



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.207/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bírósága meghatalmazottl (szakszervezet címe; képviselő: dr. Balázs Ildikó kamarai jogtanácsos) által képviselt **Felperes1** (felperes címe.) **felperesnek**, képviselől Ügyvédi Iroda (ügyvédi iroda címe; eljáró ügyvéd: képviselől) által képviselt **alperes neve** (alperes címe) **alperessel** szemben közalkalmazotti jogviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.70.709/2020/28. számú ítélete ellen, a felperes 29. számú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 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 felperes 2011. szeptember 13. napjától közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperesnél munkavédelmi előadó munkakörben, a biztonságtechnikai szervezeti egységben. A 2013. február 4-én kelt kinevezés módosítás szerint a szervezeti egységének megnevezése:

Munka- tűz- és vagyonvédelmi osztály. A 2016. március 24. napján kelt kinevezés módosítás szerint a felperes munkaköre csoportvezetőre változott, majd a 2016. március 18-i keltezésű munkaköri leírásban Munka- tűz- és vagyonvédelmi csoportvezető munkakör szerepel.

[2] Az alperes 2017. november 15. napján kelt utasítás száma számú főigazgatói utasítással 2017. december 1-jével módosította a Munka- tűz- és vagyonvédelmi csoport feladatköreit, a csoport elnevezése Munka- és tűzvédelmi csoportra módosult, továbbá a vagyonvédelmi funkciók két önálló csoportként leválasztásra kerültek. A munka- tűz- és vagyonvédelem területén addig kiadott vezetői megbízások 2017. november 30-ai hatállyal visszavonásra kerültek.

[3] A felperes munkaköre a 2017. november 27. napján és a 2018. január 1. napján kelt kinevezés- módosítás, illetve átsorolási okirat szerint csoportvezető, szervezeti egysége a Munka- és tűzvédelmi csoport. A felperes a vezetői feladatok ellátásáért 20.000 forint keresetkiegészítésben részesült.

[4] A felperes 2017. december 14. napján az Hatósághoz fordult, mivel véleménye szerint három férfi kollégájának bérénel az ő bére alacsonyabb, és állítása szerint ennek indoka a neme volt.

[5] Az Hatóság 2018. június 8. napján kelt EBH/152/16/2018. számú határozatában rögzítette azon tényt, hogy bár több okiratban tévesen Munka- tűz- és vagyonvédelmi osztály szerepel, felperes a feladatait a Munka- tűz- és vagyonvédelmi csoport keretein belül látta el.

[6] Az átszervezést megelőzően felperes volt a csoport vezetője és tanú2, munkatárs, továbbá munkatárs1, voltak a beosztottai. Az átszervezést követően a Munka- tűz- és vagyonvédelmi csoport három önálló csoportra került szétosztásra: Munka- és tűzvédelmi csoportra, melynek csoportvezetői feladatait felperes látta el, továbbá Portaszolgálati és liftkezelői csoportra, melynek csoportvezetői feladatait munkatárs látta el, és Rendészeti csoportra, ahol a csoportvezető munkatárs1 volt. Az EBH a határozatában megállapította, hogy a munkáltató a munka-, tűz-, és vagyonvédelmi feladatok ellátását – bár több okiratban tévesen Munka-, tűz-, és vagyonvédelmi osztály elnevezés szerepel - munka-, tűz-, és vagyonvédelmi csoport keretében oldotta meg. A felperes munkaköre az átszervezésig munka-, tűz-, és vagyonvédelmi csoportvezető volt.

[7] Az EBH az alperesi intézményt 200.000 forint bírság megfizetésére kötelezte, mivel a felperes fizetése 20.000.- forinttal kevesebb volt, mint az összehasonlítás alapját képező férfi kollégái fizetése. A fenti döntéssel szemben az alperes bírósági eljárást kezdeményezett. A Kúria, mint másodfokú bíróság Kf.II.37.309/2019/11. számú ítéletével

helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 107.K.700.759/2018/7. számú ítéletét, melyben a munkáltató keresete elutasításra került.

[8] A felperes 2018. szeptember 3-án kelt rendkívüli hatályú lemondásával a jogviszonyát megszüntette. A felperes 2018. december 20. napján keresetlevelet nyújtott be a bírósághoz, melyben a rendkívüli hatályú lemondásának jogszerűségét kérte megállapítani. A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 12.M.70.153/2020/12. számú ítéletével a keresetet elutasította. A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság az 1.Mf.31.036/2021/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[9] A felperes 2019. március 6-án benyújtott, majd később módosított keresetében az alperes kötelezését kérte havi 80.000 forint illetménykülönbözet 2016. február 1-jétől 2018. augusztus 30. napjáig terjedő időszakra való megfizetésére, 2.480.000 forint összegben. Ezen túlmenően kérte a munkáltató kötelezését 260.000 forint, mint 13 nap vezetői pótszabadság megváltása, 1.018.150 forint vezetői pótlék, illetve 5.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére.

[10] A keresete jogalapjául az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2013. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 10.§ (2) bekezdésében, továbbá a 12. § f) és a 21.§ f) pontjában foglaltakat jelölte meg.

[11] Keresetének indokául előadta, hogy az alperes névlegesen csoportvezetői munkakörben alkalmazta, de valóban egy 40 fős osztály osztályvezetői feladatait látta el. A pótszabadság vonatkozásában előadta, hogy osztályvezetői feladatokat látott el, így jogosult a pótszabadság pénzbeni megváltására. A vezetői pótlék tekintetében szintén arra hivatkozott, hogy osztályvezetői feladatokat látott el. E körben előadta, hogy megelőzőleg tanúl, és elhunyt vezető munkavállalók látták el az osztályvezetői feladatokat, és a felperes ugyanazon munkaköri feladatokat végezte, mint a nevezett személyek. Hivatkozott továbbá arra is, hogy amennyiben nem osztály keretében működött az alperes ezen szervezeti egységet, akkor is kétséget kizáróan megállapítható, hogy a „csoport” vezetésének főbb feladatait a felperes végezte, és ő volt a felsőbb vezetővel (gazdasági igazgató) közvetlen kapcsolattartásra jogosult személy.

[12] A felperes az osztályvezetői feladatok ellátása kapcsán előterjesztett kereseti kérelme vonatkozásában havi 80.000 forint különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezen összeg jogalapjául arra hivatkozott, hogy tudomása szerint tanúl jövedelme magasabb volt, mint amelyet az alperes kimutatott, az ténylegesen 400.000 forint volt.

[13] A hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában védett tulajdonságként női nemhez tartozását jelölte meg, a vele szemben összehasonlítható helyzetben lévő csoport tagjaként pedig munkatárs1 rendészeti csoportvezetőt, valamint munkatárs Lift-, és Portaszolgálatos csoportvezetőt határozta meg. A felperes a 2018. június 18-án kelt keresetlevelében úgy nyilatkozott, hogy a közalkalmazotti besorolási bértáblában a „F” fizetési osztály 6. fizetési fokozatába tartozott, ami 2018-ban 144.570 forint garantált illetményt jelentett. Tudomása szerint munkatárs1 havi illetménye 260.000 forint, míg munkatárs havi illetménye 220.000 forint volt, így a kettejük átlagilletménye 240.000 forint, amely az alapja a hátrányos megkülönböztetés esetén járó illetménykülönbözetnek.

[14] A sérelemdíj vonatkozásában arra hivatkozott, hogy az alperes megsértette a személyhez fűződő jogait, továbbá olyan ténykedést is kifejtett, amely jogsértés vétkességére tekintet nélkül alapozza meg az alperes helytállási kötelezettségét. Álláspontja szerint az alperes részéről főigazgató neve főigazgató felperessel történt négy szemközti beszélgetése során gyakorlatilag megfenyegette a felperest, valamint többször úgy nyilatkozott, hogy a felperes által feltárt jogellenes cselekményekről „nem akart többet hallani.”.

[15] Az alperes az írásbeli ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását, és perköltségben történő marasztalását kérte. Előadta, hogy a felperessel szemben nem történt hátrányos megkülönböztetés, továbbá osztályvezetői státuszt nem töltött be az alperesnél, így bérpótlék, többletszabadság, illetménykülönbözet nem jár a részére. Hivatkozott a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. § (1) bekezdésére, illetve a 12.§ (3) bekezdésére, mely szerint a munka egyenlő értékének megállapításánál, különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét a munkakörülményeket kell figyelembe venni. A beidézett jogszabályok alapján a munkáltató szuverén joga, hogy differenciáljon a munkavállalók között, többek között munkavégzésük alapján. Ezen követelményt figyelembe véve, a felperes által említett két munkavállaló – munkatárs1 és munkatárs – mind korukat tekintve, mind munkavégzési moráljában, valamint tapasztalatát tekintve is különbözik a felperestől. Az Hatóság vonatkozásában kiemelte, hogy a határozatban megállapításra került az, hogy felperes sohasem volt osztályvezető az alperesnél.

[16] A sérelemdíj tekintetében előadta, hogy a felperest az alperesi főigazgató nem fenyegette meg, így nem jogosult sérelemdíjra.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[17] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, és kötelezte 300.000 forint perköltség megfizetésére.

[18] Az elsőfokú bíróság pervezetése szerint a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy nem csoportvezetői, hanem osztályvezetői feladatokat látott el. Az alperes a 2017. november 15. napján kelt utasítás száma számú főigazgatói utasítással 2017. december 1-jével módosította a Munka- tűz- és vagyonvédelmi csoport feladatköreit, a csoport elnevezése Munka- és tűzvédelmi csoportra módosult, továbbá a vagyonvédelmi funkciók két önálló csoportként leválasztásra. A felperest a munka- és tűzvédelmi csoportvezetői feladatok ellátásával bízta meg az alperes.

[19] A bíróság tanúként hallgatta meg tanú3 Jánost, aki elmondta, hogy a felperes csoportvezetőként dolgozott az alperesnél a tűz- és munkavédelmi területeken, később már ide tartozott a személy- és vagyonvédelem is. tanú1 előadta, hogy ő rendelkezett osztályvezetői megbízással, a felperes a munkavédelmi feladatokért felelt, miután ő nyugdíjba ment a felperes feladatai nem változtak. tanú2 tanú előadta, hogy a szervezeti egység volt, hogy csoportként, volt, hogy osztályként működött, igazából követhetetlen volt a működése.

[20] A bíróság tanúként hallgatta meg a felperes házastársát, aki elmondta, hogy a felperes osztályvezető volt, látta a kinevezési papírján, és az irodájának az ajtajára is ki volt írva.

[21] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes mind a 2017. évi átszervezést megelőzően, mind azt követően csoportvezető volt, bár a szervezeti egység megnevezése és feladatai változtak. Annak nem volt jelentősége, hogy a szervezeti egység egyes dokumentumokban osztályként szerepelt, mivel a felperes csoportvezetői kinevezéssel rendelkezett.

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes helyesen hivatkozott az Mt. 12.§ (3) bekezdésében foglaltakra, miszerint a munka egyenlő mértékének megállapításánál, különösen az elvégzett munka természetét, minőségét kell figyelembe venni. Mindkét felperes által hivatkozott munkavállaló életkora, így tapasztalata is meghaladta a felperesét, ezért nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét a részükre magasabb illetmény megállapítása. A felperes nem látta el a teljes szervezeti egység vezetését, az alperes pedig az illetmény megállapítása során megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, az EBH döntését követően, pedig havi 20.000 forint illetménykiegészítést állapított meg a felperesnek, így a keresete nem megalapozott.

[23] A sérelemdíj vonatkozásában az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az általa előadottakat nem tudta bizonyítani. tanú6 TB ügyintézőként dolgozott az alperesnél, aki elmondta, hogy soha senkitől nem kapott olyan utasítást, sem felperesre vonatkozóan, sem másra, hogy illetményt, táppénzt ne vagy később utaljanak a munkavállaló részére. Ezt erősítette meg tanú3 gazdasági igazgató is. Ennek következtében a felperes az előadását nem tudta alátámasztani. tanú2 pedig azt vallotta, hogy arról volt tudomása, hogy munkatársnak volt szóváltása a felperessel, de fenyegetésről nem számolt be. A felperes

házastársa azt adta elő, hogy a gazdasági igazgató „megzsarolta” a felperest, ezt azonban sem a felperes előadása, sem a gazdasági igazgató tanúvallomása nem támasztotta alá. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes személyiségi joga nem sérült, így a sérelemdíj iránti keresetet elutasította.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[24] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte, az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, annak jogszabálysértő, és megalapozatlan jellegére figyelemmel megváltoztatását, valamint illetménykülönbözet, vezetői pótszabadság, vezetői pótlék, illetve 5.000.000 forint sérelemdíj, valamint első-, és másodfokú perköltség megfizetését.

[25] A felperes előadta, hogy az általa betöltött osztályvezetői pozíció létező beosztás volt az alperes szervezetében, amelyet több perbeli okirat, például a kinevezési okmányok alátámasztottak. Továbbá a közalkalmazotti szabályzat mellékletében a felperes szervezeti egysége osztályként került megjelölésre. Előadta, hogy az Hatóság vizsgálata valójában nem terjedt ki arra, hogy osztályként működött-e az egység, mivel ez a munkaügyi bíróság kompetenciájába tartozik. tanúl a kereseti kérelem vonatkozásában azt alátámasztó tanúvallomást tett, miszerint osztályvezető volt, az alárendelt szervezeti egységnek pedig csak akkor lehetett osztályvezetője, ha az osztályként működött.

[26] A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem tájékoztatta megfelelően a feleket a bizonyítási teher kapcsán. Az osztályvezetői juttatásra jogosultság vonatkozásában ugyanis nem lehet eltekinteni attól a tényről, hogy mind az EBH mind pedig a Kúria tényként állapította meg, hogy a felperest hátrányosan különböztette meg az alperes a munkahelyén. A törvényszék a felperesre hárította a bizonyítási terhet abban a vonatkozásban, hogy neki kellett bizonyítania, hogy osztályvezetői feladatokat látott el. A felperes hivatkozott a Kúria 4/2017. (XI.28.) KMK véleményére, miszerint ő valószínűsítette a hátrányos megkülönböztetést, ezt követően pedig az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy nem különböztette meg a felperest hátrányosan. Ezt azonban az alperes nem tudta bizonyítani, és ilyen bizonyítási kiiktatást nem is kapott a pervezető bíróságtól. Az alperes egyáltalán nem bizonyította, hogy a tanúl által ellátott munkafeladatokat más végezte volna, tanúl nyugdíjba vonulását és a néhai elhunyt vezető halálát követően. Az esetleges felperesi bizonyítás sikertelensége nem eshet a felperes terhére, hiszen valójában az alperesnek állt fenn bizonyítási terhe arra vonatkozóan, hogy az osztályvezetői illetményre jogosultság vonatkozásában nem különböztette meg hátrányosan a felperest.

[27] A sérelemdíj kapcsán a felperes előadta, hogy iratellenes az elsőfokú ítélet, mivel a felperes nem a főigazgató főigazgatóval hanem tanú3nal, azaz a munkáltatói jogkörgyakorló személlyel folytatott le egyeztető megbeszélést, aki igyekezett megfélemlíteni és elhallgattatni. További hibája az elsőfokú eljárásnak és az ítéletnek, hogy tanú3 és a

felperes között a bíróság előtt is nyilvánvalóan volt egyfajta nézeteltérés, ennek ellenére tanú3 tanúvallomását elfogadta az elsőfokú bíróság. Az elsőfokon eljáró bíróságnak tudomása volt a fenyegetésről, melyről a felperes hanganyaggal rendelkezett, annak leiratát becsatolta a perben, de azt figyelmen kívül hagyta a döntése meghozatalakor. Előadta, hogy tanú3 gazdasági igazgató a hanganyagban általa elmondottakkal ellentétesen nyilatkozott, azaz valótlan tanúnyilatkozatot tett.

[28] A felperes álláspontja szerint súlyos eljárási hibaként értékelhető, hogy a tárgyaláson felvett hanganyag sérült, ennek hiányában a tárgyaláson elhangzottak rögzítése sem teljesült megfelelően.

[29] Sérelmezte továbbá azt is, hogy az elsőfokú ítélet a kereseti kérelmet cáfoló alperesi álláspontot vette figyelembe, míg a felperesi álláspontot nem. Előadta, hogy a felperesi tényállás megalapozottságát támasztja alá tanú2, tanú4, illetve tanú1 tanúvallomása is. tanú6 tanúvallomása csupán egy részletkérdésre korlátozódott, mely szerint volt egy elutasítás, halasztódás, amely késedelmesen teljesült a felperes vonatkozásában. Álláspontja szerint tanú6 laikusként kötve volt korábbi alperesi befolyástól nem mentes körülmények között tett korábbi nyilatkozatához, nem hazudtolhatta meg korábbi előadását.

[30] A felperes hivatkozott a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 264.§ (2) bekezdésére, mely szerint a közigazgatási ügyben eljáró bíróság közigazgatási tevékenység jogszerűségének kérdésében hozott jogerős döntése, az e törvény hatálya alá tartozó ügyben eljáró bíróságot köti. Előadta, hogy a hátrányos megkülönböztetést a közigazgatási hatóság (EBH) megállapította, melynek nyomán eljáró közigazgatási bíróság és a Kúria is helybenhagyta az EBH megállapításait. Ennek következtében a személyiségi jogsértéssel kapcsolatos igény megalapozott. Hivatkozott arra, hogy ezen kereseti kérelem jogalapját vitatta az alperes, de a mértékét nem találta eltúlzottnak. Sérelemdíj vonatkozásában, tehát a jelen per elsőfokú bíróság az EBH tényállásához és a jogerős közigazgatási bíróság döntéséhez kötve volt, de azt figyelmen kívül hagyta. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság tévesen helyezkedett arra az álláspontra, hogy a tanúvallomások nem támasztották alá a személyiségi jogsértést.

[31] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes tényállása és érdemi döntése alapján.

[32] Előadta, hogy a felperes osztályvezetői kinevezést egyetlen egy alkalommal sem kapott és erre vonatkozó alperesi szándék sem volt. A felperes tisztában volt a kinevezése tartalmával, azzal kapcsolatban meg is kereste az alperest, tehát tudatában volt annak, hogy nem osztályvezető, mivel ő ajánlotta fel magát az osztályvezetői státuszra. A felperes is elismerte a meghallgatása során azon tényt, hogy a kinevezési okiraton nem szerepelt osztályvezetői kinevezés.

[33] Hivatkozott arra, hogy tanú1 nyugdíjazását követően visszafoglalkoztatásra került ugyanazon feladatok ellátására, akinek meghallgatása során a felperes is részt vett és egyetlen alkalommal sem kérdőjelezte meg a tanú állításait.

[34] Az alperes előadta továbbá, hogy a hiányzó hanganyaggal kapcsolatosan megállapítható a felperesi rosszhiszeműség. Aznap a tárgyalásra a tanúk későn érkeztek, ezért tárgyalási szünet lett elrendelve, melyről mind a felperes, mind jogi képviselő neve jogi képviselő is tudott. Maga a jegyzőkönyv is tartalmazza, hogy szünet elrendelésére került sor, melynek leteltét került sor tanú3 János tanú meghallgatására. Egyebekben az eljárás során a felperesi képviselő egyetlen egy alkalommal sem emelt kifogást, még csak észrevételt sem tett e kérdésben. Hivatkozott arra, hogy a felperes a tanúk meghallgatása során elhangzottak tekintetében szintén torzító iratellenes megállapítást tett. tanú2, tanú1 és tanú6 a felperesi indítványnak megfelelően meghallgatásra került, de nem támasztották alá az ő előadásait.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[35] A felperes fellebbezése nem alapos.

[36] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg, a másodfokú bíróság az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[37] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint 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 minősül, a 371.§ (1) bekezdés a), d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[38] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezése folytán az alábbiakra mutat rá:

Egyenlő bánásmód sérelme

[39] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 19.§ (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy:

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

[40] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási terhet akként osztotta ki, hogy a felperes köteles azt bizonyítani, hogy osztályvezető volt. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ezen bizonyítási kötelezettség meghatározása nem volt helytálló volt, mivel a felperesnek csak valószínűsítési kötelezettsége volt, hogy védett tulajdonsága miatt hátrány érte. A felperes védett tulajdonságként a női nemét jelölte meg, ezáltal a valószínűsítési kötelezettségének eleget tett. Az alperesnek kellett bizonyítani, hogy a felperes nem volt osztályvezető, és e miatt nem különböztette meg hátrányosan, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét megtartotta.

[41] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 2. pontja kimondja, hogy az egyenlő mértékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni. Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg. A KMK vélemény indokolása szerint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell és lehet értelmezni. A munkavállalónak valószínűsíteni kell, hogy rendelkezik egy olyan védett tulajdonsággal, amelyre figyelemmel őt a munkáltató az összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalóval szemben megkülönböztette és kevesebb bért fizetett számára.

[42] Az elsőfokú bíróságnak tehát elsődlegesen azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes osztályvezetői munkakörben dolgozott-e.

[43] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 8.§ (3) bekezdése szerint vezetőnek minősül az (1) bekezdésben foglaltak kivételével az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője.

[44] A Kjt. 20/B. § (1) bekezdése kimondja, hogy a magasabb vezető és a vezető beosztás ellátására szóló megbízásra a 20/A. § (1) bekezdés és (3)-(8) bekezdés alkalmazásával pályázatot kell kiírni. Az (5) bekezdés értelmében a magasabb vezető és a vezető beosztás ellátása – a munkáltató vezetője kivételével – pályázat kiírása nélkül is betölthető a jogszabályban meghatározott feltételek fennállása esetén.

[45] A Kjt. 23.§ (1) bekezdése szerint a magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása, magasabb vezető, illetve vezető beosztásra történő megbízással történik. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.

[46] A 2013. február 4-én kelt kinevezés-módosítás szerint a szervezeti egység megnevezése Munka-, tűz-, és vagyonvédelmi osztály. A 2016. március 24. napján kelt kinevezés módosítás szerint a felperes munkaköre csoportvezetőre változott. A felperes 2016. szeptember 8-i keltezéssel levelet írt dr T.I.nak, amelyben rögzíti, hogy átvette a Munka-, tűz-, és vagyonvédelmi csoport vezetését. Az alperes a 2017. november 15. napján kelt utasítás száma számú főigazgatói utasítással 2017. december 1-jével módosította a Munka-, tűz-, és vagyonvédelmi csoport feladatkörét. A csoport elnevezése Munka-, és tűzvédelmi csoportra módosult, továbbá a vagyonvédelmi funkció két önálló csoportként leválasztásra kerültek. A munka-, tűz-, és vagyonvédelem területén addig kiadott vezetői megbízások 2017. november 30-i hatállyal visszavonásra kerültek. A felperest a munka-, és tűzvédelmi csoportvezetői feladatok ellátásával bízta meg az alperes. A felperes 2017. december 27. napján levélben kereste meg az alperes főigazgatóját és a gazdasági igazgatóját, melyben elismerte, hogy a kinevezés módosításáról tudomással bír. A 2017. november 27. napján és a 2018. január 1. napján kelt kinevezés módosítás szerint a felperes szervezeti egysége a Munka-, és tűzvédelmi csoport, munkaköre csoportvezető, mely vezetői feladatok ellátásáért a felperes 20.000 forint keresetkiegészítésben részesült.

[47] A felperes hivatkozott arra, hogy a perben becsatolt egyes okiratok alátámasztják az állítását, miszerint osztályvezető volt. Arra azonban már az Hatóság és rámutatott, - mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett - miszerint a munkáltató adminisztratív tévedése még nem alapozza meg a felperes kereseti kérelmét, miszerint osztályvezetői munkakört látott el.

[48] A felperes előadását tanúl tanúvallomása sem támasztotta alá, figyelemmel arra, hogy ő 2016-os nyugdíjazásáig dolgozott az alperesnél munka-, és tűzvédelmi területen, a Biztonságtechnikai osztály vezetőjeként. A tanú 2016. januárjában nyugdíjas lett, ettől az időponttól megbízási szerződést kötött az alperessel biztonságtechnikai feladatok ellátására. A

megbízási szerződések az alperes és a cégl között jöttek létre, melynek üzletvezetésre jogosult tagja volt tanú1.

[49] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy tanú1 a szervezeti átalakítást megelőzően osztályvezetői munkakörben járt el, még nem alapozza meg a felperes kereseti kérelmét, miszerint ő is osztályvezetői munkakört látott el. tanú1 pedig a felperes előadásával ellentétes állítást tett, figyelemmel arra, hogy úgy nyilatkozott miszerint a felperes a munkavédelmi feladatok ellátásáért volt a felelős, és ez azt követően sem változott, hogy ő távozott. A tanú elmondta, hogy tanú2 a rendészeti részlegért, a felperes a munkavédelmi feladatokért, tűzvédelmi felelős neve a tűzvédelemért volt felelős. tanú1nak a távozása után pedig nem is lehetett teljes körű tudomása az alperes szervezeti átalakulásáról.

[50] A felperes egyébiránt saját maga jelezte a munkáltatónak küldött egyik e-mailben, hogy szeretne osztályvezető lenni, de ilyen kinevezést nem kapott. Az az előadása miszerint tanú3 János hitegette őt, hogy osztályvezetői munkakörben fogják foglalkoztatni, nem jelent kötelezettséget a munkáltató irányában. tanú4 tanúvallomása nem támasztja alá a felperes előadását, mivel ő nem dolgozott az alperesnél és a felperestől lehetett közvetett tudomása a történekről. tanú2 tanúvallomása szintén nem támasztotta alá a felperes állítását.

[51] Az irányadó tényállás szerint a szervezeti egység, amelyre a felperes kinevezést kapott, a Munka- és tűzvédelmi csoport volt, tehát nem osztály, és a felperes csoportvezető volt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a szervezeti átalakítást követően Biztonságtechnikai osztály nem is létezett, hanem Munka- tűz- és vagyonvédelmi csoport került létrehozásra. Kiemeli a másodfokú bíróság, hogy a Kjt. 20/B. §-a szerinti magasabb vezetői pozíció kizárólag pályázat útján lett volt betölthető, arra pedig a felperes nem is hivatkozott, hogy pályázott volna ilyen pozícióra.

[52] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható volt, hogy az alperes sikeresen bizonyította, hogy a felperes nem volt osztályvezető.

Összehasonlítható helyzetben lévő személyek

[53] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság bizonyítási kioktatása valóban nem felelt meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek, azonban a bizonyítási eljárást lefolytatta, annak alapján érdemi döntést lehetett hozni.

[54] Az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének megtartása során a munkavállalónak meg kell jelölnie konkrétan az összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot.

[55] A Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat során hozott véleménye szerint a munka díjazásával kapcsolatos hátrány valószínűsítéséhez általában elengedhetetlen, hogy a felperes megjelölje azokat a személyeket, akikhez képest alacsonyabb díjazásban részesült.

[56] A felperes összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak a megelőző két osztályvezetőt, tanúlot és elhunyt vezető jelölte meg. Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú eljárás során az alperes bizonyította, hogy a felperes csoportvezető, és nem osztályvezető volt, ezért tanúl és elhunyt vezető nem volt összehasonlítható helyzetben lévő személynek tekintendő. Ennek következtében a felperes keresete nem megalapozott, mivel nem helytállóan jelölte meg az összehasonlítható helyzetben lévő személyeket.

[57] A felperes az elsőfokú eljárás során és a fellebbezésében is hivatkozott az Hatóság határozatára. Az Hatóság határozatában valóban azt állapította meg, hogy a munkáltató a felperest hátrányosan megkülönböztette a női nemhez való tartozása miatt, azonban az eljárásban az összehasonlítható személy munkatárs1 és munkatárs csoportvezetők voltak. Az Hatóság határozatát a jelen perben még előzményként sem lehet figyelembe venni, mert eltérő tényállás alapján, eltérő állítással kérte a felperes az egyenlő bánásmód sérelmével kapcsolatos igényét. Az Hatóság a felperes vonatkozásában munkatárs1, munkatárs1 vizsgálta, mint férfi munkavállalókat, mely szerint ők magasabb bérezésben részesültek. Az Hatóság nem tanúl és elhunyt vezető vonatkozásában vizsgálta az illetményt, hogy a felperes női nemével kapcsolatban a munkáltató hátrányos megkülönböztetésben részesítette. Mivel jelen perben más a tényállás, az Hatóság határozata nem vehető figyelembe. Ennek következtében téves a felperesnek a Pp. 264.§ (2) bekezdésére történt hivatkozása is, miszerint az elsőfokú bíróságot az EBH határozata kötötte.

Sérelemdíj

[58] A felperes a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52.§-át figyelembevételre terjesztette elő a sérelemdíjra vonatkozó kereseti kérelmét. A 2018. június 19-én benyújtott keresetlevelében konkrétan a következőkre hivatkozott: „Alperes részéről főigazgató neve főigazgató felperessel négy szemközti beszélgetés, vita során gyakorlatilag megfenyegette a felperest és többször is úgy nyilatkozott ezen beszélgetés során, hogy a felperes által feltárt jogellenes cselekményekről – amelyeket az alperes szervezetében dolgozó munkavállalók követtek el – nem akart többet ezekről hallani.” A felperes a fellebbezésében új tényállítást terjesztett elő a sérelemdíjra vonatkozó kereseti kérelemre kapcsán, mely szerint nem főigazgató neve főigazgató fenyegette meg őt, hanem tanú3.

[59] A Pp. 373. § (1) bekezdése kimondja, hogy a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2), (5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, a viszontkeresetet és a

beszámítást (e szakaszban a továbbiakban együtt: kereset), illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyítást nincs helye. A kereset, illetve az ellenkérelem változtatást elutasító végzést a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletében vagy az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyező végzésben indokolja meg.

[60] A (2) bekezdés szerint a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény, a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéltetett eredményezhetett volna.

[61] A (3) bekezdés szerint a kereset és ellenkérelem változtatásnak akkor van helye, ha az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll okozati összefüggésben.

[62] Figyelemmel arra, hogy a fenti jogszabályi feltételek nem állnak fenn, ezért a másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes meg nem engedett keresetváltoztatást terjesztett elő, melyet a másodfokú bíróság elutasított.

[63] A másodfokú bíróság megítélése szerint a felperes a fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott a sérelemdíj vonatkozásában az EBH határozatára, valamint a Kúria ítéletére, figyelemmel arra, hogy ezen határozatok más tényállás alapján keletkeztek a már előzőekben megfogalmazott ítéleti indokolás szerint.

[64] Az elsőfokú bíróság helytállóan döntött arról, hogy a felperes a sérelemdíj vonatkozásában előterjesztett kereseti kérelmét nem bizonyította, az ítélet indokolásával is egyetértett a másodfokú bíróság.

Sérült hanganyag

[65] A felperes hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság előtt folyamatban volt perben a 2020. október 6. napján tartott tárgyaláson nem a teljes hanganyag került rögzítésre.

[66] A Pp. 161.§ (3) bekezdése mondja ki, ha az írásbeli jegyzőkönyv felvétel útján készül, az eljárási cselekményen jelenlévő felek, ha jegyzőkönyv részükre

a) kézbesítésre kerül, a kézbesítéstől számított nyolc napon belül;

b) nem kerül kézbesítésre az eljárási cselekménytől számított 15 napon belül az írásbeli jegyzőkönyv kijavítását, kiegészítését kérheti.

[67] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az ügy érdemi elbírálása szempontjából nem releváns, hogy a tárgyalási jegyzőkönyv elején feltüntetésre került: „A hanganyag sérült”. Rámutat a másodfokú bíróság arra, hogy a tárgyalási jegyzőkönyv kijavítását kérhette volna a felperes, de ilyen kérelmet nem terjesztett elő. A felperes a jegyzőkönyv kijavítása iránti kérelem határidejét elmulasztotta, így a fellebbezésben erre való hivatkozása már megalapozatlan. A másodfokú bíróság álláspontja szerint tanú3 e tárgyaláson tett nyilatkozatát nem befolyásolja az a körülmény, hogy a jegyzőkönyv elején rögzítésre került, hogy a hanganyag sérült.

[68] A felperes hivatkozott az eljárás koncepcionális jellegére is, de az elsőfokú bíróság ellen elfogultsági kifogást nem terjesztett elő, így ezen fellebbezési kérelme is megalapozatlan.

[69] A másodfokú bíróság megítélése szerint a felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe valamennyi tanú előadását. Az elsőfokú bíróság a tanúk előadásait értékelte és figyelembe vette az ítélet meghozatalakor. Kifejezetten elemezte az elsőfokú bíróság tanú1, tanú4, illetve tanú2 tanú előadását az ítélet indokolásában.

[70] tanú6 vonatkozásában pedig megalapozatlanok a felperesi fellebbezési állítások, mert azokat bizonyítékkal a felperes nem tudta alátámasztani. A felperes kizárólag következtetésekre utalt, miszerint tanú6 a munkáltatónál dolgozik, laikus és az alperes befolyásolta őt a nyilatkozatai megtételében. Erre vonatkozóan azonban bizonyítékot nem terjesztett elő, így megalapozatlan ezen fellebbezési előadás is.

Záró rész

[71] A másodfokú bíróság a pervesztes felperest a Pp. 80. §-a alapján kötelezte perköltség viselésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5)-(6) bekezdése alapján állapította meg. A másodfokú bíróság mérsékelte a perköltség összegét figyelemmel arra, hogy tárgyaláson kívül került elbírálásra az ügy, valamint az alperesi beadvány terjedelmére.

[72] A felperes munkavállalói költségkedvezménnyel rendelkezett, ezért a fellebbezési illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdés alapján az állam viseli.

[73] Az ítélet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül került elbírálásra.

[74] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. november 4.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

..