



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.028/2021/11.

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 (Cím1.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Tatabányai Törvényszék 2021. január 20. napján kelt 51.M.70.046/2020/39-II. számú ítéletével szemben a felperes által 41. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a megfellebbezett részét részben megváltoztatja és a felperest megillető sérelemdíj mértékét 1.000.000 (egymillió) forintra felemeli.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a Tatabányai Törvényszék Gazdasági Hivatala külön felhívására 2.375 (kettőezer-háromszázhetvenöt) forint tanúdíjat, 56.280 (ötvenhatezer-kettőszáznyolcvan) forint szakértői díjat, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Megyei Megyei Adó- és Vámigazgatóság külön felhívására fizessen meg 113.537 (száztizenháromezer-ötszázharminchét) forint feljegyzett elsőfokú kereseti, 24.334 (huszonnégyezer-háromszázharmincnégy) forint feljegyzett elsőfokú viszontkereseti és 60.900 (hatvanezer-kilencszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket, míg a perben feljegyzett 355 (háromszázötvenöt) forint tanúdíj, 8.407 (nyolcezer-négyszázhet) forint szakértői díj, 16.542 (tizenhatezer-ötszáznegyvenkettő) forint feljegyzett elsőfokú kereseti, és 9.100 (kilencezer-egyszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítéltábla a felperest megillető elsőfokú bíróság által megállapított ügyvédi munkadíj összegét nem érinti.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 15.875 (tizenötezer-nyolcszázhetvenöt) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Megyei Megyei Adó- és Vámigazgatóság külön felhívására 40.000 (negyvenezer) forint feljegyzett másodfokú eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A felperes 2004. március 1-től határozatlan idejű munkaviszonyt létesített az alperessel járműalkatrész-operátor munkakörre. A munkavégzés helye az alperes székhelye, a felperes távolléti díja 162.237 forint volt. 2014. szeptemberétől 2016. február 1-ig tanú3 felperes feletteseként, műszakvezetőként dolgozott az alperesnél és a felperes munkáját becsmérő hangnemben „szar”, „Mi ez a fos munka?” kifejezésekkel illetve. Emellett a felperes vállaláshoz hozzáért, hátát simogatta, közel állt hozzá annak ellenére, hogy a felperes igyekezett elhúzódní, nemtetszését kifejezni, és tanú3 fenti magatartását kifogásolni. A felperes 2015. augusztus 13-án pszichiátriai vizsgálaton vett részt, ahol anamnézisként munkahelyi leterhelés, konfliktus, diagnózisként enyhe depressziós epizód került rögzítésre.

[2] 2015. októberben és novemberben a felperes mellé betanítás céljából egy házaspár került, melynek férfi tagja a felperessel agresszíven viselkedett, benne félelmet keltett. A felperes ezt jelezte tanú3 részére. tanú3 a férfi munkavállalóval elbeszélgetett, más intézkedés a munkáltató részéről nem történt. A konfliktushelyzet a munkavállalók távozásával oldódott meg.

[3] 2015. december 1-jén a felperes vezető1 termelési területi vezetőhelyettesnek e-mailben jelezte, hogy a munkakörülmények elviselhetetlenek számára „De már tarthatatlan állapotok uralkodnak a cégnél, és ezt nem tudom szó nélkül hagyni! ... A legnagyobb probléma a tanú3 és a minősíthetetlen viselkedése velünk szemben. Múlt héten is volt velem szemben egy megalázó és sértő viselkedése, ami abból fakadt, hogy nem jött le a darabszám, amit én le is írtam a napi jelentésre, hogy miért nem, erre ő odajött és olyan hangnemben beszélt velem, hogy az már a megalázás felső foka.” Az e-mail tartalmazta tanú3 szavait: „Szar dolgozó vagy. Megérdemled a D kategóriát, most is azt fogsz kapni. Béna vagy”. A felperes tájékoztatta vezető1t arról is, hogy mindenkit fenyegetett tanú3 az év végi százalékok lehúzásával, illetve arról, hogy tanú3 élvezi, hogy egy nap többször is olyan megjegyzéseket tesz, amelytől rossz dolgozónak érzi magát az ember. vezető1 az e-mailre ugyanezen a napon reagált: „Nagyon komoly dolgokat írsz le, szerintem elkerülhetetlen, hogy ezt személyesen beszéljük meg.” A megbeszélése azonban nem került sor.

[4] 2016. januárjában munkavállaló1 munkavállaló névtelen levelet írt az Üzemi Tanács tagjainak címezve és azt tanú1 üzemi tanácstagnak átadta. A levél tartalmazta, hogy hasonló tartalmú levéllel már megkeresték vezető1t, aki a munkahelyi légkör javítás érdekében nem tett semmit. Több esetet/eseményt ismertettek vele „Név1” beazonosíthatatlan munkavállaló1 nevet behelyettesítve. Az eseményeknek a felperes is részese volt. A levél tartalmazta a napi elvárt darabszám hiánya esetén tanú3 szavait: „Név1 szar dolgozó, és amit gyárt az fos!”, vagy „Az, hogy rossz a gép nem indok! A darabszám attól még ugyanannyi!”. „Mi van, papírt adott az orvos, hogy nem vagy idegbeteg és jöhetsz dolgozni?” Ezután „Név1” rohamot kapott sírva, és remegő kézzel kísérté őt ki a csoportvezetője.” tanú3 más munkavállalóval kiabálva kérdezte: „Mi van, baszd meg, könyörögni kell, hogy gyere?! Magadtól nem találod meg a helyedet?” vagy „Úgy üvöltött Név1val, hogy a fél gyár hallotta.”, vagy szabadság kiadásával kapcsolatosan: „Tudom, hogy már két napja nem kéne jönnie, csak szopatom kicsit, mert olyan jól esik!”. A levél tartalmazta: „Szinte minden nap ér minket valamilyen atrocitás, vagy igazságtalan, bántó dolog tőle. Amikor pedig éppen nem azt próbálja hangsúlyozni, hogy milyen kritikán aluli dolgozók vagyunk, akkor előszeretettel simogat minket, hangos megjegyzéseket tesz a fenekünkre, a melleinkre, vagy amikor levesszük a pulóverünket, mert melegünk van, elkezd arról beszélni, hogy miért nem vetkőzünk le teljesen, és kérdeget, hogy van-e puncipirszingünk...Csak annyit kérünk mi, régi és új dolgozók egyaránt, hogy a folyamatos zaklatásoknak és lelki terrorizmusnak vége legyen.”.

[5] Felperes 2016. februárjától betegállományba került. A február 8-án kelt ambulást értesítő lap szerint „Az elmúlt időszakban kifejezetten szorong, feszült. Munkahelyén lehetetlen stílusban kommunikálnak a dolgozókkal, krónikus stressznek van kitéve. Alvása rövid és szakaszossá vált, hangulata ingadozó, érzelmileg labilis.” Diagnózisként egyéb meghatározott szorongásos zavar került megállapításra, és a felperes részére gyógyszeres kezelést írtak elő.

[6] 2016. február 25-én a névtelen levéllel kapcsolatban alperes vezetősége és az Üzemi Tanács között egyeztetés zajlott, melyről jegyzőkönyv került felvételre. Az alapján vezetői részletesen megbeszélte a levél tartalmát tanú3val és jelezte részére, hogy mely területeken kell változtatni megnyilvánulásaiban, milyen a kommunikáció módja és hangneme, a fizikai érintkezés határa pontosításra került, valamint tanú3t három hetes napi 20-20 perces etikai tréningben is részesítette a probléma megnyugtató rendezése és az ismétlődések megelőzése céljából. munkavállalól munkavállaló telefonos kapcsolatot tartott a betegállományban lévő felperessel és jelezte neki, hogy mindezek ellenére tanú3 magatartásában változás nincs.

[7] A felperes 2016. április 29-én azonnali hatályú felmondással szüntette meg a jogviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés b) pontjára történő hivatkozással. Az azonnali hatályú felmondás tartalmazta, hogy tanú3 műszakvezető megjelenésével a munkahelyi légkör radikálisan megváltozott, a műszakvezető rendszeresen sértő, megalázó, becsmérlő, lekicsinylő kijelentést tett munkavégzésére. Utasításai nyomán csak selejtes terméket lehetett készíteni. Olyan munkavállalót osztott be rendszeresen mellé, akitől félt és kérése ellenére sem tették át máshova. A műszakvezető indokolatlanul rendszeresen hozzáért a vállához, derekához, fenekéhez. Az egyre gyűlő feszültség miatt betegállományba került, ezért a munkáltató magatartása tette lehetetlenné a munkaviszonya fenntartását.

[8] Az alperes 2016. május 11-én tájékoztatta a felperest, hogy az azonnali hatályú felmondást nem fogadja el és kötelezte munkába állásra. A foglalkozás-egészségügyi orvosi vélemény szerint a felperes minden vizsgálaton, így a 2016. május 11-i záróvizsgálaton is munkakörének betöltésére alkalmas minősítést kapott.

[9] A felperes 2016. május 4-ig keresőképtelen állományban volt. Egészségi állapotában 2016. április 20-ig változás nem következett be. A 2016. május 6-án készült pszichiátriai ambuláns értesítő szerint ezen időpontig a felperes gyakran szorong, feszült, alvása rövid és szakaszos. Az időpontot követően a felperes állapota javult, ezért további kezelésre szüksége nem volt.

[10] A felperes 2016. május 27-én keresetet terjesztett elő alperessel szemben 558.547 forint felmondási időre járó távolléti díj, 609.444 forint végkielégítés, valamint 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére iránt. Pontosított kereseti kérelmében az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének jogkövetkezményeként 405.500 forint felmondási időre járó távolléti díj, 486.711 forint végkielégítés és 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetését kérte perköltsége megbízási szerződés alapján történő megállapítása mellett. Előadta, hogy a munkáltató magatartása egészségi állapotának megromlásához vezetett. Az alperes a kereset elutasítását kérte a szubjektív határidő betartásnak hiánya miatt és viszontkeresetet terjesztett

elő az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 405.570 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére. A Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2017. június 30-án kelt I.M.123/2016/13. sorszám alatti ítéletével a felperes keresetét – a szubjektív határidő elmulasztása miatt - elutasította és kötelezte a felperest 405.570 forint felmondási időre járó távolléti díj, továbbá 87.500 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a feljegyzett 154.413 forint eljárás illeték az állam terhéen marad. A felperes fellebbezése folytán eljáró Tatabányai Törvényszék 2018. február 13-án kelt 2.Mf.20.048/2017/4. sorszám alatti ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, megállapította, hogy a 194.983 forint fellebbezési eljárási illeték állam terhéen marad és felperes részére 50.000 forint másodfokú perköltség megfizetését írta elő. A felperes felülvizsgálati kérelme folytán a Kúria 2019. február 25-én kelt Mfv.I.10.318/2018/7. sorszám alatti végzésével a másodfokú bíróság ítéletét az elsőfokú bíróság ítéletére kiterjedően is hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra új határozat hozatalára utasította. Megállapította, hogy a felülvizsgálati eljárás illeték 70.000 forint, a felülvizsgálati eljárási perköltség 12.700 forint. Kimondta, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondás jogát a jogszabályban előírt szubjektív határidőn belül gyakorolta, ezért az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás megalapozottságára vonatkozó felperesi érvelés érdemi vizsgálatára köteles.

[11] A megismételt eljárásban a felperes fenntartotta az azonnali hatályú felmondásban foglaltakat azzal, hogy az alperes magatartása, így a munkahelyi légkör, tanú3 viselkedése és az alperes ebben a körben hozott intézkedései vezettek oda, hogy egészségi állapota mind fizikálisan, mind pszichésen megromlott. A munkáltató által fenntartott rossz munkahelyi légkör egy olyan magatartás eredménye, amely lehetetlenné tette a munkaviszonyának a fenntartását. A sérelemdíj körében egészségkárosodásra, pszichés állapotának megromlására hivatkozott. Előadta, hogy 2016 januárjában tanú3nak jelezte a munkagépmeghibásodását, ami miatt tanú3 neki akart fegyelmi büntetést adni. E miatt került betegállományba. Megromlott pszichés állapota nemcsak őt, hanem családját is megviselte. Fáradt, ingerlékeny volt, 6 éves gyermekével nem tudott megfelelően, türelemmel foglalkozni, a táppénz miatt anyagilag is rosszabb helyzetbe kerül. Az alperes viszontkeresetének elutasítását kérte figyelemmel arra, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt okok valósak.

[12] Az alperes érdemi ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítása kérte megállapodás alapján történő áfamentes megbízási díja megfizetése mellett. Előadta, hogy az Üzemi Tanács bevonásával az azonnali hatályú felmondás körében vizsgálatot indított, de az abban foglalt indokok nem nyertek bizonyítást. Álláspontja szerint a felperes nem bizonyította az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapított körülményeket. Hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.271/2018/17. és Mfv.I.10.504/2014/4. számú eseti döntéseire, mely szerint a munkavállaló szubjektív érzete alapján nem ítéltetők meg a körülmények, azoknak objektíve fenn kell állniuk. Kifejtette, hogy a feleknek együttműködési kötelezettségük van, ezért a munkavállaló részéről elvárható annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy a munkáltató megfelelő lépéseket tehessen meg. Csak egy névtelen levél útján történt felé a jelzés. Az üzemorvosi vélemény szerint a felperes munkaköre ellátására alkalmas volt. A felperes testi-lelki egészségkárosodásról nem számolt be, így mulasztására előnyök szerzése végett sem hivatkozhat. Az esetleges egészségkárosodás és a munkahelyi körülmények közötti okozati összefüggés nem áll fenn. A felperes a szubjektív határidőt elmulasztotta. Az esetlegesen bizonyított rossz munkahelyi körülmények önmagukban anyagi veszteség okozása nélkül nem jelentenek olyan súlyú hátrányt, amelyhez az azonnali hatályú felmondás fűződik. Az alperes viszontkeresetében a fentiek miatt az azonnali hatályú felmondás jogellenességének

jogkövetkezményeként meghatározott felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

[13] A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság ítéletével az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének jogkövetkezményeként kötelezte az alperest 405.570 forint felmondási időre járó távolléti díj, 486.711 forint végkielégítés, 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére, míg a felperes keresetét ezt meghaladóan és az alperes viszontkeresetét elutasította. Kötelezte az alperest 106.112 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a felperest terhelő 819 forint tanú útiköltség, 19.407 forint szakértői díj és 67.324 forint eljárás illeték az állam terhén marad, míg az azt meghaladó 1.911 forint tanú útiköltség, 45.280 forint szakértő díj és 157.090 forint illeték megfizetése az alperes terhére esik. Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kifejtette, hogy az Mt. 9. § (1) bekezdése, az 51. § (1) és (4) bekezdése, a 64. § (1) bekezdés c) pontja, a (2) bekezdése, a 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjai, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-ai, a 2:43. § a) pontja, a 2:52. § (1) és (3) bekezdései és a 2:53. §-a és a felek nyilatkozatai szerint az azonnali hatályú felmondás összecszerűsége nem volt vitatott, kizárólag a jogalapja, valamint az alperes a sérelemdíj jogalapját és mértékét vitatta.

[14] A viszontkereset jogalapja vitatott volt, de összecszerűsége nem.

[15] A szubjektív határidő vonatkozásában kifejtette, hogy a Kúria döntése köti. Kifejtette, hogy nem nyert bizonyítás az azonnali hatályú felmondás indokai közül, hogy tanú3 selejt termelésre adott utasítást. Az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége körében kiemelte, hogy azt tartalma szerint kell elbírálni, annak indokai: a rossz munkahelyi légkör, tanú3 elfogadhatatlan emberi és szakmai magatartása, azaz az Mt. 51. § (1)-(4) bekezdéseiben foglaltak megsértése. A jogszabályi kötelezettség az alperes részére nemcsak a tárgyi feltételek, hanem a személyi feltételek biztosítási kötelezettségét is jelenti, így a megfelelő munkafegyelem, a megfelelő munkahelyi légkör, az emberi méltóság tiszteletben tartása, a felettes részéről a megfelelő hangnem, megfelelő kommunikáció, a munka megszervezése, irányítása, amelyekkel a megalázó megnyilvánulásokat el lehet kerülni. A meghallgatott tanúk alátámasztották, hogy a felperes jelezte a problémáit az alperes felé, választ a névtelen levélre nem kapott, a felperest folyamatosan megalázások érték tanú3 részéről, mind a hangnem, mind a tanúsított magatartás körében. tanú3 indokolatlanul a felperes vállához ért, a hátát simogatta. Egy férfi munkavállaló a felperessel szemben agresszíven viselkedett. Mindezek alapján az alperes nem biztosította az Mt. 51. § (1)-(4) bekezdéseiben foglalt munkakörülményeket. A fenti helyzet eltűrésével rossz munkahelyi légkör alakult ki, melynek megszüntetésére megfelelő intézkedést nem tett. Mindezek a felperes gyógyszeres kezelését szükségessé tették, pszichés megbetegedést eredményeztek nála, keresőképtelenséget okoztak. Utalt arra, hogy tanú3 megalázó hangnemet használt, szavajárása volt a „szar, fos munka”, ezzel a felperes munkáját rendszeresen illette, azaz sértő, megalázó kijelentéseket tett. Ezen kívül a felperes intim szféráját sértő, zaklató magatartást is tanúsított közvetlen felettesként.

[16] A bizonyítási eljárás során értékelte a 2020. április 28-án kelt igazságügyi pszichiáter és pszichológus együttes véleményét, amely szerint a felperesnél „szorongásos zavar” alakult ki, azonban az a szakértői vizsgálatkor már nem állt fenn, a felperes nem rendelkezik átlagot meghaladó érzékenységgel.

[17] Kiemelte, hogy a szexuális tartalmú megjegyzések a nemi hovatartozással való összefüggés miatt az emberi méltóság megsértésének, zaklatásnak minősülnek. Mindezek alapján az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, így a nem vitatott jogcímű és összegű jogkövetkezmények megfizetésére köteles az alperes. A fentiekre figyelemmel utasította el az elsőfokú bíróság az alperes viszontkeresetét.

[18] A sérelemdíj körében kiemelte, hogy mindezekén túl 2015 őszén a felperes 5-6 hétig tanított be egy férfi munkavállalót, aki agresszív módon, fenyegetően lépett fel vele szemben. A felperes egészségkárosodást szenvedett. A foglalkozás-egészségügyi alkalmasság körében utalt arra, hogy a felperes február 1-től keresőképtelen volt, jogviszonya május 11-én megszűnt, így önmagában az abban tett minősítés nem releváns. Az alperesi kötelezettségzegések ok-okozati összefüggésben vannak a felperes egészségi állapotával, azaz tanú3 viselkedése, a kialakult munkahelyi szituációk fokozott szorongást, stresszt keltettek felperesben, alvása rövid, szakaszos volt, érzelmileg labilissá vált, állapotát szorongásos zavarként diagnosztizálták. A szakértők megállapították, hogy a stresszhelyzetet kiváltó esemény megszűnésével a felperes egészségi állapotában pozitív változás következett be. Mindezek alapján a felperes egészséghez való joga az alperesi magatartás miatt sérült. A sérelemdíj mértékét mérlegelve kiemelte, hogy a felperes keresőképtelen állományba került, ezek az események kihatottak a családi életére, a jogviszonya megszűnését követően viszont egészségi állapota pozitív irányba változott, tehát a felperes tartós kóros pszichiátriai egészségkárosodást nem szenvedett. Az egészségkárosodás igazoltan 2015. augusztus 13-ától 2016. május 6-ig állt fenn. Mindezek alapján 500.000 forint összeggel állt arányban az egészségkárosító alperesi magatartás.

[19] A felperes törvényes határidőben benyújtott fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatását kérte a sérelemdíj mértékének 500.000 forintról 1.000.000 forintra történő felemelésével másodfokú perköltsége megfizetése mellett. Az Mt. 9. § (1) bekezdésében, a Ptk. 2:42-54. §-aiban, a 2:43. § a) pontjában, a 2:52. § (2) és (3) bekezdéseiben megfogalmazott rendelkezések megsértésére hivatkozott. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, az abból levont jogi következtetések az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége, jogkövetkezményei és a sérelemdíj jogalapja körében helyesek voltak. Az elsőfokú bíróság azonban a sérelemdíj mértéke körében nem megfelelő súllyal értékelte, hogy tanú3 tanúvallomásában elismerte, vállához hozzáért, hátát simogatta. Azonban az nem volt valós, hogy vigasztalásból tette. Ezt a meghallgatott női tanúk sem így élték meg. Utalt arra is, hogy kifogásolta tanú3 magatartását tanú3nál és az alperesnél is. Az igazságügy pszichiáter és pszichológus szakértő megállapította, hogy nem rendelkezik átlagot meghaladó érzékenységgel és képzelőerővel. Indokolt értékelni a szexuális tartalmú megjegyzéseket, amelyek a nemi hovatartozással való összefüggés miatt alkalmasak az emberi méltóság megsértésére, zaklatására irányultak. Vele szemben 2015 őszén 5-6 hétig tartó időszakban egy általa betanított házaspár férfi tagja agresszíven, fenyegetően lépett fel. Jelzése ellenére ezt a munkavállalót az alperes tovább foglalkoztatta. A szexuális zaklatás olyan szexuális jellegű nemkívánatos testi, szóbeli, nonverbális magatartás, melynek célja, vagy hatása másik személy méltóságának megsértése és megfélemlítő ellenséges megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet teremtése. tanú3 tanú szexuális tartalmú megjegyzései kimerítették ezt a fogalmat, magatartása elfogadhatatlan volt, az emberi méltóságát súlyosan megsértette, a legintimebb belső szféráját sértette meg. Az agresszív, félelmet keltő munkahelyi légkör elfogadhatatlan, a helyzet fenntartásával az alperes súlyosította emberi méltóságának megsértését.

[20] 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 habár a felperes r. Pp. 2016. § (1) bekezdés megsértésére hivatkozott, nem jelölte meg a jogszabályban megfogalmazott körülményeket. Az elsőfokú bíróság a fellebbezésben foglaltakkal szemben szexuális tartalmú megjegyzések, szexuális zaklatás körében tényállást nem állapított meg, így ilyen kára a felperesnek nem is merülhetett fel.

[21] A felperes fellebbezése az alábbiak szerint **megalapozott**.

[22] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, a bizonyítékokat részben okszerűen értékelte, a hivatkozott anyagi jogszabályokat helyesen 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 jogalapja, jogkövetkezményei, a sérelemdíj jogalapja, továbbá a viszontkereset vizsgálata nem képezte a másodfokú eljárás részét. A felperes a fellebbezése kizárólag a sérelemdíj mértékének felemelésére irányult.

[23] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta a sérelemdíj mértéke körében az alperesi magatartás miatt elszenvedett emberi méltóságból eredő személyiségi jogsértést, azaz az egészség megsértését. A jogsértést tanú3 közvetlen munkahelyi vezető magatartása és a betanított férfi alperesi munkavállaló magatartása együttesen eredményezte. tanú3 – az elsőfokú eljárás során bizonyított –trágár, becsmérlő, megalázó kifejezései, a felperes nemi hovatartozása miatti tetteges és szóbeli zaklatása, valamint a betanított férfi munkavállaló agresszív viselkedése, fenyegető fellépése, s mindezen túl a munkáltató eltűró gyakorlata (eredménytelen intézkedése) olyan körülmények, amelyeket értékelni szükséges a munkáltató objektív felelőssége mellett az alperesi oldalon megjelenő felróhatósági elemként.

[24] A másodfokú bíróság a sérelemdíj mértékének meghatározásánál utal arra, hogy az eset összes körülményeire figyelemmel kell lenni, így különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetre gyakorolt hatására, annak időtartamára, a megsértett személyiségi jogokra. A sérelemdíj összege mindig az eset összes körülményeinek vizsgálatával, a jogsértéssel közvetlenül okozott hátrány mibenlétének figyelembevételével és a meghatározott fenti szempontok mérlegelése alapján határozható meg.

[25] A rendelkezésre álló adatok alapján az elsőfokú bíróság helytállóan indult ki abból, hogy a felperesnél az alperes magatartása következtében egészségkárosodás következett be. Helyesen értékelte azt is az elsőfokú bíróság, hogy ez nem eredményezett maradandó egészségromlást, azonban tartós egészségromlást keletkeztetett a pszichés károsodás körében. A pszichés megbetegedés nem tekinthető véglegesnek, az terápiával, gyógyszeres kezeléssel javítható volt, és a felperes állapota a jogviszony megszűnését követően, a stresszhelyzet megszűnését követően jelentős mértékben javult, ezért az elsőfokú eljárás idején a felperesnek ebből eredő pszichés megbetegedése nem volt.

[26] Mindezek alapján a másodfokú bíróság kifejti, hogy hangsúlyos szerepet kap a felek közötti jogviszony jellegére tekintettel, a felperes kiszolgáltatott helyzete, az, hogy az emberi méltóságot sértő magatartást közvetlen felettese és munkatársa tanúsították.

[27] A felperes női nemére figyelemmel további személyiségi jogsértés történt, valamint az egészség sérelmén túl, becsületsértés és a családi élethez való joga is sérült, mert 6 éves kiskorú gyermekével vált feszültté kapcsolata az alperes által nem vitatottan. A jogsértés a közvetlen munkatárs részéről 2015. őszén 5-6 hét időtartamban valósult meg, és a műszakvezető személyiségsértő magatartása 2014. szeptemberétől 2016. április végéig 1 év 8 hónap terjedelemben állapítható meg, és napi szintű volt. A töretlen bírói gyakorlat értelmében a sérelemdíj összege mindig az eset összes körülményeinek vizsgálatával, a jogsértéssel közvetlenül okozott hátrány mibenlétének figyelembevételével és a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében meghatározott szempontok mérlegelésével határozható meg (Mfv.X.10.179/2020/9., Mfv.X.10.052/2021/5., Mfv.X.10.138/2020/5.). A lealacsonyító, becsmérítő, gyalázkodó jellegű, emberi méltóságot sértő kifejezések (BH2002.352.), valamint az agresszív, félelmet keltő fellépés, a munkahelyen a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalóval szembeni jogsértés, a munkavállaló női mivoltát is érintő sérelem, az intimszféra megsértése, a mások előtt történő lejárató munkáltatói magatartás, az 1 év 8 hónap időtartam, a bizonyított egészségkárosodás. a családi élethez való jog megsértése körülmények mérlegelésével – a kereseti kérelem korlátjára tekintettel – az 1.000.000 forint áll arányban a sérelem súlyával.

[28] Megállapította a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság szexuális tartalmú megjegyzéseket, szexuális zaklatást vizsgálta, az ítéleti tényállás részévé tette.

[29] Mindezekre figyelemmel 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 a fellebbezett rész – sérelemdíj mértéke – körében részben megváltoztatta. Az összeg felemelése kihatással volt a felperesi pernyertesség arányára, amely így 87%-os arányt jelentett a jogviszony jogszerűségének jogkövetkezményei körében leszállított keresetre tekintettel. A fentiek alapján a másodfokú bíróság az alperes terhére megállapított fizetési kötelezettségeket megváltoztatta és a Tatai Törvényszék Gazdasági Hivatala részére fizetendő tanúdíjat 2.375 forintban, a szakértői díjat 56.280 forintban, az Állam részére fizetendő kereseti illetéket 113.537 forintban, a viszontkereseti illetéket 24.334 forintban, a felülvizsgálati eljárás illetékét 60.900 forintban határozta meg, míg a felperest terhelő tanúdíjat 355 forintban, szakértői díjat 8.407 forintban, a kereseti illetéket 16.542 forintban, a felülvizsgálati illetéket 9.100 forintban jelölte meg a munkavállalói költségkedvezmény folytán az állam terhén maradóan. Fellebbezés hiányában a másodfokú bíróság a felperest megillető elsőfokú bíróság által megállapított ügyvédi munkadíj összegét nem érintette.

[30] A másodfokú bíróság a r. Pp. 75. § (1) bekezdése, a 77. §-a, a 78. § (1) és (2) bekezdései és a 81. § (1) bekezdése, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdései alapján kötelezte az alperest a felperes másodfokú perköltsége megfizetésére.

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

[32] 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, melynek viseléséről a felek pernyertességük arányában kötelesek, míg az alperest terhelő rész a pervesztes felperes nem köteles a r. Pp. 358/B. §-a, a 84. §-a és a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII.22.) IM rendelet szerint munkavállalói költségkedvezményben részesülése folytán.

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

Győr, 2021. szeptember 7.

Dr.Bartus Erika s.k.
Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke
bíró

Dr.Bors Szilvia s.k.
előadó bíró