

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.261/2020/6.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Mihalik Péter ügyvéd (**cím**) által képviselt **felperes (cím)** felperesnek a Jaczkovics Ügyvédi Iroda (**cím** ügyintéző: dr. Hegedűs Eszter ügyvéd) által képviselt **alperes (cím)** alperessel szemben munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és sérelemdíj tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.71.131/2020/5. számú ítéletével szemben az alperes által 6. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg 41.231 (negyvenegyezer kétszázharmincegy) forint perköltséget a felperesnek.

Kötelezi az alperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg 103.890 (százháromezer-nyolcszázkilencven) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az általa megállapított tényállás

- [1] A Fővárosi Törvényszék a 2020. szeptember 3. napján hozott 11.M.71.131/2020/5. számú ítéletével az alperes által kibocsátott felmondás jogellenességére tekintettel kártérítés címén járó elmaradt jövedelemként 778.600 forint, végkielégítés címén 420.000 forint és sérelemdíj címén 100.000 forint megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A felek perköltségét illetően akként rendelkezett, hogy a perben felmerült költségeiket a felek maguk viselik.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1988. július 14. napja óta végzett munkát könyvesbolti, illetve jogi szakkönyvesbolti eladóként kezdetben az **...-nál**, majd a **...-nél**. A felperes az alperessel (korábbi nevén **...**) létesített munkaviszonya során az **...** utcai jogi szakkönyvesboltban egyedüli eladóként végzett munkát. 2016-tól a felperes közvetlen felettese **Sz.A.** volt, akivel a felperes együttműködése nem volt teljesen harmonikus, hangos szóváltás azonban nem fordult elő.
- [3] 2016. december 15-én az alperes írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki amiatt, hogy a felperes a munkahelyéről a **...** utcai könyvesboltból anélkül távozott nyitvatartási idő alatt, hogy a munkáltatóval erről egyeztetett volna.
- [4] A felperes 2018. februárjában több hétre keresőképtelen állományba került. Az alperes helyettesítéssel oldotta meg a **...** utcai könyvesbolt működtetését. A helyettesítés során felismert

problémák miatt formálódni kezdett egy döntés azzal kapcsolatban, hogy a munkavállalók az alperes által üzemeltett két könyvesboltban rotációs rendszerben egymást váltva végezzék munkát. A felperes 2018. április hónaptól már keresőképesé vált, azonban részben a munkaidő alatt gyógykezelésekre kellett járnia, melyek időpontját egyeztette az alperessel és a szükséges időpontokban az alperes a helyettesítéséről gondoskodott.

- [5] 2018. április 12. napján 16 órára az alperes értekezletet hívott össze, melyen jelen volt az akkori ügyvezető, **P.I., S.L.** pénzügyi és kontrolling vezető, **Sz.A.** kereskedelmi koordinátor, továbbá a bolti eladók, **B.M., V.B.** és a felperes. Az értekezlet végén az ügyvezető vázolta a rotációs rendszerben történő foglalkoztatással kapcsolatos elképzeléseket, ennek indokát is adta. A felperes többszöri rákérdezést követően a feltett kérdésre ingerülten kifejezte nemtetszését a munkáltató elképzeléseit illetően és azt is közölte, hogy nem hajlandó ilyen formában dolgozni, az új rendszer bevezetésének összeveszés lesz a vége. A felperes közölte, hogy nem tartja magát csapatjátékosnak, számára a változás többletköltségeket fog okozni amiatt, hogy a ... (a másik könyvesboltban) is kell majd munkát végeznie. Ezzel kapcsolatban közölte, hogy nem hajlandó a ...-es villamoson „cigányok között” utazni. A beszéd hevében a felperes felállt és a hangját is felemelte. Viselkedésén a jelenlévők megdöbbenek. Az értekezletet követően az ügyvezető kérésére a résztvevők írásban foglalták össze a tapasztalatikat. **S.L.** kezdeményezte a történetekre tekintettel a felperes munkaviszonyának megszüntetését, amit a felperes - munkáltatóra károsan ható - hangnemével és munkamoráljával indokolt.
- [6] Ezt követően az alperes a 2018. április 23. napján kelt és közölt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes a felettese kérdésére a munkahelyi megbeszéléshez nem illő hangnemben, sértő megjegyzéseket téve közölte, hogy nem ért egyet a rotációs rendszerben való munkavégzéssel („ez, a rotációs rendszerben való munka baromság”). bejelentette, hogy erre a munkavégzésre nem hajlandó és amennyiben erre mégis sor kerül, előre jelzi, hogy „mindenkivel csúnyán össze fog veszni”. **S.L.** kérdését követően azt is közölte, hogy nem csapatjátékos és többet ne hívják ilyen megbeszélésre „képtelen, és nem is akar csapatban dolgozni”. A felperes a megbeszélésen azt is közölte, hogy nincs bérlete, ebből következően eddig bliccelt, nem hajlandó a ...-es villamossal utazni, mert nem fog cigányok között utazni, hogy mindenkivel kötekedjen.
- [7] Az alperes az értekezleten történeteket akként értékelte, hogy a felperes elfogadhatatlan stílusban és tartalommal kommunikált a felettesével és a kollégáival. Munkatársai szerint a felperes ezt a hangnemet és stílust nem először alkalmazta, ezen kívül sok esetben nem tett eleget a munkatársaival kapcsolatban az együttműködési kötelezettségeinek. Stílusa nem ritkán kötekedő, lenéző, az általános emberi érintkezés alapvető szabályait sérti. A munkamorálja károsan hat az alperes tevékenységére, a csapatban történő munkavégzésre, a nyugodt légkörre, ezért a további foglalkoztatása nem lehetséges. A jogviszony megszüntetésekor az alperes arra hivatkozva nem fizetett a felperes részére végkielégítést, hogy a munkaviszony megszüntetésére a felperes magatartása miatt került sor.
- [8] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. §, 65. § és 66. §-a alapján, hivatkozva az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményben kifejtettekre rámutatott, hogy a kereseti kérelem alapján elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy az alperes által közölt felmondás a formai jogi követelményeknek megfelel-e, azaz az abban meghatározott indokok kellően világosak, valósak és okszerűek-e.

- [9] A felperes a felmondás nem kellően világos voltára, azzal összefüggésben hivatkozott, hogy az alperes nem megfelelő hangnemre és stílusra utalt a felmondás indokolásában. Az elsőfokú bíróság a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) MK. 95. számú állásfoglalása alapján kialakult egységes bírósági gyakorlatra utalva kifejtette, hogy a felmondás indokolása nem általában, hanem abban az esetben felel meg a világos indokolás követelményeinek, amennyiben a jognyilatkozat címzettje, azaz a munkavállaló számára abból egyértelműen kiderül, hogy milyen magatartás, milyen ok miatt került sor a jogviszonya megszüntetésére. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes hangnemét, stílusát érintő indokolás kellően világos, konkrét és érthető volt. Az alperes egyértelműen megjelölte az eseményeket, azok időpontját, helyszínét, a résztvevőket. Meghatározta, hogy a felperes stílusát munkahelyi környezethez nem illőnek találta és konkrét szavak meghatározásával, felsorolásával konkretizálta is a felperesi magatartás mibenlétét. Ezt alátámasztotta, hogy a felperes a keresetlevelében a felmondással szemben az érdemi védekezését kifejtette. Az elsőfokú bíróság szintén nem találta jogellenességet eredményező körülménynek, hogy az alperes más hasonló magatartásokra is utalt a felmondás indokolásában. Az alperes egyértelműen körvonalazta az általa sérelmezett magatartást, ezért elégséges volt a hasonló jelző használata az előzményekre utalva.
- [10] A felmondás indokainak valóságát illetően az elsőfokú bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a munkavégzés megtagadása, illetve ezzel összefüggésben az együttműködés hiánya megállapítható volt-e. Az egybehangzó tanúvallomások alapján azt állapította meg, a felperes részéről a megbeszélésen elhangzott az, hogy nem hajlandó az új rotációs rendszerben dolgozni.
- [11] Ezt követően abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes e nyilatkozata a munkavégzés, a munkáltatói utasítás megtagadásának minősült-e, a felperes pusztán egy indulati kijelentést tett-e, azzal mi volt a szándéka (Mfv.I.10.230/2005/1). Az elsőfokú bíróság a felperes által közölt „nem hajlandó” kifejezést illetően az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó, a Ptk. 6:8. §-a alapján azt állapította meg, ez a kijelentés egyértelmű szembehelyezkedés volt a munkáltató szándékával. Ugyanakkor, azt sem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy az alperes ügyvezetője maga sem úgy beszélt az új rendszer bevezetéséről, mint egy konkrét munkáltatói utasításról. Azt csupán, mint egy formálódó elképzelést vezette be és ennek kapcsán kezdeményezett beszélgetést a munkavállalók között. Ebből következően a munkavégzés megtagadásának az az alapvető eleme hiányzott, amely a munkavállaló munkáltatói utasítására vonatkozik. A felperes viselkedését, megnyilvánulását arra figyelemmel kellett értékelni, hogy csak második rákérdezést követően szólt hozzá az értekezlethez akkor, amikor az ügyvezető kifejezetten az ő véleményére kérdezett rá. A felperes tehát magától nem szólalt volna meg, vagyis nem állt szándékában megtagadni a munkát. Ezen kívül minden kétséget kizáróan egy véleményt közölt, hiszen az ügyvezető felkérése is a felperes véleményének kinyilvánítására vonatkozott. Az elsőfokú bíróság lényeges, az ügy érdemi elbírálására kiható jelentőségű körülménynek tekintette, hogy a felperes nem vitatottan, indulatba jött a megszólalásakor. Ezért megállapítható volt, hogy nem egy átgondolt, tudatos szembehelyezkedés történt, hanem érzelmi felindultságból fakadó megnyilvánulásra került sor.
- [12] A felperes azt a véleményét is kifejezésre juttatta, hogy az új rendszer bevezetésének összeveszés lesz a vége. Ezzel a felperes már a munkáltatói döntés bevezetése utáni következményeket vázolta, amely szintén arra engedett következtetni, hogy nem a munkáltatói döntés végrehajtásának megtagadása volt a szándéka. Az alperes álláspontját gyengítette az a tény is, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetéséig nem került sor az új rendszer bevezetésére, tehát ténylegesen nem lehetett megállapítani, mi lett volna a felperes hozzáállása. Az alperes csupán feltételezhette,

hogy a felperes nem lesz együttműködő, erről azonban nem volt alkalma megbizonyosodni. Az értekezlet befejezését követően a felperes távozott, a jogviszonya megszüntetéséig pedig már nem volt olyan dokumentált esemény, amelyből a felperes tényleges szándékára lehetett következtetni. Jelen perben az alperes kockázata volt, hogy a felperes megnyilvánulása alapján bizonyítani tudta-e a saját szubjektív érzetét, vagyis azt, hogy a felperes megnyilvánulása objektív alapon is kötelezettségszegésnek minősült.

- [13] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a munkavégzés, az utasítás megtagadása fogalmi eleme hiánya és a felperes szándéka körüli bizonytalanságok okán nem találta ítéleti bizonyossággal megállapíthatónak azt, hogy a felperes megtagadta a munkavégzést.
- [14] Az együttműködés hiányával kapcsolatos felmondási indok tekintetében az utasítás megtagadása körében kifejtetteket irányadónak tekintette. Figyelembe vette továbbá, hogy e körben is indulati kijelentésről volt szó, ezért nem lehetett minden kétséget kizáróan megállapítani, hogy a felperes ténylegesen nem működött volna együtt a munkatársaival. A csapatépítő tréningeken való részvételt sem lehetett az utasítások megtagadása körében értékelni, mivel az alperes nem vitatta, hogy a kötelező programokon a felperes mindig megjelent. A fakultatív programokon nem vett részt, ezt azonban nem lehetett a munkaviszony keretei között értékelni.
- [15] A tanúk egybehangzó vallomása alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondásban a felperesnek tulajdonított mondatok az alperes által kifogásolt hangnemben és stílusban hangzottak el. A felperes tehát munkahelyi közeghez nem illő módon, stílusban emelt hangnemben közölte, hogy nem csapatjátékos és nem hajlandó „cigányok között utazni”.
- [16] Az elsőfokú bíróság részletesen értékelte a felmondás azon részét, amelyben az alperes a korábbi hasonló esetekre hivatkozott, azzal, hogy az itt jelzett körülmények pontos feltárása is az alperes terhére esett. Az alperes a tanúk meghallgatása útján kívánta a tényállást pontosítani, azonban nem volt elégséges általánosságban igazolni a munkahelyi konfliktusok tényét. Konkrétan, a felmondásban hivatkozottakhoz igazodva kellett bizonyítani, hogy a felperes más alkalommal is az értekezleten tapasztalt hangnemben és stílusban nyilvánult meg és sok esetben nem tett eleget a munkatársak tekintetében az együttműködési kötelezettségének. E körben értékelte az elsőfokú bíróság a korábbi írásbeli figyelmeztetésben foglaltakat is, megállapítva, hogy a felperes annak indokolását nem vitatta. Egyéb hasonló esetekre vonatkozóan azonban egyik tanú sem tudott konkrétumokra nyilatkozni. Az ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlójaként közvetlen tapasztalattal nem rendelkezett a felperes viselkedéséről, stílusáról, hangneméről. **Sz.A.**, aki az alperes állítása szerint közvetlen feletteseként érintett volt a felperes viselkedésében, még minimálisan sem tudta feltárni a hasonló esetek pontos körülményeit, gyakoriságát, részleteit. **S.L.** sem adott elő konkrétumokat.
- [17] Az elsőfokú bíróság **Sz.A.** vallomását részletesen is értékelte. Figyelembe vette, hogy a tanú csak a bíróság által kifejezetten feltett kérdéseket követően nyilatkozott arról, hogy voltak problémák a felperes kommunikációjában, de ezt követően is csak az általánosság szintjén nyilatkozott a felperes magtartásáról, konkrét eseteket nem adott elő. Az elsőfokú bíróságban komoly kétségeket ébresztett a tanú vallomása, mivel azt állította, hogy rendszeresek voltak a konfliktusok a felperessel, havi egy-két alkalommal is előfordultak, ugyanakkor egyetlen konkrét eseményt, pontos tényt ezzel összefüggésben a tanú nem adott elő. A tanú csak általánosságban tudott arra nyilatkozni, hogy a felperes többször lenéző és tiszteletlen volt vele szemben, ugyanakkor sem az általa használt szavakat, sem a konkrét helyzeteket nem tudta felidézni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint

Sz.A. tanú vallomása megtételekor ellentmondásba került önmagával, nem tudott egyértelmű válaszokat adni. Ezért a tanú vallomása önmagában nem volt alkalmas a tényállás megállapítására. Azt csupán annyiban lehetett figyelembe venni, amennyiben az általa előadottakat más bizonyíték is alátámasztotta a perben.

- [18] A többi tanú csupán arra tudott nyilatkozni, hogy **Sz.A.** állítólag elsírta magát, a pontos körülményekre vonatkozóan azonban senki nem adott elő tényeket. Ilyen általános nyilatkozatok alapján azonban nem lehetett a felperes felelősségére, viselkedésére vonatkozó konkrét következtetéseket levonni. **S.L.** a levelében csak a 2018. áprilisi értekezlet eseményeire nyilatkozott, abban még utalás szintjén sem jelentek meg korábbi hasonló vagy rendszeres konfliktusok, kommunikációs problémák a felperessel. Ebből következően ez a bizonyíték is tovább gyengítette az alperesi bizonyítás meggyőző erejét.
- [19] Az elsőfokú bíróság rámutatott, hogy a munkaügyi jogvitában elvárható a munkáltatótól, hogy megfelelően részletezze és bizonyítsa az összefoglaló módon leírt indokokban rejlő részleteket, konkrétumokat. Az alperes azonban e követelménynek nem tudott eleget tenni, mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak a felmondásban foglalt korábbi hasonló esetekre vonatkozó megállapítást.
- [20] A bizalomvesztést illetően megállapította, hogy ennek a kifejezésnek nem kell szükségszerűen megjelennie a felmondás indokolásában. Az alperes által közölt felmondás azonban alapvetően teljes tartalmában a munka megtagadásáról, az együttműködés hiányáról szólt. A felmondás tartalmából tehát nem következett az, hogy az ott megjelölt kötelezettségszegéseken túl az alperes egyéb bizalomvesztésre utaló körülményekre is hivatkozott. Annak ellenére sem, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a tanúvallomásában szintén utalást tett bizalomvesztés tényére. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a bizalomvesztésre történő perbeli hivatkozást a felmondás utólagos, ezért nem megengedett kiegészítésének tekintette.
- [21] Az írásbeli figyelmeztetést illetően rámutatott, hogy az abban meghatározott magatartás eltérő jellegű kötelezettségszegés volt, mivel a rendelkezésre állási, illetőleg a munkavégzési tájékoztatási kötelezettség elmulasztására vonatkozott. Ezzel szemben a felmondással érintett magatartás kapcsán az alperes a munka megtagadását, illetőleg az együttműködési kötelezettség hiányát értékelte, ezért az írásbeli figyelmeztetésben rögzített korábbi kötelezettségszegés nem volt alkalmas a felperesi magatartás súlyosabb megítélésére.
- [22] Az elsőfokú bíróság a felperes hangnemét és stílusát érintően megállapította, hogy ezzel a felperes minden kétséget kizáróan átlépett egy határt, amely a munkáltató részéről nem maradhatott válasz nélkül, ugyanakkor a jogviszony megszüntetése aránytalanul súlyos szankció volt. Ennek körében az elsőfokú bíróság értékelte, hogy a felperes hosszabb ideje (8 éve) végzett munkát az alperesnél. Egy értekezleten, egyszeri, indulati megnyilvánulás történt a részéről, amelyre korábban a tanúk által megerősítetten nem volt példa. A felperes magától nem kívánt hozzászólni az értekezlethez, akkor nyilatkozott, amikor kifejezetten kikérték a véleményét. Mindez nem mentesítette a felelősség alól, azonban magatartása enyhébb megítélését lehetővé tette. A felperesnek az értekezletet követően gyógytornára kellett mennie, emiatt is feszült volt, mert késésben volt.
- [23] Az elsőfokú bíróság több kúriai határozatra utalva is értékelte a felperes magatartását (Mfv.I.10.418/2017/4, BH2009.161. Mfv.I.10.38362017/4, BH2014.11.511, Mfv.I.10.586/2015.). Nem találta összehasonlíthatónak a felperes viselkedését a rendszeres, vagy több alkalommal,

hosszabb ideje tartó, az emberi méltóságot szándékosan sértő, vagy aláásó megnyilvánulásokkal szemben. Nem lehetett megállapítani azt sem, hogy a felperes a felettesét más munkavállalók előtt alapos ok nélkül, rendszeresen lejáratva, illetve felettese tekintélyét aláásó magatartást tanúsított, illetve azt sem, hogy többszöri, szándékos, átgondolt, tudatos munkamegtagadás történt, mivel az egyszeri munkamegtagadás sem nyert bizonyítást. Az elsőfokú bíróság azt is kifejtette, hogy egyetlen magatartás is megalapozhatja akár a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését is. Ezért mellőzhetetlen az egyedi körülmények értékelése. A felperes esetében jelentősége volt annak, hogy hosszabb ideje állt fenn a jogviszonya, korábban hasonló jellegű esemény nem történt, a körülmények nem voltak teljesen szokványosak, a felperes már elve feszült volt, késésben volt. Mindezek miatt nem érte el a megnyilvánulása azt a tekintélyromboló, megalázó mértéket, amely önmagában megalapozhatta a jogviszonya megszüntetését.

[...] Az elsőfokú bíróság cigányokkal kapcsolatos kijelentést akként értékelte, hogy a felperes ezzel csupán azt akarta kifejezni, nem érzi biztonságosnak azt a villamosvonalat, amellyel meg kellene közelítenie az alperes másik boltját. Semmiképp sem találta elfogadhatónak a bármely fajt, etnikumot, népcsoportot érintő negatív és előítéletet tartalmazó megnyilvánulást. Azonban nem hagyhatta figyelmen kívül, hogy a felperes nem öncélú módon nyilvánult meg, a véleményével alapvetően a munkába járás nem kellően biztonságos voltát kívánta kifejezni, tehát a közlése középpontjában saját maga és a biztonsága állt. A kijelentését egyébként nem követték hasonló tartalmak és arra nézve sem merült fel peradat, hogy a felperes a munkaviszonya időtartama alatt bármikor tett volna hasonló jellegű kijelentést. Mindez az ügy valamennyi körülményére tekintettel szintén azt támasztotta alá, hogy a felperes részéről egy indulati kijelentésre került sor, amely sem önmagában, sem az egyéb bizonyított magatartással együtt sem alapozta meg az egyik legsúlyosabb munkajogi következmény alkalmazását. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság okszerűség hiányában állapította meg az alperes által közölt felmondás jogellenességét és a kereseti kérelemmel egyezően kötelezte az alperest az elmaradt jövedelem, mint kár és a végkielégítés megfizetésére.

[25] Az elsőfokú bíróság az Mt. 12. § (1) bekezdése alapján értékelte az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban hivatkozottakat, mert a felperes a sérelemdíj iránti igényét erre is alapította. A tanúk vallomása, különösen **P.I.** ügyvezető nyilatkozata alapján azt állapította meg, hogy az alperes megfelelő módon bizonyította, hogy a jogviszony megszüntetése nem a felperes korábbi betegsége, illetve egészségi állapota miatt történt. Nem lehetett ennek alátámasztásaként értékelni azt, hogy érdeklődtek a visszatérése felől, illetve az álláshirdetés tartalmát sem. A felperes védendő tulajdonságként azt is megjelölte, amikor véleményt nyilvánított arról, hogy a rotációs rendszer bevezetésével nem ért egyet és a cigányok jelenléte miatt nem kíván a ...-es villamoson közlekedni. Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.) 8. § j) pontjára, illetve az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. számú állásfoglalására, továbbá a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményben foglaltakra hivatkozva kifejtette, hogy a vélemény mint védendő tulajdonság abban az esetben értékelhető, amennyiben az az egyén személyiségének lényegi vonásához tartozik és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. A felperes véleménynyilvánítása a személyiségén kívüli körülményre vonatkozott, az nem rendszerszintű és nem a felperes identitását meghatározó megváltozhatatlan vélemény volt. Ebből következően az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő felperesi hivatkozást nem találta alaposnak az elsőfokú bíróság.

[26] A joggal való visszaélés kérdését illetően az elsőfokú bíróság az Mt. 7. §-a alapján utalt arra, hogy a felmondás tételes jogszabályba ütközött, ezért a jogellenesség körében a joggal való visszaélés

vizsgálata nem volt indokolt. Ugyanakkor a felperes által hivatkozott bizonyítékok nem is voltak alkalmasak a joggal való visszaélés tényének megállapítására. A felmondás nem a felperes véleményének elfojtására, hanem a viselkedése szankcionálására irányult.

- [27] Az elsőfokú bíróság az Mt. 8.§-9.§-ai, illetve a Ptk. 2:43. § alapján vizsgálta, hogy a felperest a testi épsége, az egészsége, a személyes szabadsága részeként a véleménynyilvánítás szabadsága, illetve a személye kapcsán érte-e hátrányos megkülönböztetés és ez megalapozta-e a sérelemdíjra irányuló igényét.
- [28] Az egészsége megsértése kapcsán a felperes által előadottak a tényelőadás szintjén sem voltak alkalmasak további bizonyítás elrendelésére, illetve a sérelemdíjat megalapozó jogsértés megállapítására. A felperes a véleménynyilvánítás szabadságával összefüggő joga sérelmét is állította amiatt, hogy retorzió érte a felmondással az általa használt hangnem és a cigányokra történő utalás miatt. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes jogviszonya megszüntetésének az indoka az volt, hogy az alperes értelmezésében megtagadta a munkavégzést, illetve nem elfogadható hangnemben és stílusban nyilatkozott, nem volt együttműködő. Ebből következően nem a közlés tartalma miatt alkalmazott jogkövetkezményt, vagyis nem a közlés tartalma került konfliktusba más alapjoggal, hanem kizárólag a közlésnek a kívülvilágban történő megjelenési formája. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság az Alkotmánybíróság több határozatára utalva rámutatott, hogy a kifejezésre juttatott vélemény tartalmához képest annak megjelenési formája nem tapad szorosan a véleményhez, nem hordoz magában semmilyen többlettartalmat. A felperes megnyilvánulásának alapvető oka az volt, hogy nem volt képes uralkodni magán. Ebből következően nem tarthatott igényt a véleménynyilvánítás szabadságából eredő védelemre.
- [29] A cigányokra való hivatkozás kapcsán az elsőfokú bíróság részben helytállónak találta a felperes hivatkozását, arra utalva, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága minden nemű közlés szabadságát magában foglalja, függetlenül annak tartalmától. Az abszolút szabadság a véleményalkotás jogára terjed ki. A vélemény kinyilvánítása, vagyis a vélemény közlésének szabadsága azonban meghatározott keretek között korlátozható. Egyes megnyilvánulások kívül esnek a törvényi védelem körén, ide tartozik egyebek között a gyűlöletbeszéd is. Az alperes a felmondással lényegében azt állította, hogy a felperes gyűlöletbeszédet valósított meg. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság lényegesnek találta, hogy a felperes kijelentésének célpontja nem a roma közösség volt. A kijelentésében nem jelent meg erőszakra uszítás, buzdítás. Lényegében egy véleményt fejtett ki, amely élvezte a véleménynyilvánítás szabadságát. Ebből következően indokolt volt annak vizsgálata, hogy a felperes véleményének a kinyilvánítását, vagyis az ezzel összefüggő szabadságát jogszerűen korlátozta-e az alperes.
- [30] A véleménynyilvánítás szabadsága, mint alapjog érvényesülését illetően az elsőfokú bíróság hivatkozott az EBH2018.M.23. számú elvi határozatra. Kifejtette, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításának szabadsága a konkrét esetben szemben állt a munkáltató azon érdekével, hogy fenntartsa a nyugodt munkahelyi légkört, illetve megkövetelje mások emberi méltóságának tiszteletben tartását. A két versengő érdek közötti határvonal megállapítása tekintetében az elsőfokú bíróság irányadónak tekintette az Emberi Jogok Európai Bírósága Herbai kontra Magyarország ügyben alkalmazott tesztet és erre hivatkozva a szankcionált vélemény jellegét, a felperes motivációját, a véleménnyel az alperesnek okozott hátrányt és az alperes által alkalmazott joghátrány súlyát értékelte. Megállapította, hogy a felperes által közölt vélemény védelmi szintjét jelentősen csökkentette, hogy az nem volt közérdekű, nem bírt ismeretterjesztő tartalommal, semmilyen magasztos cél, vagy közjó iránti aggodalom nem motiválta. A felperes alapvetően

személyes ellenérzésből, sértettségből, anyagi érdekből nyilvánult meg. Ezzel kellett szembeállítani a munkáltató fent hivatkozott érdekét azzal, hogy a felperes számokban kifejezhető hátrányt, kárt nem okozott. A munkáltatónak ugyanakkor kötelessége megkövetelni a munkavállalóktól a belső szervezeti kultúrát megtartó magatartást, egymás tiszteletben tartását, az emberi méltóság megsértéséről való tartózkodást. A felperesi magatartás sértette az alperes jogos szervezeti érdekeit, azonban a felperesnek okozott joghátrány aránytalanul súlyos volt ahhoz képest, hogy egyszeri, egy mondatból álló közlés történt, amelynek fókuszában a saját biztonsága állt. Hasonló kijelentésre részéről korábban nem volt példa, ezért egy kevésbé súlyos szankció alkalmazása is kellő visszatartó erővel bírt volna. Az alperes az aránytalanul súlyos jogkövetkezménnyel megsértette a felperes véleménynyilvánításhoz való jogát.

- [31] A felperes nem vagyoni sérelemként a munkaviszonya megszüntetésére és az 1988. óta folyamatosan fennálló könyvesbolti karrierje megszakadására hivatkozott. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a jogviszony jogellenes megszüntetése önmagában nem alapoz meg személyiségi jogsértést, nem vagyoni sérelmet. Ehhez szükséges valamely többlettényállási elem. Ennek fennállását az elsőfokú bíróság a felperes karrierjének megtörése kapcsán bizonyítottan találta. Kifejtette, hogy az embernek alapvető igénye a létfenntartáson túl egyfajta önmegvalósítás. Ez az igény fokozottan jelentkezik abban az esetben, ha valaki évtizedek óta azonos munkavégzési helyen és szakmai területen végez munkát. Az alperes jogellenes felmondása következtében a felperes olyan helyzetbe került, hogy nem tudott a jogi szakkönyvesbolti értékesítő pályán maradni, más területen tudott elhelyezkedni. Mindez negatívan érintette az életminőségét, függetlenül attól, hogy egyébként nagyobb jövedelemre tesz szert az új munkaviszonyában. A hosszabb ideje gyakorolt foglalkozás elvesztése veszteségnek minősül, amely nem vagyoni sérelemként értékelhető. Objektív szankciókkal el nem hárítható sérelem érte a felperest, ezért megillette a sérelemdíj.
- [32] A felperes által előterjesztett 500.000 forint összegű sérelemdíj iránti igény azonban eltúlzott volt, mert az alperes részéről egyetlen személyiségi jogsértés valósult meg. A felperes véleményének kinyilvánítása kapcsán alacsony volt a védelmi szint, az alperes szándéka alapvetően mások jogának megóvására és nem a saját gazdasági érdekei védelmére irányult. Nem a munkáltató intézkedési szándéka, hanem annak túlzó jellege eredményezett jogellenességet. A bírói gyakorlat az 50.000 forint alatti sérelemdíjat olyan csekély mértékűnek tekinti, amely már az intézmény kiürítése irányába hat. Erre hivatkozva nagyobb nyomatékkal értékelve az okozott nem vagyoni sérelem mértékét és a jogsértés súlyát, 100.000 forint sérelemdíjat talált az ügy körülményeivel arányban állónak, mivel ez az összeg képes kompenzálni a nem vagyoni sérelmet és kellő visszatartó erővel bír, hogy a munkáltató a jövőben kellő körültekintéssel alkalmazza a fegyelmezés eszközeit.

Az alperes fellebbezése

- [33] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen annak megváltoztatását és a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte. Másodlagos kérelmében önmagában a sérelemdíj iránti követelés tárgyában a kereset elutasítását kérte.
- [34] Az alperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértésével a bizonyítékokat nem megfelelően értékelte, azokat egyenként és nem összességében vizsgálta, ebből

következően okszerűtlen következtetésekre jutott, a sérelemdíj tekintetében pedig a Pp. 2.§ (2) bekezdése megsértésével túlterjeszkedett a kereseti kérelmen. Az elsőfokú bíróság a releváns tényeket tévesen állapította meg, téves mérlegeléssel jutott arra a következtetésre, hogy a felmondás indoka világos és valós, azonban okszerűtlen. Mindezekre tekintettel a bírósági joggyakorlattal ellentétesen foglalt állást a felmondás jogellenessége kérdésében az alperes által hivatkozott határozatokkal szemben. Az alperes a Pp. 370. § (4) bekezdésére utalva vitatta az anyagi pervezetés helyességét is. Perköltségigényt érvényesített az elsőfokú, illetve a másodfokú eljárás vonatkozásában is.

[35] Az alperes kifejtette, hogy **Sz.A.** tanúvallomását tévesen, helytelenül értékelte az elsőfokú bíróság. Figyelembe kellett volna venni, hogy az események és a tanúvallomás megtétele között két év telt el és a tanúnak egy hatéves munkaviszonyról kellett számot adnia a tanúvallomása megtételekor. Ebből következően életszerű volt, hogy nem tudott a munkahelyi konfliktusok pontos kimenetelére, részleteire nyilatkozni. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a tanú izgult a vallomása megtételekor, tehát tekintettel kellett volna lennie a tanú személyiségére. Ennek ellenére önellentmondónak minősítette a tanú vallomását és annak bizonyító erőt is kevésbé tulajdonított. Az elsőfokú bíróság téves jelentőséget tulajdonított annak, hogy a tanú miként nyilatkozott a felmondás indokáról. A tanú csak látszólagos ellentmondásba keveredett, a tárgyaláson megfelelően indokolta, hogy mi alapján nyilatkozott, valós, tartalmi ellentmondás nem volt a vallomásában. **P.I.** tanúvallomását is figyelembe véve, a két vallomásból már teljes bizonyossággal megállapítható volt, hogy a felperessel rendszeresen voltak konfliktusok annak ellenére, hogy konkrét példát **Sz.A.** nem tudott mondani. Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapította, hogy **Sz.A.** sírt a munkahelyen a felperes munkaidőben tanúsított magatartása miatt. Ezt más tanúk vallomása is megerősítette, ennek ellenére az elsőfokú bíróság súlyosan megalapozatlanul az „állítólagosan” kifejezést használta a tanúval kapcsolatos események rögzítésekor.

[36] A verbális kommunikációt illetően nem volt jelentősége annak, hogy ezt milyen szöveggörnyezetben, vagy helyzetben alkalmazta a felperes, mivel ez ismétlődő eleme volt a kommunikációjának. Azok gyakoriságára **Sz.A.** nyilatkozott, az nem volt elvárható, hogy ezeket a kijelentéseket szó szerint visszaidézzé figyelemmel az időmúlásra és a tanú zaklatott lelki állapotára. Elégséges volt, hogy a tanú a felperes magatartása által kiváltott érzésekről be tudott számolni, amellyel erősítette, hogy a felperesi magatartás mély benyomást keltett benne, ugyanakkor az emberek hajlamosak a számukra kellemetlen helyzeteket elfelejteni. **P.I.** a tanúvallomásában konkrétumokra nyilatkozott, előadta, hogy elfogadhatatlannak találta a felperes stílusát, illetőleg azt, hogy a kollégák szakmaiságát megkérdőjelezte. **P.I.**, **Sz.A.** és **B.M.** tanúvallomása együttesen alátámasztotta, hogy a felperessel nem volt zökkenőmentes a kommunikáció, illetve az együttműködés. Mindezzel a felmondás indokának valósága bizonyított volt, az együttműködés rendszeres hiánya önmagában is alapot adott az értekezleten tanúsított magatartásra is figyelemmel a jogviszony megszüntetésére.

[37] Az elsőfokú bíróság helytelenül értékelte **S.L.** levelét is. Abban a tanú hasonló, rendszeres korábbi konfliktusokra nem nyilatkozott, de ez nem is volt a feladata. Az ügyvezető az értekezleteken foglaltak rögzítésére kérte fel a munkavállalókat. Tévedett az elsőfokú bíróság, mivel „**S.L.** tárgyi leveléből okszerűen nem vonható le olyan következtetés, hogy az abban nem szereplő tények nem állnak fenn.” A levéllel **S.L.**-nak nem az volt a célja, hogy a felperesről teljes képet alkosson, ezért megalapozatlanul vonta le azt a következtetést az elsőfokú bíróság, hogy az alperesi bizonyítás meggyőző erejét gyengítette a hivatkozott levél.

- [38] Az alperes vitatta a munkáltatói utasítással, döntéssel kapcsolatos ítéleti megállapításokat is. Érvelése szerint a 2018. április 12-i értekezleten egy egyértelmű munkáltatói döntés került bejelentésre a rotációs rendszer alkalmazásáról. Az elsőfokú bíróság az ezzel összefüggő nyilatkozatokat, tanúvallomásokat nem megfelelően értékelte, **P.I.** vallomásának pedig indokolatlan jelentőséget tulajdonított és nem vette figyelembe, hogy a tanú nem jogi végzettségű. A tanú arra egyértelműen nyilatkozott, hogy egy konkrét utasításról volt szó, annak bevezetése azonban nem került meghatározásra. Mindezekre tekintettel tévesen állapította meg a munkáltatói utasítás hiányát az elsőfokú bíróság. A rotációs rendszer bevezetése megtörtént, az alperestől nem volt elvárható, hogy próbára tegye a munkavállalót annak kapcsán, hogy mennyire gondolja komolyan a nyilatkozatát. Az alperes abból indult ki, amit a felperes az értekezleten közölt. Mindezt alátámasztotta egyébként a tanúk egybehangzó vallomása is. Ezek valóságát az elsőfokú bíróság sem vonta kétségbe, ugyanakkor a felperes magatartását az Mt. 110. § (3) bekezdése ellenére mégsem tekintette a munkavégzés jogtalan megtagadásának. Az alperes álláspontja szerint önmagában ez a viselkedés is megalapozta a munkaviszony megszüntetését az Mt. 65. §-ra figyelemmel. Rámutatott, hogy a joggyakorlat nem követeli meg, hogy a munkáltató megvárja a kötelezettségzegés befejezettségét, egy folyamatot is értékelhet a jogviszony megszüntetésekor (BH 2000.225.).
- [39] Az elsőfokú bíróság helytelenül értékelte a korábbi írásbeli figyelmeztetés jelentőségét is. Az írásbeli figyelmeztetésben foglaltak a kommunikációval is összefüggő hiányosságra vonatkoztak, hiszen a felperes a konkrét esetben nem kommunikált a kollégáival arról, hogy a helyettesítésére lenne szükség. Az időmúlásnak sem volt akadálya annak, hogy a felmondás kibocsátásakor azt az alperes figyelembe vegye. Az alperes a Pp. 185. § (2) bekezdése megsértését is állította a joggal való visszaélésre vonatkozó a keresetváltoztatás kapcsán.
- [40] A sérelemdíj tekintetében is az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy nem volt olyan alperesi magatartás, amely kártérítési igényt alapozhat meg. Jogszerűen alkalmazta a felmondást, tehát az eljárása nem alapozhat meg sérelemdíj iránti igényt. A karrierváltást pedig a felperes saját jogszerűtlen magatartása eredményezte. A sérelemdíj iránti igény amiatt sem lehetett alapos, mivel a felperes az új munkaviszonyában nagyobb jövedelemmel rendelkezik, a magasabb jövedelem pedig kizárja a karrierváltással összefüggő nem vagyoni sérelmet. A karrierváltás a felperesnek kifejezetten előnnyel járt, az életszínvonala emelkedhetett. Mindezek ellenére az elsőfokú bíróság okszerűtlen mérlegeléssel jutott ezzel ellentétes következtetésekre. A felperes egyetlen alkalommal sem jelölte meg, hogy pontosan milyen jogsérelem kapcsán kéri sérelemdíj megfizetését. Az elsőfokú bíróság ítéletében olyan körülményre hivatkozott, amely a keresetnek nem képezte a részét. A felperes azt közölte az elsőfokú eljárásban, hogy nem vagyoni sérelem megjelölésére nem köteles, kizárólag a sérelem tárgyát és az összecszerűség megállapításának a szempontjait jelölte meg. Az elsőfokú bíróság ettől eltérő jogi érvelés alapján állapított meg sérelemdíjat.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

- [41] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és perköltségigényt terjesztett elő a másodfokú eljárásra vonatkozóan.
- [42] A felmondásban rögzített események kapcsán elismerte, hogy indulatosan és helytelenül viselkedett a 2018. április 12.-i munkahelyi értekezleten. Az elsőfokú bíróság azonban az ezzel összefüggő

valamennyi releváns körülményt helytállóan értékelte és figyelembe vette, hogy ez egy egyszer indulati viselkedés volt. A munkaviszonya hosszabb idő óta állt fenn és indokolt lett volna, az alperes esélyt adjon számára, hogy helyrehozza a viselkedését. A felperes részletesen értékelve a tanúk vallomását kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen vonta le a következtetéseket az egyes eseménye bizonyítottságának hiányával, illetőleg a felmondás indokai okszerűtlenségével kapcsolatban.

- [43] A felperes vitatta az írásbeli figyelmeztetés indokait, ugyanakkor egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a kérdésben, hogy az nem tartalmazott hivatkozást megengedhetetlen hangnemre, összeférhetetlen magatartásra, vagy lenéző véleménynyilvánításra. Az elsőfokú bíróság azt is helytállóan állapította meg, hogy korábban soha nem fordult elő hangos szóváltás, nyílt konfliktus. **P.I.** tanúvallomásának hitelességét a felperes kétségbe vonta, mivel munkáltatói jogkör gyakorlóként a keresettel támadott felmondásról ő döntött és vallomása egyes részei ellentmondásosak voltak.
- [44] A ...-es villamoson való utazással kapcsolatos kijelentését is helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság érvelését és ezzel összefüggésben a sérelemdíjra vonatkozó rendelkezés tekintetében is az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy felfokozott lelkiállapotban indulati kijelentést tett és nyilatkozata nem minősült sem kirekesztőnek, sem gyűlöletkeltőnek, mivel abban a saját biztonsága miatti aggodalom nyilvánult meg. A sérelemdíj összege körében az elsőfokú bíróság azt is helyesen értékelte, hogy jogi szakkönyvesbolti eladóként több évtizedes karrierje, az élethivatása szakadt meg a jogellenes alperesi intézkedés eredményeképpen
- [45] A felperes fellebbezési ellenkérelmében hivatkozott az egészségi állapotával kapcsolatos körülményekre, ezzel összefüggésben a hátrányos megkülönböztetés tilalmára. Kifejtette továbbá, hogy az alperes rendkívül eltúlzott összegben érvényesített perköltségigényt.
- [46] **A másodfokú bíróság döntése és annak indokai**
- [47] Az alperes fellebbezése nem alapos.
- [48] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló, okszerű értékelésével a tényállást helyesen állapította meg és abból helytálló jogi következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott a felmondás jogellenessége és a sérelemdíj tárgyában is.
- [49] A másodfokú bíróság teljes mértékben egyetértett a bizonyítékok egyenkénti és összességében történt értékelésével és azokból az elsőfokú bíróság által a logika szabályainak megfelelően levont jogi következtetéseken alapuló döntésével is. Az elsőfokú bíróság kimerítően, rendkívüli alaposággal indokolta a döntését a felmondási indokok világossága, valósága, okszerűsége és a sérelemdíj körében is. A másodfokú bíróság ezért az elsőfokú ítéletben foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül csupán a fellebbezésben foglaltakra reagálva tartotta szükségesnek egyes kérdések értékelését.
- [50] A felmondás jogszerűségének egyik alapvető kérdése az elsőfokú bíróság helyes indokolása szerint az volt, hogy a felperes megtagadta-e a munkavégzést a rotációs rendszer bevezetését illetően, illetve ezzel összefüggésben az együttműködés hiánya megállapítható volt-e a terhére a munkaviszony megszüntetését megalapozó mértékben. E körben azt kellett tisztázni, volt-e olyan munkáltatói utasítás, döntés, amelynek megtagadása vagy az annak végrehajtásával kapcsolatos

együttműködés hiánya a felperes terhére megállapítható volt. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság helytállóan következtetett arra, ítéleti bizonyossággal nem lehetett megállapítani azt, hogy a felperes megtagadta a munkáltató utasítására történő munkavégzést, mivel a megtagadás fogalmi elemei nem voltak megállapíthatóak.

[51] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte **P.I.** korábbi ügyvezető tanúvallomását, aki nem úgy beszélt az új rendszer bevezetéséről, mint egy konkrét munkáltatói utasításról. A tanú vallomásából azt a következtetést lehetett levonni, hogy a 2018. április 12.-i értekezleten egy beszélgetés keretében szándékozta közölni a munkáltató rotációs rendszerrel kapcsolatos elképzeléseit. Ezt támasztotta alá valamennyi résztvevő egybehangzó vallomása, miszerint az alperes részéről nem hangzott el, hogy az új rendszert mikortól, milyen feltételekkel, milyen módon kívánják bevezetni, annak végrehajtása milyen kötelezettségeket ró az érintett könyvesbolti dolgozókra. Ezen körülmények értékelését nem befolyásolta, hogy **P.I.** nem jogi végzettségű. Az elsőfokú bíróság a tanú vallomását nem a jogi kifejezések mentén értékelte, hanem a szavak általánosan ismert, hagyományos jelentéstartalma alapján. Nem igényelt jogi képesítést konkrét tények közlése, a tanú számára sem okozott problémát azt felidézni, hogy mi hangzott el. Vallomása szerint az értekezleten nem tudta, hogy az új rotációs rendszer mikortól, milyen feltételekkel, milyen részletek szerint lesz bevezetve és ügyvezetőként kíváncsi volt a kollégák véleményére. Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte mindezt akként, hogy erre figyelemmel munkáltatói utasítás megtagadása nem volt megállapítható. Helyes volt az elsőfokú bíróság jogi álláspontja abban a kérdésben is, hogy a felperes kifejezett erre irányuló kérdésre közölte, már egyéb okból is feszült állapotban a kétségtelenül indulatos véleményét. Azonban éppen annak indulatossága és az érzelmi felindultság okán nem lehetett megalapozott következtetést levonni arra, hogy a felperes az új rendszer bevezetésekor is megtagadta volna az utasítás teljesítését. A felperes valójában az intézkedés bevezetését követő következményekre utalt amikor megjegyezte, hogy annak összeveszés lesz a vége. A felperes magatartásának értékelésekor jelentősége volt annak a ténynek is, hogy a rotációs rendszert a felperes jogviszonyának megszűntetéséig az alperes nem vezette be. A felperest tehát ebben a megváltozott rendszerben nem terhelte munkavégzési kötelezettség, a felperes nem is került olyan helyzetbe, hogy megtagadja a munkáltató által elvárt munkavégzést.

[52] A felperes kijelentései értékelésekor az elsőfokú bíróság megalapozottan vizsgálta az együttműködés hiányával, a felperes mondandójának kifejtésével, hangnemével és stílusával kapcsolatos körülményeket is, a jogi indokolással e körben is egyet értett a másodfokú bíróság. Az Mfv.I.10.230/2005. számú kúriai eseti döntés szerint az indulati kijelentéseket követően a munkáltatótól elvárható, hogy tisztázza a munkavállaló ilyen formában kijelentett szándékát, annak komolyságát. A felperes kijelentéseinek módját, hangnemét, stílusát illetően a felmondás valóságát megalapozottan állapította meg az elsőfokú bíróság, lényegében ezt a felperes maga sem vitatta. Ugyanakkor önmagában a véleménye indulatos formában történő kifejtését arra figyelemmel kellett értékelni, hogy az alperes - a felmondás indokolása ellenére - több hasonló, együttműködési, illetőleg véleménynyilvánítási kötelezettséggel összefüggő konkrét magatartást nem állított és nem is bizonyított.

[53] A felperes viselkedésével kapcsolatban az alperes tévesen hivatkozott fellebbezésében a folyamatos kötelezettségszegéssel összefüggésben a BH2000.225. számú döntésben kifejtettekre. A hivatkozott határozat a munkáltatói átszervezés folyamatát értékelte. Jelen ügyben ettől eltekintve sem lehetett

alkalmazni a folyamatos jellegű magatartásra vonatkozó bírósági gyakorlatot, mivel az az egy kijelentés bizonyított, hogy a felperes nehezményezte a rotációs rendszert, kifejezte a nemtetszését.

- [54] A hasonló jellegű magatartásokkal összefüggésben az alperes a fellebbezésében részletesen vitatta a tanúvallomások értékelését, azoknak az egyéb bizonyítékokkal történő egybevetését. Az elsőfokú bíróság rendkívüli alapossággal, részletességgel, a bizonyítékok gondos, körültekintő és a Pp. 279.§ (1) bekezdésének megfelelő értékelésével állapította meg a tényeket. **Sz.A.** tanúvallomását is valamennyi körülményre kiterjedően, a tanú személyiségére is tekintettel értékelte, a tanú vallomásából eltérő következtetések levonására a fellebbezésben foglaltak alapján sem volt lehetőség. Amiatt mert egy tanú érzékenyebb, vagy korábbi eseményekre kell nyilatkoznia nem lehet eltekinteni attól, hogy egyértelmű, konkrét nyilatkozat hiányában a vallomás bizonyító ereje is kétségessé válik. Az alperes érvelésével ellentétben a tanúnak az általa észlelt tényekre kellett nyilatkoznia, önmagában az érzései még amennyiben össze is függtek a felperes magatartásával, nem pótolták a konkrét tényekre vonatkozó előadás szükségességét. Az elsőfokú bíróság a tárgyalási jegyzőkönyv adatival összhangban vette figyelembe **Sz.A.** viselkedését, nyilatkozatát, rögzítve, hogy a tanú bizonytalannak tűnt. A tanú vallomása ezen kívül az általánossága okán nem volt elégséges bizonyíték a felmondásban foglaltak alátámasztására. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság teljes mértékben helytállónak találta az elsőfokú bíróság bizonyítékok értékelése körében kifejtett azon álláspontját, hogy a tanú vallomását csak annyiban tudta elfogadni ítélezése alapjául, amennyiben azt más bizonyítékok is alátámasztották.
- [55] **P.I.** ügyvezető szintén nem tudott konkrétumokat előadni a felperes magatartását illetően, kizárólag az értekezleten elhangzottakra nyilatkozott. **B.M.** semmilyen a felperes hangnemét, stílusát érintő problémáról nem tudott nyilatkozni, még általánosságban sem.
- [56] A fellebbezéssel szemben helytállónan értékelte az elsőfokú bíróság **S.L.** levelét is, mivel az alapján sem lehetett az értekezleten kívüli eseményekre vonatkozó konkrétumot megállapítani a felperessel összefüggésben. A másodfokú bíróság ezzel kapcsolatban kiemeli, az alperes tévesen állította, hogy **S.L.** leveléből okszerűen nem volt levonható az a következtetés, hogy az abban nem szereplő tények nem álltak fenn. Nyilvánvalóan nem csak a levél tartalmával lehetett bizonyítani a felmondásban foglaltakat. Ugyanakkor azáltal, hogy a levél kizárólag az értekezleten elhangzottakra vonatkozó adatokat tartalmazott, nem volt alkalmas az egyéb, hasonló, felperesnek tulajdonított magatartások bizonyítására, tehát ezért gyengítette az alperes perbeli hivatkozását.
- [57] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját a korábbi írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban, illetve a bizalomvesztés kapcsán kifejtettek tekintetében is. A felmondás a felperesi kötelezettségszegések értékelését tartalmazta. Ehhez képest nem tartalmazott olyan - kötelezettségszegéstől eltérő - magatartást, amely a bizalomvesztést megalapozó felperesi magatartásra vonatkozott. Mindezt az MK 95. számú állásfoglalásra utalva helytállónan értékelte az elsőfokú bíróság akként, hogy a bizalomvesztéssel összefüggő további előadás a felmondás utólagos, ezáltal nem megengedett kiegészítésének minősülne.

A fentiekre figyelemmel az elsőfokú bíróság az Mt. 64. § (2) bekezdésébe ütköző felmondást - okszerűség hiányában - megalapozottan tekintette jogellenesnek.

- [58] A másodfokú bíróság nem találta alaposnak a sérelemdíjra irányuló fellebbezést sem. Ezzel összefüggésben a Pp. 2. § (2) bekezdésében foglaltak megsértését nem lehetett megállapítani. A felperes a 2020. március 12. napján tartott tárgyaláson (75.M.841/2019/17. számú jegyzőkönyv) azt jelentette be, hogy a sérelemdíjat részben az egészséghez való joga, részben a véleménynyilvánítás szabadságához kapcsolódó joga megsértése miatt kéri a jogellenes felmondásra tekintettel. A sérelemdíj összege körében a 2020. augusztus 4-i tárgyaláson tett nyilatkozatában (71.131/2020/3. jegyzőkönyv) kérte figyelembe venni, hogy 1988 óta ugyanebben a munkakörben, ugyanott dolgozott és megszakadt a karrierje. Az elsőfokú bíróság, bár a felperes előadásához képest jóval árnyaltabban fejtette ki a jogi álláspontját, kizárólag olyan körülményeket értékelt, amelyekre a felperes hivatkozott.
- [59] Az elsőfokú bíróság arra is megfelelően utalt, hogy a sérelemdíjjal összefüggő igényt nem befolyásolta a felperes által elért nagyobb bevétel. A felperes ugyanis nem a jövedelemmel összefüggő körülményekre hivatkozott, hanem arra, hogy teljesen más területen tud munkát végezni. A felperes 1988 óta folyamatosan könyvesbolti, illetőleg jogi szakkönyvesbolti eladóként dolgozott, ehhez képest a felmondást követően élelmiszerbolti eladóként tudott elhelyezkedni. Mindezek alapján figyelemmel az elsőfokú bíróság kimerítő, kellően részletes és jogszabályi hivatkozással, bíróság gyakorlattal is alátámasztott jogi indoklására, a fellebbezésben foglaltak nem alapozták meg a sérelemdíjra vonatkozó döntés megváltoztatását.
- [60] Az alperesi fellebbezés tévesen állította a joggal való visszaélés körében a Pp. 185. § (3) bekezdésének megsértését is. Mindez azonban amiatt sem befolyásolta a per érdemi elbírálását, mert a tételes jogba ütközés okán a joggal való visszaélés nem volt vizsgálható.
- [61] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rendelkezések

- [62] A másodfokú bíróság a Pp. 81. §, 82. §-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján rendelkezett a pernyertes felperest megillető másodfokú perköltség összegéről a perben a fellebbezési ellenkérelemhez csatolt költségjegyzékben foglaltak szerint. Az előterjesztett összeg nem volt eltúlzott a fellebbezéssel érintett pertárgy értékre (1.298.600 forint) és a fellebbezési eljárásban nyújtott képviseleti tevékenységre tekintettel.
- [63] A másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján rendelkezett a pereszes alperes által fizetendő illetékről a fellebbezéssel érintett pertárgyérték alapján.
- [64] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. január 19.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró