



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.072/2022/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Maróti Gyöngyvér egyéni ügyvéd (Cím10) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a alperes képviselője (alperesi képviselő címe félemelet 5., ügyintéző: eljáró ügyvéd neve ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye és sérelemdíj tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 26.M.70.828/2020/27. számú ítéletével szemben az alperes által 28. sorszámon előterjesztett fellebbezés és a felperes által Mf./3. sorszám alatt előterjesztett csatlakozó fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 8.000 (nyolcezer) forint másodfokú perköltséget.

A felperest terhelő le nem rótt 51.600 (ötvenegyezer-hatszáz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli, az alperes külön felhívásra köteles 77.400. (hetvenhétezer-négyszáz) forint fellebbezési illeték megfizetésére.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. január 5. napján meghozott 26.M.70.828/2020/27. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének

jogkövetkezményeként elmaradt munkabér címén 967.500 forint, továbbá perköltség címén 50.000 forint megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[2] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás szerint a felperes 2020. január 22-étől állt munkaviszonyban az alperessel, eladó munkakörben. A munkaszerződése szerint a havi bruttó munkabére 215.000 forint volt. Az alperes törvényes képviselője (képv.neve)1 volt, akinek a megbízásából ifj. (képv.neve)1 tájékoztatta az alperesi munkavállalókat a 2020. október végétől kialakított új munkaidő beosztásról. A felperes nem egyezett bele a számára meghatározott munkaidő beosztásba. 2020. október 30-án a felperes az öröklött szívritmuszavarával összefüggésben rosszul lett, édesanyja telefonon értesítette a háziorvost orvost, aki a telefonos bejelentés alapján a felperest keresőképtelen állományba vette. A felperes ezen a napon telefonon tájékoztatta az alperes törvényes képviselőjét a keresőképtelenség tényéről.

[3] Az alperes törvényes képviselője 2020. november 2-án telefonon hívta a felperest és arra kérte, hogy jelenjen meg a munkahelyén, mivel megszünteti a munkaviszonyát. A felperes ezen a napon megjelent a munkahelyén, ahova az édesanyja, tanú3 elkísérte, azonban az ügyvezető és a felperes közötti megbeszélésen nem vett részt. Az egyeztetésre az alperes által üzemeltetett bolt raktárában került sor. A beszélgetés kezdetén tanú1 és tanú2 alperesi munkavállalók is jelen voltak, de rövid időn belül távoztak a helyiségből, mert a munkájukkal foglalkoztak. A megbeszélés során az alperes ügyvezetője a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó írásbeli megállapodást tárt a felperes elé, illetve a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban kiállítandó munkáltatói igazolásokat. Közölte a felperessel, hogy azokat írja alá. A felperes nem írta alá a megállapodást, ugyanakkor az iratok egy példányát átvette és a munkáltatónál maradó példányokra ráírta, hogy „Átvettem: Felperes1”, majd távozott a boltból.

[4] A keresőképtelenség 2020. november 8-áig állt fenn. 2020. november 9-én a felperes megjelent a munkavégzése helyén az orvosi igazolással és ekkor az üzlet vásárlóterében szóváltás alakult ki a felperes és az alperesi törvényes képviselő között. A felperes közölte, hogy munkára jelentkezik, egyben le kívánta adni a táppénzes papírját. Az ügyvezető azt azzal a feltétellel kívánta átvenni, hogy rögzítsék rajta az átadás időpontját, egyúttal tájékoztatta a felperest arról, hogy nem tudja foglalkoztatni, mivel a munkaviszonyát már 2020. november 2-án közös megegyezéssel megszüntették. A felperes ezt követően távozott.

[5] A felperes 2021.március 25-én tudott újabb munkaviszonyt létesíteni többszöri próbálkozást követően, az élelmiszerlánc neve Bt.-nél.

[6] Az elsőfokú bíróság részben találta alaposnak a felperes keresetét. A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. §, 66. §-ra, továbbá 82. §, 177. §, 172. §-ára,

ezenkívül az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. §-ra hivatkozott.

[7] Kifejtette, az alperes nem tudta bizonyítani, hogy november 2-án közös megegyezéssel került sor a munkaviszony megszüntetésére, mivel az általa előkészített írásbeli megállapodást a felperes nem írta alá. Az aláírása csupán az iratok átvételére vonatkozott. Ezt alátámasztja az a tény is, hogy a felperes rávezette az iratokra az „átvettem” kifejezést, továbbá nem az aláírásra kijelölt helyen írta alá a dokumentumokat. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az iratok átvételéből nem következett, hogy a felperes a megállapodásban foglaltakat is elfogadta. Irányadónak tekintette a jognyilatkozatok értelmezése körében a polgári jogban alkalmazott azon elvet, miszerint a jogról való lemondás nem értelmezhető kiterjesztően. Ezért abból a tényből, hogy a felperes az iratokat átvette és az átvétel tényét az aláírásával igazolta, még nem következett, hogy a munkáltató ajánlatát elfogadta a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozóan. Az iratok átvételével a felperes nem mondott le a munkaviszonya folytatásának jogáról és arról a lehetőségről sem, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedésével szemben jogorvoslatot vegyen igénybe.

[8] A megállapodás létrejöttét illetően az elsőfokú bíróság kiemelt jelentőséget tulajdonított annak a ténynek, hogy az alperes ügyvezetője maga is felmondásként hivatkozott a jogviszony megszüntetésére a 2020. november 2-i megbeszélésen. Amikor ugyanis aznap a felperes megjelent az üzletben, nem közös megegyezést ajánlott az ügyvezető, csupán annyit mondott, hogy a felmondási papírokat kell aláírni. Az ügyvezető az elsőfokú eljárás során is úgy nyilatkozott, hogy a közös megegyezést tulajdonképpen csak a felperes érdekében javasolta, egyébként neki állt szándékában a jogviszony megszüntetése. Ebből azonban nem lehetett még szóbeli megállapodásra sem következtetni, hiszen a munkáltató kész helyzet elé állította a felperest akkor, amikor az általa előkészített iratok aláírását kérte tőle. Lényegében a felperes nem is került döntési helyzetbe a munkáltatói ajánlat elfogadását illetően. Szóbeli egyeztetés sem volt arról, hogy a munkáltató milyen okból kívánja megszüntetni a munkaviszonyt és arról sem adott tájékoztatást az ügyvezető a felperesnek, hogy az ő érdekeire figyelemmel tett javaslatot a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. Az elsőfokú bíróság abból a tényből, hogy a felperes 2020. november 9-én a történetek ellenére megjelent munkavégzés céljából az alperesnél, szintén arra következtetett, hogy a felperes nem kívánta a munkaviszonya megszüntetését, illetve abba nem nyugodott bele.

[9] Az alperes nem igazolta a perben azt sem, hogy a jogviszony megszüntetésére tekintettel elszámolt a felperessel. A jövedelemigazoláson fel lett tüntetve 61.428 forint szabadságmegváltás megfizetése, azonban a felperes csupán az irat átvételét ismerte el az aláírásával, az irat a pénz tényleges kifizetését nem bizonyította. A kifizetés alátámasztására nem volt elégséges bizonyíték tanúl alperesi munkavállaló tanúvallomása sem, aki állítása szerint a megbeszéléskor látott az asztalon pénzt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a tény, hogy a beszélgetést követően az ügyvezető a kulcsok leadását kérte SMS-ben a felperestől, szintén nem bizonyította, hogy közös megegyezés jött létre a felek között, hiszen a munkáltató eszközeivel történő elszámolás a jogviszony bármilyen módon történő megszüntetése esetén indokolt.

[10] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget az alperes alaki hibával kapcsolatos érvelésének sem. Az alperes által hivatkozott döntések (BH1995.680, EBH1999.42, BH1999.333) a jelen jogvitában ugyanis nem voltak alkalmazhatóak, mivel azokban lényegesen eltért a tényállás. Két ügyben a munkavállaló kezdeményezésére került sor a munkaviszony megszüntetésére és mindegyik döntés a felek közötti szóbeli megállapodás érvényességére vonatkozott, az írásbeliség elmaradása miatt. Jelen jogvitában azonban ettől eltérően nem az írásbeliség elmaradása, hanem a megállapodás elmaradása volt a kereset tárgya. A felperes állítása szerint nem jött létre megállapodás a felek között a szándékegyezés hiánya miatt. Ezért nem volt szükséges az alakisággal kapcsolatos bírói gyakorlat értékelése.

[11] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a jogviszony megszüntetésének időpontjaként a felperes keresetében meghatározott november 9-i időpontot, mivel az alperes november 2-án kívánta megszüntetni a munkaviszonyt a felperes részére átadott iratokkal annak ellenére, hogy ekkor a felmondás indokait nem közölte. Azt a tényt, hogy az alperes fel kívánta mondani a munkaviszonyt, tanú1 és tanú2 tanúk vallomása is alátámasztotta, akik egyértelműen nyilatkoztak a november 2-i eseményekre és arra, hogy az ügyvezető kifejezetten felmondás közléséről beszélt a felperessel. A felperes tudata átfogta, hogy az alperes fel kívánja mondani a munkaviszonyát. Ezt támasztja alá az a tény, hogy tudatosan nem írta alá a megállapodást, mivel megértette a munkáltató ezzel összefüggő szándékát, csupán azzal nem értett egyet.

[12] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a 2020. november 2-án nem jött létre közös megegyezés a munkaviszony megszüntetése tárgyában a felek között, amelyből az következett, hogy az alperes egyoldalúan, szóban, indokolás nélkül szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ez az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdése megsértését eredményezte, ami önmagában is jogellenességet eredményezett. Erre tekintettel nem volt jelentősége a perben annak, hogy az alperes állítása szerint a felperes munkavégzésével kapcsolatos problémák megalapozták volna a munkáltatói felmondást.

[13] Az Mt. 82. §-ával összefüggésben az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a munkaszerződés alapján előterjesztett kereseti kérelmet a távolléti díj összege tekintetében az alperes nem vitatta. A kárenyhítési kötelezettség tekintetében elfogadta, hogy a felperes decembertől próbált elhelyezkedni és a próbálkozása 4,5 hónap alatt vezetett eredményre. Ez az időtartam nem minősült kirívóan hosszúnak, ugyanakkor az alperes ezzel szemben nem bizonyította azon állítását, hogy a felperes ebben az időtartamban nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. Mindezek alapján a kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest.

[14] Az elsőfokú bíróság a sérelemdíjjal összefüggő kereseti kérelmet a Ptk. 2:52. §-a alapján vizsgálta és kifejtette, a felperesnek kellett bizonyítani, hogy a keresetben

meghatározott konkrét alperesi magatartás, milyen módon sértette az emberi méltósághoz fűződő személyiségi jogát.

[15] A perfelvétel során megtett felperesi nyilatkozatok és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 342. § (1), (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy 2020. november 2-án és 9-én az alperesi törvényes képviselő magatartása, az általa használt hangnem megvalósította-e az emberi méltóság megsértését. Hangsúlyozta, hogy a sérelemdíjat megalapozó személyiségi jogsértést a felperes által előadott ténybeli hivatkozás, jogcím és összecszerűség keretei között vizsgálhatta. Ezért nem lehetett e körben értékelni az alperesi ügyvezető fia és a munkavállalók között zajlott Viber üzenetváltás tartalmát.

[16] Az elsőfokú bíróság részletesen értékelte a november 2-ai és november 9-ei esemény kapcsán rendelkezésre álló bizonyítékokat. Megállapította, hogy a felperes édesanyja nem tudott érdemben nyilatkozni a november 2-ai megbeszélésen elhangzottakra, mivel azon nem vett részt. Az a nyilatkozata miszerint november 9-ét követően a felperes elzárkózó volt és nem lehetett vele megbeszélni a munkahelyén történeteket, nem támasztotta alá a sérelemdíjat megalapozó jogsértést.

[17] tanú1 tanúvallomása, aki november 2-án és november 9-én az üzletben tartózkodott, szintén nem támasztotta alá a felperes keresetében foglaltakat. A tanú nem vett közvetlenül részt a megbeszélésen, a november 2-ai eseményekről tudott nyilatkozni, de érdemben nem tett előadást a beszélgetés jellegére, módjára, tartalmára. tanú2 tanúvallomása a november 9-ei eseményekre terjed ki. A tanú azt adta elő, hogy az ügyvezető nem volt ideges és annyit közölt a felperessel, hogy csak abban az esetben veszi át a táppénzes papírokat, ha ráírhatja az átvétel időpontját. Az alperesi ügyvezető közlésmódjára, annak stílusára azonban egyik tanú sem tudott érdemben nyilatkozni, a felperes tehát nem bizonyította, hogy az alperes törvényes képviselője megalázóan, lekezelően viselkedett vele.

[18] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok körében értékelte a 2020. november 9-ei megbeszélésről készített felperesi hangfelvétel tartalmát is. Ez alapján is azt lehetett megállapítani, hogy az ügyvezető végig nyugodt, kulturált hangnemben beszélt a felperessel, amikor közölte vele, hogy nem ad neki munkát. Nem használt a felperest emberi mivoltában sértő, lealacsonyító, őt megalázó szavakat. A mások jelenlétében történő megalázó bánásmódot sem bizonyította a felperes. Azt a kereseti hivatkozást, miszerint a munkaviszony jogellenes megszüntetése önmagában is személyiségi jogsértést eredményezett, az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak, mivel ahhoz valamilyen további többlettényállítás megtételére és annak bizonyítására lett volna szükség a személyiségi jogsértés objektív megvalósulása körében. Mindezekre tekintettel a sérelemdíj tárgyában előterjesztett keresetet a Pp. 265.§ (1) bekezdésére utalva bizonyítottság hiányában utasította el.

[19] Az elsőfokú bíróság ítéletében indokolta az eljárás megszüntetésére irányuló alperesi kérelem elutasítását a Pp. 240. § (5) bekezdésére figyelemmel. Megállapította, hogy a felperes a keresetlevelét 2020. december 9-én terjesztette elő, a munkaviszonyát az alperes 2020. november 2-án szüntette meg jogellenesen. Az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja a keresetlevél előterjesztésére a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében 30 napos határidőt biztosít. Jelen ügyben az alperes írásbeli felmondást nem közölt, nem is indokolta a jogviszony megszüntetésére irányuló döntését és tájékoztatást sem közölt a felperessel a keresetindítás lehetőségéről. Ezért az Mt. 22. § (5) bekezdésére figyelemmel a felperes a munkáltatói intézkedéstől számított 6 hónapon belül volt jogszerűen előterjeszthette a keresetét, ami nem minősült elkéssettnek.

Az alperes fellebbezése

[20] Az elsőfokú ítélet ellen előterjesztett fellebbezésében az alperes a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő ítéleti rendelkezést vitatta.

[21] Fellebbezésében továbbra is azt állította, hogy a keresetindításra rendelkezésre álló 30 napos határidőt a felperes elmulasztotta. Álláspontja szerint a 30 napot 2020. november 2. napjától kell számítani, mivel ekkor került sor a felek közös megegyezésére a munkaviszony megszüntetése tárgyában. Erre tekintettel a Pp. 379.§-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével a per megszüntetését kérte.

[22] Az ügy érdemét tekintve is megalapozatlannak találta az elsőfokú ítéletet arra hivatkozva, hogy az elsőfokú bíróság a jogviszony megszüntetése körében a tényállást részben megalapozatlanul állapította meg, a releváns jogszabályokat tévesen értelmezte, téves jogi következtetéseket vont le, emiatt jogszabálysértő döntést hozott. A felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (1) bekezdésére, továbbá a (3) bekezdés a), c) és d) pontjaira hivatkozott.

[23] Fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokkal ellentétesen állapította meg, hogy október 30-án a felperes rosszul lett és aznap elment a házi orvosához, aki keresőképtelen állományba vette. A beszerzett bizonyítékok alapján ugyanis nem volt igazolt, hogy október 30-án a felperes rosszul lett és azt sem, hogy ezt még ezen a napon jelezte az orvosának. Ezt az állítást egyértelműen cáfolta orvos házi orvos nyilatkozata, amely szerint a felperes november 2-án jelent meg a házi orvosánál, aki visszamenőleg vette keresőképtelen állományba. Az alperes álláspontja szerint 2020. november 2-án, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó iratok aláírása és az ügyvezetővel való személyes találkozást követően döntött úgy a felperes, hogy elmegy a házi orvoshoz. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok ellenére ezzel ellentétes tényállást állapított meg és abban a kérdésben is ellentmondás volt, hogy a felperes vagy az édesanyja tájékoztatta a házi orvost a felperes rosszulletéről.

[24] Az elsőfokú bíróság azt is iratellenesen és okszerűtlen állapította meg, hogy a felperes nem volt hajlandó aláírásával ellátni az elé tárt okiratokat. A felperes maga nyilatkozott úgy az elsőfokú tárgyalás során (11. sorszámú jegyzőkönyv), hogy az ügyvezetőnek ezen a megbeszélésen az aláíráskor nem mondott semmit, azt sem mondta, hogy nem írja alá és azt sem, hogy nem akar kilépni. A becsatolt okiratok azt a tényt igazolják, hogy a felperes aláírta és átvette a számára előkészített iratokat, ezek között a kilépő papírokat is. A felek elszámoltak egymással, az alperes ekkor kifizette az időarányos munkabért és a megváltotta a ki nem adott szabadságot is.

[25] Az alperes álláspontja szerint jelentősége volt a perben annak is, hogy a felperes a beosztás szerint 2020. november 3-án, 4-én és 5-én végzett volna munkát, ezeken a napokon azonban nem jelezte a munkáltató számára a keresőképtelenség tényét. Majd november 9-én minden előzetes egyeztetés nélkül megjelent az üzletben a táppénzlapjával arra hivatkozva, hogy a munkaviszonya nem kerülhetett megszüntetésre a táppénz miatt. Ezért közölte vele az ügyvezető, hogy közöttük létrejött a megállapodás, a felperes átvette a kilépőpapírokat, ezért a munkaviszonya november 2-án megszűnt. A felperes egyébként ezt követően távozott az üzletből, majd kérésre a kulcsokat is leadta.

[26] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy nem jött létre közös megegyezés a felek között. A felperes aláírta az írásba foglalt megállapodást, ebből pedig az következett, hogy 2020. november 2-án a felek közös megegyezéssel megszüntették a közöttük fennálló munkaviszonyt és ennek megfelelően jártak el.

[27] Az alperes az Mt. 22. § (4) bekezdésére hivatkozva jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felek egyező akaratából utóbb teljesezésbe ment a megállapodás, ezért sem alkalmazhatók az Mt. 82.§-a szerinti jogkövetkezmények. November 2-át követően ugyanis a felperes egy hétig nem jelentkezett az alperesnél és nem is kifogásolta a november 2-án történeteket. Amikor november 9-én az ügyvezető felhívta a figyelmét arra, hogy már aláírta a megállapodást és megszűnt a munkaviszonya, akkor a felperes ezt tudomásul vette és távozott az üzletből. Az érvénytelenség jogkövetkezménye tehát nem alkalmazható az írásbeliség hiányára hivatkozva, mivel a megállapodás a felek egyező akaratából teljesezésbe ment. Az elsőfokú bíróság ezért tévesen foglalt állást akként, hogy az elsőfokú eljárás során hivatkozott bírósági határozatok jelen perben nem voltak alkalmazhatók, mivel azok egyértelműen alátámasztották az ellenkérelemben kifejtetteket.

[28] Az alperes vitatta azt az ítéleti megállapítást, hogy fel sem merülhetett a felek megállapodása, hiszen ezt a becsatolt okirati bizonyítékok egyértelműen cáfolták. A felperes közölhette volna a munkáltatóval november 2-án, hogy nem fogadja el az ajánlatot és távozhatott volna az üzletből. Amennyiben november 2-án már betegállományban volt, be sem kellett volna mennie. Azonban szóban sem jelezte, hogy nem ért egyet az ügyvezető eljárásával. November 2-át követően pedig nem jelent meg dolgozni, nem kereste az alperest, „a munkaviszony megszüntetését tehát tudomásul vette...”. Ezt a döntését utóbb, feltehetőleg

külső behatásra próbálta megváltoztatni. Erre figyelemmel nem volt jelentősége, hogy a jogban járatlan alperesi ügyvezető többször használta a felmondás kifejezést valamennyi jognyilatkozatra szinonimaként.

[29] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése időpontjának megállapítása körében túlterjeszkedett a kereseti kérelmen, mivel sem a felperes, sem az alperes nem állította, hogy 2020. november 2-án szóbeli jogellenes felmondás történt. A keresetében a felperes a 2020. november 9-i események alapján állította a munkaviszonya jogellenes megszüntetését. Nem volt jelentősége annak, hogy a felek elszámoltak-e egymással, de tény, hogy a jövedelemigazoláson szerepelt a szabadságmegváltás, az iratot a felperes átvette és az ellen sem emelt kifogást. A kifizetésre pedig készpénzben került sor, amit alátámasztott tanú tanúvallomása.

[30] Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság döntését a kárenyhítési kötelezettség vonatkozásában is. E körben arra hivatkozott, hogy a felperes saját elmondása szerint csupán két céghez adta be a jelentkezését közel 5 hónap alatt és egyéb erőfeszítést nem tett annak érdekében, hogy el tudjon helyezkedni. Ez a magatartás kirívóan alacsony aktivitásnak minősül. Lényegében a felperes semmit nem tett annak érdekében, hogy el tudjon helyezkedni, holott később olyan munkakörben került alkalmazásra, amely különösebb szakképzettséget nem igényelt. A 2020. november 2-ától, az új munkaviszony létesítéséig eltelt időtartam elég hosszú idő volt, mely alatt a felperes semmiféle erőfeszítést nem tett az újabb elhelyezkedés érdekében. Mindezekre tekintettel az alperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító döntés meghozatalát kérte a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

A felperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[31] A felperes csatlakozó fellebbezésében a sérelemdíjra vonatkozó ítéleti rendelkezést vitatta, fenntartva, hogy a jogviszony megszüntetésekor az alperes ügyvezetője mélységesen megalázó és sértő módon járt el vele szemben. A hangfelvételtől is megállapíthatóan a jogviszony megszüntetésekor több személy is jelen volt, akik hallották, hogy lekezelően, félvállról elküldi az alperes az üzletből és „táppénzcsalónak” nevezi. Az a tény, hogy az ügyvezető nyugodt hangvételben beszélt, még nem zárja ki, hogy egyébként lekezelő, sértő kifejezésekkel illette a felperest. A háttérzajokból pedig egyértelműen megállapítható, hogy az üzletben a megbeszélés idején többen is tartózkodtak. A beszélgetést követően kialakult lelkiállapota, amelyet édesanyja tanúvallomása is alátámasztott, egyértelműen igazolta, hogy az emberi méltósága sérült az alperesi ügyvezető magatartása következtében. Ebből következően a sérelemdíjjal összefüggő keresetét bizonyította, ezért annak megfelelő érdemi döntés meghozatalát kérte az elsőfokú ítélt megváltoztatásával.

[32] Fellebbezési ellenkérelmében az alperesi fellebbezésre reagálva kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást széleskörű bizonyítás alapján helyesen állapította meg és arra

alapítottnal megalapozott döntést hozott a munkaviszony jogellenes megszüntetése kérdésében. Bizonyította, hogy az ügyvezető felmondással kívánta megszüntetni a munkaviszonyt, ugyanakkor erre semmilyen magyarázatot nem adott. A becsatolt telefonhívás részletezéssel bizonyította, hogy 2020. október 30-án felhívta az ügyvezetőt és ekkor be is jelentette számára a betegsége tényét. Az ügyvezető alaptalanul hivatkozott a perben arra, hogy nem jelent meg a munkahelyén, hiszen erre irányuló kötelezettsége nem is volt, a beosztás alapján 2020. november 2. napjáig nem kellett megjelennie. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a munkáltató közös megegyezésre vonatkozó ajánlatát nem fogadta el, azt nem is írta alá. A munkaviszony megszüntetését nem kívánta, nem szerződő félként írta alá a megállapodást. Ezzel ellentétes állításait az alperes a perben nem bizonyította. A perben releváns kérdéseket az elsőfokú bíróság részletesen értékelte és a kereset előterjesztésének határidejét is helyesen állapította meg.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[33] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet sérelemdíj iránti keresetet elutasító rendelkezése helybenhagyását kérte. Ebben a kérdésben az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg és helyes következtetéseket vont le a személyiségi jogsértés hiánya tekintetében. A személyiségi jogsértés megállapítására objektív tények és nem a felperes személyes érzelmei alapján van lehetőség.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[34] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése is alaptalan.

[35] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp.370.§-a alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. A rendelkezésre álló bizonyítékok, azaz a becsatolt okiratok és tanú3 tanúvallomása alapján szükséges volt az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás kiegészítése a fellebbezés elbírálása körében.

[36] A „Munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel” elnevezésű munkáltatói írásbeli ajánlattal egy időben a felperes nem vitatottan, 2020. november 2-án átvette a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató által kiadandó adatlapokat és igazolásokat is. Ezeket az igazolásokat az alperes 2020. november 2-i dátummal állította ki, abban a munkaviszony fennállása időtartamát 2020. január 22. napja és 2020. november 2. napja közötti időtartamban jelölte meg. Az „Igazoló lap az álláskereső járadék és az álláskereső segély megállapításához” elnevezésű adatlapon az alperes a 20. pontban a jogviszony megszűnésének módjaként „munkavállaló felmondása” indokot jelölt meg.

[37] orvos háziorvos az elsőfokú bíróság megkeresésére közölt tájékoztatásában azt adta elő, hogy a felperes 2020. november 2-án jelentkezett személyesen nála és ekkor vette visszamenőlegesen keresőképtelen állományba 2020. október 30-ától.

[38] tanú3 a tanúvallomásaiban egyebek mellett arra is nyilatkozott (26.M.70.828/2020/27.jkv.), hogy a 2020. november 2-án és 9-én történtek után a felperes heteken át olyan pszichés állapotban volt, hogy a családja szerint nem volt alkalmas arra, hogy munkát keressen. Végül a testvére segítségével tudott elhelyezkedni harmadik próbálkozásra az élelmiszerlánc nevelőnél.

[39] A fentebb részletezett bizonyítékok alapján a másodfokú bíróság az ennek megfelelően kiegészített tényállást tekintette irányadónak.

[40] Az alperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében a keresetlevél elkészítségére, mivel közös megegyezés hiányában az alperes eljárása a munkaviszony jogellenes megszüntetésének minősült. Tekintettel arra, hogy az alperes nem közölt a felperessel a jogorvoslatra irányuló tájékoztatást, ezért a keresetindításra az Mt. 22.§ (5) bekezdése értelmében 2020. november 2-ától hat hónap állt rendelkezésre, vagyis a 2020. december 8-án postára adott kereset nem késett el, ezért ebből az okból nem volt lehetőség az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére.

[41] Az alperes alaptalanul hivatkozott a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben a bizonyítékok okszerűtlen értékelésén alapuló, megalapozatlan tényállásra és téves érdemi döntésre. Az elsőfokú bíróság a releváns kérdésekben helyesen állapította meg a tényállást és az Mt.22.§-a, 64.§-a és 66.§-a helyes értelmezésével vont le következtetést a felperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetésére.

[42] A kereseti kérelem elbírálásakor annak volt jelentősége, hogy az alperes által írásban megfogalmazott ajánlatnak megfelelően létrejött-e megállapodás a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése tárgyában. A megállapodás létrejöttét cáfolta az a tény, hogy a felek egyező előadása szerint semmilyen érdemi, a megállapodás létrejöttét célzó megbeszélés nem zajlott az ügyvezető és a felperes között 2020. november 2-án, az iratok átadásakor. Az ügyvezető eleve nem is ilyen jellegű megbeszélésre, hanem felmondás aláírása miatt hívta be a felperest a munkahelyre, aki emiatt nem is tételezhette fel, hogy a munkáltató vele meg kíván állapodni a munkaviszony megszüntetéséről. Az a tény, hogy a felperes nem tiltakozott, nem mondott semmit és átvette az iratokat nem feleltethető meg a megállapodásra irányuló ajánlat elfogadásaként különös figyelemmel az ellentmondásos ügyvezetői tájékoztatásra és a megállapodás részleteire vonatkozó egyeztetés elmaradására. Megjegyzendő, az alperes amiatt sem adhatott alapos és világos tájékoztatást a felperesnek november 2-án, mert az akkor átadott munkáltatói

igazoláson a munkaviszony megszűnésének okát munkavállalói felmondásként, tehát nem a felek közös megegyezése okán jelölte meg. A munkavállalói felmondásra történő hivatkozás arra figyelemmel is ellentmondásos volt, hogy az ügyvezető a perben elismerte, munkáltatóként ő kívánta megszüntetni a munkaviszonyt. Az ezzel kapcsolatos szándék megfogalmazása pedig nyilvánvalóan nem függött az ügyvezető jogban való járatlanságától.

[43] Kiemelendő, hogy az Mt. 64.§ (1) bekezdése a) pontja szerinti esetben a feleknek egybehangzóan kell nyilatkozniuk legalább a munkaviszony megszüntetésének szándéka, módja és a munkaviszony megszűnésének időpontja tekintetében (BH.1993.469.). Az alperes hivatkozott a perben közös megegyezésre, ezért a terhére esett a megállapodás létrejöttének és tartalmának a bizonyítása a Pp. 265.§ (1) bekezdése értelmében. A felek szóban nem állapodtak meg, a jogviszony érdemi megvitatására maga a munkáltatói jogkör gyakorlója sem hivatkozott. Az írásbeli ajánlatot pedig – az elsőfokú bíróság helyes értékelése szerint – a felperes nem fogadta el. A felperes aláírása ugyanis félreérthetetlenül az iratok átvételére és nem a munkáltatói ajánlat elfogadására irányult. Ezen az a tény sem változtat, hogy az aláíráskor a felperes semmilyen nyilatkozatot szóban nem tett, nem tiltakozott, majd később felszólításra leadta az üzlet kulcsait. A közös megegyezés tényét nem, azonban a munkaviszony egyoldalú megszüntetését alátámasztotta a munkáltatói igazolásokon a szabadságmegváltás meghatározása is, függetlenül annak tényleges kifizetésétől.

[44] Helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság abban a kérdésben is, hogy az alperes által hivatkozott bírósági határozatok nem voltak alkalmazhatók jelen perben. Mindhárom jogeset alapja ugyanis a felek között nem vitatottan szóban létrejött, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodás volt. A bíróságok ez alapján fejtették ki álláspontjukat arról, hogy az írásba foglalás elmaradására nem hivatkozhatnak a felek, amennyiben a megállapodás teljesedésbe ment. Jelen jogvitában azonban nem volt bizonyított a felek közötti szóbeli megállapodás, így az írásbeliség mellőzésével kapcsolatos bírósági gyakorlatnak nem volt jelentősége.

[45] Az elsőfokú bíróság nem terjeszkedett túl a kereseti kérelmen, döntésével nem sértette a Pp. 342.§-át. A keresetben megfogalmazott jogállítás szerint ugyanis a felperes a november 2-ai és a november 9-ei események során történeteket értékelte a munkaviszonya jogellenes megszüntetéseként, figyelemmel a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodás hiányára. A felperes következetesen arra hivatkozott, hogy szóban, indoklás és jogorvoslati tájékoztatás nélkül szüntette meg az alperes a munkaviszonyát. Az alperesi ellenkérelemre benyújtott válasziratában a november 2-ai események kapcsán is jogellenességre hivatkozott. Az a körülmény, hogy a perfelvételi tárgyaláson a jogellenességet a november 9-i eseményekkel összefüggésben állította, nem kötötte a bíróságot a tényállás megállapítása és a jogkövetkeztetések levonása körében.

[46] Az alperes a tényállás megállapítását alappal vitatta, mivel a felperes betegállományba kerülésével kapcsolatban a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján eltérő következtetés vonható le az elsőfokú ítéletben megállapítottakhoz képest. A háziorvos írásbeli nyilatkozatából az következett, hogy a felperes betegségéről nem október 30-án, hanem

november 2-án a felperes személyes megjelenésekor szerzett tudomás, hiszen egyébként nem lett volna szükség a visszamenőleges keresőképtelenné nyilvánításra. A házi orvos arról sem tett említést, hogy bárki október 30-án tájékoztatta a felperes rosszullétéről. Mindez azonban az ügy érdemi elbírálását nem befolyásolta, mivel a keresőképtelenség ténye, időpontja, annak az ügyvezetővel való közlése nem érintette a jogviszony megszüntetés jogellenességét.

[47] A másodfokú bíróság a kárenyhítés körében sem találta alaposnak az alperes fellebbezését. Az elsőfokú bíróság a tárgyalás berekesztését megelőzően felhívta az alperes figyelmét a bizonyítási érdekre és a bizonyítás elmaradásának a következményeire (27.jkv.). Az alperes ennek ellenére bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, alapvetően arra hivatkozott, hogy a jelentős időtartam (négy és fél hónap) alatt a felperesnek több állásinterjún kellett volna részt vennie és álláskeresői járadékot kellett volna igényelnie, aktívabban kellett volna állást keresnie.

[48] A felperes állította, hogy korábban munkaviszonya nem volt, amit az alperes nem vitatott. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 25.§ (1) bekezdésének b) pontja alapján az álláskeresői ellátásra való jogosultság egyik feltétele, hogy a kérelmező három éven belüli legalább 360 nap munkaviszonnyal rendelkezzen. Ennek hiányában az ellátás igénybevételének elmaradása a kárenyhítési kötelezettség megszűnése körében nem volt értékelhető. tanú3 tanúvallomását sem vitatta az alperes, mely szerint a felperes hetekig a hatása alatt volt az elbocsátásának és mindez a pszichés állapotára kihatott. Az elhelyezkedéséig eltelt négy és fél hónapban ezért ismerősök útján próbált elhelyezkedni a családja javaslatára, a testvére segítségével végül a harmadik próbálkozásra tudott az élelmiszerlánc nevel Bt-nél munkaviszonyt létesíteni. E tényekkel szemben az alperes nem bizonyította, hogy a felperes milyen munkakörben és milyen összegű munkabérért tudott volna elhelyezkedni az újabb munkaviszonya létrejöttét megelőzően. A munkaviszony jogellenes megszüntetésekor a munkáltató, mint károkozó terhére esik annak bizonyítása, hogy a kár, vagy annak egy része, azért nem illeti meg a munkavállalót, mert a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget (Mfv.II.10.183/2015/4, Mfv.I.10.036/2019/7, Mfv.I.10.549/2016/5). Az elhelyezkedési lehetőségekre vonatkozó konkrét tényállítások és azok bizonyítása hiányában a kárenyhítési kötelezettség megsértése nem volt megállapítható, ezért nem volt lehetőség az elsőfokú ítélet megváltoztatására.

[49] A másodfokú bíróság nem találta alaposnak a sérelemdíjjal összefüggő felperesi csatlakozó fellebbezést sem. A felperes érdemben nem vitatta az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, a hangfelvételen rögzített alperesi nyilatkozatok értékelését, csupán állította, hogy azok számára megalázó, sértő jellegűek voltak. Az elsőfokú bíróság az alperesi ügyvezető nyilatkozatainak hangneme, módja, körülményei és tartalma tekintetében kimerítően és helytállóan értékelte a bizonyítékokat és az azokból levont jogi következtetéseivel is egyetértett az ítéltábla. A felperes utóbbi lelki állapota nem bizonyítja, hogy az alperes részéről bármilyen az emberi méltóságot sértő magatartás történt, ami sérelemdíj megfizetését alapozhatja meg. A táppénz csalással kapcsolatos kijelentésre a felperes korábban nem hivatkozott, ezért arra a Pp. 373.§ (2) bekezdése alapján a másodfokú eljárásban már nem alapíthatta a fellebbezését.

[50] A fentiekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helyes indokaira tekintettel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[51] Az alperes fellebbezése 967.500 forint értékben, a felperes csatlakozó fellebbezése 645.000 forint értékben volt alaptalan. Mindkét fél a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján igényelt perköltséget. A felperest a pernyertessége alapján 24.000 forint, az alperest 16.000 forint +áfa perköltség illette meg. A másodfokú bíróság e két összeg különbözeteként határozta meg az alperes, mint nagyobb mértékben pervesztes által a felperes javára fizetendő másodfokú perköltség összegét.

[52] A fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapult, a fent meghatározott fellebbezési perértékre figyelemmel. A felperest terhelő illetéket a munkavállalói költségkedvezményre tekintettel az állam viseli a Pp. 102.§-a és 525.§-a értelmében.

Budapest, 2022. május 12.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
a tanács elnöke, előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró