



Záradék: A 9.sz. kijavító végzéssel együtt érvényes és kijavítva.

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.077/2022/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Zempléni Kinga Ügyvédi Iroda (Cím18., ügyintéző: dr. Zempléni Kinga ügyvéd) által képviselt **Felperes1** felperes címe1.) **felperesnek** a Szutrély Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe., helyettes benyújtó ügyvéd) által képviselt **alperes** Cím2 épület) **alperessel** szemben jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.71.691/2020/28. számú ítélete ellen – melyet az elsőfokú bíróság 36. számon kiegészített, és 37. számon kijavított – az alperes által 31. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja, kötelezi az alperest, hogy a keresetfelemlés folytán 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 817.386 (nyolcszáztizenhétézer-háromszáznyolcvanhat) forint elmaradt munkabért, 17.962 (tizenhétézer-kilencszázhatvankettő) forint vendéglátás és 50.893 (ötvenezer-nyolcszázkilencvenhárom) forint szabadidő juttatást, valamint ezen összegek után 2021. szeptember 7-től a kifizetésig az adott naptári félév teljes idejére az érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamatot.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 43.550 (negyvenháromezer-ötszázötven) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint az állam javára – külön felhívásra – 139.360 (százharminckilencezer-háromszázhatvan) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2017. május 1. napjától 2020. február 15-ig határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperes alkalmazásában kutató munkakörben. A felperes 2020. szeptember 14. napjától határozatlan idejű munkaviszonyt létesített az alperessel egyetemi tanársegéd munkakörre heti 20 órás részmunkaidőben. A felek a munkaszerződésben három havi próbaidőt kötöttek ki.

[2] A felperes az egyetem doktorandusz hallgatója is volt a perbeli időszakban.

[3] 2020. szeptember 1-jével – a 2020. évi LXXV. törvény módosítása folytán - az alperes állami egyetemből alapítványi fenntartású magánegyetemmé alakult át, a fenntartóváltás következtében modellváltás és jogállásváltozás történt. Az egyetem szenátusa az alapítvány kuratóriuma által elfogadott új szmsz-t elutasította, úgy ítélte meg, hogy az sérti az egyetemi autonómiát, ezért augusztus végén feloszlatta önmagát, egyben 2020. szeptember 30-ával visszahívta a rektori feladatokat ellátó általános rektorhelyettest, majd a kancellár is távozott a hivatalából. A szakmát képviselő valamennyi intézetvezető lemondott, a korábbi intézményvezetők irányításával az egyetem hallgatósága az egyetem tulajdonát képező ingatlant 2020. szeptember 1. napjától blokád alá vette. A hallgatói közösség bejelentette, hogy nem fogadják el a modellváltást, azt illegitimnek tekintik, ezért elfoglalják az egyetem létesítményeit, tanköztársaságot hirdettek. 2020. szeptember 9. napján az egyetem dolgozói sztrájkbizottságot hoztak létre, 2020. szeptember 24. napján figyelmeztető sztrájkot tartottak, 2020. október 1. napjától sztrájkoltak. A sztrájkban résztvevő dolgozók sztrájkköveteléseikben azt kérték az alperestől, hogy garantálja az alkotás, az oktatás és az egyetem szabadságát, állítsa vissza a szenátus modellváltás előtti jogköreit, az egyetemi közösség határozhassa meg az egyetem belső működését önrendelkező demokratikus úton, a szenátuson keresztül, a vezetőket is az egyetemi közösség választhassa meg. A sztrájk jogszerűségét utóbb a bíróság jogerősen megállapította.

[4] A munkaszerződés megkötését követően a felperes lett az alperes testületi szervének, a Tanácsnak a delegáltja. A felperes a sztrájkban és annak szervezésében aktívan részt vett, melyről az alperes tudomással bírt. A felpereshez volt köthető a TV csatorna nevű facebook csatorna, amelyen beszélgetéseket, előadásokat szerveztek, sajtótájékoztatót tartottak. A felperes a sztrájk alatt is végzett munkát.

[5] A felperes 2020. október 5-én meginterjúvolta a gazdasági igazgatót, aki másnap jelezte, hogy az interjú nyilvánosságra hozatalához nem járul hozzá. A felperes ezen kérést teljesítette, de a felvételt a gazdasági igazgató kérelme ellenére nem semmisítette meg.

[6] A rektor 2020. november 25. napjára egyenkénti megbeszélésre hívta a sztrájkolókat, így a felperest is. A felperes a megbeszélésre nem ment el, más oktatókkal

együtt előzetesen bejelentette távolmaradását. A megbeszélésen az egyetem név szerint meg nem határozható vezetője kijelentette, hogy megszüntetésre kerül annak a munkavállalónak a munkaviszonya, aki nem jelent meg.

[7] Az alperes 2020. november 25-én kelt, november 30-án postai úton közölt intézkedésével próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a felperes politikai vagy más véleménye miatt került sor a felmondásra.

Kereset és ellenkérelem

[8] A felperes kereseti kérelmében 2020. november 26. és november 30. közötti időre elmaradt munkabér megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Emellett elsődleges kereseti kérelmében arra hivatkozással kérte a jogellenesség jogkövetkezményeinek megítélését, hogy a munkaszerződésben a próbaidő kikötése a jóhiszeműség és tisztesség elvébe ütközött. Másodlagos keresetét arra alapította, hogy az alperes intézkedése sértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert politikai vagy más véleménye miatt szüntette meg a munkaviszonyt. Erre tekintettel kérte a munkaviszonya helyreállítására kötelezni az alperest, valamint 2020. december 1-től elmaradt munkabére, egyéb juttatásai és késedelmi kamatai megfizetését kérte, továbbá 500.000.- forint sérelemdíj iránti igényt is előterjesztett.

[9] Hivatkozásképpen előadta, hogy a jogszerű sztrájkban a munkaviszony fennállása alatt aktívan részt vett, miként a TV csatorna szervezésében is: jelen volt és felszólalt fórumokon, a diákokat aktívan támogatta, állásfoglalásokat küldött az alperes részére, Tanács tagként erős kritikát fogalmazott meg a vezetés felé. Az alperesnek mindezekről tudomása volt. Az alperes által kezdeményezett 2020. november 25-i megbeszélésre nem ment el, a Intézet 95 oktatójából 87 oktató közös levelet írt, hogy a találkozás előtt érdemes lenne a problémákat tisztázni, összesen öt ember ment el a találkozóra. Ekkor azt mondta a rektor, hogy aki nem jött el, annak a munkaviszonya megszüntetésre kerül. Ezt követően még aznap megszüntették a munkaviszonyát. Előadta, hogy az új vezetés nem ismeri a munkavégzését, nem volt alkalma a sztrájk miatt azt megítélni, ezért az azonnali hatályú felmondás indoka nem kapcsolódhatott a munkavégzéséhez, az indok kizárólag a véleménynyilvánítása lehetett. Összehasonlítható csoportként megjelölte azt a próbaidős munkavállalót, aki ugyanazon intézetben dolgozott, nem vett részt a sztrájkban és nem került megszüntetésre a munkaviszonya.

[10] Harmadlagosan joggal való visszaélésre hivatkozott, mellyel kapcsolatban utalt a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájkvtv.) 6. § (1) bekezdésére és arra, hogy a sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének és emiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. A munkavállaló sztrájk miatti elbocsátása súlyos diszkriminációt valósít meg és ellentétes a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog

elveinek alkalmazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú Egyezményrel, mely Magyarországon a 2000. évi LV. törvénnyel került kihirdetésre. Az egyesülési jog elvének tisztelete megköveteli, hogy a dolgozókat ne bocsássák el azon az alapon, hogy sztrájkban vagy más üzemi akciókban vettek részt. Hivatkozott arra is, hogy a sztrájkban való részvétel önmagában egy véleménynyilvánítás volt.

[11] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Cáfolta, hogy az alperes részéről elhangzott volna bármilyen hátrányos jogkövetkezményt kilátásba helyező megnyilvánulás. Előadta, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére munkajogi kötelezettségszegés, etikátlan magatartása miatt került sor, mely körben két körülményre hivatkozott: egyrészről arra, hogy 2020. október 5. napján a felperes egy kamerával felszerelkezett hallgatóval bement a kancelláriára és a gazdasági vezető interjúztatásába kezdett az interjúalany akarata ellenére. Emellett a felperes munkáltatói megkeresés ellenére visszautasította a munkáltatójával történő egyeztetést, munkaköri kötelezettsége ellenére nem jelent meg a munkaértekezleten. Emiatt rendült meg a bizalma a felperessel szemben. Hivatkozott arra is, hogy mivel az alperesi képviselőket az egyetem területére nem engedték be, ellenőrzési jogukban is akadályozva voltak, így a felperes munkakörébe tartozó oktatási tevékenységet igazoló dokumentumok nem állnak rendelkezésre, ezért bizonyítási szükséghelyzetben van. Indítványozta, hogy a bíróság kötelezze a felperest oktatói munkáját alátámasztó dokumentációk csatolására. Előadta, hogy az alperes nem rendelkezik tudomással a munkavállalók politikai meggyőződéséről, nem alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt egyik olyan munkavállalóval szemben sem, aki a sztrájkban vettek részt. Több munkavállaló is részt vett a sztrájkban és a felperes kiemelkedő aktivitása nem volt egyedülálló a többi oktatóhoz képest. Az alperes a bérszámfejtéshez szükséges adatokon kívül nem vizsgálta a sztrájkban résztvevők személyét, illetve tevékenységét, az alperes a közösségi fórumokat nem követi, így a TV csatorna-ról sem volt tudomása. Hivatkozott arra is, hogy az összehasonlítható csoport nem megfelelő. Vitatta, hogy joggal való visszaélés történt volna.

Az elsőfokú bíróság döntése

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes munkaviszonyát helyreállította és kötelezte az alperest 1.064.571.- forint 2020. december 1-től 2021. október 8-ig járó elmaradt munkabér, 84.029.- forint cafetéria juttatás, 2020. november 26-tól 2020. november 30-ig terjedő időre 27.107.- forint elmaradt munkabér és ezen összegek után járó kamatok, valamint 500.000.- forint sérelemdíj megfizetésére.

[13] A határozat indokolása szerint a felperes elsődleges kereseti kérelme – a próbaidő kikötésének jogszabályba ütközése – megalapozatlan, alapos volt azonban a felperes másodlagos kereseti kérelme. Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a sztrájkkövetelések az alkotás, az oktatás és az egyetem szabadságának garantálására, a szenátus modellváltás előtti jogköreinek visszaállítására, az egyetemi közösség demokratikus önrendelkezési jogának biztosítására irányultak. Az elsőfokú bíróság szerint nem helytálló az alperes azon hivatkozása, hogy a sztrájkban való részvétel önmagában nem jeleníti meg a sztrájkban

résztvevőknek a véleményét. Kétséget kizáróan rögzíthető, hogy a sztrájkban azon munkavállalók vesznek részt, akik a sztrájkban megfogalmazott követelésekkel egyetértenek. Igazolt, hogy a felperes amellet, hogy a sztrájkban részt vett, annak aktív szervezője is volt, melyről az alperes is tudomással bírt a sztrájkolók listájából és a TV csatorna-ból szerzett ismerete folytán. A sztrájkban való részvételből és a sztrájkkövetelésekből levezethető a felperes véleménye az egyetem átalakításával kapcsolatban, mely markáns, identitását meghatározó lényegi tulajdonsága, személyiségének lényegi része, amelyet az Alaptörvény és a jogszabály is védeni rendel. A felperes valószínűsítette védett tulajdonságát, politikai vagy más véleményét, amely nem egy adott ügyben fennálló vélemény volt, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulása. A felperes védett tulajdonsága tárgyilagosan indokolható és általánosításra, csoportalakításra alkalmas volt.

[14] Miután a felperes valószínűsítette a védett tulajdonságát és a hátrányt, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 19. § alapján az alperesnek kellett bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetőleg nem volt okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között. Alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy nem tudta kik vesznek részt a sztrájkban és nem ismerte a sztrájkolókat, így a felperes véleményét az egyetem átalakításával kapcsolatosan: az alperes a sztrájkolók részére bérszámfejtési tevékenységet végzett, a felperest az intézete delegálta az Tanács tagjai közé, ezen testület az egyetem vezetése felé állásfoglalásokat és javaslatokat tett, melyről az alperesnek nyilvánvalóan tudomása volt. A tanúvallomások alapján megállapítható volt, hogy az egyetem új vezetői nem a sztrájkot tartották a megfelelő fórumnak a vélemények előadására, ezt erősíti meg az a több tanú vallomása által igazolt tény, hogy a sztrájkbizottság és a vezetők között tárgyalásokra nem került sor.

[15] Az alperes több okot is megjelölt az eljárás során annak kapcsán, hogy milyen okból szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Hivatkozott a gazdasági vezetővel történő interjúkészítés miatti bizalomvesztésre, valamint az alperesi törvényes képviselő meghallgatása során elmondta, hogy a munkaviszony megszüntetésének az oka az volt, hogy az új intézményvezetők áttekintették a munkáltató szervezetét és úgy találták, hogy a felperes munkájára nincs szükség, átszervezés történt. A törvényes képviselő tagadta, hogy részéről elhangzott volna olyan kijelentés, hogy aki nem jelent meg a megbeszélésen, annak a jogviszonya megszüntetésre került. A lefolytatott bizonyítás alapján azonban az alperes sikerrel nem tudta bizonyítani, hogy a munkaviszony megszüntetésére nem a felperes védett tulajdonsága folytán került sor. Az alperes által előadott mindkét indok valótlannak bizonyult: a gazdasági vezetővel történt interjú kapcsán a felperes magatartása nem indokolja a bizalomvesztést, hiszen az interjú alanya tudott az interjúról, csak meggondolta magát, a felperes pedig kérésének megfelelően nem hozta az interjút nyilvánosságra. Az átszervezés indokával kapcsolatban az alperes ellentétes nyilatkozatokat tett, továbbá értékelni kellett, hogy kizárólag a felperes munkaviszonya szűnt meg az átszervezés folytán. Az alperes tisztában volt azzal, hogy a felperes sztrájkolt, így véleményével és politikai véleményével is. Az elsőfokú bíróság szerint a lefolytatott bizonyítás alapján a felperes védett tulajdonsága és a hátrány közötti okozati összefüggést meg lehetett állapítani. A felperest azért érte hátrány a többi munkavállalóhoz képest, mert a sztrájkban való részvétele, az abból levezethető véleménye miatt munkaviszonya megszüntetésre került. Az alperes a kereset

összezszerűségét nem vitatta, ezért az elsőfokú bíróság a kereset szerint marasztalta a felperest.

[16] Az 500.000.- forint sérelemdíj igényt alaposnak találta, e körben utalt a sérelemdíj kettős, reperatív és a pönális funkciójára, valamint arra, hogy a felperest politikai vagy más véleménye miatt érte hátrány. Figyelembe vette, hogy a felperes olyan területen dolgozott, amely az elhelyezkedését más területen jelentősen megnehezíti, értékelte továbbá a jogsértés súlyát és annak a sztrájkban résztvevő munkavállalókra és környezetükre gyakorolt hatását.

[17] A joggal való visszaélés kapcsán rögzítette, hogy azt a bíróságnak már nem kellett érdemben vizsgálni, miután a másodlagos kereseti kérelemnek helyt adott. Ugyanakkor kitért arra, hogy dr. tanú² tanúvallomása alapján megállapítható, hogy november 25-én valamelyik vezető tett olyan kijelentést, hogy aki nem megy el a megbeszélésre, annak a jogviszonya emiatt megszüntetésre kerül. Sőt, szinte minden találkozón elhangzott ez valamelyik egyetemi vezető részéről. Dr. tanú⁷ és tanú⁶ tanúk hallomásból értesültek arról, hogy rektorhelyettes² ilyen kijelentést tett.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[18] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[19] Hivatkozásképpen előadta, hogy a sztrájkban való részvétel nem védett tulajdonság, a felperes pedig más véleményt nem adott elő. A sztrájkban való részvétel nem minősül az Ebktv. 8. § j) pontjában meghatározott véleménynek. A véleménynyilvánítás formája nem maga a vélemény, az Ebktv. a véleményt tekinti védett tulajdonságnak és nem annak megnyilvánulási formáját. A felperes az eljárás során egyszer sem adta elő, hogy mi lett volna az a markáns véleménye, amely az Ebktv. szerinti védett tulajdonság lehetne. Az, hogy a felperes elmondta, hogy mik voltak a sztrájkolók sztrájkkövetelései, nem jelenti azt, hogy kifejtette volna, hogy a felperesnek mi lett volna a saját véleménye. Ez a vélemény nem állapítható meg a TV csatorna műsoraiból, de a becsatolt egyéb jegyzőkönyvekből sem. A 3206/2014. (VI. 21.) AB határozat kimondja, hogy a diszkriminációtítilalom alkotmányos klauzulája elsődlegesen a társadalom személyben rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonság mentén elkülönülő csoportjainak védelmét szolgálja. Hasonlóan rendelkezik a 42/2012. (XII. 20.) AB határozat, melyből megállapíthatóan az említett ismérvek az egyén megváltoztathatatlan tulajdonságai, melyeket nem tud befolyásolni. Ide sorolható a vallás vagy politikai és más vélemény is, mert ezek az egyén számára önazonossága (személyisége) elválaszthatatlan részét alkotják és mint ilyenek nem változtathatók tetszőlegesen. A sztrájkban való részvétel azonban önmagában nem egy tulajdonság, hanem a felperes által

tanúsított magatartás, mely magatartás nem lehet védett tulajdonság. A védett tulajdonság a vélemény lehetne, de ilyet a felperes nem adott elő sem a munkaviszony fennállása alatt, sem a jelen eljárás során. Hivatkozott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleményére, mely rögzíti, hogy a munkavállaló személyiségén kívüli körülménynek minősülnek a munkavállaló egyéni magatartásai, a munkáltatóval fennálló ellentét, a közösséghez, szervezethez köthető tulajdonságok, illetőleg a szervezethez tartozás nem minősül védett tulajdonságnak.

[20] A sztrájkban való részvétel a véleménynyilvánítás egy formája lehet, de nem jelenti azt, hogy a felperes ezen véleményének kifejtése elérné a védett tulajdonság minősítésének szintjét. Jelen esetben a sztrájkoló személyek összességének a véleményéről és nem a felperes véleményéről lehet szó, abból a személyes, önálló vélemény nem állapítható meg. A sztrájkoló közösség véleménye nem lehet olyan tulajdonság, amely a felperes mindennapi létét alapjaiban meghatározná, szükségszerűen fennállna, egy külső, objektivizált perspektívából személyiségének identitásalkotó elemét képezné. Erre semmilyen adat nem merült fel az eljárás során.

[21] Ezen túlmenően hivatkozott arra, hogy a felperes nem közölte saját véleményét a munkáltatói jogkör gyakorlójával, a munkáltatói jogkör gyakorlójának erről tudomása nem volt és nem is lehetett. A munkáltatói jogkör gyakorlója meghallgatásakor elmondta, hogy a gazdasági osztály felé került lejelentésre, hogy ki és mikor vesz részt a sztrájkban, ez alapján tudta a gazdasági osztály, hogy kinek hogyan kell bérszámfejtést végeznie. A gazdasági osztálytól a sztrájk befejezése után kapott jelzést, hogy 13-an vettek részt a sztrájkban. Az, hogy a munkáltató egy meghatározott szervezeti egysége, a bérszámfejtést végző osztály előtt ismert volt, hogy kik sztrájkolnak, nem igazolja, hogy erről a munkáltatói jogkör gyakorlója is tudomással bírt. Ugyancsak nem világos az elsőfokú ítéletből, hogy miként lett volna tudomása a munkáltatói jogkör gyakorlójának a TV csatorna-ról, melyből egyébiránt a felperes véleménye egyáltalán nem tűnt ki. Olyan adat sem merült fel, ami alapján arra lehetne következtetni, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója más módon megismerte volna a felperes saját véleményét. Mivel a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tudott a védett tulajdonságról, hiányzik az okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között.

[22] Nem bizonyított, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tett volna olyan kijelentést, hogy aki nem jelenik meg a megbeszélésen, annak meg lesz szüntetve a jogviszonya. Az egyenlő bánásmód megsértéséhez nem elegendő, hogy „egy név szerint meg nem határozható akárki” tegyen ilyen kijelentést, hanem a kijelentésnek bizonyíthatóan a munkáltatói jogkör gyakorlójától kellett volna származnia. Másrészt nem bizonyított az sem, hogy a kijelentés elhangzott volna. Ilyen következtetés a tanúvallomások alapján sem vonható le. A meghallgatott tanúk sem tudták ezt a kijelentést megerősíteni, tudomásuk csak hallomásból származott. Még tanú2 tanúvallomása sem igazolta, hogy ilyen kijelentést a munkáltatói jogkör gyakorlója tett volna. Egyébiránt az elsőfokú ítélet nem helyesen rögzíti a tanú vallomását, a tanú ugyanis pontosított és elmondta, hogy csak egy megbeszélésen hangzott el az általa előadott kijelentés, nem minden megbeszélésen. Hallomásra, szóbeszédre, pletykára ítéleti bizonyosságot alapozni nem lehet, az nem felel meg a bizonyítékok okszerű mérlegelési követelményének.

[23] Állította, hogy hiányzik az okozati összefüggés a felperes által megjelölt védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között, ha ugyanis nincs bizonyíték arra, hogy a felperes állítólagos – a fentiekben részletesen cáfolt – védett tulajdonsága miatt került megszüntetésre a jogviszony, akkor az az okszerű következtetés, hogy az alperes nem a védett tulajdonsága miatt szüntette meg azt. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság jelentősége ellenére sehol nem rögzítette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója minden követelést teljesíteni akart, ami a hatáskörébe tartozott: biztosította volna a munkarend változatlanosságát és a sztrájk követeléseket meghaladó, átlagos 15%-os bérszámfejtést irányzott elő. A sztrájkbizottság azonban az ajánlatot nem fogadta el. Életszerűtlen, hogy az alperes olyan véleménynyilvánítás miatt szüntette volna meg a felperes munkaviszonyát, amivel összefüggésben az összes olyan sztrájkkövetelést teljesíteni akarta, amely a hatáskörébe tartozott.

[24] A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy a próbaidőre felvett munkavállalót a próbaidő lejártá után tovább foglalkoztatja-e vagy megszünteti a munkaviszonyát. A felmondás indoka csak abban az esetben lenne vizsgálható, ha az írásba foglalt felmondás felmondási okot tartalmazna, illetőleg azonban nem tartalmaz. Az alperesi védekezésben előadottak így nem minősülhetnek a felmondás indokolásának, azok valótlansága, okszerűtlensége nem vizsgálható, csupán az egyenlő bánásmód megsértését állító felperesi érvek cáfolataként volt szükséges azok előadása. E körben hivatkozott a törvényes képviselő nyilatkozatára, valamint dr. tanú⁷ tanú vallomására, aki elmondta, hogy a felperesnek nem is volt meg a megfelelő mennyiségű óraszám. Előadta, hogy a jogrendszer nemleges bizonyítást nem ismeri, ezért az Ebktv. kimentési rendszere sem a nemleges bizonyítást várja el az alperestől.

[25] Hivatkozott arra is, hogy a védett tulajdonság hiánya a csoportképző ismérv, ezt azonban a felperesnek kell valószínűsítene. A felperes által összehasonlítható csoportként megjelölt munkatárs nem helytálló, a felperes védett tulajdonsága valójában nem egy tulajdonság, hanem azon magatartása, hogy a sztrájkban részt vett. Abból, hogy valaki a sztrájkban nem vett részt, még nem következik, hogy nem egyezik a véleménye a felperes véleményével. Ezért megállapítható, hogy jelen esetben nincs összehasonlítható csoport.

[26] Miután a felperest nem érte hátrányos megkülönböztetés, ezért a sérelemdíj iránti kérelem is megalapozatlan. Egyébiránt a felperes nem bizonyította a sértettet ért nem vagyoni sérelem bekövetkeztét, melyet a bírói gyakorlat megkövetel (PJD2017.3, 2017.9). A felperes nem hivatkozhat nem vagyoni sérelemre, mert nem adta elő, hogy milyen testi vagy lelki változásokat okozott volna számára a munkaviszonyának megszüntetése, ahogy azt sem fejtette ki, hogy a személyisége emiatt hátrányos változáson ment volna keresztül.

[27] Mindezek alapján kérte, hogy a másodfokú bíróság határozzon a harmadlagos kereseti kérelem felől és kérte annak az elutasítását is. E körben előadta, hogy az intézkedés a véleménynyilvánítás elfojtására alkalmatlan lett volna, tekintettel arra, hogy a felperes

egyetemi hallgató is volt, véleményét pedig amennyiben kívánta, szabadon tovább formálhatta hallgatóként is.

[28] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, egyben keresetét felemelte a 2021. október 8-tól 2022. június 14-ig járó elmaradt munkabér, Szép kártya vendéglátás és szabadidő juttatás megfizetésére.

[29] Mindenekelőtt perjogi kifogást terjesztett elő arra hivatkozással, hogy a 2021. szeptember 10. napján előadott alperesi észrevételek ellenkérelem változtatásnak minősülnek, mely nem felel meg a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban Pp.) 216. §-ának, ezért azt az elsőfokú bíróságnak el kellett volna utasítania és azt a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a másodfokú bíróság sem veheti figyelembe.

[30] A védett tulajdonság kapcsán hivatkozott az Alaptörvény IX. cikkére, mely alapján mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Előadta, hogy a sztrájkjog gyakorlása egyértelműen véleménynyilvánítási jelleggel is bír a munka világába, e körben utalt az Alaptörvény XVII. cikkére, a BH2020.2.248. számú eseti döntésre és az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalásában foglaltakra. A munka beszüntetése az egyik jogszerű formája a véleménynyilvánításnak. A sztrájkban való részvétel megléte tárgyilagosan indokolható és általánosításra, csoportalakításra alkalmas, hiszen a sztrájkolók csoportja objektíve elkülöníthető. Azzal, hogy a felperes csatlakozott a sztrájkhoz, véleményét már kifejtette. A vélemény tartalma a sztrájkkövetelések tartalma. Életszerűtlen és a sztrájkjog szellemiségével ellentétes lenne, ha minden egyes sztrájkoló egyenként előadná a nézetét a sztrájkjal kapcsolatosan. A felperes a TV csatorna egyes részeinek becsatolásával igazolta, hogy nyilvánosan, mindenki számára elérhetően vállalta, hogy a sztrájkban részt vesz. A becsatolt mellékletekből is kiolvasható, hogy a felperes az Tanács üléseken részt vett, az abban foglaltakkal egyetértett. Az alperes által hivatkozott 42/2012 (XII.20.) AB határozat az alperesi állítással ellentétesen a véleményt védett tulajdonságként jelöli meg, mivel azt az önazonosság elválaszthatatlan részének tekinti. A sztrájkban való aktív részvételből levezethető a felperes véleménye az egyetem átalakításával kapcsolatban, mely a felperes markáns, identitását meghatározó lényegi tulajdonsága, személyiségének lényegi része.

[31] Az alperesnek tudomása volt arról, hogy a felperes a sztrájkban részt vett egyrészt a bérpapírokból, továbbá abból, hogy az alperes bekérte a sztrájkolók névsorát. Ezen túlmenően a felperesnek, a munkabeszüntetésben résztvevő többi személyhez hasonlóan, megszüntették a neptun hozzáférését, továbbá a felperes szerepelt a TV csatorna-ben. Maga a munkáltatói jogkör gyakorlója is elismerte, hogy tudomása volt arról, hogy a felperes sztrájkolt. Életszerűtlen, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója ne kísérelte volna figyelemmel a sztrájkot és az abban való részvételt.

[32] Miután a felperes valószínűsítette a védett tulajdonságot és a hátrányt, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 19. §-a folytán fordult a bizonyítási teher. E körben utalt arra, hogy jelen kereseti kérelem szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a munkáltatói jogkör gyakorló tett volna olyan kijelentést, hogy aki nem jelenik meg egy megbeszélésen, annak megszűnik a munkaviszonya. tanú2 tanúvallomásában azonban ezt megerősítette és azt is elmondta, hogy minden megbeszélésen elhangzottak ilyen kijelentések és valamelyik vezető részéről elhangzott ezen fenyegetés. A megbeszélésen a munkáltatói jogkör gyakorló személy részt vett, tehát vagy ő tette ezen kijelentést vagy az ő jelenlétében, tudtával és egyetértésével tette azt egy másik vezető.

[33] Az alperes nem bizonyította, hogy valójában mi volt a felmondás indoka, e körben ugyanis egymással ellentétes nyilatkozatokat tett: a 2021. január 28-i ellenkérelmében még azt adta elő, hogy a felmondás indoka azt volt, hogy a felperes a gazdasági igazgatót akarata ellenére interjúztatta. A tanúként meghallgatott gazdasági igazgató azonban vallomásában egyáltalán nem emlékezett arra, hogy a feletteseinek szólt volna az esetről, ennek megfelelően ezen felperesi cselekmény nem is lehetett a felmondás indoka. Életszerűtlen, valótlan és okszerűtlen, hogy az alperes egy 2020. október 5-i esemény miatt közel két hónappal később szünteti meg a munkaviszonyt. Ehhez képest a munkáltatói jogkör gyakorlója átszervezésre hivatkozott a munkaviszony megszüntetés indokaként.

[34] A bizonyítási kötelezettséggel összefüggésben hivatkozott az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT számú állásfoglalásában foglaltakra és kiemelte, hogy a Tanácsadó Testület szerint mind a ténylegesen létező, mind pedig a jogsértő feltételezésen alapuló védett tulajdonság tekintetében szükséges annak vizsgálata, hogy az adott tulajdonság megmutatkozik-e külső fizikai jegyekben, viselkedésben. Idézte a sztrájkkövetelés tartalmát azzal, hogy abban az egyetemi autonómia is szerepel. Az alperes ajánlatának csupán az első két pontja tartalmaz a sztrájkkövetelések szempontjából releváns megállapítási javaslatot, ezen kívül érintőlegesen foglalkozik az egyetemi döntéshozatal kérdésével. Ezért az alperes tévesen állítja fellebbezésében, hogy a sztrájkkövetelést teljesíteni kívánta. Ugyancsak tévesen hivatkozott arra, hogy a felmondás indoka kizárólag az abban az esetben lenne vizsgálható, ha az írásba foglalt felmondási okot tartalmazna. Az alperesnek kell ugyanis bizonyítania a felmondás és a védett tulajdonság közötti ok-okozati összefüggés hiányát, azt meg kizárólag úgy tudta volna megtenni, ha a felmondás valós indokát az eljárás során bizonyítja, ami azonban nem történt meg.

[35] Az összehasonlítható csoport kapcsán hivatkozott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleményében foglaltakra és arra, hogy a szerint csak akkor várható el a felperestől az összehasonlító csoport megjelölése, ha az adott tényállásban szereplő hátrány természete szerint annak valószínűsítése lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő csoport, személy megjelölése nélkül. Jelen eset azonban nem ilyen. Előadta, hogy azon munkavállalók tekintetében, akik a sztrájkban nem vesznek részt, feltételezhető, hogy annak céljaival nem értenek egyet. A Kúrai Pfv.20592/2015/3. számú ítéletében is megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelménye akkor is megállapítható, hogy ha nincs a jogsértés pillanatában összehasonlítható helyzetben lévő személy.

[36] A sérelemdíj kapcsán előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg annak összegét, az Alkotmánybíróság a 8/1990. (IV. 23.) AB határozatában az emberi méltósághoz való jogot minden ember veleszületett jogaként határozza meg. A jogellenes felmondással összefüggésben a felperes szakmai karrierje megszakadt, hosszú évek óta ezen a területen dolgozott, így más munkahelyen, más iparágban való elhelyezkedésére minimális az esély. A felperes az alperes hivatkozásával ellentétesen megjelölte, hogy milyen lelki változást okozott a munkaviszony megszüntetése.

[37] Csatlakozó fellebbezést is előterjesztett arra az esetre, ha a másodfokú bíróság a fellebbezésnek helyt adna. E tekintetben állította, hogy megvalósult a joggal való visszaélés, és hivatkozott a Sztrájkvt. és az ILO Egyezmények előírásaira.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[38] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[39] 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 minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[40] A Pp. 371. § (1) bekezdés a) és d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, határozott kérelmet arra, hogy az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét a másodfokú bíróság mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019.4084). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.

[41] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a fellebbezés az elsőfokú ítéletnek a 2020. november 26-tól 2020. november 30. napjáig terjedő időre megítélt elmaradt munkabér és késedelmi kamatai vonatkozásában jogszabálysértést egyáltalán nem tartalmazott, ezért az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására és a kereset elutasítására, illetve a hatályon kívül helyezésre vonatkozó kérelem e tekintetben teljes mértékben megalapozatlan. Az

alperes nem jelölt meg továbbá az ügy érdemi eldöntésére kiható lényeges eljárási szabálysértést sem, ezért az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelem nem alapos.

[42] Nem volt továbbá a másodfokú eljárás tárgya a felperes próbaidő jogellenes kikötésére vonatkozó elsődleges kereseti kérelme.

[43] Az alperes fellebbezésében támadta a megállapított tényállást és a levont jogi következtetést is, ezért a másodfokú bíróság azokat vizsgálta. A tényállás körében vitatta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy a munkáltatói jogkör gyakorló tudta volna, hogy a felperes sztrájkol, valamint tett volna olyan kijelentést, hogy aki nem jelenik meg a megbeszélésen, annak meg lesz szüntetve a jogviszonya.

[44] Az alperes ezen fellebbezési állításai a lefolytatott bizonyítási eljárással ellentétesek, ezért megalapozatlanok voltak. A felperes nemcsak aktívan részt vett a sztrájkban, de azt szervezte is, továbbá a sztrájk támogatására létrejött TV csatorna létrehozásában és működtetésében is egyértelműen és mindenki számára nyilvánvalóan részt vett. Emellett az ő Neptun hozzáférése is megszüntetésre került, mint a többi sztrájkoló munkavállalóé. Lényeges továbbá, hogy az alperesi törvényes képviselő a 12.M.71.691/2020/19. számú tárgyalási jegyzőkönyvben maga mondta el, hogy a „felperessel is felvettük a kapcsolatot, minden sztrájkolóval próbáltunk egyébként egyeztetni, több informális egyeztetés is volt, nem csak ez a november 25-i”. Mindezen bizonyítékok helytálló mérlegelésével állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlója tudta azt, hogy a felperes sztrájkol.

[45] Ugyancsak megalapozatlan az a fellebbezési hivatkozás, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy más vezető nem helyezett hátrányos jogkövetkezményt kilátásba. E körben lényeges bizonyíték a kancellár 2020. október 4-i levele (ellenkérelem melléklete), mely az alábbiakat tartalmazza: „Az Egyetem vezetése az eddig kiadott közleményeiben és kommunikációjában tett vállalásának megfelelően nem tesz semmilyen lépést azon munkavállalók és hallgatók ellen, akik a tiltakozások megkezdése és a 2020. október 7. éjféltől közöti időszakban akár szervezőként, akár megvalósítóként olyan cselekményekben vettek részt, mely az Egyetem működési rendjének vagy oktatási tevékenységének megzavarására irányult.” A levél a helyzet átfogó rendezésére vonatkozó megoldási javaslatokat tartalmazott, rögzítve, hogy „a rendezési csomag nem megbontható, vagyis bármelyik érintett partner visszautasítja azt, úgy az egész csomag tárgytalanná válik a munkáltató részéről”. A levelet a sztrájkbizottság válaszában burkolt fenyegetésként értékelte, rámutatva arra, hogy az egyetem vezetése ilyen lépéseket nem is tehet, hiszen mind a munkavállalók, mind a hallgatók az Alkotmányban és törvényekben biztosított jogaikat gyakorolják. Emellett egyértelmű tanúvallomás áll rendelkezésre a nyílt hátrányos jogkövetkezmény kilátásba helyezésére: dr. tanú2 tanúvallomásában elmondta, hogy valamelyik vezető részéről biztosan elhangzott az a kijelentés, hogy aki nem megy el egy megbeszélésre, annak a jogviszonya emiatt megszüntetésre kerül. Azt ugyan nem tudta elmondani, hogy ez konkrétan a törvényes képviselő részéről hangzott-e el, ugyanakkor azt megerősítette, hogy amikor ez a kijelentés elhangzott, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója is jelen volt. Amennyiben a munkáltatói

jogkör gyakorlója a más vezető által tett munkaviszony megszüntetést kilátásba helyező kijelentés ellen nem tiltakozik, azt jelenlétével megerősít. A tanú ezt követően pontosított és valóban úgy nyilatkozott, hogy nem minden, hanem csak egy megbeszélésen hangzott el ez a kijelentés, ennek azonban perbeli jelentősége nincs, a kijelentés megtörtént. Az alperes a tanú vallomását nem vonta kétségbe, de azt egyéb közvetett bizonyítékok is igazolják: tanú6 és dr. tanú7 tanúvallomása bizonyította, hogy ezt a kijelentést tanú2 a találkozó után elmondta egy zoom-os értekezleten más munkavállalóknak, így a tanúknak is.

[46] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a sztrájkban való részvétel miatt szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ezt igazolja a kancellár hivatkozott levele, a vezető nyilatkozata arra vonatkozóan, hogy aki nem megy el egy megbeszélésre, annak a jogviszonya emiatt megszüntetésre kerül, mely nyilatkozatot a munkáltatói jogkör gyakorlója jelenlétével megerősített, az, hogy a felmondás napja azonos az elmulasztott egyeztetés időpontjával. Emellett lényegében az alperes saját nyilatkozatai is alátámasztják azt, hogy a munkaviszony megszüntetés indoka a sztrájkban való részvétel volt. Az alperes ugyanis ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a felperes munkajogi kötelezettségét szegte meg, amikor a 2020. november 25. napjára összehívott munkaértekezleten nem jelent meg, holott az munkaköri feladatai közé tartozott. Ez bizalomvesztést okozott az alperesnél. Lényeges, hogy a felperes ebben az időszakban sztrájkolt, vagyis a munkavégzési kötelezettségeit jogszerűen felfüggesztette, azok elmulasztása miatt hátrányos jogkövetkezmény vele szemben nem alkalmazható. Ugyancsak e jogi következtetést erősíti az alperes perbeli ellentmondásos előadása: az alperes ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a felperes 2020. október 5-én a gazdasági vezető etikátlan interjúja miatt szüntette meg a munkaviszonyát. Ugyanakkor a tanúként meghallgatott gazdasági vezető elmondta, hogy nem jelezte a felettesei részére az interjú megtörténtét és a felvétellel kapcsolatban a vezetői sem kérdezték a későbbiek során sem, továbbá nem akarata ellenére készült az interjú. Ez tehát nyilvánvalóan nem lehetett a felmondás oka. Helytállóan hivatkozott a felperes arra is, hogy a felmondás időpontja és az interjú között olyan hosszú idő telt el, ami ugyancsak kétséggé teszi az alperesi tényelőadást. Azt az alperes sem vitatta, hogy a felperes oktatói munkáját nem ismerte, a sztrájk miatt azt nem is tudta megítélni. Ugyanakkor a törvényes képviselő személyes meghallgatásakor a korábbi alperesi előadással szemben arra hivatkozott, hogy a felperes jogviszonya azért került megszüntetésre, mert az egyetem új vezetői áttekintették az oktatás struktúráját és arra a véleményre jutottak, hogy a felperes munkájára nincs szükség, hiszen más oktatók az ő feladatát el tudják látni. Ugyanakkor az átszervezésre sem az alperes perbeli nyilatkozatai, sem más peradatok nem utaltak, sőt, annak ellentmond, hogy egyedül a felperes munkaviszonyát szüntették meg, mellyel egyidőben a törvényes képviselő nyilatkozata szerint is folyamatosan új oktatókat vettek fel. Mindezekből megállapítható, hogy a felmondás indoka nem lehetett más, mint a felperes sztrájkjal kapcsolatos magatartása.

[47] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott dr. tanú7 tanúvallomásában foglaltakra. A tanú saját feltevéseit közölte a felperes munkaviszony megszüntetésének indokára nézve („vélelmezem, hogy azért is szűnhetett meg az ő jogviszonya, mert nem voltak tisztában azzal, hogy miért vettük őt fel. Talán az lehetett, ha ilyen szakmai indokra gondolunk egy lehetséges ok, hogy nem volt meg a megfelelő mennyiségű óraszám”). Egyébiránt az alperesnek sem volt olyan tényállítása, hogy a felperes nem megfelelő óraszám miatt szüntették meg a munkaviszonyt.

[48] Alaptalan az alperes azon fellebbezési hivatkozása, hogy a felmondás oka nem vizsgálható. A próbaidő alatti munkaviszony megszüntetést az Mt. 79.§ (1) bekezdés a) pontja alapján nem kell indokolni, de az Mt. 285.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. A felperes az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozott, így a felmondásban foglalt felmondási indok nélkül is vizsgálni kellett, hogy mi volt az intézkedés tényleges oka. Az Ebktv. 19.§-a alapján a védett tulajdonság és a hátrány valószínűsítését követően az alperesnek kellett bizonyítania, hogy nincs a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés, vagyis, nem a felperes sztrájk során kifejtett véleménye miatt, hanem az általa állított okokból szűnt meg a munkaviszony. A másodfokú bíróság egyébiránt hangsúlyozza, hogy a sztrájkban való részvétel miatt – a későbbiekben kifejtett jogi normák alapján – nem lehet jogszerűen megszüntetni a munkaviszonyt, az egyenlő bánásmódra hivatkozásnak a bizonyítási kötelezettség megfordítása és a felperes visszahelyezés iránti kérelme szempontjából volt kiemelt jelentősége.

[49] Alaptalan az alperes azon érve is, hogy más munkavállalók munkaviszonyát nem szüntették meg. A próbaidő jogintézménye azt a lehetőséget biztosítja a felek számára, hogy annak időtartama alatt a kötelemből gyorsan és könnyedén tudnak szabadulni, lévén a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés azonnali hatályú és indokolás nélküli. Más, nem próbaidős munkavállalók esetében ezen jogi lehetőség nem állt rendelkezésre, az ő felmondásukat meg kellett volna az alperesnek indokolni és a bizonyítási kötelezettség is egyértelműen őt terhelte volna.

[50] Ezentúl a másodfokú bíróság a megállapított tényállást kiegészítette: a másodfokú bíróság a tárgyaláson a Pp. 266.§ (2) és (4) bekezdései szerint eljárva tájékoztatta a feleket, hogy hivatalból kíván figyelembe venni köztudomású tényeket. A felek a hivatkozott köztudomású tényeket tudomásul vették, azzal szemben ellenbizonyítást nem terjesztettek elő. A másodfokú bíróság köztudomású tényként állapította meg, hogy a alperes (a továbbiakban: alperes röviden) átalakulása ellen tüntetés is volt, szolidaritási mozgalom alakult ki, magyar és külföldi középfokú és felsőoktatási intézmények, magyar és külföldi színházak, művészeti akadémiák, színházi munkatársak álltak ki a mozgalom mellett. Az alperes röviden melletti kiállásnak jelképei is lettek (maszk, pulóver), az alperes röviden megosztotta, polarizálta a társadalmat. Az Alkotmánybíróság nem találta alaptörvényellenesnek a modellváltást.

[51] Ezt követően a másodfokú bíróság vizsgálta a levont jogi következtetéseket.

[52] A másodfokú bíróság utal a felperes harmadlagos kereseti kérelme kapcsán arra, hogy ha a munkáltató a sztrájkban való részvétel miatt szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, az nem joggal való visszaélésnek minősül, hanem egyértelműen jogszabályba ütköző intézkedés. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése szerint törvényben

meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. A felperes maga is hivatkozott Sztrájkvt.-re, melynek 1. § (2) bekezdése szerint a jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni. Ezen túl a 6. § (1) bekezdése előírja, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. A sztrájk miatti munkaviszony megszüntetés sérti továbbá az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt alapvető magatartási követelményt. A 6. § (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A sztrájkjog miatti munkaviszony megszüntetés egyértelműen a munkavállaló sztrájkhoz való jogát sérti. Emellett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú egyezményének (kihirdetve 2000. LV. törvénnyel) 1. cikke kifejezetten előírja, hogy a munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan részesüljenek a szervezkedési szabadság megsértésére irányuló megkülönböztetés elleni megfelelő védelemben. A másodfokú bíróság szerint egyértelműen ilyennek minősül, ha a munkavállalót sztrájkban való részvétele, érdekvédelmi tevékenysége miatt éri hátrány munkaviszony megszüntetés. Az ILO egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú egyezményének (kihirdetve 2000. évi LII. törvénnyel) 11. cikke rögzíti, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama, amely vonatkozásában a jelen Egyezmény hatályban van, vállalja minden szükséges és megfelelő intézkedés megtételét annak biztosítására, hogy a munkavállalók és a munkáltatók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat.

[53] A felperes azonban másodlagos kérelmében arra is hivatkozott, hogy az alperes joggyakorlása sértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert más véleménye miatt részesült kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, ugyanazon intézetnél dolgozó szintén próbaidős munkavállaló, aki nem vett részt a sztrájkban és akinek a munkaviszonyát sem szüntették meg. Erre tekintettel a másodfokú bíróság vizsgálta, hogy védett tulajdonság, politikai vagy más vélemény fennállt-e.

[54] Helyesen hivatkozott arra az alperes fellebbezésében, hogy a sztrájk a véleménynyilvánítás egy formája, azt azonban tévesen állította, hogy abból a felperes véleménye nem állapítható meg. Alaptalan az alperes azon fellebbezése, hogy a felperes nem közölte volna a véleményét. A véleménynyilvánításnak többfajta módja van: a felperes aktívan támogatta a sztrájkot, melyet cselekedeteivel külső szemlélők számára is nyilvánvalóvá tett: a sztrájkolóknak közös véleménye volt, mely nem csak, sőt, elsősorban nem munkajogi kérdésekre vonatkozott, hanem legfőképpen az egyetemi autonómiára és az oktatás szabadságára, azok megvalósításának módjaira. Emellett a sztrájkoló munkavállalók egyértelműen kifejezték a sztrájkkövetelésükben és végig az egyeztetési folyamat során is, hogy a sztrájkuk az egyetemi autonómia visszaállítását célozza (sztrájkkövetelések. a sztrájkbizottság válasza a kancellárnak, 2021. január 29-i melléklet). A véleménynyilvánítás szabadsága egyszerre egyéni és közösségi jog is, mindkét formában gyakorolható.

[55] Magyarország Alaptörvényének XV. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő. A (2) bekezdés szerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló Egyezmény (kihirdetve 1993. évi XXXI. törvénnyel) 14. cikke ugyancsak külön nevesíti a politikai vagy más vélemény miatt diszkriminációtílatmat, miként az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke, az ILO 111. számú egyezményének (kihirdetve 2000. évi LX. törvénnyel) 1. cikke és az Ebktv. 8.§ j) pontja is. Az Alkotmánybírósági határozatok szerint a védett tulajdonságok közé sorolható a vallás vagy politikai és más vélemény is, mert ezek az egyén számára önazonossága (személyisége) elválaszthatatlan részét alkotják és mint ilyenek nem változtathatók tetszőlegesen. (3206/2014. (VIII. 21.) AB határozat).

[56] Az eljáró bíróságoknak tehát abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes sztrájk során kifejtett véleménye az identitásának, önazonosságának részét képezte-e. E körben bír jelentőséggel az, hogy a felperes és az egyetemi oktatók sztrájkja atipikus sztrájk volt olyan értelemben, hogy ténylegesen a felperes is dolgozott, megtartották az órákat, és éppen hogy azt kifogásolták, hogy az alperes a neptun hozzáféréseket megakadályozta. Ezen túlmenően a sztrájk követeléseknek csak egy része volt munkajogi tárgyú (munkabér, munkarend), ezen túl lényegében és jelentős részben a sztrájkkövetelések az egyetemi autonómia - sztrájkolók szerint megvalósuló módon történő - biztosítását és az oktatás szabadságát irányozták elő. Az alperes a sztrájkolók munkajogi tárgyú követeléseit, így a béremelést és a munkarendet teljesíteni is kívánta, a további követelés vonatkozásában azonban elmondta, hogy azok teljesítésére nincs hatásköre. A sztrájkolók a sztrájkköveteléseket egyébiránt először a kormánynak nyújtották be, de az államtitkár arról tájékoztatta őket, hogy azok nem a kormány, hanem a munkáltató hatáskörébe tartozik. A munkajogi követelések tekintetében való egyetértés ellenére azért nem jött létre a megállapodás, mert a sztrájk lényege nem a munkajogi tárgyú követelések teljesítése volt, hanem az egyetemi autonómia sztrájkolók véleménye szerinti visszaállítása. E tekintetben is jelentőséggel bír a Sztrájkbizottság kancellárnak írt válasza: ebben a Sztrájkbizottság kifejtette, hogy „valóban nagyon alacsony a bérszínvonal Egyetemünkön, de a bérek emelése önmagában nem tudja megoldani az autonómia garanciájának problémáját”... „Jogszerű sztrájkunk elsősorban az egyetemi autonómia visszaállítását célozza”... „Az egyetemi autonómia nem magánügy, alapvetően határozza meg az intézményi működést”. „Törvénymódosításra van szükség.”

[57] A 42/2012. (XII. 20) AB határozat szerint a XV. cikk (2) bekezdése nyílt felsorolást tartalmaz, azaz nem kimerítő. Megállapítható azonban, hogy a rendelkezésben említett tulajdonságok - faj, szín, nem, fogyatékoság, társadalmi származás stb. - az egyén megváltoztathatatlan tulajdonságai, amelyeket nem tud befolyásolni. Joggal ide sorolható a vallás, vagy politikai és más vélemény is, mert ezek az egyén számára önazonossága (személyisége) elválaszthatatlan részét alkotják, és mint ilyenek nem változtathatók tetszőlegesen.

[58] A másodfokú bíróság által a per tárgyává tett köztudomású tények alapján megállapította, hogy az alperes röviden ügye általános társadalmi mozgalommá vált. Az alperes röviden átalakulása ellen tüntetések is voltak, szolidaritási mozgalom alakult ki, magyar és külföldi, középfokú és felsőoktatási intézmények, magyar és külföldi színházak, művészeti akadémiák, színházi munkatársak, művészek álltak ki a mozgalom mellett. Az alperes röviden melletti kiállásnak jelképei is lettek (maszk, pulóver), az alperes röviden ügye megosztotta, polarizálta a szakmát és a társadalmat, a hazai közéletet egyaránt, utcai konfliktusokat generált a vitában közvetlenül nem érintett szereplők között, egyben politikai kérdéssé is vált.

[59] Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében garantált diszkrimináció tilalom olyan élethelyzeteket ölelhet át, amelyekben az emberek önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonságok miatt előítélettel vagy társadalmi kirekesztéssel néznek szembe. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes egyetemi oktató és egyben doktoranduszhallgató is volt, aki az egyetemi autonómia biztosításáért és az oktatás szabadságáért – azok általa gondolt módon való megvalósításáért – lépett fel. Ez olyannyira identitásképző vélemény volt, hogy az alperesi egyetemenél az alperes előadása szerint is valamennyi intézményvezető és jelentős számú oktató lemondott. Az egyetemi oktatás integritása, az egyetemi autonómia biztosítása a perbeli esetben olyan identitásképző vélemény volt, amely a felperes önazonosságának, személyiségének - egyetemi oktatóként és hallgatóként is - része volt. A felperes véleménye személyisége lényegi, immanens részét képezte, mély meggyőződésből eredt, véleményének megváltoztatása önfeladással járt volna. A felperes ezen véleménye az emberi minőségének része, a személyiség szabad kibontakozásához való jog érvényesülésének feltétele.

[60] A felperes helyesen jelölte meg a csoportképző ismérvet: aki nem vett részt a sztrájkban, az véleményét, bármi is volt az, a fontos társadalmi kérdésben való hovatartozását nem nyilvánította ki, de egyébiránt a perbeli esetben akár összehasonlítható csoport nélkül is meg lehetett volna állítani az egyenlő bánásmód sérelmét.

[61] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes nem bizonyította sem azt, hogy a védett tulajdonság és a hátrány között nincs okozati összefüggést, de azt sem, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Az alperes nemleges bizonyításra nem volt köteles, állított tényelődásai azonban valótlannak bizonyultak.

[62] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes a sérelemdíj megítélésére is. Az Alaptörvény XV. cikke az általános jogegyenlőségi szabályt tartalmazza, az egyenjogúság követelményét. Az egyenlőség és az egyenjogúság követelményének másik oldala a diszkrimináció tilalma. A 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat szerint az egyenlőség végső forrása az emberi méltóság. Az egész jogrendszerre kiterjed az a követelmény, hogy valamennyi személyt egyenlő méltóságuként kezeljenek és szempontjaikat egyenlő mércével és méltányossággal mérjék. Köztudomású a nem vagyoni sérelem abban az esetben, ha az

adott személyt nem az egyenlőségnek és egyenjogúságnak megfelelően kezelik. Ezen túlmenően azonban a felperes azóta sem helyezkedett el, szakmáját nem tudja gyakorolni, ezért a köztudomású nem vagyoni sérelem mellett konkrét nem vagyoni sérelmet is igazolt. A sérelemdíj feladata az okozott hátrány kompenzációjaként az anyagi kárpótlás, másrészt magánjogi büntetés a hasonló jogsértések megelőzése érdekében (Mfv.IV.10.156/2021/8.) Helytállóan tulajdonított ez utóbbi szempontnak nagy jelentőséget az elsőfokú bíróság. Az egyenlő bánásmód megsértése és a jogszerű sztrájkban résztvevő munkavállaló elbocsátása a sztrájkban felvállalt véleménye miatt súlyos jogsértés, önmagában indokolja a magasabb mértékű sérelemdíj megállapítását.

[63] Alaptalan a felperes perjogi kifogása, a Pp. 7.§ 4. pontja alapján nem minősül ellenkérelem változtatásnak a jogi indokolás kiegészítése.

[64] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése szerint az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

[65] Az alperes a másodfokú tárgyaláson úgy nyilatkozott, nem vitatja a felperes keresetfelemlésénekösszagszerűségét, ezért azt a másodfokú bíróság megítélte.

Záró rész

[66] A pertárgy értéke a Pp. 512.§ szerint az egyévi távolléti díj (1.242.000 forint) és a sérelemdíj (500.000 forint) összege, azaz 1.742.000 forint. A Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a sikertelenül fellebbező alperes köteles a felperes másodfokú költségének megfizetésére. A másodfokú perköltség összege a felperes költségfelszámításán és bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén, 4/A.§-án alapul.

[67] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul. Az alperes a Pp. 102.§ (1) bekezdése folytán köteles a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt eljárási illeték megfizetésére.

[68] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. június 14.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró