



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.023/2021/11.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Ilosvai Gábor ügyvéd (cím11) által képviselt Felperes1 (cím2) felperesnek dr. Farkasné dr. Boleratzky Eszter ügyvéd (cím12) és képviselő2 munkáltatói alkalmazott által képviselt Alperes1 (Cím9) alperes ellen azonnali hatályú felmondás megszerzésének jogkövetkezménye iránt indított perében a Tatabányai Törvényszék 2021. február 12. napján kelt 52.M.70.029/2020/28. számú ítéletével szemben a felperes által 30. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 465.410 (négy százhatvanöt ezer-négy száztíz) forint felmondási időre járó távolléti díjat, 558.468 (ötszázötvennyolc ezer-négy százhatvan nyolc) forint végkielégítést, valamint ezen összegek után 2016. április 30. napjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári fél év első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot és 500.000 (ötszáz ezer) forint sérelemdíjat.

Az ítéltábla az alperes viszontkeresetét elutasítja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 641.350 (hat száznegyvenegyezer-három százötven) forint együttes első-, másodfokú- és 12.700 (tizenkettő ezer-hétszáz) forint felülvizsgálati perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a Tatabányai Törvényszék Gazdasági Hivatala külön felhívására 5.418 (ötezer-négy száztízennyolc) forint tanúdíjat, 67.697 (hatvanhétezer-hat százkilencven hét) forint szakértői díjat, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Megyei Megyei Adó- és Vámigazgatósága külön felhívására fizessen meg 121.432 (százhuszonegyezer-négy százharminckettő) forint feljegyzett elsőfokú kereseti, 27.925 (huszonhétezer-kilenc százhuszonöt) forint feljegyzett elsőfokú viszontkereseti- és 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Megyei Megyei Adó- és Vámigazgatósága külön felhívására 161.910 (százhatvanegyezer-kilenc száztíz) forint feljegyzett másodfokú kereseti- és 37.233 (harminchétezer-kettő százharminchárom) forint feljegyzett másodfokú viszontkereseti eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 2003. május 5-től határozatlan idejű munkaviszonyt létesített alperessel járműalkatrész-operátor munkakörre. A munkavégzés helye az alperes székhelye, a felperes távolléti díja 186.156 forint volt. Az alperesi munkavállalói létszám a kezdeti 50-60 főről 200 főre emelkedett és ezzel egyidejűleg magasabb követelményrendszer került bevezetésre. A kezdeti évi 600.000 darab legyártott gyújtótekercs darabszáma 2,5 millióra emelkedett. Az alperesnél 2011. óta dolgozó tanú2 2014. szeptemberétől a felperes feletteseként, műszakvezetőként dolgozott az alperesnél és felperes munkáját emelt hangon, megalázó, becsmérlő hangnemben, „szar”, „Mi ez a fos munka?” kifejezésekkel illette.

[2] 2016 januárjában az Üzemi Tanács munkavállalól munkavállalótól névtelen munkavállalói levelet kapott, amely tartalmazta tanú2 műszakvezető kifogásolt magatartását. 2016. február 25-én az Üzemi Tanács és az alperes vezetősége között egyeztetésre került sor, melynek eredményeképpen megállapításra került, hogy tanú2 műszakvezető magatartása tekintetében változtatásra van szükség a munkavállalókkal való kommunikáció körében. Ezt követően néhány héten keresztül, hetente több alkalommal alkalmanként 20 perces időtartamban vezető1 termelési vezető kommunikációs tréninget tartott tanú2 műszakvezetőnek.

[3] A felperes 2016. február 1-től április 29-ig pszichés problémái miatt keresőképtelen állományba került. 2016. február 8-án a Név1 Szakkórház és Szakorvosi Rendelő Pszichiátriai Szakrendelésén a felperesnél egyéb meghatározott szorongásos zavar diagnózist állapítottak meg, ezért több hónapon keresztül pszichiátriai kezelésben és gyógyszeres kezelésben részesült. A felperes feszültté vált, hangulata ingadozó volt, alvása rövid és szakaszos lett. A felperesnél a munkahelyi állapotok fokozott stresszt, agresszív feszültséget indukáltak, pszichés állapotát a munkahelyi szituáció negatívan befolyásolta, amely alvász problémákhoz és kapcsolati zavarhoz vezetett.

[4] A felperes 2016. április 29-én azonnali hatályú felmondással szüntette meg a jogviszonyát. Az azonnali hatályú felmondás 3 indokot tartalmazott:

- 2013. óta tanú2 műszakvezető utasítását, amely szerint az elkészített gyújtótekercseket ne szikráztassa, azaz ellenőrzés nélkül kerüljenek a gyújtótekercsek a kész darabok közé.

- A legyártott termékek száma a fenti utasítás következtében emelkedett, azonban sok selejt keletkezett, így 2013-tól a felperes a hibátlan munkavégzésért járó anyagi előnytől elesett.

- tanú2 műszakvezető rendszeresen sértő, megalázó kijelentéseket tett munkájára: „szar”, „mi ez a fos munka”.

Mindezeket többször jelezte az érdek-képviselő és felettesei irányába, azonban érdemi változás nem történt. A körülmények rendkívüli módon megviselték, így emiatt került 2016. február 1-től betegállományba. A munkáltató magatartása tette lehetetlenné a jogviszonya fenntartását.

Az alperes 2016. május 11-én tájékoztatta a felperest, hogy az azonnali hatályú felmondást nem fogadja el. A felperesnél az alvászavar, kapcsolati nehézség és magas vérnyomás az elsőfokú eljárás során is fennállt. A felperesnél betegség szintű túlérzékenység nem volt megállapítható.

[5] A felperes 2016. május 27-én kereseti kérelmet terjesztett elő a bíróságon. Módosított kereseti kérelmében az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének jogkövetkezményeként 465.410 forint felmondási időre járó távolléti díj, 558.468 forint végkielégítés, ezen összegek után 2016. április 30. napjától késedelmi kamat és 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetését kérte perköltsége megbízási szerződés alapján történő megállapítása mellett. Álláspontja szerint az alperes rossz munkahelyi légkört tartotta fenn, amely egészségi állapotának megromlásához és a munkaviszony fenntartásának lehetetlenné válásához vezetett. Az alperes munkahelyi légkörön nem tudott és nem is akart változtatni. tanú2 műszakvezető által megvalósított magatartás nem egyszeri alkalom volt, hanem egy folyamat része. A munkavállalók a munkáltató irányába többször jelzéssel éltek. Az Üzemi Tanács egyeztetett a munkáltatóval, azonban az intézkedések eredményre nem vezettek. A felperes kérte a viszontkereset elutasítását. Álláspontja szerint a viszontkereset jogalapja hiányzik, az azonnali hatályú felmondás jogát jogszerűen gyakorolta. A viszontkereset összecszerűsége nem vitatta.

[6] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte a szubjektív határidő betartásának hiánya miatt és viszontkeresetet terjesztett elő az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 465.410 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére. Perköltsége megfizetését megbízási szerződés alapján jelölte meg. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás jogellenes, mert a munkáltató az Üzemi Tanács bevonásával vizsgálatot indított az azonnali hatályú felmondásban meghatározott indokok valósága körében, de a megjelölt körülmények bizonyítást nem nyertek. Így a munkavállalók nem kaptak utasítást, hogy a tekercseket ne szikráztassák, vagy rövid ideig szikráztassák. A munkavállalók a teljesítménykényszer hatása alatt érezhették azt, hogy nyomás alatt állnak. Ezen túlmenően a felettesi nem megfelelő hangnem sem vált bizonyítottá. tanú2 műszakvezető rövid ideig dolgozott együtt a felperessel. A rossz munkahelyi körülmények önmagunkban anyagi veszteség okozása nélkül nem jelentenek olyan súlyos hátrányt, amelyhez az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezménye fűződhet. A munkavállalók elégedetlenségüknek csak egymás között adtak hangot, arról a munkáltatónak nem volt hivatalos tudomása. A névtelen levelet követően megpróbálta felderíteni a gyárban zajló eseményeket. A felperes az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét is megsértette, mert a problémákat nem jelezte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) és (4) bekezdéseibe ütközően. A Kúria Mfv.X.10.504/2014/4. határozata kimondja, hogy amennyiben a felperesnek lehetősége lett volna, de nem jelezte problémáit a felettesi irányába, így az együttműködési kötelezettségével nem élt. A Kúria Mfv.X.10.271/2018/17. számú eseti döntése szerint az azonnali hatályú felmondás esetén objektív módon kell lehetetlenné válni a munkaviszony fenntartásának. Előadta azt is, hogy nem volt okozati összefüggés a felperes egészségkárosodása és a munkahelyi körülmények között. Vitatta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, a sérelemdíj jogalapját és összecszerűségét, míg az azonnali hatályú felmondás esetleges jogszerűsége esetén a megjelölt jogkövetkezményeket és azok összecszerűségét nem vitatta.

