



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.006/2025/10.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Huszti György Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Huszti György – Cím15) által képviselt Felperes1 Cím2 alatti lakos felperesnek, a dr. Partizer Éva ügyvéd (Cím17) által képviselt alperes Cím1 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és sérelemdíj megfizetése iránt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70.202/2023/63. számú ítélete ellen a felperes által 65. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének a fellebbezett rendelkezéseit helybenhagyja, a nem fellebbezett rendelkezéseit a per főtárgya tekintetében nem érinti, egyebekben részben megváltoztatja, és az alperes által a Nyíregyházi Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására fizetendő állam által előlegezett költség összegét 444 074 (négy száznegyvennégyezer-hetvennégy) forintban határozza meg, míg az állam terhén maradó előlegezett költség összege 181 383 (száznyolcvanegyezer-háromszáznyolcvanhárom) forint, továbbá megállapítja, hogy 1 228 515 (egymillió-kettő százhuszonnyolcezer-ötszáz tizenöt) forint illeték marad az állam terhén.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 187 524 (száznyolcvanhétezer-ötszázhuszonnégy) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy 472 503 (négy százhetvenkettőezer-ötszáz három) forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás lényege szerint a felperes 2015. május 1. napjával létesített határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt a (OKTATÁSI INTÉZMÉNY)val (alperes jogelődjével) ügyvivő-szakértő munkakör betöltésére napi 8 órás munkaidővel. A munkáltatói jogkört ekkor tanú³ kancellár gyakorolta. Kinevezési okmányában a felperest a kinevezésével egyidejűleg megbízták – visszavonásig, de legkésőbb az eredményes pályázati eljárás lefolytatásáig – a (ALPERESI SZERVEZETI EGYSÉG 1) irodavezetői feladatainak ellátásával azzal, hogy a felperest az átmeneti többletfeladatokért a munkáltató kereset-kiegészítésben részesítette. A munkáltató a felperes részére a kinevezését követően garantált illetményén felül munkáltatói döntéssel alapuló illetményrészt is biztosított azzal, hogy a munkáltatói döntéssel alapuló illetményrészt nézve ezt követően évenként tájékoztatást adott rögzítve, hogy a megállapított munkáltatói döntéssel alapuló illetményrészt további egy évig jogosult.

[2] A 2015. május 19. napján kelt munkaköri leírása szerint a felperes munkavégzési helye (szervezeti egység) a (ALPERESI SZERVEZETI EGYSÉG1), munkaköre ügyvivő-szakértő, beosztása mb. (ALPERESI SZERVEZETI EGYSÉG 1)vezető, míg a közvetlen munkahelyi vezetője a központvezető volt. A feladata a munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzatának (továbbiakban: SZMSZ) 41/B. §-ában meghatározott, valamint a munkáltató ügyrendjében szereplő (ALPERESI SZERVEZETI EGYSÉG 1) feladatkörébe tartozó tevékenységek irányítása és koordinálása volt.

[3] Az alperesnél 2020. szeptember 11. napjától tanú¹ lett a kancellár és egyben a felperes feletti munkáltatói jogkör gyakorlója.

[4] Az alperes szenátusa (HATÁROZAT1) számú határozatával 2020. október 22. napi hatályba lépéssel elfogadta az alperesi SZMSZ módosítását, amelynek keretében hatályon kívül helyezte az SZMSZ 41/F. § (4) és (4a) bekezdéseit, és egyidejűleg beiktatta a gazdasági vezető beosztást szabályozó 41/H. §-t. A módosítás értelmében nem a (IRODA) vezetője az alperes gazdasági vezetője, és a gazdasági vezető irányítja és ellenőrzi az alperes gazdasági szervezete, azaz a (IRODA), valamint a (IRODA 2) működését.

[5] Az alperes a 2020. október 21. napján kelt (IKTATÓSZÁM)ú intézkedésében tájékoztatta a felperest a szenátus határozatáról és értesítette arról, hogy 2020. október 22. napjával visszavonta a (IRODA) vezetésére adott, egyben a gazdasági vezető vezetői beosztás ellátására kiadott megbízását. Egyidejűleg tájékoztatta a vezetői megbízásának visszavonásával a közalkalmazotti jogviszonyában bekövetkező változásokról, így arról, hogy munkaköre ügyvivő-szakértő, a munkáltatói döntéssel alapuló illetményrészt 2020. december 31. napjáig jogosult, és megszüntetik a 40 000 forint összegű vezetői pótlékát és a 80 000 forint összegű kereset-kiegészítését. A felperes a vezetői megbízása visszavonásáról rendelkező munkáltatói intézkedés átvételével egyidejűleg kérte annak indokolását.

[6] 2022. október 22. napján a kancellár a alperes minden munkatársát tájékoztatta a személyi változásról, mely szerint „*a alperes gazdasági vezetői feladatainak ellátására 2020. október 23. napjától az eredményes pályázati eljárás lefolytatásáig, de legfeljebb egy évig tanú2 kolléganő kapott mb. gazdasági vezető megbízást, aki a (IRODA) irodavezető beosztás átmeneti betöltetlenségének időtartama alatt ellátja az iroda vezetésével összefüggő feladatokat is*”.

[7] Az alperes 2020. október 27. napján a felperes vezetői megbízása visszavonását a szenátus határozatával indokolta.

[8] Az alperes a 2020. november 5. napi keltezésű munkaköri leírásban határozta meg a felperes feladatait, ami rögzítette, hogy a felperes közvetlen munkahelyi vezetője a (IRODA) vezetője, aki a munkaköri feladatai ellátásával kapcsolatban a felperessel szemben utasítási jogkörrel rendelkezett. A munkaköri leírás szerint a felperes feladata volt részt venni az intézményi költségvetés összeállításában, a gazdálkodási egységek pénzügyi kereteinek kialakításának folyamatában, az adatszolgáltatások teljesítésében az irányító szerv és egyéb szervezetek felé, a (IRODA)t érintő szabályzattervezetek kidolgozásában, közreműködni beszámoló elkészítésében, a jóváhagyott kiadási és bevételi előirányzatok szerinti gazdálkodás végrehajtásában. Feladata volt továbbá folyamatosan tájékoztatni közvetlen munkahelyi vezetőjét a költségvetési kiadások és bevételek alakulásáról, végezni az éves mérlegbeszámolót alátámasztó leltárkiértékelést, ellátni az intézménynél érvényben lévő FEUVE-hez kapcsolódó ellenőrzési nyomvonalban meghatározott ellenőrzési feladatokat, valamint minden olyan feladat elvégzése, amelyre közvetlen munkahelyi vezetője, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója utasítást adott.

[9] A felperes 2020. november 25. napján keresetlevelet terjesztett elő a Nyíregyházi Törvényszéken a vezetői megbízás visszavonása miatt, a jogellenes munkáltatói intézkedés jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt. A peres eljárás a Nyíregyházi Törvényszéken (ÜGYSZÁM 4) alatt volt folyamatban. A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Ítéltábla a 2022. november 29. napján kelt (ÜGYSZÁM 6) számú ítéletében megállapította, hogy a munkáltató jogellenes intézkedéssel vonta vissza a felperes vezetői megbízását, és kötelezte az alperest vezetői pótlék címén 167 143 forint megfizetésére.

[10] A munkáltató 2021. január 1. napjától a garantált illetményén felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt már nem biztosított a felperes részére. A felperes az elmaradt illetménye, illetve munkabére megfizetése iránt 2021. február 24. napján előterjesztett keresetlevelével peres eljárást kezdeményezett az alperessel szemben, mely eljárás a Nyíregyházi Törvényszéken (ÜGYSZÁM 1) számon volt folyamatban. A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Ítéltábla a 2023. március 7. napján kelt a 2023. március 7. napján kelt (ÜGYSZÁM 2) számú ítéletével – melyet a Kúria 2023. szeptember 6. napján kelt (ÜGYSZÁM 3) számú ítéletével hatályában fenntartott – kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt illetmény címén 703 450 forintot és elmaradt munkabér

címén 2 388 490 forintot. Az ítéltábla kifejtette, hogy miután a felperes kiválóan alkalmas minősítést kapott, így az alperesnek nem volt jogszabályi lehetősége a garantált illetménynél magasabb összegben megállapított illetmény csökkentésére vagy megvonására. 2021. január 1. napjától a felperes illetménye a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel kevesebb volt, mint ami jogszerűen illette volna őt meg, mint ahogy a 2021. augusztus 1. napjától, a jogviszonyváltásnál is emiatt a téves munkáltatói döntés miatt állapították meg a munkabérét csak a garantált illetménynek megfelelő összegben.

[11] A felperes 2020. november 16. napjától 2021. május 11. napjáig keresőképtelen állományban volt. A munkáltató döntései (vezetői megbízásának visszavonása, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének megvonása) miatt egzisztenciális veszélyhelyzetet élt át, mely nála kifejezett elbizonytalanodás tüneteit váltotta ki. Társas kapcsolatai fellazultak, előremtelenedett, motiválatlanná vált. Ezen tünete miatt a (EGÉSZSÉGÜGYI INTÉZMÉNY) Pszichiátriai Ált. Szakrendelésén 2021. január 22-én, február 23-án, március 24-én és április 21-én pszichiátriai szakorvosi ellátásban is részesült, diagnózisként kevert szorongásos és depressziós zavar került megállapításra. Az ellátásáról készült orvosi dokumentáció munkahelyi konfliktus miatti feszültséget, ingerültséget, nyomott hangulatot, pszichés állapotában szorongást, hangulati nyomottságot, érdektelenséget, kedvetlenséget, fáradékonyságot, ingerlékenységet, rossz alvását rögzítették. Állapotára gyógyszerrel írtak fel.

[12] A keresőképtelen állománya alatti időszakban a felperes vezetői szobájában biztosítottak helyet (TANÚ 2)nak, aki azonban nem költözött ki a korábbi szobájából, így oda a keresőképtelen állományból visszatérő felperest még nem tudták elhelyezni. A felperes két hétig tanú4 szobájában tartózkodott, majd részére ugyanezen a folyosón, de ellentétes oldalon, a folyosó végén biztosítottak irodát, ahol egyedül került elhelyezésre. Irodájában a munkáltató biztosította a felperes részére korábbi számítógépét és a munkavégzéséhez szükséges egyéb eszközöket, továbbá változatlanul elérhetőek voltak számára a központi rendszerek, nyilvántartások, adatbázisok. A felperes 2021 novemberétől költözhetett be tanú2 korábbi szobájába.

[13] 2021 februárjában elindult az egyetem modellváltásának folyamata. A keresőképtelen állományból visszatérő felperes jelentkezett a munkáltatói jogkör gyakorlójánál és a közvetlen munkahelyi felettesénél (TANÚ 2)nál. Annak ellenére, hogy a felperes a korábbi munkahelyén szerzett tapasztalataira alapozva felajánlotta a segítségét a fenntartóváltással összefüggésben megnövekedett feladatokkal kapcsolatosan, közvetlen munkahelyi vezetője sem ezen a területen, sem más területen munkafeladatot egészen 2021 októberéig egyáltalán nem határozott meg a számára. Amíg a felperes tanú4 szobájában tartózkodott, folyamatos volt közöttük a szakmai konzultáció a tanú4 részére kiadott feladatok teljesítésével összefüggésben, munkakapcsolatuk a felperes külön irodában történő elhelyezését követően is változatlanul fennmaradt.

[14] Az alperes 2021. augusztus 1. napjával a (ALAPÍTVÁNY) fenntartásába került, és a felperes közalkalmazotti jogviszonya 2021. augusztus 1. napjától – változatlan feltételekkel, a korábbi garantált illetményével – munkaviszonnyá alakult át.

[15] 2021. október 4. napján tanú2 feladatként adta a felperes részére az egyetem értékelési és leltározási szabályzatainak felülvizsgálatát és átdolgozását. A felperes a feladatszabásra 2021. október 4. napján tett válasziratában jelezte, hogy a szabályzatokat addig nem tudja elkészíteni a kiadott határidőig, amíg a számviteli politika területén nem születik döntés. A felperes közvetlen vezetője megalapozottnak találta az észrevételt.

[16] Bár a felperes ezt követően is minden munkanapon munkaidőben az alperes rendelkezésére állt, a közvetlen munkahelyi vezetőjétől hónapokig továbbra sem kapott feladatot.

[17] Az alperes első alkalommal 2022. január 31. napján kelt (IKTATÓSZÁM 2), feladat meghatározása tárgyú levélben határozott meg részére feladatokat az alábbiak szerint:

„alperesen a modellváltást követően a (cég) megkezdte a gazdálkodási rendszer felülvizsgálatát és 2022. január 12-én javaslatot tett annak megújítására. Ez összhangban van a közfeladat-finanszírozási szerződésben foglaltakkal.

Az egyetemi költségvetés összhangban a közfeladat-finanszírozási szerződéssel elfogadásra került a kuratórium által, ez alapján kerül sor a bevételek és kiadások egységszintű lebontására a vállalt indikátorok figyelembevételével.

Kérem közreműködésedet a gazdálkodási rendszer és adminisztrációs rendszerének megújítására készített tervezet véleményezésére, annak megvalósíthatóságára. Határideje: 2022. február 10.

Új gazdálkodási rendszer koncepciójának elfogadása után részvétel a decentralizált keretek kialakításában, kapcsolattartás a szervezeti egységekkel.

Az egyetemi költségvetés alapján elkészült annak havi szintű lebontása. A terv és tény adatok alakulása, a likviditás nyomon követhetősége érdekében a tény bevételek és kiadások napi szintű kimutatását légy szíves elkészíteni a cash-flow terv szerinti csoportosításnak megfelelően. Határidő folyamatos.

Mellékelten küldöm elektronikusan a (DOKUMENTUM)okat elektronikus formában, melyek alapjait képezik a fent leírt folyamatoknak.”

[18] A felperes a részére 2022. február 2-án 14 óra 30 perckor átadott fenti feladat meghatározásra 2022. február 7. napján a következő észrevételt tette:

„Mint Ön előtt is ismert, a Nyíregyházi Törvényszék előtt a alperes, mint munkáltató és köztem, mint munkavállaló között a közalkalmazotti jogviszonyomhoz kapcsolódóan két per van folyamatban, (ÜGYSZÁM 4) és (ÜGYSZÁM 5) ügyszámok alatt. A két jogvita tárgya a munkaviszony létesítését megelőző időszakra vonatkozó ellátandó munkaköröm és beosztásom és illetményem – munkabérem mértéke.

A gazdálkodási rendszer és adminisztrációs rendszerének megújítására készített tervezetvéleményezése és annak megvalósíthatósága feladat nem végezhető el a megjelölt határidőig (2022. február 10.), az alábbiak miatt:

- 15 hónapja nem kapok információt sem szóban, sem írott formában a alperes gazdálkodási rendszeréről és annak adminisztrációs rendszeréről.
 - A feladat meghatározás és mellékletei sem tartalmazznak szempontrendszert, amelyek alapján felelősen véleményezni lehet a (cég) javaslatát.
- A továbbiakban meghatározásra került feladatokat a munkaköri leírásom nem tartalmazza.”*

[19] tanú² a felperes levelében foglaltakat úgy tekintette, hogy a felperes a feladatszabás elvégzését visszautasította, melyről rögtön tájékoztatta a kancellárt. Ezt követően a közvetlen munkahelyi vezető a felperestől már nem várt munkavégzést a feladatszabással kapcsolatosan, észrevételeire nem válaszolt, részére nem adott további szakmai iránymutatást, utasítási jogából eredően sem szóban, sem írásban nem hívta a fel a figyelmét arra, hogy helytelennek tartja a magatartását és írásbeli észrevételeit a feladatszabás visszautasításának, kötelezettségszegésnek tekinti.

[20] Az alperes a második 2022. február 22. napján kelt (IKTATÓSZÁM 3), feladat meghatározása tárgyú levelében a következő feladatokat határozta meg a felperes részére:

„A munkavállalóknak nyújtott juttatás, a Széchenyi Pihenőkártya bevezetésével kapcsolatban szükségessé vált a Cafetéria szabályzat elkészítése, mely feladat elvégzésével megbízlak. A szabályzatnak tartalmaznia kell a vezetői döntést igénylő alapelveket, amelyhez a kancellárral való egyeztetés szükséges. Határideje: 2022. március 16.

A 2020. november 5-én kelt munkaköri leírás III.11. pontjában foglaltaknak megfelelően kérem az alábbi feladat elvégzését.

Az egyetemi éves költségvetése alapján elkészült annak havi szintű lebontása. A terv és tény adatok alakulása, a likviditás nyomon követhetősége érdekében, a tény bevételek és kiadások napi szintű kimutatását légy szíves elkészíteni a cash-flow terv szerinti csoportosításnak megfelelően. Határidő folyamatos.

Mellékleten küldöm elektronikusan 2022. évi cash-flow terv dokumentumot elektronikus formában, amely alapján elvégezhető a fent leírt feladat.”

[21] A felperes a részére 2022. február 23-án 16 órakor átadott feladat meghatározásra 2022. február 28. napján a következő észrevételt tette:

„A Nyíregyházi Törvényszék előtt a alperes, mint munkáltató és köztem, mint munkavállaló között a közalkalmazotti jogviszonyomhoz kapcsolódóan két per van folyamatban, (ÜGYSZÁM 4) és (ÜGYSZÁM 5) ügyszámok alatt. A két jogvita tárgya a munkaviszony létesítését megelőző időszakra vonatkozó ellátandó munkaköröm - beosztásom és illetményem - munkabérem mértéke.

Az Mt. 54. § (2) bekezdésére hivatkozással,-

2020. november 5-én kelt, a munkáltató által egyoldalúan módosított munkaköri leírásban meghatározott feladatok vonatkozásában:

A munkáltató egyoldalúan nem alakíthatja át olyan mértékben a munkaköri leírásban foglalt feladatokat, hogy az a munkakör/beosztás/ megváltozásához vezessen.

A munkakör megváltoztatásához a felek közös megegyezéssel történő munkaszerződés /közalkalmazotti kinevezés/ módosítása szükséges.”

[22] tanú2 a felperes második feladat meghatározásra tett észrevételeit is úgy tekintette, hogy a felperes a feladatok teljesítését visszautasította, és erről a felperes írásbeli észrevételeinek megérkezését követően rögtön tájékoztatta a kancellárt. Ezt követően a közvetlen munkahelyi vezető a felperestől már nem várt munkavégzést a feladatszabással kapcsolatosan, észrevételeire nem válaszolt, részére nem adott további szakmai iránymutatást, utasítási jogából eredően sem szóban, sem írásban továbbra sem nem hívta a fel a figyelmét arra, hogy helytelennek tartja a magatartását és írásbeli észrevételeit a feladatszabás visszautasításának, kötelezettségszegésnek tekinti.

[23] Az alperes harmadik, 2022. március 28. napján kelt (IKTATÓSZÁM 4), feladat meghatározása tárgyú levelében a következő feladatokat határozta meg a felperes részére:

„Megbízlak a (ALPERESI SZERVEZETI EGYSÉG 1) által 2021. évben elkészített, gazdálkodáshoz kapcsolódó szabályzatok aktualizálásával, felülvizsgálatával a 2022. évi törvényi változásoknak megfelelően.

Az alábbi szabályzatok tartoznak ide:

- *Gazdálkodási szabályzat*
- *Számviteli politika*
- *Eszközök és források értékelési szabályzata*
- *Számlarend*
- *A alperes pénz- és értékezelési szabályzata*

Határideje: 2022. április 15.

A 2020. november 5-én kelt munkaköri leírás III.11. pontjában foglaltaknak megfelelően kérem a feladat elvégzését.”

[24] A felperes a részére 2022. március 29. napján átadott feladat meghatározásra 2022. március 30-án kelt levelében alábbiak szerinti tartalmú észrevételeket tette:

„A szabályzatok aktualizálása és felülvizsgálatával kapcsolatban az alábbi észrevételeket teszem:

Számviteli politika,

Eszközök és források értékelési szabályzata,

A alperes pénz- és értékezelési szabályzata

Számlarend,

- *hatályos SZMSZ, Gazdasági Igazgatóság Gazdasági Irodájának Ügyrendje alapján*

„II.2.Az Irodavezető feladat- és hatásköre

3. Koordinálja az Iroda működésével kapcsolatos szabályzatok elkészítését, illetve azok aktualizálását a jogszabályi változásoknak megfelelően.

III. A Számviteli-és pénzügyi csoport főbb tevékenységei: részt vesz az intézmény pénzügyi és számviteli szabálytervezeteinek kidolgozásában.

A számviteli és pénzügyi csoport tevékenységét „csoportvezető” koordinálja. (gazdasági vezető)

- A 2000. évi C. törvény 14. § (11) „Törvénymódosítás esetén a változásokat annak hatálybalépését követő 90 napon belül kell a Számviteli politikán keresztülvezetni.” A határidő március 31.

Gazdálkodási Szabályzat:

- a hatályos SZMSZ és igazgatási és Humánpolitikai Központ ügyrendje alapján:

A Rektor, Kancellár mint döntéshozók, gazdasági vezető, mint szakmai iránymutató, és az Igazgatási és Humánpolitikai Központ Központvezetője a feladat végrehajtásáért felelős vezetők.

A Humánpolitikai, Szabályozási és Jogi Csoport a feladat végrehajtója (Jogász, és igazgatási ügyintéző)

Az SZMSZ, a Gazdálkodási szabályzat, Kötelezettségvállalás, ellenjegyzés, teljesítésigazolás, érvényesítés, utalványozás szabályzata jogszabály alapján összhangban kell hogy álljon egymással.

- A vezetői megbízásom visszavonását követően a feladatok elvégzéséhez szükséges információval nem rendelkezem, és a munkatársaimmal nincs munkakapcsolatom.”

[25] tanú2 a felperes ezen levelében foglaltakra sem reagált, úgy tekintette, hogy a felperes abban a feladatszabás elvégzését ismételten visszautasította, melyről rögtön tájékoztatta a kancellárt.

[26] A fenti előzmények után a munkáltató 2022. április 8. napján kelt és a felperessel ugyanezen a napon közölt (ÜGYIRATSZÁM)ú intézkedésével a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással azonnali hatályú felmondással megszüntette.

[27] A munkáltató azonnali hatályú felmondása a következő indokolást tartalmazta:

- Ön 2022. február 3. napjától munkavégzési kötelezettségének a közvetlen munkahelyi vezető felhívása és utasítása ellenére nem tesz eleget.

- Kötelezettségzegése folyamatos kötelezettségzegésben, mulasztásban nyilvánul meg. Tekintettel arra, hogy 2022. január 31., 2022. február 22. és 2022. március 28. napján kelt feladatmeghatározásokat visszautasította, mulasztásával megszegi az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt kötelezettségét.”

[28] A felperest a munkaviszonya megszüntetését követően a (KORMÁNYHIVATAL) álláskeresőként nyilvántartásba vette. A felperes, mint a munkaerőpiaci programban 50 év felettiek célcsoportjába tartozó résztvevője 2023. október 25. napján megállapodást kötött a

(KORMÁNYHIVATAL JÁRÁSI HIVATAL)val az elhelyezkedését elősegítő komplex egyéni program megvalósítása érdekében, azonban kiközvetítésére nem került sor.

[29] A felperes munkaviszonya megszüntetését követően 2022. április 13. napjától 2022. június 30. napjáig összesen bruttó 435 764 forint álláskeresői járadékban, 2022. július 1. napjától 2024. július 26. napjáig összesen bruttó 2 283 291 forint nyugdíj előtti álláskeresői segélyben részesült. A felperes 2024. július 27. napjától nyugdíjas.

[30] Ezen bírósági határozatok tükrében a felperes távolléti díjának összege a munkaviszonya megszüntetésekor bruttó 642 720 forint volt.

[31] A felperes jelenleg túlnyomóan dependens (aszténiás) alapszemélyisége hátterén a perbeli események, mint traumás élmények, distressz hatások okozata következtében létrejött poszttraumás stresszszavar, szorongásos és depressziós tünetei lezajlása után létrejött, elhúzódó alkalmazkodási zavarban szenved, melyet visszatérő szorongás, hangulat- és közérzetzavar, irritabilitás, örömtelenség, társas kapcsolatai fellazulása, kilátástalanság érzés jellemez. A korábban ezen tünetei miatt megvalósult pszichiátriai szakorvosi kezelés az állapotjavulásra tekintettel megszűnt, azonban pszichés zavara életminőségét, mentális egészségét lerontja. A felperes pszichés állapota nem tekinthető épnek, pszichés panaszai hullámzó jellegűek, de betegség szintjét jelenleg is eléri. Pszichés egészségkárosodása 5%-ra tehető.

[32] A felperes keresetében elsődlegesen kérte, hogy a munkaviszonya jogellenes megszüntetése okán a bíróság 2022. április 8. napjával állítsa helyre az alperesnél az ügyvivő szakértő munkakörre és gazdasági vezető beosztásra vonatkozó munkaviszonyát, mert álláspontja szerint a munkaviszonya megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. Védett tulajdonságként az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § (o) pontja alapján életkorát, védett korát jelölte meg. Kérte az alperes kötelezését a továbbfoglalkoztatására, és hogy a bíróság kötelezze az alperest 2022. április 9. napjától 2024. július 26. napjáig terjedő időszakra az Mt. 83. § (3) bekezdése alapján elmaradt munkabér címén – havi 642 720 forint távolléti díj figyelembe vételével, levonásba helyezve ezen időszakban álláskeresői járadék címén, és nyugdíj előtti álláskeresői segély címén kifizetett összegeket – összesen 15 012 760 forint és elmaradt cafetéria juttatás címén 462 482 forint, valamint ezen összegek után 2023. május 24. napjától számított késedelmi kamat megfizetésére. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest sérelemdíj jogcímén jóhírnév, becsület személyiségi jogok megsértése okán 1 500 000 forint, egészség, mint személyiségi jog megsértése okán 3 500 000 forint megfizetésére.

[33] Amennyiben a bíróság nem állítja helyre a munkaviszonyt, másodlagosan kérte, hogy a munkaviszonyának jogellenes megszüntetése okán a bíróság kötelezze az alperest az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdései alapján 2022. április 9. és 2023. júniusáig terjedő időszakra

vonatkozóan elmaradt jövedelem címén 7 712 640 forint kártérítés és ezen összeg után 2022. november 9. napjától számított késedelmi kamat, valamint az Mt. 82. § (3) bekezdés a) pontja alapján végkielégítés címén 3 856 320 forint és ezen összeg után 2022. április 8. napjától számított késedelmi kamat megfizetésére. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest sérelemdíj jogcímén jóhírnév, becsület személyiségi jogok – azon belül a munkához való jog és az emberi méltóság – megsértése okán 1 500 000 forint, egészség mint személyiségi jog megsértése okán 3 500 000 forint megfizetésére.

[34] A felperes kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest perköltség viselésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 3. § (2) bekezdés a) és b) pontjai alapján kérte megállapítani azzal, hogy a felperest képviselő jogi képviselő áfa fizetésére köteles.

[35] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását. Perköltségét szintén a Rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján számította fel.

[36] Az alperes álláspontja szerint a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetéséről szóló munkáltatói intézkedés világos és valós indokolást tartalmaz, mely okszerűen vezetett a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez. A munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének oka az volt, hogy a felperes a feladatszabások teljesítését megtagadta/visszautasította.

[37] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek a munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén 7 712 640 forint kártérítést és ezen összeg után 2022. november 9. napjától a kifizetés napjáig számított a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, végkielégítés címén 3 856 320 forintot és ezen összeg után 2022. április 8. napjától a kifizetés napjáig számított a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, továbbá sérelemdíj jogcímén 3 000 000 forintot. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.

[38] Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 672 812 forint perköltséget, a Nyíregyházi Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására 550 402 forint állam által előlegezett költséget. Megállapította, hogy a 994 138 forint eljárási illeték és a 75 055 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[39] Az elsőfokú bíróság először azt vizsgálta, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás jogát határidőben gyakorolta-e. A perben az nem volt vitás, hogy az alperes a harmadik, 2022. március 28. napján kelt feladatmeghatározás időpontját követően 2022.

április 8. napján az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti szubjektív határidőben élt az azonnali hatályú felmondás jogával. A bíróság álláspontja szerint azonban abban a kérdésben való állásfoglalás, hogy 2022. február 3. napjától a felperes részéről valóban folyamatos kötelezettségszegés (mulasztás) valósult-e meg, és az alperes ennek okán az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott 2022. január 31. és 2022. február 22. napján kelt feladatmeghatározásokkal kapcsolatos felperesi magatartásokra hivatkozhatott-e az azonnali hatályú felmondásának megalapozottsága vonatkozásában, valamennyi feladatmeghatározás és az azokkal kapcsolatos felperesi és alperesi magatartások együttes érdemi vizsgálatára, értékelésére volt szükség.

[40] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelelt a világosság törvényi követelményének. A munkaviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés kellő részletességgel tartalmazta ugyanis az alperes által állított felperes részéről megvalósított kötelezettségszegés ismertetését, értékelését, továbbá minősítését. Ezek alapján a munkavállalónak tisztában kellett lennie azzal, hogy a munkaviszonya miért került megszüntetésre.

[41] Ezt követően az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelelt-e a világosság törvényi követelményének és rámutatott arra, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapított azonnal hatályú felmondás a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlan jelentős mértékű megszegése esetén gyakorolható.

[42] Ehhez elsődlegesen részletesen kitért arra, hogy a felperes vezetői megbízásának visszavonása után az alperesnek a felperest ügyvivő-szakértő munkakörben kellett továbbfoglalkoztatnia, és a felperesnek ebben a munkakörben a 2020. november 5. napján kelt munkaköri leírása szerint kellett munkát végeznie.

[43] Az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott felperesi magatartás/magatartások megítéléséhez az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy milyen előzmények után került sor a munkáltató részéről a feladatszabások kiadására, melynek keretében megállapította, hogy az alperes érvelésével szemben a felperes nem várta közömbösen, hogy a munkáltató utasítást adjon neki, hiszen közvetlen vezetőjének nyilatkozata szerint a felperes felajánlotta tapasztalatát, segítségét a modellváltás folyamatában, azonban azzal a munkáltató nem élt, míg tanú4 és (TANÚ5) munkatársait folyamatosan segítette szakmai iránymutatásával.

[44] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján arra a következtetésre jutott, hogy az azonnali hatályú felmondásban meghatározott egyik feladatszabás esetében sem volt valós azon megállapítás, hogy a felperes azokat visszautasította. A felperes mind a három feladatmeghatározással kapcsolatosan pár napon belül észrevételeket fogalmazott meg a kiadott feladatok részéről történő teljesíthetőségére vonatkozóan, de egyik észrevételében sem utasította vissza vagy tagadta meg azok teljesítését.

[45] A munkavállaló legalapvetőbb, tehát lényeges kötelezettsége az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerinti az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerinti munkavégzés, azonban ezen kötelezettsége teljesítésének feltétele, hogy a munkáltató teljesítse a foglalkoztatási kötelezettségét és biztosítsa a munkavégzés feltételeit.

[46] A felperes minden egyes írásbeli feladatmeghatározásra írásban jelzéssel, észrevétellel élt, megjelölve a feladatok teljesíthetőségével kapcsolatos álláspontját, aggályait, az alperes részéről ugyanakkor ezen felperesi észrevételekre semmilyen reakció, válasz nem érkezett. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az előbbiekben ismertetett Mt. 42. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettségbe beletartozik és a felek Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségéből is következik és elvárható lett volna.

[47] A felperes következetesen és visszatérően jelezte az észrevételeiben a munkaköre és munkaköri leírása alapján végzendő feladataival kapcsolatos aggályait is, ezért az alperestől elvárható lett volna azok tisztázása, figyelemmel arra is, hogy a feladatmeghatározások kiadása előtt az alperes a már folyamatban lévő peres eljárásokból is tudomással bírt a felperes e körben kialakított álláspontjával. Ez különösen annak fényében lett volna indokolt, hogy a felperes a 2021. október 4. napján kelt feladatszabás kiadását követően korábban is hasonlóan járt el, amikor a munkáltató az észrevételét alaposnak találta. Ezen előzmény után a felperes joggal hihette, hogy az írásbeli észrevételeinek megfogalmazásával helyesen cselekszik, és azt is, hogy mivel hosszú időn keresztül a munkáltató részéről nem érkezett válasz azokra, az észrevételeit a munkáltató ismét alaposnak, jogosnak találta.

[48] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság szerint nem volt megállapítható a felperes részéről az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt lényeges kötelezettségének jelentős mértékű és szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegése.

[49] Rámutatott arra is, hogy a közvetlen munkahelyi vezető a felperesnek a feladatmeghatározására tett észrevételeit annak tartalma alapján úgy tekintette, hogy a feladatmeghatározásokat a felperes visszautasította, ezért már nem várta tőle a feladatok elvégzését, tehát a visszautasítással a kötelezettségszegéseit mind a három esetben befejezettnek tekintette, és ennek tényéről a munkáltatói jogkör gyakorlóját rögtön értesítette. Ebből következően a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes azon kötelezettségszegéséről, hogy a feladatmeghatározásokat visszautasította, minden esetben a feladatszabásokra tett felperesi észrevétel keltezésének napján tudomást szerzett, így az alperes az első és a második feladatszabások tekintetében elmulasztotta a 15 nap szubjektív határidőt. Amennyiben a felperes által tanúsított magatartásokat folyamatosnak kellett is tekinteni a kiadott feladatok tényleges el nem végzése okán, a felperes részéről a Pp. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt lényeges kötelezettségének jelentős mértékű és szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegése nem volt megállapítható.

[50] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondással az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, és a jogkövetkezmények alkalmazása érdekében vizsgálta a felperes elsődleges kereseti kérelmének indokait, azaz, hogy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött-e az.

[51] Ebben a körben utalt arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény szerint az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Emellett legalább állítania kell, hogy összefüggés van a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonság között. Ugyanezen § (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményeit megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Ezen szabályozásból következően a felperesnek csak azt kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény nem írja elő az igényérvényesítő (munkavállaló) számára a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyítását, illetve valószínűsítését. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, azaz megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait, vagy azt nem volt köteles megtartani.

[52] A felperes a védett tulajdonságát valószínűsítette, hiszen megjelölte a Ebktv. 8. § o) pontja szerinti életkorát, megjelölte az őt ért hátrányt (munkaviszonya megszüntetését) és állította a védett tulajdonsága és a hátrány közötti okozati összefüggést, míg az alperesi tanúk egybehangzóan állították, hogy a munkáltató vagy a közvetlen munkahelyi vezetők magatartása, bármelyik döntése, intézkedése nem volt összefüggésben a felperes életkorával, védett korával, a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem volt összefüggésben az életkorával, és egyáltalán nem az életkorával volt kapcsolatban az, hogy nem kapott munkát. Ezzel szemben a felperes munkaviszonya azért került megszüntetésre azonnali hatályú felmondással, mert munkavállalóként nem tett eleget a leglényegesebb kötelezettségének, a munkavégzési kötelezettségének, ez a „nem teljesítés” folyamatos volt, ezáltal a kötelezettségsgzése folyamatos mulasztásban valósult meg.

[53] Az alperesnél a Kjt. alatt is és az Mt. alatt is voltak olyan munkavállalók, akiket nyugdíj mellett is foglalkoztattak és jelenleg is foglalkoztatnak, nem vezetnek külön nyilvántartást arról, hogy ki a védett korú, illetőleg ki fog belépni a védett korba. A már konkrétan nyugdíj előtt állókat szokták nyilatkoztatni a nyugdíj melletti továbbfoglalkoztatásuk érdekében. A védett korú munkavállalókat semmilyen szinten nem különböztetik meg a többi munkavállalótól, nem differenciálunk a nyugdíjkorhatár előtt álló munkavállalók között.

[54] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka a felperesnek az alperes által állított folyamatos mulasztásban megvalósuló kötelezettségzegése volt, a munkaviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetésére tehát nem a védett kora miatt került sor. Az alperes sikerrel bizonyította, hogy nem volt okozati összefüggés a felperes kora és a munkaviszonyát megszüntető munkáltatói intézkedés között, így az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem volt megállapítható.

[55] Az elsőfokú bíróság a felperes másodlagos – az alperes által összezszerúségében nem vitatott – kereseti kérelmének helyt adva az Mt. 82. § (1) (2) bekezdései alapján kötelezte az alperest a felperes javára munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén kártérítés és annak a késedelemmel érintett időszak középátlagos időpontjától járó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. §-a szerinti késedelmi kamata, valamint az Mt. 82. § (3) bekezdés a) pontja alapján és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 117/C. § (6) bekezdés a) pontja szerint alkalmazandó, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 37. § (6) bekezdése és a Kjt. 37. § (7) bekezdése szerinti végkielégítés és annak késedelmi kamata megfizetésére.

[56] Ezt követően az elsőfokú bíróság a felperes sérelemdíj iránti kereseti kérelmeinek megalapozottságát vizsgálta, és rámutatott arra, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony megszüntetése önmagában – többlettényállás hiányában – nem valósít meg személyiségi jogsértést. A Ptk. 2:45. § (2) bekezdésének törvényi tényállása ugyanakkor a más személyt sértő valótlan tény állítását vagy híresztelését, illetve a valós tény hamis színben való feltüntetését a jóhírnév megsértéseként határozza meg. (Kúria Mfv.X.10.138/2020/5.) A felperes azonban nem bizonyított a munkáltató részéről olyan tevőleges magatartást, amely azt igazolta volna, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás tényét és az abban foglalt indokokat a döntésben és annak alapjául szolgáló munkaügyi iratok elkészítésében részt vevő, és így az azonnali hatályú felmondásról hivatalból tudomással bíró személyeken kívül a volt beosztottjaival, illetve az egész egyetemi közösséggel közölte volna.

[57] A perben nem volt vitatott az a körülmény, hogy a felperes által hivatkozott, az ítélet tényállásában ismertetett e-mailt a kancellár küldte meg a belső levelezésben az egyetem valamennyi dolgozójának „Tájékoztatás személyi változásokról” megjelöléssel, ugyanis az alperes kötelessége tájékoztatni a dolgozókat a személyi változásokról. Az e-mailből azonban kizárólag arról szereztek tudomást, hogy ki lesz a közvetlen vezetőjük.

[58] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a kör-e-mail kiküldésével nem sértette meg a felperes jóhírnévét, egyrészt azért nem, mert abban a személyére még csak utalás sem történt, az nem tartalmazta a vezetői megbízása visszavonásának tényét és okát, másrészt azért sem, mert tartalmából egyáltalán nem lehetett olyan következtetést levonni, hogy a vezetése alatt ne lett volna biztosítva az egyetem biztonságos működése. Az e-mailben

egyáltalán nem volt a felperes személyére vonatkozó és őt sértő, valótlan tényállítás, valós tény hamis színben feltüntető feltüntetés, ennek okán nem sértette a felperes jóhírnevét az alperes azzal a magatartásával sem, hogy nem tájékoztatta az egyetem közösségét később arról sem, hogy a Debreceni Ítéltábla jogerős ítélete szerint a vezetői megbízásából történő visszahívását a kör-e-mailben hivatkozott szervezeti változása nem indokolta, ezáltal az nem volt okszerű.

[59] A perben lefolytatott bizonyítás eredménye alapján megállapította, hogy a felperes által a személyiségi jogsértéssel kapcsolatos kereseti kérelme alapjaként hivatkozott alperesi magatartások egyike sem valósította meg sem a jóhírnév, sem a becsület megsértését megalapozó törvényi tényállási elemeket, a becsületsértés vonatkozásában a Ptk. 2:45. § (1) bekezdése szerinti alperesi magatartást pedig egyáltalán nem jelölt meg, ezért a becsület és jóhírnév megsértése okán előterjesztett sérelemdíj iránti igénye nem volt megalapozott.

[60] Az elsőfokú bíróság azonban részben alaposnak találta a felperesnek a munkához való joga és ezzel összefüggésben az emberi méltósága alperes általi megsértését, viszont nem találta megalapozottnak azt a felperesi hivatkozást, hogy minden információtól elzárták volna, és azon állítását sem, hogy őt a munkáltató a többi dolgozótól elkülönítve helyezte volna el.

[61] Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy sérült a felperes munkához való joga és emberi méltósága, mivel a munkáltató a keresőképtelen állományból visszatérő felperest indokolatlanul hosszú időn keresztül nem foglalkoztatta, részére munkafeladatokat nem adott, ezzel bizonytalan helyzetben tartotta. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató ezen magatartásával összefüggésben, ha a munkatársakban nem is, a felperesben valóban kialakulhatott magával szemben olyan értékítélet, hogy a munkavégzés szempontjából értéktelennek számít, nincs olyan feladat, amelyet értelmesen, a munkáltató részére hasznosan tudna végezni.

[62] Rámutatott arra, hogy a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése szerint a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezésének bizonyítása nem szükséges, és hogy a sérelemdíj mint szankció funkciója kettős: egyfelől kompenzációs szerepet tölt be a személyiségi jogsértés tekintetében, másfelől magánjogi büntetés a hasonló jogsértések megelőzése érdekében (BDT2019.4015.).

[63] Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj összegének meghatározásakor értékelte, hogy a felperes a bíróság felhívása ellenére sem jelölte meg külön-külön, hogy az egyes személyiségi jogok megsértésével összefüggésben milyen összegű sérelemdíjra tart igényt, hanem változatlanul a becsület és jóhírnév, munkához való jog és emberi méltóság személyiségi jogai megsértése okán 1 500 000 forint sérelemdíjat igényelt. Tekintettel arra, hogy a megjelölt személyiségi jogok közül csak a felperes munkához való joga és emberi méltósága megsértése nyert bizonyítást, ezért azt eltűzottnak találta. A jogsértés súlyánál értékelte, hogy az alperes hónapokon keresztül tanúsította ezen személyiségi jogokat sértő magatartását, de

figyelemmel volt arra is, hogy az alperesnek nem minden felperes hivatkozása szerinti magatartása volt személyiségi jogot sértő. A Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdésében írt mérlegelési követelmények alapján arra a következtetésre jutott, hogy a munkához való jog és az emberi méltóság megsértése folytán a felperest ért hátrányok kompenzálására 1 000 000 forint áll a felperes által elszenvedett hátránnyal arányban álló összegnek, ez az összeg alkalmas arra, hogy elégtételt nyújtson a felperesnek az elszenvedett nem vagyoni hátrányért és visszatartsa a munkáltatót a hasonló jogsértésektől.

[64] A felperesnek az egészséghez fűződő személyiségi joga megsértése miatt előterjesztett 3 500 000 forint iránti igényével kapcsolatban utalt elsődlegesen az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 166. § (1) bekezdésére, mely szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

[65] A perben beszerezett igazságügyi orvosszakértői vélemény alapján megállapította, hogy a felperes túlnyomóan dependens (aszténias) alapszemélyisége hátterén a perbeli események, mint traumás élmények, distressz hatások okozata következtében létrejött poszttraumás stresszszavar, szorongásos és depressziós tünetei lezajlása után létrejött, elhúzódó alkalmazkodási zavarban szenved, melyet visszatérő szorongás, hangulat- és közérzetzavar, irritabilitás, örömtelenség, társas kapcsolatai fellazulása, kilátástalanság érzés jellemez. A korábban ezen tünetei miatt megvalósult pszichiátriai szakorvosi kezelés az állapotjavulásra tekintettel megszűnt, azonban pszichés zavara életminőségét, mentális egészségét lerontja. A felperes pszichés állapota nem tekinthető épnek, pszichés panaszai hullámzó jellegűek, de betegség szintjét jelenleg is eléri, vagyis a felperes pszichés zavarban, elhúzódó alkalmazkodási zavarban szenved. Pszichés egészségkárosodása 5%-ra tehető.

[66] A felperes pszichés panaszai a munkáltatóval kapcsolatos konfliktust követően alakultak ki, 2021 januárjától áprilisig dokumentáltan pszichiátriai szakorvosi kezelésben is részesült, így valószínűsíthető, hogy ezen pszichés reakció mintegy hat hónapon át állhatott fenn, majd enyhült, és az elhúzódó alkalmazkodási zavar képe bontakozott ki. Keresőképtelen állapota, pszichiátriai szakorvosi kezelése összefüggésbe hozható a 2020. októberében és 2021. januárjában történt munkáltatói intézkedésekkel (vezetői megbízás visszavonása, munkáltatói döntésen alapuló munkabér megvonása). A 2021. májusa és 2022. április 8-a közötti munkavégzés körülményei a felperesnél kialakíthatták az egzisztenciális bizonytalanság, megfélemlítettség és az ezzel kapcsolatos szorongás érzetét.

[67] A szakértői vélemény igazolta továbbá, hogy a felperes pszichés zavara alapszemélyisége hátterén történő kibontakozása okozati összefüggésbe hozható a felperesnek az alperesnél fennállt közalkalmazotti jogviszonyával/munkaviszonyával, az ottani munkahelyi légkörrel, a felperes által állított vezetői magatartásokkal, vele szemben hozott munkáltatói intézkedésekkel. A több mint három éve zajló peres eljárások és a munkahelyének elvesztése előidézhettek a felperes személyiségében negatív változásokat, így megállapította a felperes pszichés zavara és a munkahelyi konfliktushelyzet közötti okozati összefüggést.

[68] A szakvélemény alapján az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy a felperes pszichés zavara, elhúzódó alkalmazkodási zavara enyhült, tüneteinek már nem teszik feltétlenül szükségessé pszichiátriai szakorvosi kezelést, azonban a tünetek hullámmása indokolhatja a további pszichiátriai szakorvosi gyógyszeres és/vagy pszichoterápiás kezelést, amennyiben azt a felperes igénybe kívánja venni, azzal együttműködik, illetve szenvedésnyomás fokozódása esetén az feltétlenül szükségessé válik.

[69] A felperes a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján bizonyította, hogy az alperes a munkaviszonyával okozati összefüggésben megsértette a Ptk. 2:43. § a) pontjában nevesített testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jogát, melyre figyelemmel a Ptk. 2:52. § (2) bekezdés alapján további hátrány bizonyítására nem volt köteles, míg az alperes csak arra hivatkozott, hogy a sérelemdíj vonatkozásában hiányzik az okozati összefüggés, jogsértést nem követett el, valamint, hogy a felperes által kért összeg erősen eltúlzott, ezért az Mt. 166. § (2) bekezdéseiben foglaltakat nem vizsgálta. A felperes bizonyította, hogy a munkaviszonyával összefüggésben nem vagyoni sérelme keletkezett, ezért az alperes köteles sérelemdíj fizetésére.

[70] Az elsőfokú bíróság utalt a Ptk. 2:52. § (1) bekezdésében foglaltakra, mely szerint a sérelemdíj a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel járó kompenzációja. A nem vagyoni sérelem összecszerűen nem határozható meg, annak ellensúlyozása azonban pénzben történhet. A pénzben kifejezett összeg jellegét tekintve kárpótlás, elégtétel az elszenvedett vagyoni hátrányért. Sérelemdíj esetén tehát nincs összecszerűen kifejezhető nem vagyoni sérelem, amelynek egy meghatározott részét a sértetthez lehet áthárítani. A sérelemdíj az emberi személyiség értékminősége változásának kompenzálása, amely akkor állapítható meg, hogyha a személyiségre jellemző helyzet a korábbiakhoz képest hátrányosan változik meg (Mfv.II.10.237/2019/4., VIII.Mfv.10.169/2022/5.).

[71] A sérelemdíj mértékét ezen személyiségi jogsértés esetén is a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében foglaltak alapján az eset összes körülményeire tekintettel, különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértetthez és a környezetére gyakorolt hatására figyelemmel állapította meg.

[72] A jogsértés súlyánál az elsőfokú bíróság értékelte a munkáltató jogellenes intézkedéseit, így azt, hogy a munkáltató jogellenes intézkedésével vonta vissza a felperes vezetői megbízását, vonta meg a munkáltatói döntésen alapuló illetményét és szüntette meg azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát, továbbá részéről a foglalkoztatási kötelezettségének megsértését, mivel a felperes részére hosszú időn keresztül nem biztosított munkát, a munkáltató jogellenes intézkedéseivel összefüggésben alakult ki az igazságügyi szakértő által is megállapított 5%-os egészségkárosodása.

[73] A felróhatóság mértékénél értékelte, hogy az alperes jogellenes magatartásai következményeként került a felperes hosszabb időre keresőképtelen állományba.

[74] A jogsértésnek a felperesre és a környezetre gyakorolt hatásának vizsgálata során kiemelte, hogy továbbra is irányadó és alkalmazandó az ítélkezési gyakorlat által a nem vagyoni kártérítés kapcsán kidolgozott szempontrendszer, amely szerint a személyiséget ért nem vagyoni sérelem kifejeződhet: mozgáskorlátozottságban, egészségromlásban, a test szerveinek működési zavaraiiban (testi változások); személyiségzavarban, pszichikai fájdalomban, kisebbségi vagy megalázottsági érzés kialakulásában, lelki válságban stb. (lelki változások); a személyiséget körülvevő társadalmi-természeti környezetnek a személyiségre hátrányos megváltozásában (környezeti hatások) [Petrik Ferenc: Sérelemdíj. In: Petrik Ferenc (szerk.): Polgári Jog - Kommentár a gyakorlat számára (a 2013. évi V. tv., az új Ptk. kommentárja). I. kötet. Második könyv, harmadik rész. Budapest, 2013. 101. o., Debreceni Ítéltábla Pf.I.20.256/2019/4., Pf.I.20.301/2019/4., Mf.50.074/2021/7.]. E körben a felperes férjének tanúvallomása alapján értékelte, hogy pszichés állapota okán mindennapossá váltak a szorongásai, állandóan feszült volt és örömtelen. Amikor keresőképtelen állományba került, a kedve egyre rosszabb lett, idővel visszahúzódó, inaktív lett. Míg korábban szeretett kertészkedni, a vezetői megbízása visszavonása után már nem kertészkedett. Míg korábban aktív életet, társadalmi és családi életet élt, sokat kerékpározott, mindez megváltozott, mert nem járnak el és hozzájuk sem jönnek, a felperes évek óta nem vette elő a kerékpárját. Vezetői megbízása visszavonása után csökkent az önértékelése, önbecsülése, munkaviszonya megszüntetése után pedig másodrendű állampolgárnak tekintette magát.

[75] A sérelemdíj összege kapcsán rámutatott arra, hogy egészségsérelem esetén a káreseménykori értékviszonyok, az egészségsérelem előtti egészségi állapot, a munkaképesség, a károsult életkora, a hátrányok végleges vagy átmeneti jellege, a jövőben lehetséges pozitív vagy negatív változások, a családi körülményekben történő változások, beszűkült életlehetőségek, a károsult önellátási képessége értékelendők (Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.268/2020/8.).

[76] Az elsőfokú bíróság figyelemmel volt a bírói gyakorlatra, a más, összehasonlításra alkalmas ügyekben hozott döntésekre is azzal, hogy az egyéni körülmények és az egészségkárosodásból származó hátrányok különbsége az, ami alapot adhat az eltérő mértékű kompenzáció megállapítására. Minden eset más és más, nagyon hasonló tényállások mellett is lehetnek olyan különbségek az ügyek között, amelyek eltérő döntés meghozatalát indokolják. Az egyedi ügyekben hozott döntés azonban nem köti a bíróságot (Kúria Pfv.III.21.018/2020/5., Pfv.III.20.279/2018/4.).

[77] Ebben a körben hivatkozott a Szegedi Ítéltábla Mf.40.003/2022/6. számú ítéletére, melyben a felperesnél a munkáltató a 2017. március 17-én kelt jogellenes felmondásával okozati összefüggésben jelentős egészségromlása következett be, melynek kompenzálására 2 500 000 forint sérelemdíjat tartott arányban állónak, és figyelembe vette a Kúria Mfv.10.189/2019/4. számú precedensképes ítéletét, mely ügyben a felperesnél meglévő szorongás és hangulatzavar átmeneti állapotrosszabbodása okozati összefüggésben áll a

pszichés stresszként megélt jogellenes munkáltatói magatartással és a bírósági eljárásokkal, melyből 10 %-os mértékű egészségkárosodás kialakulása tartható részoki összefüggésben állónak az alperes magatartásával, és ennek kompenzálására 500 000 forint sérelemdíjat ítélték meg a felperesnek.

[78] Az elsőfokú bíróság értékelve az eset összes körülményét azt állapította meg, hogy 2 000 000 forint összegű sérelemdíj az az összeg, ami alkalmas a felperest ért immateriális hátrányok ellensúlyozására, ez az összeg alkalmas arra, hogy elégtételt nyújtson a felperesnek az elszenvedett nem vagyoni hátrányért és visszatartsa a munkáltatót a hasonló jogsértésektől.

[79] Mindezekre tekintettel sérelemdíj jogcímén összesen 3 000 000 forint megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan pedig a felperes sérelemdíj iránti keresetét elutasította.

[80] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét a felperes – hivatkozása szerint összegében magasabb – másodlagos kereseti kérelme alapján a Pp. 512. § (2) bekezdésére hivatkozással 16 568 960 forintban, a kereseti eljárási illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján 994 138 forintban, az állam által előlegezett költséget összesen 625 457 forintban állapította meg. Figyelemmel arra, hogy a felperesnek megítélt összeg összesen 14 568 960 forint volt, így a felperes pernyertességét 88%-ban, míg az alperesét 12 %-ban (2 000 000 forint) állapította meg és a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte a nagyobb részben pervesztes alperest a felperes javára perköltség megfizetésére a Rendelet 3. § (2) bekezdés pontja alapján általános forgalmi adóval növelten.

[81] Figyelemmel arra, hogy a perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény (Ksgment.tv.) 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg, így Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest pervesztessége arányában a szakértői díjból és tanúdíjból álló állam által előlegezett költség megfizetésére. Megállapította, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a pervesztessége arányában terhére eső állam által előlegezett költség a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad, csakúgy mint a felperes munkavállalói költségkedvezményére és az alperest az Itv. 5. § f) pontja szerinti teljes személyes illetékmentességére tekintettel a feljegyzett eljárási illeték.

[82] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes fellebbezést, az alperes csatlakozó fellebbezést nyújtott be.

[83] A felperes fellebbezésében kérte az ítélet megváltoztatását, akként, hogy az ítéltábla az elsődleges kereseti kérelmének adjon helyt és kötelezze az alperest 2022. április 9. napjától 2024. július 26. napjáig az Mt. 83. § (3) bekezdés szerint elmaradt munkabér címén 15 012 760 forint, míg elmaradt cafetéria juttatás címén 462 482 forint megfizetésére.

Mindkét összeg vonatkozásában kérte a középárányos késedelmi kamat megfizetését, azaz 2023. május 24. napjától a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamat mértével megegyező késedelmi kamat megfizetését. A sérelemdíj megfizetésére vonatkozó rendelkezését kérte akként megváltoztatni, hogy az ítéltábla kötelezze az alperest 5 000 000 forint megfizetésére és marasztalja az alperest a másodfokú eljárásban felmerült költségeiben.

[84] A fellebbezés indokolásában elsődlegesen kérte a tényállás kiegészítését a [4] bekezdésben akként, hogy az SZMSZ e pontban hivatkozott rendelkezései összhangban voltak a hatályos jogszabályi rendelkezésekkel. A felsőoktatási intézmények SZMSZ-e rendelkezhetett akként – amennyiben önálló vezetői szintként nem szabályozták a gazdasági vezetőt –, hogy mely vezetői szinthez rendeli a gazdasági vezetői feladatok ellátását; a [6] bekezdésben, hogy a 2015. szeptember 11. napján kelt munkaköri leírás önálló tevékenységet, szakértői feladatokat tartalmazott; a [8] bekezdést azzal, hogy az eljárás során az alperes által az ügyvivő-szakértői munkakörre csatolt más dolgozók munkaköri leírásai a munkakör megjelölése mellett beosztást is tartalmaztak; a [16] bekezdést azzal, hogy a gazdasági vezetői beosztás nem volt önálló vezetői szint, ebből következően ezen vezetői megbízását a felperesnek nem lehetett visszavonni; a [18] bekezdést azzal, hogy a 2015. november 5. napján keltezett munkaköri leírásban rögzített feladatok döntés-előkészítő tevékenységeket tartalmaztak. Ez a munkaköri leírás megfogalmazásából a „részlet venni”, a „közreműködni”, „tájékoztatni”, „ellátni” kifejezésekből is következik. Ezek nem önálló tevékenységgel járó szakértői feladatok. A [19] bekezdésben kérte annak rögzítését, hogy az eljárás eredményeként a vezetői megbízása visszavonását – a munkáltató intézkedésének nem okszerű volta miatt – jogellenesnek minősítette a másodfokú bíróság. Az indokként hivatkozott SZMSZ-módosítás rendelkezéseiből okszerűen nem következett, hogy az irodavezetői megbízását a felperesnek a munkáltató visszavonja; míg a [21] bekezdésben azt a kiegészítést kérte, hogy a munkáltató intézkedését, amellyel megvonta ezen juttatásait, a másodfokon eljáró bíróság ugyancsak jogellenesnek minősítette.

[85] Az elsődleges kereseti kérelméhez kapcsolódóan az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatban kiemelte, hogy tanú4, tanú1 és tanú2 tanúvallomásaival egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának, a kancellárnak tudomása sem volt arról, hogy egyáltalán kap-e bármilyen feladatot mint ügyvivő szakértő. Emellett kérte figyelembe venni tanú6 tanúvallomását, aki – bár akként nyilatkozott, hogy nem játszott közre a védett kora a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésében és több munkavállaló van az alperesnél, aki nyugdíjasként dolgozik, azonban – ennek ellenére a munkáltató nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének. A kancellárnak a (ÜGYSZÁM 4). szám alatt folyamatban volt eljárásában tett tanúvallomásában, amikor akként nyilatkozott, hogy egy vezetőnek joga van ahhoz, hogy meghatározza azt, hogy kivel szeretne a jövőben együtt dolgozni, az nemcsak arra vonatkozott, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója vezetőként nem kívánt vele dolgozni, hanem arra, hogy egyáltalán nem kívánt vele dolgozni. Ezt alátámasztja az a tény, hogy egyáltalán nem kapott feladatot, ezáltal a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget. Kérte figyelembe venni, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója 2020 októberében – tekintettel arra, hogy 2019. augusztus 1. napjától kezdődően már védett korú munkavállalónak számított – a közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntetni nem tudta, így vezetői megbízását vontatta vissza. Ezen intézkedéséről kiderült, hogy nem volt

okszerű, ezáltal jogellenes volt, amelyet a Debreceni Ítéltábla (ÜGYSZÁM 6) sorszámu ítélete jogerősen megállapított. A munkáltató már a vezetői megbízás visszavonásakor kilátásba helyezte a következő intézkedését, hogy 2021. január 1. napjától megvonja a munkáltatói döntésen alapuló illetményét, amiről szintén bebizonyosodott, hogy jogellenes volt. A munkáltató azt is jelezte, hogy ő maga is kezdeményezheti a jogviszonya megszüntetését. Ezek az intézkedések egyetlen célt szolgáltak, hogy a munkáltató olyan helyzetbe hozza, hogy maga szüntesse meg a közalkalmazotti-, majd a munkaviszonyát. Lényegesnek tartotta, hogy ezen intézkedésekkel párhuzamosan a foglalkoztatási kötelezettségének folyamatosan nem tett eleget a munkáltató. A munkáltató a védett kora miatt a jogviszonyát nem tudta megszüntetni és mivel azt ő sem szüntette meg, olyan helyzetet kívánt teremteni, hogy azonnali hatályú felmondással szüntethesse meg a munkaviszonyát. Ebben a folyamatban látható az életkorával kapcsolatos egyenlő bánásmód követelményének megsértése és az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetése közötti okozati összefüggés.

[86] A sérelemdíjjal kapcsolatos elsőfokú bírósági döntéssel kapcsolatban kifejtette, hogy nem ért egyet azzal, hogy a jóhírnévhez fűződő személyiségi jogon belül meg kellett volna bontani az egyes személyiségi jogok tekintetében az összegszerű igényét. A jóhírnév megsértése foglalja magába a munkához való jog és emberi méltóság megsértését, így az 1 500 000 forint követelést ennek megfelelően terjesztette elő, ami a bíróság által bemutatott jogsértés súlyához igazodott, az nem tekinthető eltúlzottnak. A jogsértés ténye 2020. október 23-tól – 2022. április 8. napjáig folyamatosan fennállt, kivéve a keresőképtelensége időszakát, amely keresőképtelen állapot azonban egy másik védett személyiségi joga (egészséghez való jog) megsértése következtében állott elő.

[87] Az egészséghez fűződő személyiségi jog megsértésével kapcsolatban kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a szakvéleményben rögzített pszichés zavar és a munkahelyi konfliktus között ok-okozati összefüggés áll fenn. Az elsőfokú bíróság által hivatkozott jogesetek azonban 2016-ban és 2017-ben bekövetkezett jogsértésekhez kapcsolódóan állapították meg az ott rögzített sérelemdíjakat, az ott hivatkozott esetek időben távol esnek a sérelmére 2020 utolsó negyedéve és 2022 első negyedéve között elkövetett jogsértésektől. Az elsőfokú bíróság nem értékelte kellőképpen a felhívott jogesetek idején irányadó és a sérelmére elkövetett jogsértések ideje közötti értékviszonyok változását (például infláció), de nem értékelte az értékviszonyok változását az érdeksérelem és az ítélet meghozatala közötti időszak tekintetében sem. Ezen időszakokban az értékviszonyok nem tekinthetők állandónak, azok nem javultak, sőt, azok folyamatos romlása tapasztalható. A Szegedi Ítéltábla Mf.40.003/2022/6. sorszámu ítélete „a jelentős egészségromlás” megállapítást nem tartalmazta, annak [39] pontja a kisebb egészségromlást rögzíti és az akkori értékviszonyok mellett ennek ellenére 2 500 000 forint sérelemdíj megállapíthatóságát látta megalapozottnak. Az ebben a körben előterjesztett 3 500 000 forint sérelemdíj iránti igény összegszerűségében nem tekinthető eltúlzottnak.

[88] Az alperes csatlakozó fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a munkához való jog és ehhez kapcsolódóan az emberi méltóság megsértése okán meghatározott 1 000 000 forint összegű sérelemdíj megfizetésére történő

kötelezés mellőzését. Kérte a felperest a másodfokú eljárásban felmerült költségei megfizetésére kötelezni.

[89] A Debreceni Ítéltábla az Mf.I.50.006/2025/7. számú végzésével az alperes csatlakozó fellebbezését visszautasította. A végzés 2025. április 7. napján jogerőre emelkedett.

[90] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a fentiekén túl az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. A felperesnek a tényállás kiegészítésére vonatkozó indítványai közül a [8] bekezdéssel kapcsolatban kifejtette, hogy az szükségtelen, mivel a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy több munkavállaló rendelkezik kizárólag munkakörrel beosztás nélkül, valamint az A/11. alatt csatolt alperesi melléklet is tartalmazott munkaköri leírást, amelyben a munkavállalók beosztással nem rendelkeztek. A [19] és a [20] bekezdések kiegészítését szintén nem tartotta indokoltnak, mivel a felek között korábban folyamatban volt eljárások nem bírhatnak relevanciával a jelen eljárás szempontjából. A felperes egyéb tényállás-kiegészítés iránti indítványára ellenkérelmet nem terjesztett elő.

[91] Az egyenlő bánásmód megsértésének körében kifejtett fellebbezési érveléssel szemben hangsúlyozta, hogy az egyenlő bánásmód megsértése jogkövetkezményeinek alkalmazásához az egyenlő bánásmód megsértésének a jogviszony megszüntetése vonatkozásában kell fennállnia. Kérte értékelni, hogy a peres felek között 2020 decemberétől folyamatban volt előző eljárások egyikében sem hivatkozott a felperes az egyenlő bánásmód megsértésére, minden esetben az általa vélelmezett tanú kancellárral fennálló személyes ellentétre hivatkozott, ahogy arra a fellebbezése 3. oldal nyolcadik bekezdésében is utalt. Az elsőfokú bíróság megfelelően értékelte azt a tényt is, hogy bár a felperes 2022 májusában nyújtotta be jelen eljárásban a keresetlevelét, csak 2023 áprilisában módosította a kereseti kérelmét és hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és kérte a jogkövetkezmények alkalmazását. Ennek a jogsértésnek a fennállása akkor is megkérdőjelezhető, ha az eljárás 2022 október és 2023 április között felfüggesztésre került. Az alperes álláspontja szerint a felperes az elsőfokú eljárásban sem határozta meg az összehasonlítható csoportot, mivel nem minősül a diszkriminációra hivatkozó munkavállalóval összehasonlítható helyzetben lévő csoportnak azon személyek, akik a munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonsággal maguk is rendelkeznek. Nem volt helyes azon felperesi hivatkozás, hogy más védett korú munkavállalók az alperessel ellentétben miért nem kerültek elbocsátásra, ezzel szemben olyan összehasonlítható csoportot kellett volna meghatároznia, akik a védett tulajdonsággal nem rendelkeznek és velük szemben a munkáltató nem alkalmazott hátrányt. Az alperes azonban ennek ellenére megfelelően igazolta a tanúmeghallgatások során, hogy a védett munkavállalókat semmilyen formában nem különbözteti meg a felperes a nem védett korú munkavállalóktól, és nem kezeli a nem védett korú munkavállalóktól eltérő módon őket. Az alperes az elsőfokú eljárásban a kimentési kötelezettségének eleget tett, bizonyította, hogy a felperes védett életkora és az alperesi jogviszonyt megszüntető intézkedése között összefüggés nem volt, így az egyenlő bánásmód követelménye megsértése jogkövetkezményei alkalmazásának nincs helye.

[92] A jóhírnév és becsületsértéssel kapcsolatos körben kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását, ugyanis a felperes ezek megvalósulását nem bizonyította és önmagában a jogviszony megszüntetése még nem eredményezi a jogsértés megvalósulását. A munkáltató kizárólag a munkavállalók munkavégzéséhez szükséges információ megosztása céljából adott ki tájékoztatást a vezetői változásról és megfelelően értékelte az elsőfokú bíróság azt is, hogy a jogviszony megszüntetése során megfogalmazott indokolás kizárólag a felperes magatartásának eredményeként juthatott harmadik személy tudomására.

[93] Az egészséghez fűződő személyiségi jog megsértése vonatkozásában az elsőfokú bíróság döntésével egyetértett, mivel a sérelemdíj részben a személyiségi jogsértés kompenzációja, részben a magatartás jövőben történő megismétlésének megelőzését szolgálja. Nem indokolt az elsőfokú bíróságtól magasabb összegű sérelemdíj megállapítása, mivel az összhangban van a felperes 5% mértékű egészségkárosodásával, azzal, hogy az állapota jelentősen javult, ellátásra nem szorul, ahhoz viszont elegendő, hogy elégtételt nyújtson a felperesnek és kompenzálja az őt ért immateriális hátrányokat.

[94] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy az ítéltábla kötelező és mérlegelhető okból történő hatályon kívül helyezésre okot nem észlelt [Pp. 370. § (2), (3) bekezdés] és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (4) bekezdése]. Ez alapján a fellebbezést alaptalannak találta.

[95] Az elsőfokú bíróság a részletes bizonyítási eljárást követően helyesen állapította meg a tényállást, mellyel és az abból levont következtetéssel az ítéltábla egyetértett, csupán a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltak alapján az alábbiakra kíván rámutatni:

[96] A fellebbezésben indítványozott, az elsőfokú bíróság ítéletének [4], [6], [8], [16], [18], [19] és [21] bekezdéseinek kiegészítésére irányuló kérelmét az ítéltábla nem tartotta indokoltnak, azok ugyanis az ügy elbírálása és a másodfokú felülbírálat szempontjából nem releváns tényállási elemek. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a [19] és [21] bekezdésekben az elsőfokú bíróság valóban csak a korábbi elsőfokú eljárások ügyszámát tüntette fel, azonban szintén a tényállási részben a [42] és [44] bekezdésekben részletesen hivatkozta a jogerős ítéletek indokolását.

[97] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében a felperes a fellebbezésében nem adott elő olyan indokot, ami az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását eredményezhetné. Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott arra, hogy a felperes az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében állította, ezzel összefüggésben kérte a jogkövetkezmények alkalmazását. Ennek jogszabályi alapja az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja, ami akként rendelkezik, hogy a bíróság a munkaviszonyt akkor állítja helyre, ha a

munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló intézkedése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Ebből következően az elsőfokú bíróság is csak ebben a körben vizsgálhatta az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, míg a foglalkoztatása idején tanúsított alperesi, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által megvalósított magatartást nem.

[98] Alaptalan volt a felperesnek arra való hivatkozása is, hogy az alperes döntései azt a célt szolgálták, hogy ő szüntesse meg a munkaviszonyát, ez ugyanis a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggésben nem értékelhető, az más, a felperes által nem hivatkozott jogsértést eredményezhet. Ebből következően az ítéltábla az elsőfokú bíróságnak a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként előterjesztett másodlagos kereseti kérelemnek helyt adó ítéleti rendelkezését helybenhagyta.

[99] A sérelemdíjjal összefüggésben az elsőfokú bíróság a becsület-, jóhírnév-, munkához való jog és emberi méltóság megsértése miatt a keresetben igényelt 1 500 000 forint összegű sérelemdíjjal szemben 1 000 000 forintot talált arányban állónak a felperes által elszenvedett hátrányokkal. Figyelemmel arra, hogy az ítéltábla az alperesnek ezzel összefüggésben előterjesztett csatlakozó fellebbezését visszautasította, a másodfokú eljárásban az ítéltábla csak azt vizsgálhatta, hogy a felperes fellebbezése alapján az 1 000 000 forinton felül megilleti-e magasabb összegű sérelemdíj a felperest.

[100] Az elsőfokú bíróság részletesen indokolta ítéletében, hogy a Ptk. 2:45. § (1) és (2) bekezdéseiben foglaltak alapján mit jelent a jóhírnév megsértése és a becsületsértés és azt is, hogy ezeket miért nem állapította meg, mellyel az ítéltábla maradéktalanul egyetértett. A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a munkához való jog és az emberi méltósághoz fűződő személyiségi jog csak a becsület- és jóhírnév megsértéséhez kapcsolódó személyiségi jogokkal együtt kezelhető, ugyanis ezek a személyiségi jogok önállóan is értelmezhetőek, egymástól függetlenül is megvalósulhatnak és nem feltétele a munkához való jog és emberi méltóság megsértésének a becsület- és a jóhírnév rontása.

[101] A fellebbezési érveléssel szemben az elsőfokú bíróság értékelte ebben a körben azt, hogy a vezetői megbízása visszavonását követően minden információtól elzárták, hogy az egyetemet érintő változásokról nem kapott tájékoztatást, és hogy a munkáltató hónapokig nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének.

[102] Az ítéltábla tévesnek találta a fellebbezési érvelést az elsőfokú bíróság ítéletének [192] bekezdésével kapcsolatban kifejtettekkel is. Az elsőfokú bíróságnak ebben nem az volt az álláspontja, hogy a jóhírnévhez fűződő személyiségi jogon belül kellett volna megbontani az egyes személyiségi jogi tekintetében az összszerszerűségi igényét, hiszen a többi, a felperes által állított személyiségi jogsértés nem azon belül értékelendő. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben azt várta volna el, hogy az egyes állított személyiségi jogsértésekre külön-külön

határozza meg a felperes, hogy milyen összegű sérelemdíjra tart igényt, de ennek elmaradása miatt az egyösszegben megjelölt 1 500 000 forinton belül tudott mérlegelni, hogy a megvalósított személyiségi jogsértések miatt a felperest ért hátrányok kompenzálására milyen összeg alkalmas.

[103] Mindezek alapján viszont az elsőfokú bíróság helyesen mérlegelt, a felperesnek megítélt 1 000 000 forint összegű sérelemdíj ugyanis fedezi az általa elszenvedett jogsérelmet, megfelelő elégtételt nyújt az elszenvedett nem vagyoni hátrányért.

[104] A felperes fellebbezésében az egészséghez fűződő személyiségi joga megsértése miatt is kérte a megítélt 2 000 000 forint sérelemdíj összegét 3 500 000 forintra felemelni. Az alperes a sérelemdíjat ebben a körben nem fellebbezte, így itt is csak az volt az ítéltábla által vizsgálható, hogy a felperes által felhozott indokok alapján van-e lehetőség a sérelemdíj összegének megemelésére.

[105] Az ítéltábla ezzel kapcsolatosan is azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság mérlegelése megalapozott, kellően és részletesen indokolt, így a döntés megváltoztatására alapot nem látott. Az ítéltábla egyetértett abban a felperessel, hogy az elsőfokú bíróság által hivatkozott [214] bekezdésben a Szegedi Ítéltábla Mf.40.003/2022/6. számú ítélete valóban nem tartalmazza azt, hogy jelentős egészségromlása következett be a felperesnek a jogellenes felmondással összefüggésben, azonban a hivatkozott ítélet [54] bekezdése szerint a sérelemdíj megállapítása során jóval több szempontot értékelte az ítéltábla, mint a felperes által elszenvedett egészségkárosodás, a sérelemdíj egyösszegű megállapítása során így értékelte a felperes pszichés állapotában bekövetkezett változást, a személyes körülményeiben, önbecsülésében, életvitelében beállott negatív körülményeket, a munkája elvesztését, 60 éves korában az elhelyezkedési nehézségeket, a hitelképessége elvesztését, ez alapján a lakásvásárlása megghiúsulását, valamint azt, hogy várhatóan az öregségi nyugdíjában is kismértékű negatív változás fog beállni. Ezzel szemben a felperes esetében csak az egészséghez fűződő személyiségi jog megsértése miatt állapította meg az elsőfokú bíróság a 2 000 000 forint sérelemdíjat.

[106] Az ítéltábla hivatkozik ugyanakkor a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.007/2024/7. számú ítéletére, ahol a felperes munkaviszonyának megszüntetése miatt az őt ért pszichés megbetegedés – ami 20% egészségkárosodást eredményezett és a peres eljárás idején is aktív szakaszban volt – 2 500 000 forint összegű sérelemdíjat állapított meg a 2022. évben megvalósított munkáltatói döntés eredményeként. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság által meghatározott, a felperest megillető sérelemdíj összegének megváltoztatására nem látott lehetőséget, ez az összeg fedezi a felperes által elszenvedett immateriális hátrányok kompenzációját amellet, hogy kellően érvényre juttatja a sérelemdíj magánjogi büntető jellegét is, illeszkedik a társadalom általános értékítéletéhez, és az értékviszonyok változásával is arányban áll.

[107] Az ítéltábla nem értett egyet ugyanakkor az elsőfokú bíróság által megállapított pertárgyértékkel 16 568 960 forint összegben. A felperes elsődleges kereseti kérelmében 15 012 760 forint elmaradt munkabért, 462 482 forint cafetéria juttatást és 5 000 000 forint sérelemdíjat igényelt, összesen 20 475 242 forint összegben, míg a másodlagos kereseti kérelmében 7 712 640 forint elmaradt jövedelmet, 3 856 320 forint végkielégítést és 5 000 000 forint sérelemdíjat, mindösszesen 16 568 960 forint összegben. A fentiek alapján a Pp. 21. § (5) bekezdése alapján a pertárgy értékét (ahogy arra az elsőfokú bíróság is utalt) a legnagyobb értékű követelés értéke alapján kell meghatározni, azaz 20 475 242 forintban és nem 16 568 960 forintban. Ez alapján a feleket a Ksgment.tv. 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján megillető tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye alapján a feljegyzett illeték összege az Itv. 42.§ (1) bekezdés a) pontja alapján az elsőfokú bíróság által megállapított 994 138 forinttal szemben 1 228 515 forint, mely az elsőfokú bíróság döntésével egyezően a teljes személyes illetékmentességet élvező alperes és a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[108] Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a felperesnek mindössze 14 568 960 forintot ítelt meg, így a felperes pernyertessége 71%-os, míg az alperes pernyertessége 29%-os.

[109] A perben az állam által előlegezett költségként felmerült, összesen 625 457 forintból ezen arány alapján a pervesztes alperes annak 71%-át, azaz 444 074 forintot köteles megfizetni a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján, az elsőfokú bíróság által megállapított 550 402 forinttal szemben.

[110] A másodfokú bíróság Pp. 383. § (6) bekezdése alapján a fellebbezési kérelem, csatlakozó fellebbezési kérelem és fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül, hivatalból határozott a le nem rótt illeték, valamint az állam által előlegezett és meg nem térült költség megfizetéséről. Az ítéltábla a fentiek alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján – a feljegyzett illeték és állam által előlegezett költség vonatkozásában – megváltoztatta.

[111] A másodfokú eljárásban a fellebbezett érték 20 475 242 forint – 14 468 960 forint, azaz 5 906 282 forint volt. A feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jog folytán a feljegyzett fellebbezési illeték az Itv. 39. § (3) bekezdés c) pontja és 46. § (1) bekezdése alapján ennek 8%-a, azaz 472 503 forint, mely az eredménytelenül fellebbező és így a másodfokú eljárásban pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[112] Az ítéltábla a perköltség felől a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján határozott. A pernyertes alperes a másodfokú eljárásban költségigényét a Rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján terjesztette elő, így az alperest megillető perköltség összege áfa-val növelten 187 524 forint (147 657 forint + áfa).

Debrecen, 2025. április 11.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró, Dr. Szűcs Lajos sk. bíró