés volt, amelyen nem lehetett változtatni. Az alperes hivatkozott arra is, hogy a döntés felolvasása és átadása során lehetősége lett volna változtatni rajta, valamint visszautasíthatta volna. Ezzel szemben az ügyvezető beismerte, hogy azon változtatni nem volt lehetőség. Ellentmondás van az alperes nyilatkozataiban abban is, hogy hány dolgozó munkaviszonyát kellett megszüntetni, továbbá, hogy a közös megegyezéssel munkaviszonyt megszüntető megállapodást tartalmazó okirat hogyan került Kecskemétre, az ő munkavégzésének a helyére.

[23] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes indokai alapján. Részletesen reagált a felperes fellebbezésben tett valamennyi előadására, cáfolva azt. Kérte a felperest 194.400 Ft + 27 % áfa, összesen 246.888 Ft másodfokú perköltségben marasztalni azzal, hogy a másodfokú eljárásban a jogi képviselő tevékenysége 3 munkaórát vett igénybe, 180 euró/óra munkadíjjal számolva.

Az ítéltábla döntésének indokai

[24] A fellebbezés alaptalan.

[25] Az elsőfokú bíróság a tényállást a bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg, abból a jogszabályoknak megfelelő következtetést vont le, az ítéltábla döntésével és annak indokaival is egyetért. A fellebbezés kapcsán az alábbiakat emeli ki:

[26] Az ítéltábla rámutat arra, az elsőfokú bíróság a felperes nyilatkozatait helyesen és az általa hivatkozott jogszabályi rendelkezéseknek megfelelő tartalommal értelmezte és rögzítette ítéletében.

[27] Nem értékelhető a felperesnek a Pp. 160. § (2) bekezdése megsértésére való hivatkozása. A felperesnek ugyanis a Pp. 161. §-a alapján lehetősége volt a jegyzőkönyv kijavítását kérni, melynek hiányában azok tartalmát a fellebbezésében már nem kifogásolhatja.

[28] A 2019. július 24. napján kelt okirat szerint a felek a munkajogviszonyukat közös megegyezéssel megszüntették. A közös megegyezés a munkajogviszony megszüntetésére kötött megállapodás. A megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése a munkajogviszony megszüntetéséről, az egyik fél másikhoz intézett ajánlatával és annak elfogadásával jön létre. A felperes részére 2019. július 24-én átadott, az alperesi ügyvezető által aláírt okirat, az alperes munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére vonatkozó ajánlata volt. Tény, hogy tartalmának kialakításában a felperes nem vett részt, arról a felek előzetesen nem tárgyaltak, mindez azonban nem releváns, mert azzal, hogy a felperes az okiratot aláírta, az ajánlatot elfogadta és a megállapodás a felek között az abban foglalt tartalommal létrejött.

[29] Utal az ítéltábla arra, egyetért az elsőfokú bíróságnak az alperesi aláírást illetően elfoglalt álláspontjával. Megjegyzi azt, hogy az Mt. 22. § (4) bekezdése az alakiság megsértésével tett jognyilatkozathoz – a törvény eltérő rendelkezésének hiányában – az érvénytelenség jogkövetkezményét fűzi, a (2) bekezdés azonban kimondja, az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. Jelen ügyben ez megállapítható, mert a felperes nem kérte munkaviszonyának helyreállítását az Mt. 83. § (1) bekezdés e) pontjára alapítottn.

[30] A felperes keresetét a megállapodás Mt. 27. § (1) bekezdésére alapította azzal, hogy az jogszabályba ütközik. E körben az Mt. 64. § (2) bekezdésére és az Mt. 6. § (2) bekezdésére hivatkozott.

[31] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást illetően az Mt. indokolási kötelezettséget nem ír elő. Ezért azt nem teszi jogellenessé az sem, ha a felperes kérése ellenére az indokolás nem került a megállapodásban rögzítésre. Az indokolási kötelezettség hiányában az a felperesi előadás, hogy azok az okok, amelyek a munkaviszony megszüntetésének indokaként vele az alperes közölt, nem valósak, tartalmilag a megállapodás Mt. 28. § (3) bekezdésében szabályozott megtévesztésre alapított megtámadási okként értelmezhető. Az azonban, hogy az alperes a (M.)zel kötött szerződés megszűnésére tekintettel hány dolgozó munkaviszonyát kényszerült megszüntetni, nem tekintendő a megállapodás megkötése szempontjából olyan lényeges körülménynek, amelyre vonatkozó nem valós adatok közlése eredményes megtámadáshoz vezethetne.

[32] Ugyancsak a megállapodás megtámadása körében értékelendő a felperesnek a megállapodás aláírására rendelkezésre álló időtartamot érintő előadása. A megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására a munkáltatónak kellő időt kell biztosítani, és nem tanúsíthat olyan magatartást sem, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy őt megtéveszti (Mt. 64-67. §-ához fűzött miniszteri indokolás). Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti okszerű mérlegelésével jutott arra a következtetésre, alperes által az aláírásra biztosított idő annak tényszerűen rövid időtartamától függetlenül megfelelt e követelményeknek. Megalapozottan tulajdonított e körben perdöntő jelentőséget az elsőfokú bíróság a felperes személyes előadásának, amelynek során kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a dokumentum tartalmát megértette, azzal kapcsolatosan tévedésben nem volt. Keresetének tény- és jogalapját sem ebben jelölte meg.

[33] A megállapodás aláírásakor – a peradatokból kitűnően – olyan kényszerhelyzet sem állt fenn, amely megakadályozta volna a felperest abban, hogy a megállapodás aláírását megtagadja, erre maga sem hivatkozott.

[34] A felperesnek az az előadása, hogy az alperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének próbálta beállítani az „azonnali hatályú felmondást”, az Mt. 27. § (1) bekezdés második fordulata szerinti semmisségi oknak feleltethető meg. E szerint semmis az a megállapodás, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. A felperesnek ezt a tényelőadását semmi nem támasztja alá, másrészt a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére való hivatkozás sem helytálló, mert a munkaviszony csak a megállapodás megkötését követő egy hónappal később, 2019. augusztus 23-án szűnt meg.

[35] A felperes további semmisségi okként az Mt. 6. § (2) bekezdésének megsértését jelölte meg, utóbb pedig hivatkozott arra is, hogy az alperes magatartása a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Az Mt. 6. § (2) bekezdése a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelő eljárás követelményét fogalmazza meg, a joggal visszaélés tilalmáról a 7. § rendelkezik. Az Mt-nek ezek a rendelkezései lényegében a munkajogviszonyban irányadó mind a munkáltatóra, mind pedig a munkavállalóra vonatkozó általános magatartási követelményeket fogalmaznak meg, olyan etikai megalapozottságú alapelveket rögzítenek, amelyek általános és objektív zsinormértéket határoznak meg a munkajogi viszonyokban kötetendő eljáráshoz, és egyben a felek kölcsönös bizalmának garanciáját jelentik. Ezek az általános magatartási követelmények nem tekinthetők azonban olyan munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak, amelyek megsértése önmagában alapot adhatna a felek megállapodása semmisségének megállapítására. A munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés ugyanis csak kógens normáknál értelmezhető, vagyis szükséges, hogy a jogszabály

valamilyen kötelezettséget, illetve tilalmat, eltérést nem engedő módon fogalmazzon meg. Ennek megfelelően az Mt. 27. § (1) bekezdésének alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály alatt az olyan normák értendők, amelyek a munkaviszony alanyai számára kötelező jelleggel, vagy konkrét cselekvési tevési kötelezettséget határoznak meg, vagy valamely magatartástól való tartózkodást írnak elő. Nem vonhatók vissza ebbe a körbe az Mt. alapvető jellegű rendelkezései. A munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés vagy az ilyen szabály megkerülése miatti érvénytelenség megállapításának jogalapja tehát nem önmagában valamely alapvető sérelme lehet, hanem egy konkrét speciális szabály megsértése abban az esetben is, ha a konkrét norma sérelme mögött az alapvető is sérül. Mindebből következően a felperes által megjelölt alapvető sérelme, annak megalapozottsága esetén sem vezetne a megállapodás semmisségének megállapításához. Mindezen túl egyetért az ítéltábla az elsőfokú bíróságnak e körben elfoglalt álláspontjával, és annak kifejtett indokaival, azt az ítéltábla megismételni nem kívánja, csupán visszaüt arra.

[36] A felperes a sérelemdíj alapját képező személyiségi jogának megsértését a megállapodás érvénytelenségét megalapozó tény és jogállítására alapította. Az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha a törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. tv. (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54 §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint a 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

[37] A Ptk. 2:42. §-a a személyiségi jogok védelmét általános jelleggel határozza meg, így a 2:43. §-ában nem nevesített személyiségi jogok is a törvény védelme alatt állnak. A felperes a tájékoztatáshoz és az együttműködéshez való jogát tekintette olyan személyiségi jognak, amelynek megsértése megalapozza a sérelemdíj iránti igényét. A polgári jog által biztosított személyiségvédelem körében az ember személyiségét alkotó lényegi tulajdonságok és ismérvek összessége jelenti az emberi méltóságot, és – külön nevesített személyiségi jogok hiányában – a személyiséget ebben a vonatkozásban ért támadás ad alapot a személyiségi jogvédelemre. A személyiségi jogok védelmének lényege az általános személyiségi jogból következően a személy autonómiájának, a személyiség szabad kibontakozásának védelme. A védelem elismerésének elsődleges követelménye az, hogy a védendő érték a személyiség megnyilvánulásaként legyen meghatározható, azaz a védendő jognak közvetlenül az emberi személyiségből kell fakadnia (BDT2016. 3520., BH2008. 12., BDT2020. 4196).

[38] Egyetért az ítéltábla az elsőfokú bíróság megállapításával, hogy a felperes által megjelölt jogok nem személyiségi jogok, ezért azok megsértése esetén sem alkalmazható a személyiségvédelem szankciórendszere. Mindezen túl a fentiekben írtak alapján e jogok megsértésére való hivatkozás sem bizonyult megalapozottnak.

[39] A fentiekből következően az együttműködési és tájékoztatási jog sérelmének megállapíthatósága sem alapozhatná meg a felperes sérelemdíj iránti igényét.

[40] A kifejtettékre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[41] A felperes fellebbezésének eredménytelensége folytán az alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján igényt tarthat a másodfokú eljárásban felmerült költségének a megtérítésére. A fellebbezési ellenkérelmében csatolt költségjegyzékben az IMr. 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott perköltségét számította fel. A perköltség megtérítéséhez a Pp. 81. § (1) bekezdése alapján szükséges annak felszámítása. Ezt meghaladóan azonban a (2) bekezdés szerint a felszámítás során meg kell jelölni az igényelt költség összegét, a felmerülésének lényeges körülményeit, azt hogy a perbe vitt mely jog érvényesítésével összefüggésben merült fel és mindezeket a felszámításával egyidejűleg – szükség szerint – okirattal is igazolni kell. A jelen esetben ez az okirat az ügyvédi munkadíjra

vonatkozó díjmegállapodás. Az alperes az elsőfokú eljárásban a tárgyalás berekesztésére történő figyelmeztetést megelőzően (41. sorszámú jegyzőkönyv 10. oldal) utalt arra, hogy a megbízási szerződést a 2019. november 15. napján érkezett ellenkérelem 3. sorszámú mellékleteként csatolta a periratokhoz. A periratok között azonban a megbízási szerződés nem lelhető fel, ezért az ítéltábla nem látott lehetőséget a pervesztes felperes alperes per költségeiben való marasztalására.

[42] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a feljegyzett fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[43] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Szeged, 2021. július 8.

Dr. Béri András sk.	Zanócné dr. Ocskó Erzsébet sk.	Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna sk.
a tanács elnöke	előadó bíró	táblabíró