



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.265/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Vích és Horváth Ügyvédi Iroda (Cím9.; ügyintéző: dr. Vích András ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) **felperesnek**, a Dr. Lovász Ügyvédi Iroda (cím12.; ügyintéző: dr. Lovász Ernő ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2.) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.71.075/2021/32. számú ítélete ellen, az alperes 33. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének az 502.200 (ötszázkétezer-kétszáz) forint kártérítés, és a 200.000 (kétszázezer) forint sérelemdíj megfizetésére vonatkozó rendelkezését megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja, a viszontkeresetet elutasító rendelkezését helyben hagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 200.000 (kétszázezer) forint + Áfa elsőfokú, és 100.000 (százezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy fizessen meg 380 (háromszáznolcvan) forint tanúdíjat az állam javára a törvényszék előirányzat-felhasználási keretszámlájára a gazdasági hivatal külön felhívásában megjelölt módon, a fennmaradó 1.274 (ezer-kétszázhetvennégy) forint tanúdíjat az állam viseli.

A másodfokú bíróság az alperest terhelő elsőfokú eljárás illeték összegét 17.484 (tizenhétezer-négyszáznolcvannégy) forintban, a fellebbezési illeték összegét 23.312 (huszonháromezer-háromszáztizenkét) forintban állapítja meg. A felperest terhelő 61.332 (hatvanegyezer-háromszázharminckét) forint elsőfokú eljárási illetéket, valamint 56.176 (ötvenhatezer-százhetvenhat) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek 2017. március 20. napján hoztak létre munkaviszonyt, óvodapedagógus munkakörre az alperes által fenntartott óvodában. A munkaszerződést módosították 2021. február 3. napján, miszerint a felperest óvodapedagógus-megbízott óvodavezető munkakörben foglalkoztatja a továbbiakban az alperes.

[2] Az óvoda vezetője, óvoda vezető, valamint munkavállalól munkavállaló között 2021. október 18. napján szóváltás történt, melyhez hozzászólt a felperes is. A felperes feldúlt állapotában azt mondta munkavállalól-nek, hogy „Ha munkavállalól megy, akkor én is megyek”, valamint a csoportszoba felé indulva két kolléganőjének azt mondta, hogy „Ma még maradok, de holnaptól nem jövök”, majd bement a csoportszobába, és munkát végzett a munkaidő este 18.00 órai leteltéig.

[3] A felperes 2021. október 19. napján e-mail útján tájékoztatta az alperest, hogy betegállományba került. Ezt követően 2021. október 19. napjától 2021. december 1. napjáig keresőképtelen állományban volt.

[4] Az alperes a 2021. október 18. napján kelt levelében az alábbi tartalmú tájékoztatást küldte a felperes részére: „A mai napon szóban tett azonnali felmondását elfogadom, a 2017. március 20-án létrejött munkaviszonyát 2021. október 18-i nappal megszüntetem.” Az alperes megküldte a felperes részére a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó igazolásokat is egyúttal.

[5] óvoda vezető az alperes vezetője az alperes képviseletében az alperesi magánóvodába járó gyermekek szüleinek fenntartott közösségi hálózat csoportban az alábbi üzenetet tette közzé: „*Kedves Szülők! Sajnos, nem tudok veletek egyenként beszélni, ezért az SZMK javaslatára itt teszem közzé az információkat. Mint már tudjátok, munkavállalól már nincs. A mai naptól felperes neve sincs, tegnap beadta a felmondását azonnali hatállyal, és Én pedig elfogadtam. Ennek a törtézésnek volt előzménye, melyet valószínűleg Ti is észleltetek. felperes neve szeptember elején közölte, hogy nem vállalja tovább az intézményvezető munkakört. Ő volt az, aki munkavállalólát javasolta a poszt betöltésére, de sajnos elfogadni vezetőnek már nem akarta. Az utóbbi időben több hiányosságot tapasztaltam mind pedagógiai, mind ellátás terén, melyek hatására a gyermekek javát szolgálva a változtatás mellett döntöttem. A hiányosságokra a lányok figyelmét többször fel is hívtam, de süket fülekre találtam. Az óvoda működése továbbra is biztosított, a változtatások megkezdődtek, hamarosan eredményét remélhetőleg Ti is észlelitek.*”

[6] Az üzenetet legalább 17 ember látta a csoportban.

[7] Felperest a Pest Megyei Kormányhivatal 2021. november 22. napjától álláskeresőként tartotta nyilván, és részére 5580 forint/naptári nap álláskeresői járadékot állapított meg e naptól.

Kereset

Jogviszony megszűntetése

[8] A felperes a keresetében kérte az alperes kötelezését elmaradt jövedelem jogcímén 502.200 forint, sérelemdíj jogcímén 500.000 forint, valamint perköltség és kamat megfizetésére.

[9] Előadta, hogy nem tett 2021. október 18. napján olyan nyilatkozatot sem szóban, sem írásban, amely a munkaviszony megszüntetésére irányult. A munkavállalól-gyel elhangzott vita során kizárólag a munka megszervezése, az aktuális teendők ellátása volt a téma. munkavállalól-gyel folytatott beszélgetést követően a munkáját aznap este 18 óráig végezte. Ezt követően pedig 2021. október 19. napjától betegállományban volt, melyről az alperest e-mail útján tájékoztatta.

[10] Hivatkozott arra, hogy mivel nem közölt azonnali hatályú felmondást az alperessel, így az alperes 2021. október 18-i nyilatkozata munkáltatói azonnali hatályú felmondásnak minősül. Az alperes azonban az azonnali hatályú felmondását nem indokolta meg, illetve az igényérvényesítés módjáról és határidejéről sem tájékoztatta a felperest, ennek következtében az jogellenes.

Sérelemdíj

[11] A jóhírnév megsértése és az arra alapított sérelemdíj iránti igény kapcsán előadta, hogy óvoda vezető a szülőknek fenntartott közösségi hálózat csoportban közzétett bejegyzésében több valótlan tényt állított a felperes munkához való hozzáállása és a munkaviszonyának megszüntetése körében. Hangsúlyozta, hogy bár a bejegyzésben megfogalmazott kijelentések szövegezése elsőre nem tűnik sértőnek, a felperesnek az intézményben betöltött szerepére és személyiségére figyelemmel alkalmas volt jóhírnevének megsértésére.

Ellenkérelem

[12] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[13] Előadta, hogy a felperesi állítással szemben, az óvodában a felperes szóban közölte az alperes képviselőjével, munkavállaló1-gyel, hogy a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszünteti. Ekkor jelen voltak a felperes munkatársai, munkavállaló2, valamint munkavállaló3. Ezen személyek ezt követően jegyzőkönyvben rögzítették a megbeszélésen történeteket. A felperes az érintett személyeket külön is tájékoztatta később munkaviszonyának általa történő azonnali hatályú megszüntetéséről, ily módon is elismerve, hogy munkaviszonyát ő szüntette meg.

[14] Hivatkozott arra, hogy a felperes 2021. október 16. napján akként nyilatkozott munkatársának munkavállaló4nak közösségi hálózat alkalmazás2 üzenetben, hogy ha ez így folytatódik tovább, akkor „átadja az ovit” és nem fog tovább ott dolgozni. Ezen üzenetből is arra lehet következtetni, hogy felperes mielőbb meg kívánta szüntetni az alperessel fennállt munkaviszonyát.

[15] Mivel a felperes az irányadó jogszabályi követelményeknek nem megfelelő felmondást közölt az alperessel, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonyát szóban szüntette meg és azt nem is indokolta, így a felperes által szóban közölt felmondás jogellenes.

[16] Az alperes vitatta a kereset összecszerűségét is, mivel a felperes lakóhelyének közvetlen közelében és városlen legalább 86 aktív állashirdetés volt elérhető, amely egyértelműen igazolta, hogy a felperes mindenfajta nehézség nélkül munkába állhatott azonnal a munkaviszonya megszüntetését követően.

[17] A sérelemdíj iránti igényt is vitatta jogalapjában és összecszerűségében. Előadta, hogy a bejegyzés valós tényeket közölt, mivel a felperes ténylegesen megszüntette aznap azonnali hatállyal munkaviszonyát, valós tények közlésére pedig nem alapozhat sérelemdíjat. Előadta, hogy a szóban forgó bejegyzés nem volt sértő, nem tartalmazott ilyen jellegű információt, tényt, adatot a felperesre nézve, sem tartalmában, sem szövegében nem tekinthető sértőnek. A sérelemdíj összecszerűségét is vitatta, figyelemmel arra, hogy e körben mérlegelni szükséges a jogsértés súlyát, ismétlődő jellegét, a felróhatóság mértékét. Az alperes bejegyzését mindösszesen 15 ember látta, csak egyszer helyezték el a bejegyzést a közösségi oldal zárt csoportjában, tehát nem ismétlődő jellegű magatartásról van szó.

Viszontkereset

[18] Az alperes viszontkeresetet terjesztett elő, melyben kérte a felperes kötelezését 291.407 forint távolléti díj és ezen összeg után kamat megfizetésére. Jogi érvelésként előadta, hogy a felperes jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát. Előadta, hogy a munkaviszony megszüntetése iránti felperesi szándékot alátámasztja a felperes által, a kollégáival létrejött hozott alkalmazás1 levelező csoportban írt üzenetek. Konkrétan pedig a következő

nyilatkozatra hivatkozott: „*Nem fogok olyan közegben dolgozni, ahol nem lehet egy jót beszélgetni vagy nevetni*”.

Viszontkereseti ellenkérelem

[19] A felperes az alperes viszontkeresetének elutasítását kérte. Indítványozta, hogy a bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 269. § (1) bekezdés d) pontja alapján állapítsa meg, hogy a csatolt „szuper 4-es” alkalmazás1 csoport beszélgetés tekintetében a bizonyíték jogsértő, és kérte a kizárását a bizonyítékok körében. Hivatkozott arra, hogy a bizonyíték bíróság elé terjesztése a magántitokhoz való személyiségi jogát sérti, mivel az abban rögzített szöveges üzenet a felperes bizalmas párbeszédét tartalmazza.

Az elsőfokú bíróság határozata

[20] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére elmaradt jövedelem címén 502.200 forint kártérítést, valamint 200.000 forint sérelemdíjat. A bíróság ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A bíróság a viszontkeresetet elutasította.

[21] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a csatolt „szuper 4-es” alkalmazás1 csoportban rögzített felperesi nyilatkozatok nem támasztják alá azt az alperesi tényállítást, hogy a felperes 2021. október 18-án azonnali hatállyal meg kívánta szüntetni a munkaviszonyát, legfeljebb azt támasztják alá, hogy elégedetlen volt az aktuális munkahelyi környezettel és vezetői magatartással. munkavállaló4 tanúvallomása sem támasztotta alá, hogy a felperesnek szándékában állt volna a munkaviszonyát megszüntetni. A tanú vallomása éppen azt támasztotta alá, hogy a felperes tovább folytatta volna a munkaviszonyt óvónői munkakörben, tekintettel arra, hogy az volt az álláspontja, hogy nem neki való a vezetői pozíció.

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem első alkalommal tett hirtelen felindult állapotában olyan nyilatkozatot, hogy elmegy az alperestől, vagy a munkaviszonyát megszünteti, az azonban a múltban egyszer sem történt meg, ennél fogva az alperes előtt ismert volt a felperesről, hogy hirtelenségből vagy konfliktus helyzetben gyakran reagált ilyen módon, anélkül, hogy e mondatok között tényleges szándék húzódott volna meg a munkaviszonya megszüntetésére. Ezen felperesi előadást munkavállaló3 tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy a felperes dühösen, indulatból nyilatkozott úgy, hogy hazamegy és felmond.

[23] Az elsőfokú bíróság munkavállaló2 tanúvallomását mellőzte a bizonyítékok közül, tekintettel arra, hogy a tanú érdektelensége nem volt olyan mértékben megállapítható, hogy abból ítéleti bizonyossággal tényekre lehessen következtetni. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a munkaviszonyát a felperes szóban vagy ráutaló magatartással megszüntette volna. Ebből következően a perbeli

munkaviszonyt nem a felperes, hanem az alperes szüntette meg 2021. október 18. napjával ráutaló magatartással. Az alperes a felperes nyilatkozatát tévesen értelmezve, a munkaviszony megszüntetését regisztrálta az adóhatóságnál, intézkedett a felperes kijelentése következtében. Mivel az alperes a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan sem indokolással ellátott, sem indokolás nélkül írásbeli jognyilatkozatot nem közölt, így jogellenesen szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyt. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató már jogellenesen szüntette meg a jogviszonyt, utóbb nem hivatkozhat arra, hogy a felperes esetlegesen hiányosan számolt el az alperesi munkáltatóval szemben, így a felperes szüntette meg jogellenesen a munkaviszonyt.

[24] A kárenyhítési kötelezettség kapcsán az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a keresőképtelen állomány ideje alatt a felperes menthető okból nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének, azt követően pedig álláskeresési járadékot vett igénybe. A bíróság megállapította, hogy a felperes 2021. december, valamint 2022. január hónapokban ténylegesen nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, azonban az alperes nem tett határozott tényállítást, számításokkal alátámasztva arra vonatkozóan, hogy az általa becsatolt cikkek és álláshirdetések alapján a felperesnek járó kártérítés összegét pontosan havonta mekkora összeggel szükséges csökkenteni. Ennél fogva az álláskeresési járadékon kívül más összeg nem volt levonandó a felperes részére járó kártérítés összegéből.

[25] A sérelemdíj vonatkozásában az elsőfokú bíróság alkalmazta a bizonyíthatósági tesztet, mely szerint el kell határolni a tényállítást és véleménynyilvánítást.

[26] Az elsőfokú bíróság valótlan tényállításnak minősítette, miszerint a felperes azonnali hatállyal szüntette meg a munkaviszonyát. Azon alperesi nyilatkozat, miszerint a felperes volt az, aki „munkavállaló4t javasolta a poszt betöltésére, de sajnos elfogadni vezetőnek már nem akarta”, szintén valótlan tényállítás, tekintettel arra, hogy a per során nem került bizonyításra, hogy a felperes ténylegesen nem kívánta elfogadni munkavállaló4t vezetőként. munkavállaló4 vezetőként való elfogadására fel sem merülhetett, figyelemmel arra, hogy 2021. november 1-jével létesített az alperessel munkaviszonyt, amikor a felperes munkaviszonya már nem állt fenn. Ennek következtében a fenti két tényállítás a felperest összeférhetetlen színben tünteti fel, amely sértő rá, mint felelős vezető pozíciót betöltő munkavállalóra nézve.

[27] Azon alperesi nyilatkozat, miszerint a felperes munkájában az utóbbi időben az alperes több hiányosságot tapasztalt, véleménynyilvánításnak minősül, mely nem tartozik a jóhírnév megsértésének tényállása körébe.

[28] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján megállapította, hogy a fenti közléssel az alperes megsértette a felperes jóhírnévhez fűződő jogát. Jelentőséget tulajdonított annak, hogy a sérelmezett valótlan tényállításokat tartalmazó üzenetet, nagy taglétszámú szűrt csoport előtt tette közzé az alperes, mivel azt legalább 17 fő látta. A bíróság ugyanakkor figyelembe vette, hogy egyszeri alkalommal, nem visszatérő jelleggel történt, ezért a felperes sérelmével arányos sérelemdíj összegét 200.000 forintban találta megállapíthatónak.

[29] Az elsőfokú bíróság az alperes viszontkeresetét elutasította, figyelemmel arra, hogy a munkáltató szüntette meg jogellenesen a munkaviszonyt.

Fellebbezés

[30] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását, a viszontkeresetének történő helytadást kért. Kérte, hogy a másodfokú bíróság kötelezze a felperest 291.407 forint távolléti díj, ezen összeg után kamat, valamint első-, és másodfokú perköltség megfizetésére.

[31] Előadta, hogy az elsőfokon eljáró bíróság a bizonyítás eredményének helytelen mérlegelése során jutott arra a következtetésre, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes szüntette meg. Az ítélet teljesen figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes kifejezetten nevesítette azt, hogy fel kíván mondani, a felmondás kifejezést használva, vagyis nem utaltatott, hanem félreérthetetlenül kijelentette, hogy felmond, mely állítását a tanúk is alátámasztották. A felperes két alkalommal is kijelentette a munkaviszonyának megszüntetése szándékát. A két történés között a felperesnek volt ideje átgondolni tettét, megnyugodni, azonban a szándékát a második alkalommal sem változtatta meg, sőt munkatársai jelenlétében erősítette meg, hogy fel kíván mondani.

[32] Az eseménysorozat helyes értelmezése azt igazolja, hogy ha a felperesben volt is kezdetben felindultság, döntését nem felindultságból hozta meg, ugyanis két alkalommal történő, egymástól időben is elkülönülő munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat kizárja az indulati jelleget. A felperes tényleges szándéka arra terjedt ki, hogy megszüntesse a munkaviszonyát. Az alperesi törvényes képviselő elmondta és az iratokból is megállapítható, hogy a felperes felmondáskor tett nyilatkozata más volt, mint a korábbi nyilatkozatai, nem volt összetéveszthető a korábbi felmondással kapcsolatos nyilatkozataival. A meghallgatott tanúk is egyértelműen az alperesi előadást támasztják alá. munkavállaló3 tanú pl. kijelentette, hogy meglátása szerint a felperes nyilatkozata nem volt összetéveszthető a korábbiakkal, hiszen itt olyan dolgok történtek, olyan megnyilvánulása volt. munkavállaló2 is következetesen kijelentette, hogy többször elmondta, hogy meg kívánja szüntetni a jogviszonyát, ezért úgy gondolja, hogy ezt a felperes komolyan gondolta.

[33] Az alperes előadta, hogy nem lehet figyelmen kívül hagyni a felperes felmondást követően tanúsított magatartását, mivel semmi jelét nem adta annak, hogy a felmondásra irányuló nyilatkozatát megbánta volna, illetve tényleges szándéka valóban nem terjedt ki arra, hogy megszüntesse a munkaviszonyt.

[34] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság okszerűtlenül mellőzte munkavállaló2 vallomását és azt megfelelően nem indokolta meg. Önmagában az a körülmény, hogy a tanú tudta, hogy mivel kapcsolatban hallgatják meg, nem elégséges ahhoz, hogy a vallomását mellőzzék.

[35] Hivatkozott arra, hogy tanú1, a perbeli felmondás megtörténtekor már nem dolgozott az alperesnél, így a tanúvallomására nem lehet ítéletet alapítani. Álláspontja szerint a bíróság nem volt tekintettel az alperes által előadott bírói gyakorlatra, miszerint a dolgozó

szóban közölt felmondása is érvényes jognyilatkozat, ha a dolgozó nyilatkozatát a szolgálati munkakapcsolat keretében, a kívülállók részére okszerűen, elfogadhatóan tette meg és nyilatkozatát a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint felmondásnak kell érteni (BH.1991.3.129.).

[36] A kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatban előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem járt el helytállóan ebben a körben, ugyanis nem vette figyelembe, hogy az óvodapedagógusok bérét jogszabály állapítja meg, amellyel a bíróságnak is tisztában kell lennie, így annak pontos összege hivatalból megállapítható és semmilyen alperesi számítás nem szükséges. A 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet, valamint a 257/2000. (XII.26.) Kormányrendelet tételesen meghatározzák az óvodapedagógusok bérét, mely összeg a felperes tekintetében havi 291.407 forint, melyet a bíróságnak hivatalból figyelembe kell venni. Előadta, hogy amennyiben az eljáró bíróság mégis szükségesnek ítélte tételesen meghatározni a kárenyhítéssel kapcsolatos összeg havi mértékét, úgy anyagi pervezetés körében nyilatkozattételre kellett volna felhívni az alperest, de legalább felhívást intézni az alperes irányába, illetve észlelni az alperesi beadvány feltételezett hiányát.

[37] Előadta, hogy bár a felperes keresőképtelen volt, azonban a szándéka nem terjedt ki arra, hogy munkát keressen, ezért a keresőképtelen állomány időszak vonatkozásában sem mentesül a kárenyhítési kötelezettség alól.

[38] Figyelemmel arra, hogy a felperes szüntette meg a jogviszonyt jogellenesen, így a sérelemdíj iránti igény is megalapozatlan. Ettől függetlenül a nyilatkozatonként megítélt 100.000 forint – 100.000 forint eltúlzott, amely nincs összhangban sem a bírói gyakorlattal, sem pedig a jogsértés súlyával, ismétlődő jellegével, a felróhatóság mértékével, a jogsértésnek a sértettre és környezetre gyakorolt hatással, mely körülmények vizsgálatát az eljáró bíróság teljességgel mellőzte.

[39] A perköltség megállapítása kapcsán hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított összeg, illetve munkaóra száma rendkívül alacsony és sem az alperesi jogi képviselő által elvégzett munkával nem áll arányban, sem pedig a vonatkozó jogszabályok rendelkezéseivel nincs összhangban. Az elsőfokon eljáró bíróság csak részben vette figyelembe a tárgyalások kapcsán felmerült utazási időket, holott azok átlagosan tárgyalásonként 40 percet jelentettek. A bíróság nem mérlegelte kellőképpen, hogy a jogi képviselőnek jogszabályból, illetve megbízási szerződésből eredő kötelezettsége, hogy folyamatosan kapcsolatot tartson az ügyfelével, az ügyről tájékoztassa, konzultájon, peres iratokat, jegyzőkönyvet küldjön meg a részére.

[40] A peres eljárást megelőzően is merültek fel költségek, melyet szintén nem vett figyelembe az elsőfokú bíróság. E körben legalább 4 munkaóra merült fel. A részleges jogi okfejtést tartalmazó több mint 18 oldal terjedelmű viszontkeresetet is magában foglaló alperesi ellenkérelem elkészítése jelentősen több időt vett igénybe két és fél óránál, minimálisan legalább 5 munkaórát jelentett. A fentiek alapján az alperesi jogi képviselőnek minimális 15,17 munkaórával több, vagyis 35,17 munkaórának megfelelő ügyvédi munkadíj jár, amely a megbízási szerződésben rögzített óradíjjal számolva 1.055.100 forint + áfa, azaz 1.339.977 forint.

Fellebbezési ellenkérelem

[41] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes kötelezését kérte másodfokú perköltség megfizetésére.

[42] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tanúk nyilatkozata alapján helyesen jutott arra az álláspontra, hogy a felperesi nyilatkozatok mögött, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándék nem volt. Előadta, hogy téves az alperes ezen állítása, miszerint a felmondás szót használta, mivel ezen kifejezés nem hangzott el a felperes részéről. Azokat azonban az alperes azon okból sem értékelhette a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kijelentéseknek, mivel a felperes aznap a munkaidő végéig folytatta a munkáját, a személyes tárgyait és szakkönyveit az intézményben hagyta és másnap jelezte az alperes részére, hogy egészségi állapota rosszabbodása okán nem tud munkát végezni. Így a felperes konfliktus követő magatartása is kizárja azt a szándékot, hogy a felperes a munkaviszonyát azonnali hatállyal meg kívánta szüntetni.

[43] A felperes munkavállaló² tanúvallomásaival kapcsolatban hivatkozott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának „Az ítéleti bizonyosság elméleti és gyakorlati kérdései” című összefoglaló véleményének VIII. fejezet 3. részében részletezett tanúvallomás bizonyító értékét befolyásoló tényezőkre. Az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor a tanú esetében a túlzott felkészültség jeleit tapasztalva, rákérdezett annak okára és ennek alapján a vallomását a bizonyítékok közül mellőzte. Az elsőfokú bíróság az ítéletben megindokolta a tanú vallomásának mellőzését.

[44] Álláspontja szerint az alperes helytelenül kifogásolta tanú1 tanú nyilatkozatának alapulvételét, hiszen a bíróság abban a körben értékelte a tanú előadását, miszerint a felperes részéről korábban is elhangzott a munkahelyváltás gondolata. A felperes hivatkozott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleményében foglaltakra, mely meghatározza, hogy az indokolási kötelezettség kettős jellegű, egyrészt a megállapított tények és az azt alátámasztó bizonyíték közötti logikai összefüggésnek az ismertetése, másrészt az arra vonatkozó bírói meggyőződésnek a bemutatása. Jelen esetben az elsőfokú bíróság a megállapított és az azt alátámasztó bizonyítékok rögzítésén túl, a bírói meggyőződést is tartalmazó ítéletet hozott. Az ítélet indokolása a tanúvallomások egybevetésével és értékelésével, azok bizonyító erejének megmagyarázásával alátámasztja az ítélet rendelkező részében hozott döntést.

[45] A kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatban előadta, hogy az elsőfokú bíróságtól nem volt elvárható az ezzel kapcsolatos matematikai művelet elvégzése azon okból sem, mivel az ahhoz szükséges adatok (pl. a felperes besorolása) sem álltak a rendelkezésére, továbbá az óvodapedagógus munkabér nem minősül olyan adatnak, amelyet a Pp. alapján hivatalból kell figyelembe venni. Rámutatott arra a tényre, hogy az elsőfokú bíróság a perfelvétel során a Pp. 237.§-a szerinti anyagi pervezetés körében tájékoztatta a feleket a bizonyítási teher vonatkozásában, így arról is, hogy a kárenyhítési kötelezettség körében az alperest terheli a bizonyítás.

[46] Álláspontja szerint téves azon alperesi előadás, miszerint a felperesi kárenyhítés körében a felperes keresőképtelenségének nincs jelentősége, mely körben hivatkozott 102/1995. (VIII.25.) Kormányrendelet 1. §-ára. Tekintettel arra, hogy a felperes keresőképtelen volt, így ezen időszak alatt kárenyhítési kötelezettség nem terhelte.

[47] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság a sérelemdíj tárgyában is helytálló rendelkezést hozott, hiszen a közösségi hálózat bejegyzésben szereplő állítások valótlanok. A sérelemdíj mértékét pedig megfelelő mérlegeléssel határozta meg és azt meggyőzően indokolta.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[48] Az alperes fellebbezése nagyobb részben alapos.

[49] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást helytállóan feltárta, azonban a döntésével és jogi indokolásával teljeskörűen nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján a kereseti kérelem vonatkozásában megváltoztatta, viszontkereseti kérelem tekintetében helybenhagyta.

[50] A Pp. 370. § (1) bekezdése kimondja, hogy a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a (2) -(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) - d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

Jogviszony megszüntetése

[51] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[52] Az Mt. 22. § (1) bekezdése kimondja, hogy a jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni.

[53] Az Mt.64. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[54] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helytálló volt annak vonatkozásában, hogy nem a felperes szüntette meg jogellenesen a munkaviszonyt, hanem az alperes. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a jogviszony jogellenes megszüntetése körében a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet indokai alapján hagyta helyben.

[55] E körben a másodfokú bíróság az alperes fellebbezése kapcsán kizárólag az alábbiakra kíván rámutatni.

[56] Az alperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy a felperes kifejezetten használta „felmondás” kifejezést, figyelemmel arra, hogy nem bizonyította ezen állítását. Bár a felperes két alkalommal is kijelentette, hogy meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát, az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a felperes ezen kifejezéseit. A perben meghallgatott tanúk elmondták, hogy a felperes több alkalommal utalt már arra, hogy meg kívánja szüntetni a jogviszonyát, ez azonban nem történt meg. Kiemelt jelentősége van annak, hogy a nyilatkozatok indulati helyzetben történtek, azonban a felperes tényleges szándéka nem irányult a munkaviszony megszüntetésére. Ezt a körülmény az is alátámasztja, hogy a felperes aznap a műszakja végéig dolgozott, ő zárta be az óvodát. Továbbá másnap a keresőképtelenségéről azonnal tájékoztatta a munkáltatót.

[57] A fentiek alapján megállapítható, hogy a felperes szándéka nem irányult a jogviszony megszüntetésére. E körben utal a másodfokú bíróság a BH2021.113. számú határozatra, mely kimondta, hogy a jognyilatkozatot írásban, szóban, ráutaló magatartással lehet tenni. Utóbbi két esetben is azonban a munkaviszony megszüntetésnek egyértelműnek és feltétel nélkülinek kell lenni ahhoz, hogy a joghatás kiváltására alkalmas legyen, attól függetlenül, hogy ezen esetben az alaki kötöttség előírását tartalmazó Mt. 22. § (3) bekezdés, 44. § rendelkezéséből következően a munkaviszony megszüntetésre jogellenes. A BH1995.680. számú határozat pedig rögzítette, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. Az írásbeliség a jogbiztonságot hivatott szolgálni. Ha azonban a munkaviszony megszüntetését szóban

kezdeményező és erre vonatkozó jognyilatkozatot tevő munkavállaló az abban foglaltakat a saját érdekében állóként, önként teljesíti, e magatartásával szemben utóbb nem igényelhet jogvédelmet.

[58] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a jogviszonyát nem kívánta megszüntetni, figyelemmel arra, hogy konfliktushelyzetben tett nyilatkozatokat, valamint másnap a keresőképtelenségéről azonnal értesítette a munkáltatót.

[59] A másodfokú bíróság azonban egyetértett az alperes fellebbezésével abban a körben, hogy az elsőfokú bíróság munkavállaló2 tanúvallomásának kizárását a bizonyítékok köréből nem indokolta megfelelően. A bíróság indokolása nem felelt meg a Pp. 346.§ (5) bekezdésében foglaltaknak, azonban e tanúvallomás mellőzése mellett is elbíráható volt a kereseti kérelem.

Kárenyhítési kötelezettség

[60] Az alperes fellebbezése megalapozott a kárenyhítési kötelezettség vonatkozásában.

[61] Az Mt. 82.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

A (2) bekezdés szerint a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.

[62] Az Mt. 172.§ (1) bekezdése szerint a kártérítés összegének számításánál le kell vonni, amit a jogosult megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.

[63] A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény 7. pontja kimondja, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli.

[64] Az elsőfokú bíróság a kárenyhítés körében iratellenesen rögzítette, hogy az alperes nem tett határozott tényállítást arra vonatkozóan, hogy a felperesnek járó kártérítés összege milyen nagyságú lett volna. Az alperes a bíróság felhívására a 2022. augusztus 25-én előkészítő iratában kérte, hogy a bíróság vegye figyelembe a Központi Statisztikai Hivatal kimutatását, miszerint a 30-39 éves korcsoport tekintetében az óvodapedagógusok átlagos bruttó havi jövedelme 300.029 forint volt.

[65] E körben a másodfokú bíróság kiemelten hangsúlyozta, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, mivel a személyes meghallgatása során előadta, hogy nem keresett állást. Nem fogadható el a felperes előadása, miszerint a munkaviszony fennállása bizonytalan volt, illetve abban a körben függő helyzet állt fenn. Az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkavállalónak aktívan kell állást keresnie. A Kúria a BH2022.52. számú eseti döntésében rögzítette, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként járó kártérítés összegének számításánál figyelembe kell venni, ha a munkáltató sikeresen bizonyítja azt, hogy a károsult munkavállaló a munkaviszonya jogellenes megszüntetését követően nem tett eleget az adott helyzetben elvárható kárenyhítési kötelezettségének. A Kúria indokolása szerint elvárható, hogy a munkavállaló a foglalkozás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban Flt. 8. § (7) bekezdése értelmében, működjön együtt a munkaerőpiaci szervvel, valamint a munkaadóval, mérlegelje a felajánlott átképzési, foglalkoztatási lehetőséget, működjön együtt új munkahelyek felkutatásában. Helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy önmagában az a körülmény, hogy a felperes a munkaügyi központban regisztrált álláskeresőként és részére nem tudtak álláslehetőséget felajánlani, nem igazolja az aktív álláskeresőt. A jelen esetben a felperes által elérhető jövedelem (300.029 Ft) meghaladta a távolléti díját (291.407 Ft), kára nem keletkezett, így a keresete alaptalan a kártérítés vonatkozásában.

[66] Az alperes fellebbezése azonban megalapozatlan a keresőképtelen időszakra vonatkozóan, de ennek a kárenyhítés vonatkozásában nincs jelentősége, figyelemmel arra, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a felperes a keresőképtelenségét igazolta. A keresőképtelen állomány ideje alatt, mely 2021. december 1. napjáig tartott, a felperes menthető okból – egészségi állapotára tekintettel – nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének.

Sérelemdíj

[67] Az alperes fellebbezése megalapozott a sérelemdíj vonatkozásában.

[68] A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. V. törvény (Ptk.) 2:45.§ (2) bekezdése szerint a jóhírnév megsértését jelenti különösen az, ha valaki más személyre vonatkozó és e személy sértő, valótlan tényt állít vagy híresztel vagy valós tény hamis színben tüntet fel.

[69] Az elsőfokú bíróság a közösségi hálózaton szereplő megjegyzések közül, valótlan tényállításnak minősítette, hogy a felperes felmondott, illetve, hogy nem kívánt együtt dolgozni munkavállalóival.

[70] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, valótlan az az állítás az alperes részéről, hogy a felperes felmondott, azonban az nem minősíthető sértőnek. A másodfokú bíróság e körben hivatkozik a BH.2022.323. számú eseti döntésre, miszerint a személyiségvédelem iránt indult perben a közéleti vitában kifogásolt közlés tényleges tartalmát nem önmagában a szövegkörnyezetéből kiragadva, hanem a nyilatkozat többi

részevel együtt vizsgálva, a közlés lényegi mondanivalóját szem előtt tartva, az átlagos olvasó értelmezését is figyelembevéve kell meghatározni. A vélemény tartalma és annak helyes vagy helytelen volta a jóhírnév védelméhez fűződő személyiségi jog megsértése iránti igényt nem alapozza meg.

[71] Az Alkotmánybíróság a véleménynyilvánításhoz való jog tekintetében – a jóhírnév sérelmének megítéléséhez kapcsolódóan is – megállapította a bírói mérlegeléshez szükséges alkotmányos szempontrendszert. E szerint, a véleményt kifejező nyilvános közlés közérdekű vitában kifejtett álláspontot tükröz-e, a nyilvános közléssel érintett személy közszereplői minőségben jelenik-e meg, tényállítást vagy értékítéletet foglal-e magában és sérti-e az érintett személy emberi méltóságát vagy jóhírnevét, becsületét (3145/2018. (V.7.) AB határozat indokolás (38)), és meghatározta mindezek mérlegeléséhez az alkotmányos alapelveket (13/2014. (IV.18.) AB határozat indokolás (39)-(41)). E rendelkezések értelmében a jóhírnév sérelmének megállapítására az olyan valótlan és a személy hátrányos megítélését kiváltására alkalmas kifejezés, amely valamely tényt határozottan vagy burkoltan tartalmaz. A vélemény szabadság oltalma alatt állnak az erős, túlzó jellegű kritikát megfogalmazó, ám de vékony ténybeli alapokon nyugvó értékítéletek is (3052/2022. (II.11.) AB határozat indokolás (55), (57)-(58)).

[72] A BDT2022.4505 számú döntésben pedig a bíróság kimondta, hogy a jóhírnévhez való jog megsértéséhez az is szükséges, hogy a sértőnek állított magatartás az érintett személyre vonatkozóan valamilyen tényre utaljon.

[73] A jogszabály két követelményt állít fel a sérelemdíj vonatkozásában, miszerint a magatartásnak valótlannak és sértőnek kell lennie. Jelen esetben a másodfokú bíróság álláspontja szerint az az alperesi közlés, hogy a felperes szüntette meg a jogviszonyát, bár valótlan, de nem sértő, így ezen nyilatkozat tekintetében a sérelemdíj iránti igényt elutasította.

[74] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az a munkáltatói nyilatkozat, miszerint a felperes nem akarta elfogadni munkavállalóként vezetőnek szintén valótlan tényállítás. Azonban e körben is vizsgálni kellett, hogy ezen valótlan tényállítás sértő-e a felperesre nézve. Ezen nyilatkozat valóban úgy tüntetheti fel a felpereset, mint összeférhetetlen magatartást tanúsító munkavállalót. A másodfokú bíróság utal a BDT2018.3918. számú eseti döntésre, miszerint a nyilvánosságra hozatal a tényközlés valósággal kapcsolatos viszonyát nem befolyásolja. A vélemények érintettre gyakorolt hatását felnagyíthatja ugyan, de az indokolatlanul sértő, bántó jelleget önmagában nem alapozza meg. A PJD2017.4. számú állásfoglalás szerint a személyre vonatkozó valótlan tényállítás csak akkor minősül jogsértőnek, ha az a közmegítélés szerint alkalmas a sértett társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására. A jogsértés megállapításánál nem az érintett személy szubjektív érzését, hanem azt kell vizsgálni, hogy a közmegítélés alapján sértőnek lehet-e minősíteni az adott valótlan tényállítást.

[75] A másodfokú bíróság álláspontja szerint figyelemmel arra, hogy a közösségi hálózat bejegyzés mindösszesen 17 emberhez jutott el, nem állapítható meg, hogy a sértett társadalmi megítélését hátrányosan befolyásolta a közösségi hálózat bejegyzés.

[76] A másodfokú bíróság álláspontja szerint amennyiben megállapítható is, hogy sértő ezen kijelentés, az azonban olyan bagatell jellegű, amely nem alapozza meg a sérelemdíj iránti igényt. A másodfokú bíróság e körben hivatkozik a BDT2017.3657. számú eseti döntésre, miszerint a sérelemdíj iránti igény jelentéktelen (bagatell) nem vagyoni hátrány esetén akkor is alaptalan, ha személyiségi jogsértés objektív ténye egyébként megállapítható. A BDT2018.3821. számú eseti döntés szerint önmagában a személyiségi jogsértés ténye nem vonja maga után a sérelemdíj iránti igény megalapozottságát. Nem indokolt a sérelemdíjban való marasztalás akkor sem, ha a nem vagyoni hátrány nem olyan mértékű, amely magánjogi preventív jellegű kompenzációt, illetve büntetést igényelne (un. bagatell igény).

[77] A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban megalapozatlan az alperesi fellebbezés abból a szempontból, hogy az elsőfokú bíróság nem mérlegelte az eset összes körülményeit. Az elsőfokú bíróság az ítéletében bár rendkívül szűkszavúan, de mérlegelte, hogy a felperes nem bizonyította, hogy az általa gondozott gyermek szüleiben a felperes vonatkozásában esetlegesen negatív kép alakult ki. A bíróság jelentőséget tulajdonított annak, hogy a sérelmezett valótlán tényállításokat tartalmazó üzenetet, nagy taglétszámú szülőcsoport előtt tette közzé az alperes, mivel ezt legalább 17 fő látta. Ugyanakkor figyelembe vette, hogy egyszeri alkalommal történt, nem visszatérő jelleggel, minderre tekintettel állapította meg a sérelemdíjat.

[78] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a felperes keresetét elutasította a sérelemdíj vonatkozásában.

[79] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta az alperes viszontkereseti igénye tekintetében, figyelemmel arra, hogy az alperes szüntette meg jogellenesen a jogviszonyt, így nem alkalmazható a munkavállaló általi jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei, így ennél fogva a viszontkeresete alaptalan.

Záró rész

[80] Az elsőfokú eljárásban a pertárgy értéke 1.293.607 (502.200+500.000+291.407) forint volt, a felperes 23%-ban, az alperes 77%-ban lett pernyertes. Az alperes perköltségigényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a alapján ügyvédi megbízási szerződésre tekintettel 1.055.100 forint + Áfa, azaz 1.399.977 forint összegben jelölte meg. Az alperes az elsőfokú eljárás során 1 db 16 oldalas, 1 db 5 oldalas, 1 db 3 oldalas, 2 db 2 oldalas, 1 db 1 oldalas beadványt, terjesztett elő, valamint 5 tárgyaláson vett részt, amelyekből három 3 órás, míg egy 20 perces időtartamú, az utolsó pedig határozathirdetés volt. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes perköltségigénye eltúlzott volt, ezért az IM rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján mérsékelte, figyelemmel a kifejtett ügyvédi tevékenységre, a beadványok számára, és terjedelmére, a megtartott tárgyalások számára és időtartamára.

[81] A fellebbezési eljárásban a pertárgy értéke (502.200+200.000+291.407) forint volt, a felperes pernyertes lett 29 %-ban, az alperes pernyertes lett 71 %-ban. Az alperes a perköltségigényét 180.000 forint + Áfa-ban jelölte meg, melynek 71 %-a 127.800 forint + áfa,

melyet a másodfokú bíróság mérsékelt az IM rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján, figyelemmel a kifejtett ügyvédi tevékenységre, a beadványok számára, valamint, hogy egy fellebbezési tárgyalás megtartására került sor.

[82] A másodfokú bíróság a pervesztesség-pernyertesség arányában határozta meg az illeték összegét. Az alperes az elsőfokú eljárás során lerótt 175.000 forint kereseti illetéket, a másodfokú eljárás során 102.414 forint fellebbezési illetéket, ezért a másodfokú bíróság csupán meghatározta az alperest terhelő illeték összegét, a különbözetet az alperes jogosult visszaigényelni az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény (Itv.) 80.§ (1) bekezdés f) pontja alapján. A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így az őt terhelő illetéket az állam viseli.

[83] A perben felmerült tanúdíjat a felek a pernyertességük-pervesztességük arányában viselik, a felperes a munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az őt terhelő tanúdíjat az állam viseli.

[84] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp.365.§-a zárja ki.

Budapest, 2023. január 24.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró