



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.337/2020/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Hegedűs D. Andrea pártfogó ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt **Felperes** (felperes címe) felperesnek – a Kozeschnik és Társa Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kozeschnik BáL.t ügyvéd) által képviselt **Alperes** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony megszüntetése, sérelemdíj iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.107/2020/10. számú végzésével kijavított 9. sorszámú ítélete ellen az alperes 11. sorszámú fellebbezése és a felperes másodfokú eljárásban 5. sorszámon benyújtott csatlakozó fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében részben, a sérelemdíj vonatkozásában megváltoztatja és e körben is elutasítja a felperes keresetét. A pártfogó ügyvéd díjának viselésére az alperes 3 (három) százalékban, a felperes 97 (kilencvenhét) százalékban köteles. Az alperest terhelő tanúdij összegét 130 (százharminc) forintra, az általa viselendő kereseti illeték összegét 9.441 (kilencezernégyszáz-negyvenegy) forintra leszállítja, a fennmaradó 4.215 (négyezerkétszáz-tizenöt) forint tanúdijat és a 305.271 (háromszázötözezer-kétszázhetvenegy) forint kereseti illetéket az állam viseli, egyebekben helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 34.000 (harmincnégyezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A felperes a másodfokú eljárásban 80 (nyolcvan) százalékban pervesztes, 20 (húsz) százalékban pernyertes lett, így a pártfogó ügyvéd díját 20 (húsz) százalékban az alperes, 80 (nyolcvan) százalékban a felperes viseli.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak – külön felhívásra, az abban közölt időben és módon – 11.369 (tizenegyezer-háromszázhatvankilenc) forint fellebbezési eljárási illetéket, a további 45.477 (negyvenötezer-négyszázhetvenhét) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2020. október 13. napján 33.M.70.107/2020/9. számon meghozott és a 2020. november 13-án kelt, 10. sorszámú végzéssel kijavított ítéletében megállapította, hogy a felperesnek az alperessel fennállt munkaviszonya 2018. augusztus 10. napján szűnt meg és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 140.591 forint elmaradt munkabért, valamint 300.000 forint sérelemdíjat, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Egyben kötelezte a felperest 150.000 forint + áfa perköltség megfizetésére az alperes javára. Megállapította, hogy a pártfogó ügyvéd díját 8,4 %-ban az alperes, míg 91,6 %-ban az állam viseli. Kötelezte az alperest 365 forint tanúdíj és 26.436 forint kereseti illeték viselésére, a további 3.980 forint tanúdíjról és 288.276 forint illetékről akként rendelkezett, hogy azt az állam viseli.

[2] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2018. február 20. napjától állt munkaviszonyban az alperessel sales asszisztens munkakörben, havi 270.000 forint alapbérért. A felperes munkaköri feladatát az alperesi épületben és az udvaron elhelyezett, az alperesnek visszaküldött televíziók konténerbe pakolása, a javított televíziók és alkatrészek csomagolása, TV-dobozok pakolása, illetve a munkaideje kisebb részében adminisztrációs feladatok ellátása képezte. A munkavégzéséhez munkaruhát, munkavédelmi cipőt az alperes nem biztosított, ezzel kapcsolatban egészségkárosodása nem keletkezett.

[3] Az alperes 2018. április-májusától – miután egy raklap kigyulladt – nyomtatott feliratokkal jelezte a dohányzásra kijelölt helyet. K.G. HR osztályvezető egyszer észlelte, hogy a felperes nem a kijelölt helyen dohányzott, míg név1 a dohányzóhely felirattal való kijelölését követő 3-4 hét elteltével látta, hogy a felperes a kijelölt helytől kb. 100 m-re dohányzott, ezért figyelmeztetésben részesítette.

[4] 2018 júliusában a felperes és barátnője név a munkahelyi étkező előtt csókot váltottak, melynek egy kínai munkatárs a szemtanúja volt és jelentette az ügyvezető igazgatónak. Emiatt az ügyvezető felszólítására K.G. HR osztályvezető név1 HR asszisztens jelenlétében közölte a felperessel és barátnőjével, hogy az ügyvezető nemtetszését fejezte ki a csókváltással kapcsolatban, mivel ez a kínaiaknál nem szokás. A felperes és barátnője kérték a HR osztályvezető segítségét annak érdekében, hogy a munkájukat megtarthassák és a munkáltató emiatt szankciót ne alkalmazzon. A HR osztályvezető a csókváltás miatt szóbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest és barátnőjét.

[5] Az esetet követően a felperes közvetlen felettese (L. nevű kínai munkavállaló) felperes és tanú3 munkavállalók előtt - arra utalással, hogy a felperes sírva könyörgött azért, hogy ne szüntessék meg a munkaviszonyát - úgy tett, mintha sírna és azt mondta, hogy „buy-buy T.”. Ezt a mozdulatsort a későbbiekben tanú3 előtt többször is megismételte. Néhány napig, egy hétig a munkatársak között szóbeszéd volt, hogy a felperes és barátnője sírva könyörögtek a munkáltatónál.

[6] A felperes 2018. július 16-tól 20-ig keresőképtelen volt, az erről szóló orvosi igazolást munkatársa, tanú3 vitte be az alpereshez. Az igazoláson a keresőképtelenség kezdő időpontja nem volt feltüntetve, ezért név1 a felperes háziorvosát kereste meg az igazolás kijavítása végett, de nem tudta elérni. Az alperes sem az igazolás leadásakor, sem később nem jelezte a felperesnek az orvosi igazolással kapcsolatos kifogását. Ugyanakkor ezt az időtartamot az alperes igazolatlan hiányzásnak tekintette.

[7] 2018. augusztus 6-án a HR munkatársak az irodájukba hívták a felperest és barátnőjét, közölték, hogy közös megegyezéssel az alperes meg kívánja szüntetni a munkaviszonyukat. A felperes és barátnője ezt nem fogadta el, pár perc múlva távoztak az irodából és a munkahelyről. A felperes barátnője később visszajött és aláírta a közös megegyezést, míg a felperesnek az alperes postai úton küldte ki 2018. augusztus 8-án az azonnali hatályú felmondást, melyet a felperes 2018. augusztus 10-én vett át.

[8] Az azonnali hatályú indokolás szerint a felperes munkaköri feladatának hosszabb ideje nem megfelelően, hiányosan tett eleget és magatartásbeli problémák merültek fel többszörösen is. Kifogásként az alperes megjelölte, hogy a felperes sokszor pontatlanul végzi a munkáját, nem fordítja teljes munkaidejét a feladatai ellátására, ez akadályt gördít az üzletmenet zavartalan működése elé. Többször nem a kijelölt helyen dohányzott, amiért szóbeli figyelmeztetést is kapott. Munkahelyén tanúsított erkölcstelen magatartásával megszegte a munkahelyi illetet, amikor is nyilvánosan csókolózott az ügyvezető irodája előtt. A HR vezető támogatása ellenére a magatartásbeli hibák kijavítása nem történt meg. 2018. július 16-án rosszulre hivatkozva a munkahelyéről elkéredzkedett, többszöri kérés ellenére az orvosi igazolást a szabadság előtt nem küldte meg, a kollégával beküldött igazolás pedig hibás, mivel azon a kezdő dátum nem szerepelt. Augusztus 6-án a problémák tisztázásra összehívott egyeztetésről igazolatlanul, együttműködést nem tanúsítva távozott. A közös megoldás megtalálására e-mailben és telefonon való megkeresés ellenére nem volt hajlandó. Mindezek lényeges munkavállalói kötelezettségszegésnek minősültek az együttműködés és a munkaidőben történő munkavégzés kapcsán, a HR osztály dolgozóival ellenszegülő magatartása pedig hátráltatja a munkavégzés hatékonyságát és veszélyezteti a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit.

[9] Az alperes a 2018. augusztus 6-10-ig terjedő időszakot is igazolatlan hiányzásnak tekintette, a felperes részére 2018. július hónapra 209.159 forint munkabért fizetett, augusztus hónapra pedig egyáltalán nem fizetett munkabért.

[10] A felperes 2018. augusztus 14-én magasabb összegű munkabérrel, új munkaviszonyt létesített.

[11] Az elsőfokú bíróság a felperesnek a munkaviszonya 2018. augusztus 10-i időpontban való megszűnésének megállapítására, valamint 2018. júliusra 42.427 forint és 2018. augusztusra 98.176 forint elmaradt munkabér, és 2.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére irányuló keresetét részben találta alaposnak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 24. § (1) bekezdése, 64. § (1) bekezdés c) pontja és (2) bekezdése, 78. § (1) és (2) bekezdése, 82. § (1) és (2) bekezdése, 166. § (1) és (2) bekezdése alapján, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 172. § (3) bekezdése, 265. § (1) bekezdése, illetőleg az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-a alapján.

[12] Arra figyelemmel, hogy az alperes nem vitatta, az azonnali hatályú felmondás postai úton történő kézbesítésére 2018. augusztus 10-én került sor, így megállapította, hogy a felperesnek az alperessel szemben fennálló munkaviszonya a közlés napján szűnt meg.

[13] Rögzítette, hogy a felperes módosított kereseti kérelmében kártérítésként elmaradt jövedelmet nem igényelt, ennek hiányában a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében megállapítási keresetnek nem volt helye, ezért a megállapításra irányuló kereseti kérelmet elutasította. Ugyanakkor az azonnali hatályú felmondás indokának valós és okszerű volta körében is részletesen érvelt valamennyi indok vonatkozásában.