[7] A Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2016. november 17-én 11.M.124/2016/12. sorszám alatti ítéletével a felperes keresetét – a szubjektív határidő

elmulasztása miatt – elutasította és kötelezte a felperes 465.410 forint felmondási időre járó távolléti díj, továbbá 65.000 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a feljegyzett 122.500 forint eljárási illeték az állam terhén marad. A felperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2017. május 23-án kelt 2.Mf.20.001/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest 32.500 forint alperesi másodfokú perköltség megfizetésére és megállapította, hogy 126.000 forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad, míg a felek egyéb költségeiket maguk kötelesek viselni. A felperes felülvizsgálati kérelme folytán a Kúria 2018. szeptember 26-án kelt Mfv.I.10.529/2017/5. számú végzésével a másodfokú ítéletet az elsőfokú ítéletére kiterjedően is hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra új határozat hozatalára utasította. Megállapította, hogy a felülvizsgálati eljárás illetéke 70.000 forint, míg a feleket a felülvizsgálati eljárásban 12.700 forint perköltség illeti meg. Kimondta, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondás jogát a jogszabályban előírt szubjektív határidőn belül gyakorolta, ezért a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás megalapozottságára vonatkozó felperesi érvelés érdemi vizsgálatára köteles.

[8] A megismételt eljárásban a felperes fenntartotta az azonnali hatályú felmondásban foglaltakat azzal, hogy az alperes magatartása, így a munkahelyi légkör, tanú2 viselkedése és az alperes ebben a körben hozott intézkedési vezeték oda, hogy az egészségi állapota mind fizikálisan, mind pszichésen megromlott. Az alperes fenntartotta érdemi ellenérelmét és a vizontkeresetét.

[9] Az elsőfokú bíróság 28. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 465.410 forint felmondási időre járó távolléti díj, továbbá 200.000 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a feljegyzett 192.500 forint eljárási illeték, valamint 73.115 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad. Kifejtette a BH2019.179. számú eseti döntésre is tekintettel, hogy az azonnali hatályú felmondást annak tartalma szerint kell elbírálni, függetlenül a fél által a jogszabályhely megjelölt pontjára. Az azonnali hatályú felmondás indoka a rossz munkahelyi légkör. Ebben a körben a felperes tanú2 műszakvezető elfogadhatatlan emberi és szakmai magatartására hivatkozott, amely tartalmában az Mt. 51. § (1) és (4) bekezdéseinek megsértését jelentette. Az Mt. 51. §-a alapján a munkáltató lényeges kötelezettsége a megfelelő munkahelyi légkör megteremtése, fenntartása, azaz a felettesek megfelelő hangneme, a munkavállalókkal szemben megfelelő kommunikáció biztosítása az alperes kötelezettsége. Az Mt. 64. § (2) bekezdés alapján a felperest terhelte az azonnali hatályú felmondás indokainak valósága és okszerűsége bizonyítása. Kifejtette, hogy jelentősége van annak, hogy tanú2 műszakvezető a valós tartalmú, becsmélő megjegyzéseket csak a felperessel szemben alkalmazta, vagy általános jelleggel több munkavállaló munkáját minősítette ily módon. A bizonyítási eljárás során a felperes nem tudta bizonyítani, hogy kifogásait jelezte az alperes felé. Megállapítást nyert emellett, hogy a felperes rövid ideig dolgozott együtt tanú2val, továbbá a nem megfelelő kifejezéseket nem a felperessel, hanem a munkavállalókkal szemben alkalmazta tanú2. A munkáltató több intézkedést tett, melyről a felperest 2016. április 1-jén tájékoztatta, így az alperes részéről munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékben történő szándékos vagy súlyos gondatlan megsértése nem volt megállapítható. Kiemelte, hogy a piaci változásra adott alperesi válasz volt a normaszám, illetve a munkavállalói létszám emelése. A munkavállalókkal szemben a magasabb elvárás alkalmazása, illetve a munkaidő teljes kitöltése, olyan munkáltatói döntés, amelynek megfelelőségét a bíróság a perben nem vizsgálhatta. Az alperes a piaci változásokra reagált, azonban a felperes a megváltozott helyzethez nehezen tudott alkalmazkodni. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy

szakszerűtlen utasítást adott tanú2, és azt sem, hogy így ennek lett az a következménye, hogy anyagi helyzete változott. A szakértői vélemény alapján a felperesnél a munkahelyi állapotok fokozott stresszt, agresszív feszültséget indukáltak, pszichés állapotát a munkahelyi szituáció negatívan befolyásolta, alvásproblémákhoz, kapcsolati zavarhoz vezetett.

[10] A felperes törvényes határidőben benyújtott fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és az alperes kötelezését kérte 465.410 forint felmondási időre járó távolléti díj, 558.468 forint végkielégítés és 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére. Kérte az alperes viszontkeresetének elutasítását és az első- és másodfokú perköltsége viselését. Az Mt. 78. § (1) bekezdése, az 51. § (1) és (4) bekezdései anyagi jogszabályok megsértését jelölte meg. Hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás tartalmazta a felperes munkáját minősítő tanú2 műszakvezető kijelentései kifogásolását: „szar”, „mi ez a fos munka”. Az elsőfokú bíróság tanú2 műszakvezető felperes munkájára tett a sértő és megalázó kijelentések valóságát megállapította. Ezért ellentmondásos az elsőfokú ítélet tényállítása és indokolása. tanú2val kapcsolatos panaszok kivizsgálását az alperes csak 2016 januárjától kezdte meg, akkor a felperes táppénzen volt. tanú2 magatartására visszavezethető rossz munkahelyi légkör akkor rendeződött, amikor tanú2 munkaviszonyát az alperes 2016 szeptemberében megszüntette. tanú2t az alperes csak 2016. május 6-án, az azonnali hatályú felmondás kézhezvételét követően hallgatta meg először. vezető1 elmondta, hogy a régi dolgozók körében az új munkarend bevezetése soha nem konfliktus mentes, ezért a megfelelő légkörhöz, a megfelelő körülményeket is meg kell teremteni. Mindezek alapján az alperes magatartása az Mt. 51. § (1) és (4) bekezdéseibe ütközött.

[11] A sérelemdíj körében az elsőfokú bíróság a részletesen lefolytatott bizonyítási eljárás eredményét rögzítette, abból viszont jogi következtetést nem vont le. A szakvélemény szerint, a bizonyossággal határos valószínűséggel megállapítható, hogy fennállt az oksági kapcsolat a felperes munkában megélt sérelme és pszichés problémái között.

[12] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: r. Pp.) 253. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a r. Pp. 78. § (1) bekezdése szerint a másodfokú perköltsége megfizetését kérte. Álláspontja szerint a felperes konkrét jogszabálysértés megjelölése nélkül az elsőfokú ítélet ellentmondásosságára hivatkozik. A felperes egy indok valóságára hivatkozik, azonban az Mt. 78. §-ában írt feltételeket figyelmen kívül hagyja. Az elsőfokú bíróság részletesen kifejtette, hogy a megállapított munkáltatói kötelezettségszegés miatt nem minősül szándékos vagy súlyos gondatlansággal elkövetett jelentős mértékű kötelezettségszegésnek.

[13] A felperes fellebbezése az alábbiak szerint az alábbiak szerint megalapozott.

[14] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, a bizonyítékokat részben okszerűen értékelte, a hivatkozott anyagi jogszabályokat azonban részben tévesen értelmezte és alkalmazta. A másodfokú bíróság a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira figyelemmel vizsgálta felül az elsőfokú bíróság ítéletét, így az azonnali hatályú felmondás három indoka közül kizárólag a vitatott emberi méltóságot sértő alperesi kötelezettségszegést, mint a felperes azonnali hatályú felmondásának jogalapját. Az azonnali hatályú felmondás másik két indoka: jogellenes

szakmai utasítás adása és az anyagi veszteség vizsgálata nem képezte a másodfokú eljárás részét.

[15] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta az azonnali hatályú felmondásban szereplő emberi méltóságot sértő indokot. tanú2 műszakvezető rendszeresen sértő, megalázó kijelentést tett a felperes munkájára: „szar”, „mi ez a fos munka”. Helyesen állapította meg azt is az elsőfokú bíróság, hogy ennek tartalma valós és ebben a körben helytállóan vizsgálta, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott konjunktív feltételek fennállnak-e, melyet a felperesnek kellett bizonyítania (Mfv. I. 10.782/2012/5.). tanú2 sértő, megalázó, lealacsonyító, becsmérlő, gyalázkodó jellegű, a felperest mások előtt lejárató nyilatkozata nem megfelelő munkahelyi légkört eredményezett, a felperes egészségkárosodásával okozati összefüggésben volt, ezért az alperes az Mt. 51. § (1) és (4) bekezdéseiben írt, a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására és az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésére vonatkozó kötelezettségeit megsértette. Az alperes nem vitatta, hogy e kötelezettségek lényegesek. A munkáltató a kötelezettségeit súlyosan gondatlanul sértette meg figyelemmel az MK 25. számú állásfoglalás értelmezésére is. Az alperes látta tanú2 magatartását és ismerete a munkavállalók panaszát. Tudta, hogy ebből hátrányos jogkövetkezmény származhat személyiségi jogi jogsértés, egészségkárosodás, munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése, de valószínűbbnek tartotta a hátrányos jogkövetkezmény elmaradását. Bizonyítottan intézkedéseket tett, azonban azok eredményre nem vezettek. Az azonnali hatályú felmondások közlését követően oldódott meg a kialakult helyzet, tanú2 jogviszonyának megszűnésével.

[16] A kötelezettségszegésnek a fentiekén túl jelentősnek is kell lennie. A csekély mértékű kötelezettségszegés szankciós azonnali hatályú felmondás alapjául nem szolgálhat. A kötelezettségszegésnél nem az azzal okozott kár mértéke irányadó, hanem az, hogy az irányadó munkajogi kötelezettséget milyen mértékben sértették meg. Így például a nem egyszeri, eseti jelleggel, hanem folyamatosan fennálló fenti kötelezettségszegés jelentős mértékűnek minősül. Figyelemmel arra, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt több indok közül elégséges, ha egy felel meg a törvénynek (EBH2018. M.18.I.), az azonnali hatályú felmondás jogát a felperes jogszerűen gyakorolta. A Kúria következetes ítélkezési gyakorlata szerint a gördülékeny munkavégzést ellehetetlenítő és a munkahelyi légkört kedvezőtlenül befolyásoló kommunikáció a jogviszony megszüntetésének jogszerű indoka. A munkatársakat illető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködési kötelezettség körébe tartozik, az ezt sértő magatartás szankcionálható (Mfv.II.10.286/2016/6., BH2006.201., Mfv. I. 10.436/2018/6., Mfv. I. 10.592/2011/9.). A megfelelő munkahelyi légkör kialakításának vagy fenntartásának hiánya megalapozza a jogviszony megszüntetését (Mfv. I. 10.005/2011/5.).

[17] A felek által nem vitatott jogkövetkezmények és mértékük alapján a másodfokú bíróság kötelezte az alperest a rendelkező részben meghatározott marasztalási összegek megfizetésére az Mt. 78. § (3) bekezdése, a 70. § (3) bekezdése és a 77. §-a értelmében az Mt. 31. §-a és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:47. § (1), (2) és (4) bekezdései alapján kamattal terhelten, míg az alperes viszontkeresetét a fenti indokok alapján elutasította.

[18] A sérelemdíj vonatkozásában az eset összes körülményeit vizsgálni kell. Az Mt. 9. §-a és a Ptk. 2:42-54. §-ai értelmében a Ptk. 2:52. § (2)-(3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók, azaz az Mt. 166. §-a, a 167. § a és a 168. §-a. A sérelemdíj jogalapját a személyiségi jogsértés adja. A munkaviszonyok keretében a munkáltatót objektív felelősség terheli. A munkavállalónak a személyiségi jogsértést és a munkaviszonnyal való okozati összefüggés fennálltát kell bizonyítani. Az elsőfokú bíróság igazságügyi pszichiáter és pszichológus szakértői véleményt szerzett be. Helyesen rögzítette ítéletének tényállásában, hogy a felperes nem rendelkezik fokozott érzékenységgel, sem fokozott képzelőerővel. Egészségkárosodást szenvedett, egyéb meghatározott szorongásos zavar alakult ki nála. Ez okozati összefüggésben van a munkahelyi légkörrel. Az okozati kapcsolat a felperes munkahelyi konfliktusa és táppénzes állománya között is fennállt. A munkahelyi állapotok fokozott stresszt, agresszív feszültséget indukáltak, pszichés állapotát a munkahelyi szituáció negatívan befolyásolta, alvásproblémához és kapcsolati zavarhoz vezetett. Ez a kialakult légkör a jogviszony megszüntetésével szűnt meg. Mindezek alapján a felperes emberi méltóságának, azon belül egészségi állapotának és becsületének sérelme, személyiségi jogsértéseknek minősülnek. A sérelemdíj mértéke körében a másodfokú bíróság kifejti, hogy a nem vitatott rendelkezésre álló adatok alapján megállapítható, hogy a felperesnek két személyiségi joga sérült, annak időtartama, 2014. évtől a jogviszonya megszüntetéséig, azaz 2016. április 29-éig fennállt, így kompenzációként az 500.000 forint áll arányban az alperesi jogsértések súlyával.

[19] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a r. Pp. 243. §-a alapján tárgyaláson bírálta felül és a r. Pp. 253. § (2) és (3) bekezdései alapján megváltoztatta. A r. Pp. 81. § (2) bekezdése alapján a másodfokú bíróság a sérelemdíj vonatkozásában követelt összegnél kevesebbet ítélt ugyan meg, de a követelt összeg nem tekinthető nyilvánvalóan túlzottnak, ezért a felperest 100%-os pernyertesnek ítélte és az elsőfokú és a másodfokú perköltséget a 120.000 forint + áfa vállalási díjra és a 11 tárgyalásra, tárgyalásonként 35.000 forint + áfa összegben határozta meg. A r. Pp. 75. § (1) bekezdése, a 77. §-a, a 78. § (1) és (2) bekezdései és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja és 3. § (5) bekezdései alapján kötelezte az alperest a felperes elsőfokú és másodfokú perköltsége megfizetésére.

[20] A teljesítési határidőt a r. Pp. 217. §-a határozza meg.

[21] Ezen túlmenően kötelezte az alperest a perben felmerült szakértői díj és a tanúdíj, a kereseti illeték, a viszontkereseti illeték és a felülvizsgálati eljárás illeték 100%-os viselésére. A fellebbezési eljárásban feljegyzett illetéket mértékét a r. Pp. 24. § (1) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdés a) pontja és a 46. § (1) bekezdése határozza meg.

[22] Az ítélet elleni jogorvoslat lehetőségét a r. Pp. 233. §-a zárja ki.

Győr, 2021. szeptember 7.

Dr.Mózsa Gábor s.k.

Dr.Bartus Erika s.k.

Dr.Bors Szilvia s.k.

bíró

a tanács elnöke

előadó bíró