[14] Mindenekelőtt megállapította, hogy az alperes, noha a felperes pontatlan munkavégzésére hivatkozott, ellenkérelmében nem jelölte meg ennek részleteit és az az indokolásból sem derült ki, ezért ezt az indokot nem tekintette jogszerűnek. Rámutatott, hogy az alperes a pontatlan munkavégzésre tényállítást nem tett, ezért az e körben becsatolt e-mailjeit nem vehette figyelembe.

A nem kijelölt helyen történő dohányzással kapcsolatos indokot sem tekintette olyan súlyú mulasztásnak, amely a munkaviszony megszüntetésének okszerű indokául szolgálhatna, hiszen tanúvallomások alapján azt állapította meg, hogy a munkáltató maga sem tudott olyan esetet megjelölni, hogy a felperes a felszólítás ellenére nem ment volna a kijelölt helyre dohányozni.

A felperes a „nyilvános csókolózás” kapcsán szóbeli figyelmeztetésben részesült, és az ügyvezető nem szüntette meg a munkaviszonyát, így utóbb ezen felmondási indok már nem lehet jogszerű.

A nem megfelelően kitöltött orvosi igazolás körében nem vizsgálta az alperes ellenkérelmébe foglalt azon nyilatkozatát, hogy ugyanezen időszakra a felperes szabadságot is kért, mivel ezt az indokot a felmondás nem tartalmazta. Azt pedig az alperes sem vitatta, hogy a keresőképtelenségéről szóló orvosi igazolást a felperes egy kollégájával beküldte, ellenben az

nem róható a terhére, hogy ennek a kiállítása nem volt szabályszerű. Mindezek miatt ezen indok sem valósnak, sem okszerűnek nem minősülhet.

A 2018. augusztus 6-i események miatti megszüntetési indok kapcsán hangsúlyozta, hogy e napon az alperes közös megegyezéssel kívánta a munkaviszonyt megszüntetni, az pedig nem minősült az együttműködés megtagadásának, hogy a felperes nem volt hajlandó tovább folytatni a beszélgetést. Ezt követően a tanúvallomások szerint a felperest nem szólították fel a munka felvételére, az alperes nem kívánta a továbbiakban foglalkoztatni a felperest, így az említett indok sem tekinthető okszerűnek.

[15] A sérelemdíj iránti igényt a munkaruha és munkavédelmi cipő hiánya, és a munkakörülményekkel összefüggésben a testi épség, egészség sérülése kapcsán nem találta megalapozottnak. Ugyanakkor tanú2, tanú3 és név tanúvallomása alátámasztotta, hogy a L. nevű felettes gúnyolódott a felperessel és sírást imitált azt szemléltetve, mintha a felperes könyörgött volna a munkaviszonya megtartásáért. Mindez pár napig pletyka volt a munkahelyen. Azt rögzítette, hogy a kártérítési felelősség alóli mentesülés körében az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a gúnyolódás az ellenőrzési körén kívül esett, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a kár bekövetkeztét elkerülje, a kárt elhárítsa. Az alperes mindösszesen annyit állított, hogy az ügyvezető nem tudott a gúnyolódásról, de e körben további tényállítást nem tett és bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. A közvetlen felettes a HR vezető és asszisztense, valamint a felperes között lejátszódott eseményekre utalva gúnyolódott, amely a munkáltató ellenőrzési körébe eső körülménynek minősül. név1 tanúvallomása alátámasztotta, hogy a felperes nem könyörgött sírva a munkáltatónak, így a gúnyolódással a felettes valótlanul állította be őt úgy, mint aki sírva könyörgött a munkáltatónak, hogy ne veszítse el az állását. A valótlan tény állításával a jóhírnév sérelme valósult meg a becsületsértés nem, így 300.000 forintot talált arányosnak a sérelemmel, mivel nem széles körben terjedt el a pletyka és a szóbeszéd néhány napig tarott mindösszesen az alperesnél.

[16] A hátrányos megkülönböztetést nem vizsgálta, mivel a felperes védett tulajdonságért fiatal életkorát jelölte meg, ami miatt pályakezdőként nehéz volt elhelyezkednie, ez azonban nem állt összefüggésben az alperes magatartásával. Az a körülmény pedig, hogy az alperes a felmondási időtől eltekintett, szintén nem valósított meg személyiségi jogsértést.

[17] Megalapozottnak találta a felperes kereseti kérelmét az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja és 146. § (5) bekezdése alapján az elmaradt munkabér iránti igény kapcsán, a 2016. július 16-20-ig terjedő, valamint a jogviszony megszűnéséig, az augusztusi teljes időszakra nézve. A felperes egyrészt a keresőképtelenségét orvosi igazolással igazolta, az pedig nem róható a terhére, hogy a háziorvos nem tüntette fel a keresőképtelenség kezdő napját, így a távollét idejére 5 munkanapra betegszabadságra eső távolléti díj megillette. Ennek figyelembevételével számított, július hónapra járó 251.574 forint, és az alperes által ténylegesen kifizetett 209.159 forint munkabér különbözete jogszerűen jár a felperesnek. A 2018. augusztus havi bérjegyzék szerint az alperes egyáltalán nem számfejtett munkabért a felperesnek, ugyanakkor 2 nap ledolgozott munkanapot és 6 nap igazolatlan távollétet tüntetett fel. Tekintettel arra, hogy a felperes a korábban kifejtettek szerint 2018. augusztus 6-

tól nem volt igazolatlanul távol a munkahelyétől, az alperes nem akarta augusztus 6-tól tovább foglalkoztatni, így az azonnali hatályú felmondás közléséig megilleti az elmaradt munkabér 8 munkanapra számított összege, és ennek kifizetésére kötelezte az alperest a rendelkező rész szerint. Az ezt meghaladó munkabér iránti igényt elutasította.

[18] A pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 5.242.192 forintban állapította meg, és az alperes perköltségében a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján mérsékelt összegben kötelezte a felperest. A pernyertesség-pervesztesség arányában rendelkezett a pártfogó ügyvéd költségének, valamint a tanúdij és eljárási illeték viseléséről.

Az alperes fellebbezése

[19] Az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében az alperes elsődlegesen annak megváltoztatásával a teljes kereset elutasítását, másodlagosan a Pp. 381. §-a alapján a hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, másodfokú perköltségigényt is előterjesztett, költségjegyzéken felszámítva azt.

[20] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka nem volt valós és okszerű. Egyrészt az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében súlyosan jogszabálysértően járt el, amikor nem jelezte, hogy a tényállítása hiányos a pontatlan, hanyag munkavégzés kapcsán, így az eljárás a Pp. 237. § (1) bekezdésébe ütközött. Továbbá bizonyítást nyert, hogy a felperes nem a kijelölt helyen dohányzott és igazolást nyertek a felmondás c) és d) pontjában foglaltak is, így mindhárom indok valós és okszerű. Tévesen érvelt továbbá az elsőfokú bíróság, hogy abból következően, miszerint közös megegyezést ajánlott a felperes számára és nem kívánta foglalkoztatni, a távozás még nem volt igazolatlan vagy jogszerűtlen. Ekkor ugyanis a munkaviszonyt még nem szüntette meg, csupán felajánlotta a közös megegyezés lehetőségét, így a munkaviszonyból származó kötelezettségek továbbra is terhelték a felperest. A munkaviszony éppen azért került azonnali hatállyal megszüntetésre – amit a tanúk is alátámasztottak –, hogy a megbeszélésről a felperes igazolatlanul távozott, másrészt elérhetetlenné vált, amely az együttműködési kötelezettség megsértését is jelenti. Az azonnali hatályú felmondást éppen a felperes magatartása tette szükségessé, de az, hogy a munkáltató meg kívánta szüntetni a jogviszonyt, nem jelenti azt, hogy a megszüntetés szabályait egyébként nem kívánta volna betartani. Tévesen értékelte e körben az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat, mert az, hogy nem akarta a felperest a továbbiakban foglalkoztatni, nem jelenti azt, hogy a felmondási időt sem akarta kitöltetni, amennyiben nem jön létre közös megegyezés. Azt pedig szintén nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes a megbeszélést csapkodva, másokban riadalmat keltve elhagyta, ez ellentétben áll az általánosan elfogadott etikai és viselkedési normákkal. Nyomtatékkal hivatkozott az EBH 2018.M.18. számú elvi döntésre.

[21] A személyiségi jogsértés körében is téves álláspontra helyezkedett az elsőfokú bíróság, mivel nem tanúsított jogsértő magatartást, a felperes által állítottak alkalmatlanok egyébként is a jóhírnév megsértésére, illetőleg a sérelemdíj összege is rendkívül eltűzött. Fenntartotta az elsőfokú eljárásban tett azon érvelését, hogy nem tudott az állítólagos jóhírnév sértő magatartásról, így a személyiségi jogsértés fel sem merülhetett. Utalt a Szegedi Ítéltábla IH2016/56. számú és a Kúria Mfv.X.721/2013/4. számú döntésére, a helyesen kiosztott bizonyítási teher ellenére a felperes nem bizonyította a jogsértő alperesi magatartást, mivel a munkáltató egyik munkavállalójának magatartása nem az alperes magatartása. A munkáltató tudomásának hiánya kizárta azt, hogy bármilyen jogsértő magatartást tanúsítson, e körben ezért nem is kellett bizonyítania azt, hogy ellenőrzési körén kívül esett volna a cselekmény. A felperes nem tájékoztatott senkit az állítólagos jogsértésről, így nem is volt lehetősége arra, hogy a jogsértést megakadályozza, vagy azt reparálja. Kiemelte, hogy a személyiségi jogsértés nem objektív felelősségen alapul a munkaviszony esetében sem. Ezen túlmenően rámutatott, hogy a perben egyedül tanú3 nyilatkozott úgy, hogy közvetlen tudomása volt az esetről, mindenki más kizárólag a felperesen keresztül tudott a történekről, így K.D. és név is. A tanúsított magatartás pedig teljesen alkalmatlan volt a jogsértés elkövetésére. A tanúk vallomása szerint a L. nevű munkavállaló tényét nem is tudott állítani csak mutogatott, az nem derült ki, hogy pontosan mit és milyen célból, így a felperesi tényállítás e körben teljes spekuláción alapul. Arra figyelemmel pedig, hogy a történekről legfeljebb pár ember tudhatott, az állítólagos jóhírnév sérelem rendkívül szűk körben következett be és igen csekély súlyú cselekmény, így rendkívül eltűzött és az egységes bírói gyakorlattal ellentétes a megítélt összeg.

[22] Arra figyelemmel, hogy a felperes 2018. augusztus 6. és 10-e között bizonyítottan munkát nem végzett, ezért részére munkabér nem jár, illetve augusztus 10-én átvette a megszüntető iratot, így összesen 7 munkanap esett az augusztus hónapra. A „rendes” felmondást és a további foglalkoztatást a felperes maga tette lehetetlenné, ezért sem tarthat igényt munkabérre. Az orvosi igazoláson pedig nem vitatottan a keresőképtelenség kezdete nem került feltűntetésre, az irat azt nem igazolta, hogy a felperes a tárgyi időszakban keresőképtelen volt. A magatartás a felperesnek felróható, hiszen neki kellett a munkáltató felé igazolnia a távollétét, a kezelőorvos nem áll jogviszonyban a munkáltatóval, így a hiányos igazolás következményei is a felperes terhére esnek.

A felperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[23] A felperes figyelemmel arra, hogy az alperes felülbírálatot kért az elsőfokú ítélet kapcsán, így egyetértve azzal, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása jogellenes, és vitatva, hogy a kártérítési igény hiányában megállapítási keresetnek nem volt helye, a Pp. 373. § (4) bekezdése alapján az Mt. 82. § (4) bekezdésére figyelemmel, 30 napra járó távolléti díjának, azaz 270.000 forintnak a megfizetésére kérte kötelezni az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként.

[24] Indokolásul előadta, hogy az elsőfokú bíróság részletes bizonyítást folytatott le a felmondásban megjelölt indokok valósága, okszerűsége körében, és helyesen állapította meg azt, hogy azok nem felelnek meg a törvényi kritériumoknak.

[25] Az alperes fellebbezése kapcsán pedig hangsúlyozta, hogy megalapozatlanul hivatkozott az anyagi pervezetés hiányára, hiszen az alperes sem a perfelvételi tárgyaláson, sem a későbbi tárgyaláson a szükséges tényállításokat nem tette meg. Hangsúlyozta továbbá, hogy az elsőfokú bíróság a megfelelően feltárt tényekből helyes jogi következtetést vont le a sérelemdíj alkalmazhatósága körében, és mérlegelése is megfelelt a logika szabályainak. Az elmaradt munkabér körében is megalapozott döntést hozott mind a jogalap, mind az összegszerűség körében, hiszen az alperes nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének 2018. augusztus hónapban.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[26] Az alperes fellebbezése részben alapos, a felperes csatlakozó fellebbezése nem alapos.

[27] A másodfokú eljárásban az elsőfokú bíróság ítéletének felülbírálatára a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és csatlakozó fellebbezés korlátai között került sor. A fellebbezések nem támadták az elsőfokú ítéletnek a munkaviszony megszűnésének időpontjára, és a megítélt sérelemdíj összegét meghaladó keresetet elutasító rendelkezéseket. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékok részben eltérő értékelésével azonban részben eltérő jogi következtetésekre jutott, amely az érdemi döntésre kihatott.

[28] Mindenekelőtt kiemeli a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú eljárás során a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó anyagi jellegű, az Mt. 82. § szerinti igénye nem volt az alperessel szemben és a munkaviszonya helyreállítását sem kérte. A munkaviszony megszűnése helyes – a jognyilatkozat közlése szerinti – időpontjának megállapításán túl kizárólag a munkaviszony jogellenes megszüntetése tényének megállapítását kérte a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódóan. Ilyen jellegű igénynek az igazolatlan távollétnek minősített időszakokra előterjesztett munkabér különbözet iránti kereseti kérelem nem minősül, hiszen a munkaviszony fennállta alatt különböző jogcímenek járó juttatások elkülönülnek a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kár jogcímén megítélhető összegektől. Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette ítéletében a felperes kereseti kérelmeit, a felperes kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a 12 havi távolléti díjra nem tart igényt, a keresetváltoztatás iránti kérelmet pedig az elsőfokú bíróság jogerősen visszautasította. Így helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Pp. 172. § (3) bekezdése szerinti, a perbeli munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő megállapítási kereset feltételei nem álltak fenn. Ezért a másodfokú bíróság mellőzi az elsőfokú ítélet indokolásának az azonnali hatályú felmondás érdemi elbírálására vonatkozó részeit, mert erre irányuló, a Pp. 170. §-ában foglaltaknak megfelelő kereseti kérelem hiányában mindezt érdemben az elsőfokú bíróság nem vizsgálhatta volna, kizárólag a

megállapítási kereset feltételeit, és ennek hiánya már önmagában a kereset elutasítását eredményezi.

[29] Ezért nincs relevanciája az alperes fellebbezésében kifogásolt anyagi pervezetés nem megfelelőségének, az azonnali hatályú felmondás indokainak valósága és okszerűsége körében kifejtetteknek és a felperes csatlakozó fellebbezésében hivatkozott Pp. 373. § (4) bekezdése szerinti, csatlakozó fellebbezésben előterjesztett keresetváltoztatásnak sem. A keresetváltoztatás a Pp. 373. § (1) bekezdése értelmében a másodfokú eljárás során főszabály szerint nem lehetséges, a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivételek pedig nem álltak fenn. Nem jutott ugyanis olyan új körülmény, tény az elsőfokú ítélet meghozatalát követően a felperes tudomására, amely miatt csak a fellebbezési eljárásban tudná az Mt. 82. § (4) bekezdése szerint 1 havi távolléti díjra vonatkozó igényét érvényesíteni. Nem vitatottan a felperes a perbeli jogviszonyának megszüntetését követő 4 nappal, azaz 2018. augusztus 14-én új munkaviszonyt létesített, az alperesnél elért jövedelménél magasabb díjazásért. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 6.a) pontja értelmében, a munkavállaló választhat, hogy az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdéseiben szabályozott tételes kártérítési igényeket érvényesíti, vagy a kár bizonyítása nélkül a 82. § (4) bekezdésében meghatározott, a munkavállaló felmondása esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, mint a jogellenes megszüntetés kompenzációs átalányát igényli. A KMK vélemény ezen pontjában a Kúria egyértelműen kifejti, hogy amennyiben a munkavállalónak a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt kára még nem keletkezett, illetve azt nem tudja vagy nem kívánja bizonyítani, a tételes kártérítési igények helyett az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott kompenzációs átalányt is követelheti, amit önmagában a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése már megalapoz.

[30] A felperes az elsőfokú eljárás során mindvégig tudomással bírt arról, hogy az új munkaviszony létesítésére figyelemmel, az ott elért magasabb jövedelme miatt elmaradt jövedelemnek megfelelő kártérítési igénye nem keletkezett, és a csatlakozó fellebbezésben megjelölt Mt. 82. § (4) bekezdése szerinti igényt ennek ellenére nem terjesztett elő. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a munkaügyi perekre vonatkozó speciális eljárási szabályok értelmében – a Pp. 521. § (2) bekezdése szerint - amennyiben a felperes az igényét az Mt. 82. § (1) bekezdésére, vagy az Mt. 83. § (3) bekezdésére alapította, ez esetben a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően keletkezett kár, vagy elmaradt munkabér, egyéb járandóság érvényesítése esetén emelheti fel a munkavállaló a követelésének összegét a per folyamán esedékessé váló összegekre, illetőleg az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően esedékessé vált követelésrész érvényesíthető a másodfokú eljárásban.

[31] A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény is rámutat arra, hogy az elmaradt munkabér igény az idő előrehaladtával emelkedhet és a másodfokú tárgyalás berekesztéséig a kereset felemelésére akkor van lehetőség, amennyiben a törvényi korlátot a munkavállaló nem merítette ki. Ugyanakkor ezen KMK vélemény 4. pontja is kitér arra – még a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) 123. §-ára utalva, azonban ezen rendelkezés megfeleltethető az új eljárásjogi rendelkezéseknek is - miszerint a megállapításra irányuló kereset előterjesztése feltételeinek együttesen kell fennállnia. A

munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként mindenképpen van érvényesíthető követelés, ami vagy ténylegesen bizonyított elmaradt jövedelem (Mt. 82. § (2) bekezdése), vagy kompenzációs átalány (Mt. 82. § (4) bekezdés), amely akkor igényelhető, ha a munkavállalónak valamely oknál fogva nincs a munkáltatói jogellenes intézkedéssel okozati összefüggésben álló kiesett jövedelme, vagy illet nem kíván bizonyítani. A munkavállalónak ebből következően megállapításra irányuló keresetindítási jogosultsága nem áll fenn, mivel van olyan követelés, amely teljesítését igényelheti. Mindezek okán a felperesnek nem volt arra jogszerű lehetősége, hogy a fellebbezési eljárásban térjen át az elsőfokú eljárásban kifejezett jogszabályi rendelkezések ellenére nem érvényesített kompenzációs átalány kárigényre.

[32] Nem osztotta a másodfokú bíróság azonban az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a felperes felettesének sírást imitáló, és a munkaviszony megszüntetése elleni könyörgésre utaló mozdulata jóhírnév sértést jelentett volna. A Ptk. kommentárja értelmében a jóhírnév megsértése felróhatóságra, jó- vagy rosszhiszeműsége tekintet nélkül is megállapítható és bármilyen módon való elkövetése jogellenes, a jogszabály példálózó jelleggel a leggyakoribb és tipikus hírnévrontó magatartást emeli ki. A jóhírnévre vonatkozó jogsértés akkor valósul meg, ha valaki más személyre sértő közlést tesz, a közlés tényállítást tartalmaz és valótlan állít, vagy híresztel, vagy a valóságot hamis színben tünteti fel. Ezen gondolat kifejtésre alkalmas mód lehet a szóbeli vagy írásbeli információátadás, de emellett a rajz, ábra, szobor, festmény, fotómozdulat, gesztus cselekvés útján való kifejezés is. De mindezek csak akkor eredményezik a jogsértést, ha legalább burkoltan tényállítást tartalmaz.

[33] A jóhírnév megsértésére irányuló igény elbírálásakor általánosságban abból kell kiindulni, hogy a jóhírnév a személy társadalomban betöltött szerepének értékelését befolyásoló ismereteket jelenti, amelyek csak akkor képezhetik a társadalmi értékelés reális alapját, ha azok az objektív valóságot fejezik ki. A törvényi tényállásból következően a jóhírnév akkor sérül, ha a személyt érintő tényállítások objektíve valótlan tartalmúak, és ezáltal alkalmas a személy hátrányos értékelésének a befolyásolására, azaz sértő tartalommal bír. A személyre vonatkozó valótlan tényállítás csak akkor minősül jogsértőnek, ha a közmegítélés szerint alkalmas arra, hogy hátrányosan befolyásolja a sértett társadalmi megítélését. Ennek azért van jelentősége, mert a jogsértés megállapításánál elsősorban nem az érintett személy szubjektív érzését kell megítélni, hanem azt kell vizsgálni, hogy a közmegítélés alapján sértőnek lehet-e minősíteni az adott valótlan tényállítást. K.D. tanú csak a felperes szubjektív érzéseiről számolt be, de arról nem, hogy a kifogásolt mozdulatsor milyen hatást váltott ki a felperes megítélésében. Mindösszesen tanú3 tanú nyilatkozott úgy, hogy két kolléga nevetett a „puszis eset miatt, de ez a „téma” mindösszesen néhány napig tartott, a felperes megítélésének megváltozására pedig nem is merült fel adat. Továbbá tényállításnak az elsőfokú bíróság által ilyenként minősített mozdulatsor, gúnyolódás semmi esetre sem tekinthető, ezért megalapozatlanul állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a jóhírnév megsértése, mint személyiségi jogsértés megvalósult a perbeli esetben.

[34] Mindezeket túl a másodfokú bíróság utal az új Ptk. Tanácsadó Testületének sérelemdíjjal kapcsolatos véleményére, e szerint a személyiségi jogi jogsértés megállapítása mellett is elutasíthatja a bíróság a sérelemdíj iránti keresetet, ha a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan vagyoni sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adna alapot. A bírói

mérlegelés is vezethet adott esetben arra, hogy a jogsértő nem kötelezhető sérelemdíj megfizetésére (BH2016. 241.). Az ítéltábla a perben kifogásolt mozdulatsor értelmezésével arra az álláspontra jutott, hogy az nem alkalmas a felperes társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására. Ugyan a felperes részére lehet szubjektíve bántó, de nem hordoz olyan jelentéstartalmat, ami alapján a felperes esetében negatív értékítélet kialakításától kellene tartani, a felperes személyiségének lényegét képező tulajdonságokra nem tér ki, ezért valódi személyiségi jogsértést nem eredményez. Abban egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a felperes felettesének, mint a munkáltató megbízottjának magatartása a munkáltató működési körébe tartozónak minősül.

[35] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a jóhírnév megsértését megállapítani nem tudta, így e körben a keresetet elutasította, a becsületsértés megvalósulását pedig nem vizsgálta, mert ennek megsértését az elsőfokú bíróság nem állapította meg, a felperesi fellebbezés pedig az ítélet ezen megállapításait nem érintette.

[36] Megalapozatlan volt az alperes fellebbezése az elmaradt munkabér megfizetésére vonatkozó kötelezések vonatkozásában. Az nem vitatott, hogy a felperes is mulasztott a 2018. július havi keresőképtelenség tényét igazoló orvosi igazolás kapcsán, amikor is nem észlelte, hogy az igazolás a keresőképtelenség kezdő napját nem tartalmazza. Ugyanakkor az okirat leadására a felperes évi rendes szabadságának ideje alatt került sor, egyik kollégája vitte be ezt az igazolást a munkáltatóhoz, azonban az alperes nem jelezte a felperesnek ezt a hiányosságot olyan időben, hogy azt a felperes még a jogviszonya fennállása alatt korrigálni tudja. A feleket a munkaviszonyban kölcsönösen terhelő együttműködési kötelezettség alapján az alperes kötelessége lett volna, hogy amint észlelte ezt a hiányosságot, rögtön jelezze a felperesnek avégett, hogy a keresőképtelenség kezdő dátumának pótlása kapcsán a felperes intézkedni tudjon. Az nem vitatható, hogy a felperest keresőképtelen állományba kiíró háziorvos az alperessel jogviszonyban nem áll, de a felperes által a keresetindításkor becsatolt, a háziorvostól beszerzett táppénzes igazolás másolata is egyértelműen alátámasztja, hogy a felperes 2018. július 16-tól keresőképtelen volt, így távolléte igazoltnak tekinthető. Mindezek okán a felperes részére jogszerűen jár a betegszabadságra eső távolléti díj összege, amit az alperes jogellenesen elmulasztott megfizetni részére.

[37] A 2018. augusztus havi bérjegyzék tanúsága szerint – az alperes által sem vitatottan – a felperes részére a munkabért az alperes egyáltalán nem fizetett a felperesnek. A 2018. augusztus 6-án történt eseményeket az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, a felperes és a tanúk által elmondottakból, illetve az alperes képviselőjében eljáró személyek magatartásából is az következik, hogy az alperes semmiképp sem akarta, hogy a felperes a továbbiakban munkát végezzen, hanem azt kívánták elérni a felperes telefonos, illetve e-mailes megkeresésével, hogy járuljon hozzá a munkaviszony megszüntetéséhez. Arról pedig egyáltalán nem esett szó, hogy a felperest a 2018. augusztus 6-tól rendelkezésre állási kötelezettség terhelné, amit alátámaszt az a körülmény is, hogy az alperes ezt követően azonnali hatályú felmondást adott ki a felperes részére. Mindezek okán a felperes részére 2018. augusztus 01-jétől 10-ig jár a távolléti díj, mely időtartamban a munkaviszony utolsó, vagyis megszűnésének napja (augusztus 10-e is) beszámít, illetőleg az alperes maga is 8 munkanapot tüntetett fel a bérjegyzéken. Mindezek okán összecszerülésében is helytálló az elsőfokú bíróság ezen a jogcímen való, keresetnek megfelelő marasztalása.

[38] Az elsőfokú ítélet megváltoztatása okán módosult a peres felek pernyertességének, illetve pervesztességének aránya, amely a pártfogó ügyvéd díjának viselésére is kihatott. E körben is megváltoztatta a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét. A felperes ugyanis az 5.245.192 forint pertárgyérték figyelembevételével 97 %-ban (5.104.601 forint) pervesztes, míg 3 %-ban (140.591 forint) pernyertes lett. Mindez érintette az illeték és a tanúdij viselését is azzal, hogy a felperes terhére eső ezen költségeket a munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[39] A fentiekre tekintettel a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet a sérelemdíj tekintetében a fellebbezett részében megváltoztatta, egyebekben helybenhagyta. Ugyanakkor a Pp. 383. § (6) bekezdése alapján a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül, hivatalból határozott a le nem rótt illeték és az állam által előlegezett és meg nem térült költség viselésének módosulása körében, mivel azt érintette az elsőfokú ítélet megváltoztatása.

Záró rendelkezések

[40] A fellebbezési eljárásban a pertárgy értéke a fellebbezésekben vitatott követelések alapul vételével 710.591 forintban alakult (300.000 + 140.591 + 270.000). A másodfokú bíróság az alperes által a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése alapján felszámított perköltség alapján kötelezte a másodfokú eljárásban 80 %-ban (570.000 forint) pervesztes felperest az alperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése szerinti perköltsége viselésére.

[41] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (3) bekezdése alapján rendelkezett a fellebbezésben vitatott érték alapul vételével a pernyertesség-pervesztesség arányához viszonyítottan a pártfogó ügyvéd díjának viseléséről.

[42] A másodfokú eljárásban az alperes a pervesztes rész vonatkozásában (20 %) köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási részilleték viselésére, míg a fennmaradó rész vonatkozásában a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a másodfokú bíróság úgy rendelkezett, hogy az az állam terhére marad.

[43] A fellebbezésről a veszélyhelyzet során érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedések újbóli bevezetéséről szóló 112/2021. (III. 6.) Korm.rendelet (Veir. II.) 27. § (1) és (2) bekezdése alapján tárgyaláson kívül döntött a másodfokú bíróság.

Budapest, 2021. április 15.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró