



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.023/2021/6. szám

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Nádas György egyéni ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Méhes László egyéni ügyvéd (címe)

A per tárgya:

vezetői minősítés megállapítása és egyéb

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.049/2020/19.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

felperes – 21. sorszám

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság által megállapított marasztalási összeget 146 260 (száznegyvenhatezer-kettőszázhatvan) forintról 146 760 (száznegyvenhatezer-hétszázhatvan) forintra javítja.

Az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, megfellebbezett rendelkezéseit részben és akként megváltoztatja, hogy a felperest megillető marasztalási összeget 646 286 (hatszáznegyvenhatezer-kétszáznyolcvanhat) forintra és annak az elsőfokú ítéletben megállapított időponttól és mértékben járó kamatára felemeli.

Egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

A felperes által az alperesnek fizetendő elsőfokú perköltséget 650 897 (hatszázötvenezer-nyolcszázkilencvenhét) forintra leszállítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 389 289 (háromszáznolcvankilencezer-kétszáznyolcvankilenc) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 1 269 152 (egymillió-kettőszázhatvankilencezer-százötvenkettő) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

A kijavítás tárgyában hozott rendelkezéssel szemben külön fellebbezésnek van helye a Kúriához címezve, de a Szegedi Ítéltáblán előterjesztve. A fellebbezést 15 napon belül lehet előterjeszteni.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes az alperesnél történő elhelyezkedése előtt belső ellenőrként nem dolgozott. Az alperesnél 2014. január 17. napján nyert határozatlan időre belső ellenőri munkakörre részmunkaidőben kinevezést közalkalmazotti jogviszony keretében. Munkaideje heti 20 órában került meghatározásra, ennek megfelelően napi munkaideje reggel 8 órától 12 óráig tartott. Felette a munkáltatói jogkört az alperes főigazgató főorvosa gyakorolta.

[2] A felperes a független belső ellenőri feladatokat az alperesnél egyedül látta el. Munkáját a (cég neve) segítette tanácsadóként. A munkáltató nem minősítette őt vezetőnek annak ellenére, hogy a belső ellenőri vezetőre tartozó feladatokat ellátta, illetve 2015. december 31-ig a belső ellenőri vezetőre vonatkozó jogszabályi feltételeknek megfelelt.

[3] 2018. március 5-én az Állami Számvevőszék (a továbbiakban: ÁSZ) levélben tájékoztatta az alperest, hogy előkészíti az alperes ellenőrzését, egyben felhívta, hogy jelöljön ki kapcsolattartót az ellenőrzéssel kapcsolatos adatszolgáltatás körében. Rögzítette, hogy a kapcsolattartásra kijelölt személyt terheli a közreműködési kötelezettség.

[4] Az alperes a felperest jelölte ki kapcsolattartónak 2018. március 19-én, amelyről értesítette az ÁSZ-t is.

[5] Az ellenőrzés három etapból állt. Az első 2018. március 26-tól 2018. március 30-ig, a második 2018. május 10-től 2018. május 17-ig, a harmadik pedig 2018. július 2-től 2018. július 7-ig tartott.

[6] Az első etapra vonatkozó levél rögzítette, hogy a közreműködési kötelezettség akkor tekinthető teljesítettnek, ha az ellenőrzött az adatszolgáltatás során az adatbekérő levél mellékletét képező dokumentumjegyzékben szereplő valamennyi rendelkezésére álló dokumentumot a dokumentumjegyzék számozásával összhangban, beazonosíthatóan, rendezett formában, határidőben bocsátotta rendelkezésre, és azokat az adatbekérő levéllel

megküldésre kerülő teljességi és hitelességi nyilatkozatmintával megegyező szövegű, hiteles, aláírást, az ÁSZ részére megküldött nyilatkozata dokumentumként egyértelműen beazonosítható módon tartalmazza. ?????

[7] Az alperes főigazgató főorvosa értekezletet hívott össze, amelynek során a felperest megbízta azzal, hogy az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatos koordinációs feladatokat lássa el, illetve kapcsolattartóként töltsen fel az ÁSZ rendszerébe a kért dokumentumokat. E dokumentumok ellenőrzése, tartalmi vizsgálata, megfelelő fájl formátuma az alperesnél működő gazdasági osztály dolgozóinak feladata volt.

[8] Annak ellenére, hogy a tartalmi vizsgálatra a felperes feladatköre nem terjedt ki, a felperes tartalmi hiányosságokra hivatkozva a gazdasági osztály által részére megküldött dokumentumokat nem fogadta el, megjelölte azon hiányosságokat, amelyek pótlását kéri. Egyben felhívta a gazdasági osztály munkatársait, hogy a továbbiakban fokozott figyelmet fordítsanak a kezükből kiadott dokumentumok ellenőrzésére.

[9] Az előbbi hiánypótlás miatt a felperes az adatfeltöltést 2018. március 29-én csak munkaideje lejártá után, 13 óra 50 perckor tudta elvégezni, bár a határidő 2018. március 30-án járt le.

[10] A második etapban a felperes feladatai azonosak voltak az elsőhöz kapcsolódó feladataival. Ugyancsak tartalmi hiányosságokra hivatkozással a gazdasági hivatal munkatársai által rendelkezésre bocsátott dokumentumokat ez esetben sem fogadta el, hanem hiánypótlásra hívta fel az érintetteket. Emiatt a szükséges dokumentumok 2018. március 17-én 14 óra 40 perckor kerültek végleges formában átadásra számára. A dokumentumok egyeztetését követően az adatfeltöltést 2018. május 17-én 18 óra 27 perckor végezte el.

[11] A harmadik etapban a felperes feladatai változatlanok maradtak. Annak ellenére, hogy nem volt kötelezően előírt fájl formátum, a tömörítés engedélyezését a felperes az ÁSZ-től kifejezetten kérte 9 dokumentum vonatkozásában.

[12] A felperes 2018. július 4-én elektronikus levélben kérte a főigazgató főorvost, hogy amennyiben a gazdasági osztály dolgozói nem bocsátják rendelkezésére 2018. július 6-án reggel 8 órára a feltöltendő anyagokat feltöltésre kész állapotban, a munkáltatói jogkör gyakorlója rendeljen el számára írásban rendkívüli munkavégzést. Ezt a főigazgató főorvos nem tette meg.

[13] A felperes a harmadik etappal kapcsolatban 5 óra 23 perc terjedelemben rendkívüli munkaidőben végzett munkát, ezen belül 4 órában adategyeztetést végzett a fájlok karakterenkénti ellenőrzésével.

[14] Az ÁSZ az ellenőrzés során új szoftvert alkalmazott, amely még folyamatos fejlesztés alatt állt. Emiatt az adatfeltöltések időtartama nagyon változó volt.

[15] Az alperes felügyeleti szerve, az Állami Egészségügyi Ellátó Központ (a továbbiakban: ÁEEK) 2018. május 30-án továbbképzést tartott (város neve)-n 10 órától 14 óráig, amelyen a felperes is részt vett. Részt vett továbbá a 2018. szeptember 11-én 10 óra 30 perc és 14.00 óra között megrendezésre kerülő másik továbbképzésen is, amelynek helyszíne ugyancsak (város neve)-n volt.

[16] A felperes magatartására az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatban és attól függetlenül általánosan is jellemző volt, hogy munkatársaival arrogáns modorban kommunikált, ami a munkahelyi légkörre negatívan hatott. Előfordult, hogy magatartásával olyan módon felháborította, megbántotta munkatársait, hogy azok munkavégzése emiatt megakadt, és ezáltal a munkáltató gazdasági érdeke sérült. A felperes viselkedésével azt kívánta érzékeltetni munkatársaival, hogy kizárólag ő végzi precízen a munkáját, hozzá képest a többiek alkalmatlanok szakmailag feladataik ellátására a precizitás hiánya miatt.

[17] Az együttműködésével kapcsolatos problémákat a főigazgató főorvos jelezte a felperesnek, eredménytelenül, mert munkahelyi viselkedése nem változott.

[18] 2018. szeptember 28-án az alperes a felperes munkaviszonyát felmentéssel megszüntette. Döntésének indokolásában rámutatott, az ÁSZ ellenőrzése során a felperes átruházott jogkörével visszaélt, sértő, alázó hangnemben, stílusban kommunikált a munkatársaival és a területi vezetőivel. A tapasztalatok alapján inkább hátráltatta, minthogy segítette volna az adatszolgáltatást. A felmentés általános magatartási problémaként jelölte meg a felperes lekezelő, arrogáns modorát, lobbanékony természetét, amely a közös munkát jelentősen hátráltatja. A munkáltató felrőtt a felperesnek, hogy sem a munkatársaknak, sem a vezetőknek nem adta meg a minimálisan elvárható tiszteletet, rendszeresen nem köszönt, nem tudott beilleszkedni a kollektívába. Hangsúlyozta, a feszült munkahelyi légkör rontja a dolgozók közérzetét, az ideges hangulatú munkatársak nem képesek az elvárt minőségű és mennyiségű munkavégzésre. Ez kihatással lehet az ÁSZ ellenőrzés eredményére és így a munkáltató gazdasági érdekeire is. Az indokolás szerint a kialakult helyzet rendezésére az alperes egyeztetést kezdeményezett 2018. július 6-án, amelyen lehetőséget adott a kifogások elleni védekezésre. A megbeszélés azonban eredménytelenül zárult, a felperes továbbra is képtelen volt együttműködni a gazdasági terület dolgozóival, vezetőivel, renitens magatartása a hatékony közös munkavégzést akadályozta. A munkáltató összességében megállapította, hogy a felperes magatartásbéli összeférhetlensége miatt munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált.

A kereset és az ellenkérelem

[19] A felperes keresetében 1 130 000 forint vezetői pótlék, 261 783 forint elmaradt vezetői pótszabadság-megváltás, 42 346 forint továbbképzés miatti rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék, 94 110 forint ÁSZ ellenőrzéshez kapcsolódó rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék, a felmentés jogellenességének jogkövetkezményeként 2 887 200 forint elmaradt munkabérben megnyilvánuló kártérítés, 240 600 forint végkielégítés, 240 600 forint felmentési időre járó munkabér, 411 060 forint utazási kedvezmény és 283 520 forint telefonkedvezmény továbbá 11 548 800 forint sérelemdíj, összesen 16 011 149 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[20] A vezetői pótlékkal, illetve vezetői pótszabadsággal kapcsolatban arra hivatkozott, 2014. március 14-től 2018. október 30-ig belső ellenőri vezetőnek minősült, ezért jogosult volt a vezetőket megillető pótléokra és pótszabadságra.

[21] A továbbképzésekhez kapcsolódó rendkívüli munkavégzésért járó díjazás igényével összefüggésben előadta, 2018. május 30-án és 2018. szeptember 11-én (város neve)-n továbbképzésen vett részt kötelező jelleggel, amelyek 10 órától 14 óráig tartottak. A 8 órától 12 óráig tartó munkaidejéhez viszonyítva – az utazással töltött időt is figyelembe véve – az első alkalomhoz 5 óra, a második alkalomhoz 4 óra 30 perc rendkívüli munkavégzése kapcsolódott.

[22] Az ÁSZ ellenőrzéshez kötődő rendkívüli munkavégzésével összefüggésben arra hivatkozott, a dokumentumok tartalmának ellenőrzése, a harmadik etapban azok tömörítése, a fájlnevek karakterenkénti ellenőrzése is feladata volt a feltöltés mellett. Állította, az ellenőrzésben való részvétel nem tartozott a munkaköri feladatai közé, sőt az alperes azzal meg sem bízhatta volna, mert ezáltal sérült a függetlensége. Mivel belső ellenőri feladatai kitöltötték a napi 4 órás munkaidejét, az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat álláspontja szerint csak a saját munkaidején túl tudta ellátni. Ezáltal összesen 22 óra 43 perc rendkívüli munkaideje merült fel.

[23] A felmentését azért tartotta jogellenesnek, mert álláspontja szerint annak indokolása nem világos, nem valós és nem is okszerű. A világosság hiányát abban látta, hogy nem tudott arról, hogy vele magatartási problémája van a munkatársainak, illetve nem derül ki a felmentésből, hogy mely időszakot érintették az alperesi megállapítások. A megjelölt indokok valóságát azért vonta kétségbe, mert állítása szerint csak e-mailben érintkezett a gazdasági osztály munkatársaival, így szóbeli kommunikációja azokkal fel sem merült. Hivatkozott arra is, a főigazgató főorvos vele egyeztetést nem kezdeményezett 2018. július 6-án. Az okszerűség hiányát pedig abból vezette le, őt nem is bízhatták volna meg az ÁSZ ellenőrzésben való részvétellel, belső ellenőri függetlensége ezáltal sérült, a gazdasági osztály munkatársai lehetőséget kaptak arra, hogy rajta bosszút álljanak a belső ellenőri tevékenysége során megállapított hibákért, hiányosságokért.

[24] A sérelemdíj iránti igényével kapcsolatos érvelése szerint az alperes őt hátrányosan megkülönböztette. A hátrányos megkülönböztetés álláspontja szerint egyrészt jogviszonyának részmunkaidős jellegére tekintettel érte, ugyanis a vele összehasonlítható helyzetben lévő, de 8 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott vezetők a vezetői pótlékot és a vezetői pótszabadságot megkapták ellentétben vele, illetve ugyanilyen oknál fogva nem kapott ÁSZ ellenőrzéshez kapcsolódó túlmunkáért járó díjazást. Másrészt az alperes őt egyéb helyzete, tulajdonsága és jellemzője miatt is diszkriminálta érvelése szerint, a védendő tulajdonságot pedig kimagasló alaposságában és precizitásában jelölte meg. Érvelése szerint ugyanis emiatt szüntette meg az alperes a jogviszonyát. E körben hátrányként azt jelölte meg, hogy elvesztette megélhetését, TB biztosítását, elvesztette munkáját, cafetéria juttatásától elesett, elvesztette megkezdett egyetemi tanulmányai finanszírozásának a lehetőségét, az életpályájának helyéül szolgáló munkahelyet, amelyre alapozta eddigi és további tanulmányait.

[25] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult.

[26] A vezetői pótlék és vezetői pótszabadság iránti kereset tekintetében azt emelte ki, a felperes nem felelt meg a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) Korm. rend. (a továbbiakban: Bkr.) 15. § (9) bekezdésében foglalt feltételeknek, ezért vezetőnek nem minősülhet. Arra az esetre, ha a bíróság nem osztaná előbbi álláspontját, hivatkozott a felperes részmunkaidős foglalkoztatására, amely alapján az igényelt összeg arányosítását látta indokoltnak a vezetői pótlék tekintetében.

[27] A rendkívüli munkavégzésért járó díjazás iránti igénnyel érintett képzésekkel kapcsolatban rámutatott, azok időtartama nem haladta meg a 4 órát.

[28] Az ÁSZ ellenőrzéssel összefüggő rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatban nem vitatta, hogy a felperes rendes munkaidején túl munkát végzett, ugyanakkor arra hivatkozott, hogy ez azért történt, mert a felperes szükségtelen és jogosulatlan ellenőrzéseket végzett. Feladata a dokumentumok feltöltése volt, kizárólag erre kapott utasítást, ez pedig belefért volna a napi 4 órás munkaidejébe. Állította, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 54. §-a és a Bkrt. 14. § (1) pontja alapján a felperes köteles volt ellátni az ellenőrzéssel kapcsolatban rábízott feladatot, illetve arra munkaköri leírásának 3. pontja alapján volt kötelezhető a tanácsadói tevékenység keretében ellátandó feladatként. Utalt arra is, a felperest tanácsadóként segítette a (cég neve)

[29] A felmentés jogellenességének jogkövetkezményei tárgyában arra hivatkozott, a felmentésben szereplő indokok világosak, valósak és okszerűek voltak. Az összecszerűség tekintetében a vezetői státusz vonatkozásában előterjesztett igényt vitatta. Az utazási kedvezmény körében előadta, a felperes nem bekövetkezett kárát terjesztette elő, hanem egyetemi tanulmányaival tervezett utazási költségeit. Előadta, legfeljebb a tényleges

költségekülönbözetet kérhetné a felperes, azt is csak a jogviszonya megszűnésétől számított 1 évig terjedő időtartamra.

[30] A sérelemdíj iránti igényt azért tartotta megalapozatlannak, mert álláspontja szerint a felperes nem hivatkozott olyan tényre és nem is valószínűsített olyan tény, amely szerint őt bármilyen hátrány vagy sérelem érte volna az alperesnél, azaz a jogsértés tényéről nem nyilatkozott. A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban érvelt még azzal is, hogy a maximalizmus, precizitás nem minősül védett tulajdonságnak. Rámutatott továbbá, nincs összefüggés a felperes által állított védett tulajdonság és a rendkívüli munkavégzés iránti díjazás, a vezetői pótlék és pótszabadság elmaradása között, azok oka az elrendelt és indokolt rendkívüli munkavégzés, illetve a vezetői minőség hiánya volt.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[31] Az elsőfokú bíróság 15.M.70.049/2020/19. számú ítéletével – a felperes keresetének részben helyt adva – kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére 15 napon belül bruttó 146 260 forintot és ezen összegnek 2018. október 31. napjától a kifizetésig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a 960 700 forint eljárási illeték és a 6330 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 679 834 forint perköltséget.

[32] Elsőként a vezetői pótlék és vezetői pótszabadság iránti igénnyel kapcsolatban a felperes vezetői minőségét vizsgálta. A Bkr. 2. § a) és c) pontja alapján megállapította, hogy a felperes belső ellenőrzési vezető volt, amit megerősítve látott a 356/2008. (XII.31.) Kormányrendelet 8. §-a (3) bekezdésének felperes kinevezésekor hatályos szövegével.

[33] Rámutatott, 2016. január 1-jétől azonban a Bkr-be bevezetésre került a 15. § (9) bekezdése, amely a belső ellenőrzési vezetővé való kinevezéshez jogszabályban meghatározott legalább 5 éves szakmai gyakorlatot követel meg. Utalt továbbá arra, az előbbi rendelkezés 2017. január 1-jétől kiegészült azzal, hogy az 5 éves szakmai gyakorlatra vonatkozó követelmény akkor is alkalmazandó, ha a költségvetési szervnél egy fő látja el a belső ellenőrzési tevékenységet.

[34] Azt, hogy a felperes 2016. január 1-jét követően megfelel-e azoknak a követelményeknek, amelyeket a jogszabály a költségvetési szervnél alkalmazott belső ellenőrzési vezetővel szemben támaszt, a 28/2011. (VIII.3.) NGM rendelet 1/A. §-a alapján értékelte oly módon, hogy abból megállapította, az csak a belső ellenőrzési tevékenység folytatásához szükséges szakmai gyakorlatot szabályozza, azt azonban összevetette a Bkr. 15. § (9) bekezdésével, amely a belső ellenőrzési vezetővé minősítés feltételeire tartalmaz rendelkezést. Ezekből levonta azt a következtetést, hogy a belső ellenőrzési vezetővé kinevezéshez kettős feltételnek kell teljesülnie, egyrészt, hogy folytathasson belső ellenőrzési tevékenységet az adott személy az NGM rendelet 1/A. §-ában foglaltak alapján, másrészt legalább 5 éves szakmai gyakorlatot szerezzen belső ellenőrként. Megállapította, ez utóbbi hiányában a felperes nem felelt meg 2016. január 1-jét követően a jogszabályi elvárásoknak, hiszen belső ellenőrként kizárólag az alperesnél tevékenykedett, e tevékenysége kezdő időpontja pedig 2011. január 17-e volt, és jogviszonya fennállása alatt nem szerezte meg az 5 éves belső ellenőri gyakorlatot. Álláspontját – indokolása szerint – nem cáfolja a felperes által hivatkozott Bkr. 2. § c) pontja és az, hogy ha a költségvetési szervnél egy fő látja el a belső ellenőrzést, akkor a belső ellenőrzést ellátó személyt vezetőnek kell tekinteni. Megítélése szerint ennek éppen ellenkezőjére utal a Bkr. 15. § (9) bekezdésének 2017. január 1-jétől

hatályos kiegészítése, amely egyértelműen rögzíti, hogy az 5 éves szakmai gyakorlatra vonatkozó követelmény ebben az esetben is alkalmazandó.

[35] Az előbbiekből összességében arra következtetett, a felperes vezetői pótlék iránti igénye kizárólag 2014. március 14-től 2015. december 31-ig megalapozott. Rámutatott azonban, hogy a pótlékra való jogosultság a 2014. március 14-től 2015. október 31-ig terjedő időre elévült. Ennek következtében mindössze 2015. november és december hónapokra ítélt meg számára vezetői pótlékot.

[36] Az összecszerűség tekintetében azonban figyelemmel volt a felperes munkaidejének részmunkaidős jellegére, ezért a felperes vezetői pótlékát arányosan csökkentette. Álláspontja szerint ugyanis ennek mellőzése sértené az Mt. 12. § (3) bekezdésből eredő egyenlő munkáért egyenlő bért elvet, illetve az egyenlő bánásmód követelményét.

[37] Vezetői pótszabadságot a vezetői minőség fennálltának idejére, azaz 2014-2015 évekre látott megállapíthatónak, utalva arra, hogy ez esetben az elévülés a munkaviszony megszűnésével kezdődött el. Az összecszerűség szempontjából itt is figyelemmel volt a részmunkaidő miatti arányosításra.

[38] A továbbképzésekhez kapcsolódó rendkívüli munkavégzés tekintetében rámutatott, az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja szerint az útiidő nem minősül munkaidőnek még a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, például kiküldetés és kirendelés esetén sem. Ebből arra következtetett, a felperes nem jogosult túlóra pótlékra, ugyanis a kiküldetése helyszínén ténylegesen töltött idő nem haladta meg a napi 4 órás munkaidejét.

[39] A felperes hivatkozása ellenére nem vizsgálta, az alperes jogosult volt-e őt kapcsolattartóként kijelölni, ugyanis álláspontja szerint a felperes arra hivatkozva nem terjesztett elő kereseti igényt, hogy őt e kijelölés miatt jogsértés érte.

[40] Az ÁSZ ellenőrzéshez kapcsolódó rendkívüli munkavégzés tárgyában az Mt. 107. § a) pontjára, 108. § (1) bekezdésére, 139. § (1) és (2) bekezdésére, a Legfelsőbb Bíróság M.törv.II.10.280/1979. számú döntésére és az EBH1999. 53. számú döntésre utalással rögzítette, azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes feladata mi volt az ellenőrzés során, azt meghaladóan végzett-e munkát, amennyiben igen, azt indokoltan tette-e. E körben a tanúvallomások alapján arra következtetett, a felperes feladata a kapcsolattartás volt, továbbá az összekészített anyagok feltöltése az ÁSZ felületére, tartalmi ellenőrzést azonban nem kellett végeznie. Álláspontja szerint a felperes tökéletességre irányuló belső indíttatása nem jogosította fel őt arra, hogy hatáskörét túllépve olyan terjedelemben kontrollálja a gazdasági osztály munkatársainak munkáját, amire őt sem jogszabály, sem belső utasítás nem jogosította fel és nem is kötelezte. Ezért a felperes tartalmi ellenőrzés okán előterjesztett rendkívüli munkavégzés iránti igényét megalapozatlannak találta.

[41] A továbbiakban azt vizsgálta, a felperesre ténylegesen bízott feladatok belefértek-e a napi munkaidejébe. Azt, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy e feladatok a felperes rendes munkaidejében teljesíthetők voltak, az alperes terhére értékelte, figyelemmel (tanú 1 neve) tanú vallomására, miszerint a feltöltés időtartama nagyon változó volt, függött a sávszélességtől és egyéb körülményektől.

[42] Ugyanakkor a túlóra mértékének számítását a felperestől eltérően tartotta megalapozottnak.

[43] Az első etap kapcsán úgy foglalt állást, hogy a határidő utolsó napján még 4 óra rendes munkaidő a felperes rendelkezésére állt, ezért a megelőző napon teljesített 7 óra 25 perc rendkívüli munkavégzésből 4 óra nem volt indokolt. A fennmaradó 3 óra 25 perc rendkívüli munkavégzésre azonban a kért díjazást megállapította.

[44] A második etap tekintetében a becsatolt levelezésből megállapította, a felperes részére a feladatai elvégzéséhez szükséges dokumentumok rendes munkaidején túl kerültek megküldésre, ezért a 2018. május 17-én elvégzett rendkívüli munkavégzése indokolt volt. Megállapította, ezen a napon a felperes 6 óra 49 perc rendkívüli munkavégzést teljesített, amelyre rendkívüli munkavégzésért járó díjazás illeti meg. A felperes e körben előterjesztett további igényét a tartalmi vizsgálat indokolatlansága miatt utasította el.

[45] A harmadik etap tekintetében végzett felperesi tevékenységgel összefüggésben (tanú 1 neve) tanúvallomásából és az ÁSZ alperesnek címzett leveléből arra következtetett, a fájlok tömörítése és karakterenkénti ellenőrzése nem volt a felperes feladata, ezért az erre fordított 4 óra rendkívüli munkavégzés indokolatlan volt. A fennmaradó 1 óra 23 perc vonatkozásában azonban az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem tudta igazolni, hogy az ekkor végzett tevékenysége belefért volna a felperes rendes munkaidejébe, ezért erre az időtartamra a felperesnek rendkívüli munkavégzésért járó díjazást állapított meg.

[46] Nem osztotta azt az alperesi hivatkozást, hogy a rendkívüli munkavégzés azért is indokolatlan lett volna a felperes részéről, mert munkáját a (cég neve) segítette, ugyanis megállapítása szerint a segítség tanácsadásra irányult, ami a feltöltés időtartamát nem befolyásolhatta.

[47] A munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatban előterjesztett igények elbírálása során elsőként azt vizsgálta, a felmentés megfelelt-e a világosság követelményének. Rámutatott, álláspontja szerint a felmentésből egyértelműen következik, hogy az alperes azért döntött a felperes jogviszonyának megszüntetéséről, mert munkatársaival nem tudott megfelelő, elvárható kapcsolatot kialakítani. Álláspontja szerint a felmentés indokolása nem általános jellegű, abból ugyanis konkrétan megállapítható, hogy a jogviszony megszüntetését a felperes magatartása okozta, ezért az a világosság követelményének megfelel. Kifejtette, az nem teszi homályossá az indokolást, hogy a felperes tudattartama nem fogata át, hogy vele a munkatársainak személyes problémái vannak, még akkor sem, ha vele ezt nem közölték.

[48] A valóság követelményével kapcsolatban rámutatott, a felmentés első bekezdésében rögzített körülmény, nevezetesen, hogy az alperes a felperest jelölte ki az ÁSZ ellenőrzéssel összefüggésben kapcsolattartóként, nem volt vitatott, ezért ennek valóságtartalmát a bíróság elfogadta. A felmentés következő pontjában szereplő azon kitételt, miszerint a gazdasági igazgatótól és a pénzügyi számviteli osztály vezetőjétől, dolgozóitól kapott többszöri szóbeli, majd írásbeli tájékoztatások alapján a munkáltató azt állapította meg, a felperes jogkörével visszaélt, sértő, alázó hangnemben, stílusban kommunikált, ezzel hátráltatta az adatszolgáltatást, bizonyítottan találta a tanúvallomások alapján. Rámutatott, e második bekezdésben foglaltak az ÁSZ ellenőrzéséhez kapcsolódnak. Az indokolás harmadik (a leírt tartalom szerint helyesen: negyedik) bekezdését is az ÁSZ ellenőrzéssel hozta összefüggésbe.

[49] Az előbbiek alapján arra folytatott részletes vizsgálatot, a felperes milyen magatartást tanúsított az ÁSZ ellenőrzés kapcsán a kollégáival szemben. E körben a tanúvallomások alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felperes viselkedése a munkahelyi közeg hangulatát és eredményességét rombolta, amit a felek közötti levelezéssel is egyértelműen bizonyítottan látott. Ezért a felmentés erre vonatkozó pontjait valósnak fogadta el az ÁSZ ellenőrzés során tanúsított magatartással kapcsolatban. Kifejtette azt az álláspontját, hogy a felperes által csatolt levelezés nem bizonyította az előbbiek ellenkezőjét.

[50] A harmadik bekezdés tartalmát úgy értékelte, hogy az a felperes általános magatartási problémáit emeli ki, ezért a felperes általános magatartására is folytatott le bizonyítást. A meghallgatott tanúk vallomásából egyértelműen bizonyítottan találta, hogy a felperes magatartása sértő, megalázó volt a munkatársaival szemben. Megjegyezte, a felperes perben tett személyes nyilatkozatai is alátámasztották a magatartásával kapcsolatos, munkatársaktól

érkező panaszok megalapozottságát. Az előbbieket okán a felmentés ezen megállapítását is valósnak fogadta el.

[51] Azt viszont, hogy az alperes főigazgatója 2018. július 6-án egyeztetést kezdeményezett, amelyben lehetőséget adott a felperesnek a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, nem találta bizonyítottnak.

[52] Az okszerűség körében azt vizsgálta, kizárhatja-e azt az a körülmény, hogy az alperes a felperest úgy vonta be az ÁSZ ellenőrzésbe, hogy azt a jogszabály nem tette lehetővé.

[53] Az előbbieket tekintetében kialakított álláspontja szerint, mivel a felperesnek kizárólag a dokumentumok egyeztetése és feltöltése volt a feladata, ennek elvégzésével nem sérülhetett a belső ellenőri függetlensége, így az a felperesi hivatkozás, hogy emiatt a felmentés okszerűtlen, megalapozatlan. Rámutatott, a bíróságnak egyébként is a felmentés minden elemét vizsgálnia kellett, így a felperes ÁSZ ellenőrzés során tanúsított magatartásán kívül az általános munkahelyi viselkedését is.

[54] Kiemelte, a bírói gyakorlat szerint több felmondási indok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem minden indok bizonyul valósnak, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgálhat. E körben utalt a BH1995. 610. számú döntésre. Ez alapján azt értékelte, a bíróság által valósnak talált indokok kellő alapul szolgáltak-e a felmentéshez. Érvelése szerint, az, hogy a felperesnek, mint belső ellenőrnek be kellett tartania azt a követelményt, hogy nem barátkozik a munkatársakkal, nem zárta volna ki a mindennapi élet szempontjából megfelelő, a kollegialitáshoz képest elvárt stílusú kommunikációt a részéről. Hangsúlyozta, a tisztelet, udvariasság olyan alapvető magatartási norma egy munkaviszonyon belül, amely mind az alá-fölé rendeltségi, mind a mellérendeltségi viszonyban elvárt. Az előbbieket alapján megállapította, a felperes perben igazolt sértő, stílusában alázó, nem megfelelő kommunikációja megalapozza azt, hogy a felperes feladatainak ellátására alkalmatlanná vált. Rámutatott, a megfelelő viselkedési normák követelménye alól a felperes nem mentesülhet akkor sem, ha munkavégzése hibátlan.

[55] A sérelemdíj iránti kereset tekintetében leszögezte, azt kellett vizsgálnia, a felperessel szemben a jogsértés megvalósult-e, azt a felperes valószínűsítette-e. E körben akként foglalt állást, nem került valószínűsítésre, hogy a felperes által állított hátrányok az általa megjelölt védett tulajdonságok miatt érték. Kiemelte továbbá, sérelemdíj azokban az esetekben alkalmazható, amikor vagyoni kártérítés igénylésére nincs lehetőség, illetve a jogsértést egyéb módon orvosolni nem lehet.

A fellebbezés, a fellebbezési ellenkérelem és a felperes keresetfelemelése

[56] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes keresete szerinti marasztalását, valamint a perköltség megfizetésére irányuló kötelezése mellőzését, másodlagosan az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. Perköltségigényt is előterjesztett.

[57] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (1)-(3) bekezdéseiben foglalt felülbírálati jogkörök gyakorlását látta indokoltnak.

[58] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének rendelkező része, valamint indokolása egyáltalán nem felel meg a Pp. 346. §-ában foglalt követelményeknek.

[59] Az (1) bekezdés ugyanis meghatározza az ítélet tagolódását, amelyet az elsőfokú ítélet nem követ.

[60] Az ítélet rendelkező részét pedig azért látta a (3) bekezdésbe ütközőnek is, mert az elsőfokú bíróság ebben rögzítette, hogy a keresetnek részben helyt ad, ám nem jelölte meg, hogy milyen jogcímen, mely kereseti követelés(ek)nek helyt adva rendelkezik az összeg megfizetéséről, csupán az indokolásból derül ki, hogy lényegében három jogcímen, három eltérő összeget talál alaposnak. Megjegyzete, az érintett részösszegek eredménye nem pontosan egyezik meg a marasztalási összeggel, ezért az ítélet rendelkező része és indokolása feloldhatatlan ellentmondásban áll egymással, így annak végrehajthatósága is megkérdőjelezhető. Hiányolta annak megállapítását is, hogy a megítélt összegek mindegyike bruttó vagy nettó összeg-e, továbbá álláspontja szerint az sem derül ki a rendelkező részből, hogy mindegyik jogcím vonatkozásában azonos-e a kamatszámítás kezdő időpontja.

[61] Az ítélet indokolásával kapcsolatban pedig az alábbi hibákra mutatott rá.

[62] Érvéle szerint abból, hogy a Pp. 346. § (4) bekezdése meghatározza az indokolás kötelező tartalmi elemeit, az is következik, hogy az ítéletnek ezeket egymástól jól elhatárolhatóan, felismerhetően és beazonosíthatóan kell tartalmaznia annak érdekében, hogy az ítélet mindenki számára érthető, átlátható és világos legyen. Ezzel szemben megítélése szerint az elsőfokú ítélet indokolása nem tartalmazza az előírt tartalmi elemeket, a tartalmi elemek egymással mindenféle fellelhető logika nélkül keverednek, emiatt nem azonosítható be az sem, pontosan mely állításokat kezelt az elsőfokú bíróság tényként, és mely kérdések tekintetében foglalt el valamifajta jogi álláspontot. Kifogásolta, hogy nem állapítható meg az sem, mik voltak a felek nyilatkozatai, a kereseti kérelmeket is töredezetten, elszórtan ismerteti az ítélet, és egyáltalán nem derül ki, hogy végsősoron pontosan milyen kérelmek felől döntött a bíróság, vajon ugyanazt tekintete-e végleges kereseti kérelmének, mint ő. Ugyanezt vonatkoztatta az alperesi védekezésre is.

[63] Hivatkozása szerint az elsőfokú ítélet nem tartalmazza az érdemi rendelkezés tartalmára való utalást sem.

[64] Rámutatott, a jogi indoklás is olyan széttöredezett, hogy nem követhető az elsőfokú bíróság érvelése.

[65] A Pp. 346. § (5) bekezdésének sérelmét abban látta, hogy az ítéletben az elsőfokú bíróság egyáltalán nem adja indokát a kereseti kérelmek tekintetében, hogy pontosan mely bizonyítékokat és hogyan mérlegelt, ahogy annak sem, hogy mely bizonyítékokat és miért nem vett figyelembe, az általa felajánlott bizonyítékokat, bizonyítási indítványokat hogyan értékelte. Ugyanebbe a rendelkezésbe ütközőnek vélte, hogy az elsőfokú bíróság – álláspontja szerint – nem adta magyarázatát annak, milyen alapon veszi bizonyítékként figyelembe azon alperesi feljegyzések tartalmát, amelyeket az alperes sem kívánt bizonyítékként a perben becsatolni. Az érintett feljegyzéseket (tanú 2 neve), Tanú 3 neve) és Tanú 4 neve) tanúvallomásaként vette figyelembe és értékelte, nem jelölte azonban meg, ezt milyen jogszabályhely alapján teszi. Érvéle szerint ezzel az elsőfokú bíróság olyan dokumentumokat tett indirekt módon bizonyítékká, amelyeket egyik fél sem kívánt ilyenként felhasználni, illetve amelyeket közvetlenül nem ismerhetett meg, azokat nem bocsátották rendelkezésére. Ez utóbbi kifogásaival kapcsolatban utalt a Pp. 2. § (2) bekezdésének, 3. §-ának, 4. § (2) bekezdésének és 6. §-ának sérelmére is.

[66] Álláspontja szerint mindezek az alaki, formai hibák külön-külön és együttesen is az ítélet hatályon kívül helyezését teszik indokolttá.

[67] Az elsőfokú ítélet érdemét illetően az alábbi jogszabálysértésekre mutatott rá.

[68] Álláspontja szerint az, hogy az ítélet alapvetően nem tartalmaz tényállást, azt is igazolja, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget tényállás-felderítési kötelezettségének, illetőleg nem állapítható meg, hogy eleget tett-e ennek.

[69] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság hibásan, illetőleg hiányosan tett eleget a bizonyítással kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségének.

[70] E körben említette, hogy az elsőfokú bíróság a 15.M.70.049/2020/6. számú végzésével felhívta a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos nyilatkozatai megtételére, amelynek 2020. augusztus 21-én eleget is tett, ennek ellenére a 15.M.70.049/2020/10. számú jegyzőkönyv tanúsága szerint nem tájékoztatta az alperest arra nézve, hogy az egyenlő bánásmód sérelme kapcsán milyen bizonyítást kell tennie. Ennek ellenére az ő terhére értékelte a bizonyítatlanságot, bár őt csak valószínűsítési, míg az alperest bizonyítási kötelezettség terhelte volna. A valószínűsítési kötelezettségének pedig eleget tett.

[71] Ugyancsak a 10. sorszámú jegyzőkönyvre hivatkozással állította, az elsőfokú bíróság egyáltalán nem jelölte meg, hogy a bizonyítási kötelezettség mely jogszabályhelyeken alapulva terheli a feleket.

[72] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felmentés indoka körében általános, a konkrét tényekhez nem igazodó tájékoztatást adott az alperes részére, amelyből nem derül ki, hogy az alperesnek mit kell bizonyítania, így nem állapítható meg az sem, hogy a bizonyítás lefolytatása és a tényállás felderítése megfelelő mederben folyt-e. Ezzel kapcsolatban sérelmezte, hogy bár az alperes kifejezetten nyilatkozott arról, miszerint pusztán az ÁSZ ellenőrzés során tanúsított magatartása képezi a felmentési okot, az elsőfokú bíróság az „általános” magatartására is bizonyítást folytatott le.

[73] Hivatkozása szerint az elsőfokú bíróság rosszul osztotta ki az egyéb követelések vonatkozásában is a bizonyítási kötelezettséget.

[74] Rámutatott, a túlmunka körében őt annyiban terhelte volna bizonyítás, hogy igazolja, túlmunkát végzett, valamint ennek pontos tartamát, amelyhez képest élhetett volna az alperes ellenbizonyítással. Érvelése szerint őt ekkor is megillette volna annak bizonyításának a lehetősége, hogy az alperes érdekében végezte el a feladatokat, azok szükségesek és indokoltak voltak, azt a munkáltató tudomásul vette és elfogadta.

[75] A sérelemdíj iránti igény tekintetében is túl általánosnak találta a bizonyításra való kioktatást, megítélése szerint ebből sem derült ki egyértelműen, pontosan mit kell a konkrét ügy vonatkozásában bizonyítania. Rámutatott, e körben nem derül ki, hogy az elsőfokú bíróság szerint milyen viszonyban állnak egymással a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:52. § (2) bekezdése és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) bizonyítási szabályai.

[76] A vezetői minősítés körében is tévesnek látta a bizonyítás kiosztását. Nem látta ugyanis megállapíthatónak a kioktatásból, pontosan milyen „ehhez szükséges feltételek” fennálltának igazolására volt köteles.

[77] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság teljes egészében félreértelmezte az egyenlő bánásmód elvének sérelme esetén alkalmazandó bizonyítási szabályokat. Rosszul, illetőleg hiányosan tájékoztatta a feleket e körben a bizonyítás szabályairól, illetve nem folytatta le a jogszabály szerinti bizonyítást. Hangsúlyozta, neki csupán a védett tulajdonságot és a hátrányt kellett valószínűsítenie, az okozati összefüggést nem. A valószínűsítést követően pedig az alperes kimenthette magát, amennyiben a megkülönböztetés a jogszabályban rögzített módon igazolható. Ebből következően nem volt álláspontja szerint annak jelentősége, hogy az alperes nem mondta ki, a védett tulajdonsága miatt különböztette meg őt. Kizárólag annak volt jelentősége, hogy a munkáltató ki tudta-e menteni magát. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság sem vitatta, miszerint sikerült valószínűsítenie a védett tulajdonságait (részmunkaidős foglalkoztatás, valamint precíz, alapos munkavégzés), valamint az őt ért hátrányt is

(felmentés, vezetői pótlék, vezetői pótszabadság és túlmunka díjának meg nem fizetése). Az alperes viszont egyik kimentési ok fennállását sem bizonyította.

[78] Hiányolta, hogy az Ebktv. 22. § (1) bekezdése által megjelölt, az egyenlő bámásmód követelményének megsértését nem jelentő körülmények tekintetében sem tett eleget tájékoztatási kötelezettségének az elsőfokú bíróság, és bizonyítást nem folytatott le e körben.

[79] A Pp. 346. § (5) bekezdésébe ütközőnek látta bizonyítási indítványai kezelését. Az e körben előadott érvelése szerint ugyanis az elsőfokú bíróság az alperesi tanúk által a tárgyalásra hozott feljegyzéseket nem adta ki részére, az ezzel szembeni érdemi védekezésre nem adott lehetőséget, azt kifejezett kérése ellenére elutasította. Az elutasítás indokáról azonban az ítéletben sem adott számot, illetve nem tájékoztatta, az indítvány elutasítását mikor és milyen módon támadhatja.

[80] Álláspontja szerint azzal, hogy további bizonyítási indítványait az elsőfokú bíróság el sem utasította, azon kívül, hogy az ítéletben sem indokolta azok mellőzését, az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 279. § (1) bekezdését is. E kifogással kapcsolatban rögzítette, hogy kérte az elsőfokú bíróságot, kötelezze az alperest arra, hogy dokumentumok benyújtásával igazolja, a 4 órában foglalkoztatott dolgozóknak, akik vezetőnek minősültek, nem fizette ki a vezetői pótlékot, míg a 8 órában foglalkoztatott vezetőnek minősülő dolgozóknak igen. Kérte továbbá, hogy kötelezze az alperest azon okiratok becsatolására, amelyekből megállapítható, hogy a 8 órában foglalkoztatott munkavállalók részére az ÁSZ ellenőrzés kapcsán a túlmunkáért járó többletdíjazást kifizette, míg számára nem. Kérte mindezekén túl, hogy az elsőfokú bíróság vegye figyelembe az általa csatolt ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatos dokumentumokat. Kifogásolta továbbá, hogy az előbbi jogszabálysértések mellett az elsőfokú bíróság a bizonyítatlanságot rá terhelte.

[81] Egyéb pervezetési hibákra is utalt. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság keresetmódosítása ismeretének hiányában osztotta ki a bizonyítási terhet, azt megelőzően, hogy a keresetmódosítást a Pp. 192. § (1) bekezdés b) pontjának megfelelően az alperessel közölte volna és arra az alperes a perfelvétel keretében nyilatkozott volna, vagy a nyilatkozattételt megtagadta volna. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a perfelvételt ezt követően lezárta, majd az alperest az érdemi tárgyaláson nyilatkoztatta a keresetváltoztatással kapcsolatban anélkül, hogy a perfelvételt ismét megnyitotta volna. Kifejtette, az érdemi tárgyaláson előadott ellenkérelem-változtatás nem vehető figyelembe a Pp. 214. § (1)-(2) bekezdése alapján még akkor sem, ha ez a helyzet a bíróság pervezetési hibája folytán állt elő.

[82] Helyesnek találta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, miszerint jogviszonya kezdetétől vezetőnek minősült, ugyanakkor téves jogszabályértelmezés, illetve a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelése következményének látta azt a következtetést, miszerint 2016. január 1. napjától már nem minősült annak. Álláspontja szerint a csatolt munkaköri leírásából és beosztásából kizárólag az a következtetés lett volna levonható, hogy jogviszonya egész ideje alatt vezető volt. A becsatolt munkaköri leírást álláspontja szerint alperesi nyilatkozatként kellett értékelni a Pp. 2. § (2) bekezdése alapján, azt pedig, hogy az elsőfokú bíróság ezt a dokumentumot figyelmen kívül hagyta, egyáltalán nem értékelte és ítéletében indokát sem adta annak, hogy miért nem vonta értékelése körébe, a Pp. 279. § (1) bekezdésébe és 346. § (5) bekezdésébe ütközőnek ítélte.

[83] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság nem oldotta fel azt az ellentmondást, hogy amennyiben a főigazgató az ellenőrzés koordinálásának feladatát, illetve az ezzel járó felelősséget is neki delegálta, akkor miért nem illeti meg irányítási és felügyeleti jogkör. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság e körben a tényállást sem tárta fel megfelelően, ugyanis nem derült ki, hogy kit illet meg az irányítás és a felügyelet.

[84] Hivatkozott arra is, az elsőfokú bíróság tévesen összekötötte a vezetői minőséget az alkalmazhatósági feltételekkel. Hangsúlyozta, az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a feladat ellátásához szükséges feltételeknek ne felelne meg az elsőfokú bíróság által hivatkozott jogszabályi változást követően. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy ez az alperesi hivatkozás az Mt. 6. § (1) bekezdés (2) fordulatába ütközött. Emellett tényként rögzítette, a perrel érintett időszakban végig ő látta el az alperesnél a belső ellenőri feladatokat.

[85] Rámutatott, a Bkr. 2. § c) pontja alapozza meg az egyszemélyi belső ellenőr vezetői minőségét. Álláspontja szerint a vezetői minőséget a ténylegesen ellátott feladatok, nem pedig az e feladatok ellátására való alkalmazhatóság alapozza meg. A munkáltató érdekkörébe esőnek tekintette, hogy olyan személyt alkalmazzon a feladatra, aki arra alkalmas. Megjegyezte, álláspontja változatlan abban, hogy a jogszabályváltozásra tekintettel is elláthatta a belső ellenőrzési vezetői feladatokat, és ezeket ténylegesen el is látta.

[86] Kiemelte, az elsőfokú bíróság elmulasztotta vizsgálni, hogy amennyiben álláspontja szerint a jogszabályváltozás a vezetői minőség megszűnését eredményezi, úgy a módosító 441/2015. (XII.28.) Kormányrendelet 163. § (1) bekezdése nem felel meg a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) vonatkozó rendelkezéseinek, illetőleg sérti a foglalkozás szabad megválasztásához való jogát, ugyanis bármiféle felkészülési idő nélkül von el jogosultságot, illetőleg tesz kötelezettséget terheesebbé. Ezzel összefüggésben utalt az Alaptörvényben rögzített jogbiztonság és jogállamiság elvének sérelmére is.

[87] Megjegyezte továbbá, e körben a tényállás mellett az elsőfokú bíróság a jogi környezetet sem tárta fel egészében, ugyanis a Bkr. 15. § (9) bekezdésének szövege 2017. január 1. napjától ismételtén módosult oly módon, hogy az 5 éves szakmai gyakorlat követelményét kiegészítette azzal, hogy ez akkor is alkalmazandó, ha a költségvetési szervnél egy fő látja el a belső ellenőrzési tevékenységet. Ebből pedig visszakövetkeztetett arra, hogy 2016-ban még az 5 éves szakmai követelmény nem vonatkozhatott a belső ellenőrzést egyedül végző személyre.

[88] Mindezek mellett hangsúlyozta, pusztán annak van jelentősége, hogy az alperesnél egyedülként látta el a belső ellenőrzési feladatokat, ezért a Bkr. 2. § (c) pontja alapján vezetőnek minősült a perrel érintett időszak egésze alatt függetlenül attól, hogy mik voltak a belső ellenőrzési vezető alkalmazásának feltételei. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem derítette fel kellően a tényállást akkor, amikor nem nyilatkoztatta meg az alperest, miért nem kifogásolta az álláspontja szerint hiányzó alkalmazási feltételeket a jogviszonya fennállása alatt.

[89] A vezetői pótlék összege tekintetében is hivatkozott a Pp. 346. § (5) bekezdésének sérelmére állítva, az elsőfokú ítélet nem jelöli meg, milyen jogszabályhely alapján, illetőleg jogalap mentén állapította meg azt az elsőfokú bíróság mindössze 10 000 forintban. Álláspontja szerint az előbbi megállapítás téves jogszabály-értelmezésen alapul. A Kjt. 69. §, illetve 70-75. §-aira és az illetményalap perbeli időszakban érvényes 20 000 forint összegére utalással rámutatott, a Kjt. 70. § (1) bekezdése és (2) bekezdés b) pontja alapján a vezetői pótlék – kifejezett jogszabályi rendelkezés hiányában – részmunkaidős vezető esetében is 100-250%. Kiemelten hivatkozott e körben arra, a vezetői pótlékot a Kjt. maga sem a ledolgozott idő arányában állapítja meg, ezért az Mt. 12. §-a alapján éppen az sértene az egyenlő bánásmód követelményét, valamint az egyenlő bér elvét, ha a részmunkaidős vezető esetén a pótlék a munkaidejéhez igazodna. Emellett az Alaptörvény 28. cikkének sérelmét látta abban, hogy az elsőfokú bíróság nem tárta fel a jogalkotói akaratot sem e körben. Álláspontja alátámasztásául idézte a Kjt. 67-74. §-aihoz fűzött miniszteri indokolást, levonva belőle azt a következtetést, a jogalkotói akarat az, hogy a pótlékot megalapozó

többletkörülmény fennállása esetén egységesen azonos mértékű pótlékot kapjanak a közalkalmazottak, függetlenül a foglalkoztatásuk – részmunkaidős – jellegétől.

[90] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a túlmunka körében nem tárta fel kellő mértékben a tényállást, a hiányos tényállásból pedig a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelése révén téves jogkövetkeztetéseket vont le.

[91] Rámutatott, az elsőfokú eljárásban is hivatkozott arra, az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat a napi 4 órát kitevő belső ellenőri feladatai mellett kellett ellátnia. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ezt a körülményt annak ellenére nem vonta értékelése körébe, hogy az alperes ezt a hivatkozását nem vitatta. Az értékelés mellőzését az elsőfokú bíróság nem indokolta, ezzel a felperes hivatkozása szerint megsértette a Pp. 346. § (5) bekezdését, a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen értékelésével pedig a 279. § (1) bekezdését.

[92] A Kúria Mfv.10.740/2017/7. számú határozatára utalással rámutatott, a bírói gyakorlat szerint az is túlmunkának minősül, ha az annak elrendelésére jogosult személy tudomásul veszi a túlmunka végzését és ez a munkáltató érdekében szükséges és indokolt, vagyis, ha igazolódik, hogy a túlmunka végzésre elrendelés hiányában is a munkáltató érdekeit szem előtt tartva szükség volt. E körben hangsúlyozta, az alperes egyszer sem kifogásolta az általa ellátott feladatok körét, azt tudomásul vette, illetve azt a munkáltató érdekében végezte el. Kiemelte, az ÁSZ ellenőrzés koordinálása során is belső ellenőr volt, ezért jogosult volt a dokumentumok tartalmi ellenőrzésére külön utasítás nélkül is. Ezt látta alátámasztva azzal, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás során akként nyilatkozott, a következő évben koordinálást végző gazdasági igazgató is végzett e minőségében ellenőrzést a dokumentumok tartalmát tekintve. Érvelése szerint, a túlmunka abból adódott, hogy az ellenőrzés szempontjából lényeges hibákat korrigáltatott, emiatt többször kellett elvégeznie a nyilatkozat és a mappák összevetését. A teljes egyezőség esetén kezdhette csak meg a feltöltést. Az előbbieknél okán látta tévesnek az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy elég lett volna az ÁSZ által megadott határidő utolsó napján foglalkoznia a feladattal. Hangsúlyozta az alperes azon elvárását is, hogy az ellenőrzés rendben legyen, az ÁSZ ne találjon hibát.

[93] A kiküldetés körében előterjesztett túlmunkaigénye tekintetében is az Alaptörvény 28. cikkének megsértését állította, álláspontja szerint ugyanis az elsőfokú bíróság elmulasztotta feltárni e körben is a jogalkotói szándékot. Az Mt. 86-91. §-aihoz fűzött indokolásból arra következtetett, legalább a munkaidő kezdetétől munkaidőnek számít az utazás is, ha az a munkaidő alatt történik. Ettől függetlenül kiküldetés esetén az utazás teljes tartamát munkaidőnek vélte a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja.) 3. § 11. pontja alapján, ugyanis megítélése szerint a kiküldetés teljesítéséhez szükséges utazás nem tekinthető a lakóhelyről, tartózkodási helyről a munkahelyre történő oda- és vissza utazásnak, ezért az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontjára figyelemmel nem látta kizárhatónak a munkaidő fogalmából ezt az időtartamot.

[94] A sérelemdíj körében is jogszabályba ütköző megállapításokra hivatkozott az elsőfokú bíróság részéről. Álláspontja szerint a Ptk. 6:519. §-al ellentétes értelmezés révén döntött a hátrányára a bíróság a sérelemdíj megállapításának feltételei tekintetében. Kifogásolta ugyanis annak megállapítását, hogy sérelemdíj akkor alkalmazható, ha vagyoni kártérítés igénylésére nincs lehetőség. Állította, az elsőfokú bíróság, bár hivatkozott a következetes bírói gyakorlatra e körben, az általa felhívott bírói gyakorlatot azonban nem jelölte meg és jogszabályhelyeket sem citált. Emiatt álláspontja ellenőrizhetetlen, illetve sérti az indokolási kötelezettséget is (Pp. 346. § (5) bekezdés). Állította, ilyen elvet kimondó bírói gyakorlat nem lelhető fel. Rámutatott, az elsőfokú bíróság álláspontjának elfogadása esetén éppen a személyiségi jog sérelme maradna kompenzáció nélkül. Megjegyezte továbbá, az elsőfokú ítélet érvelésének a Ptk. 2:53. §-a mond ellent, amelyet a 2:52. §-al együttesen értelmezve rögzíthetőnek látta, miszerint akár egyetlen személyiségi jog megsértése esetén is

lehetőség van egyszerre sérelemdíj és vagyoni kár megtérítése iránti igény előterjesztésére és megítélésére. Megjegyezte továbbá, az elsőfokú bíróság nem vitatta, hogy nem vagyoni sérelem érte az alperes jogellenes magatartása révén.

[95] A felmentés jogellenessége tárgyában elsőként arra hivatkozott, az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a felmentés keretein, maga egészítve ki a felmentési okokat. Túlterjeszkedett az alperesi nyilatkozatokon is a felmentés indokának megállapítása során, ezzel a Pp. 346. § (5) bekezdésének, valamint 2. § (2) bekezdésének sérelmét okozva. Az alperes ugyanis maga nyilatkozott akként az eljárás során, hogy a felmentés kizárólagos indoka a 2018. márciusi ÁSZ ellenőrzés során tanúsított felperesi magatartás, ezért az elsőfokú bíróságnak nem volt sem feladata, sem lehetősége rendszertani és egyéb jogértelmezés révén vizsgálni, mi volt a felmentés oka, következésképpen jogellenesen vonta értékelése körébe az ÁSZ ellenőrzésen kívüli magatartását.

[96] Kifejtette azt az álláspontját, a világosság követelménye körében iratellenes és contra legem megállapítások révén vonta le következtetéseit az elsőfokú bíróság. Ennek kapcsán önellentmondónak találta az elsőfokú ítélet [88] pontját, e pontban ugyanis az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy az ő tudattartalma átfogja-e, hogy vele a munkatársainak személyes problémái vannak. Ezzel szemben az MK 95. állásfoglalás szerint az a lényeges, hogy a felmondás okaként közöltek közül megállapítható-e a munkavállaló számára, hogy miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkájára. A BH2017. 348.I. számú döntésre hivatkozással rámutatott, a munkáltatói intézkedés indoka világosságának követelménye megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje tudomása (tudattartalma) alapján kell értékelni. Mindezt kiegészítette azzal az érveléssel, hogy a Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogy azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. Rámutatott, emellett az alperes elismerte, az ő oldaláról soha senki nem jelezte felé, hogy a kommunikációjával, illetve a munkatársakhoz való hozzáállásával probléma lenne. Az egyes közalkalmazottak által írt feljegyzéseket részére soha nem adta át, ezek létezéséről nem tájékoztatta, azokat a perben sem kívánta felhasználni. E körülményeket egyáltalán nem vonta értékelése körébe az elsőfokú bíróság, amely a felperesi álláspont szerint a Pp. 279. § (1) bekezdését és 346. § (5) bekezdését is sérti.

[97] A Kjt. 30. § (3) bekezdésének sérelmét látta abban, hogy a kifogások elleni védekezésre sem adott lehetőséget számára az alperes.

[98] Rávilágított továbbá, az alperes általánosságban jelölt meg magatartásokat, és azokat az általa bejelentett tanúk vallomásával kívánta konkretizálni. Saját perbeli nyilatkozataiban azonban a jogvita kereteinek kijelölése során semmilyen magatartást nem jelölt meg, amely számára világossá tette volna, miért nem kívánt a továbbiakban együtt dolgozni vele a munkáltató. A világosság követelményével kapcsolatban további eseti döntéseket is megjelölt saját álláspontja alátámasztása érdekében (BH1993. 266., BH1991. 85.).

[99] Hivatkozása szerint önmagában az alkalmas volt annak igazolására, hogy a felmentés nem volt világos, hogy az alperes maga ismerte el, soha senki nem jelezte felé, hogy probléma lenne a magatartásával. Kifogásolta, ennek ellenére az ítélet indokolása erre az ellentmondásra ki sem tér, azt nem értékeli és nem kísérli meg feloldani.

[100] Utalt arra, hogy az elsőfokú ítélet [93] pontja szerint rendszertani értelmezés alapján állapítható meg a felmentés tartalma, márpedig a laikus közalkalmazottól nem elvárható, hogy a bíróságok által alkalmazott jogértelmezési technikákat vesse be a felmentés értelmezése során.

[101] A valóság követelményének hiányával összefüggésben rámutatott, amennyiben már hosszú évek óta probléma lenne magatartásával, az alperes nyilvánvalóan nem rá delegálta volna az ellenőrzés koordinálását.

[102] Abból, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója bárkinek delegálhatta volna a koordinálással kapcsolatos jogkörét, továbbá, hogy a főigazgató számtalanszor hangsúlyozta, mennyire fontos az ÁSZ ellenőrzés hibátlan lebonyolítása, azt a következtetést vonta le, az alperes az intézmény valamennyi közalkalmazottja közül őt tartotta legalkalmasabbnak a feladatra.

[103] Az előbbiekből továbbkövetkeztetett arra, a felmentési ok nem lehet valós.

[104] E körben hangsúlyozta azt is, az elsőfokú bíróság nem tárta fel kellően a tényállást, amikor nem vizsgálta a 2017 évben lefolytatott ÁSZ ellenőrzés azonos körülményeit.

[105] Álláspontja szerint nem nyert igazolást az sem, miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazottak jelzései, az általuk készített feljegyzések alapján hozta volna meg döntését, sőt azt sem látta bizonyítottnak, egyáltalán a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott-e a feljegyzések létezéséről.

[106] Rámutatott, konkrétumok megjelölésének hiányában a tanúk által általánosságban említett együttműködéssel és hozzáállással kapcsolatos kifogások alapján az indokok valósága nem állapítható meg. E körben utalt a Kúria Mfv.10.582/2014/1. számú határozatában foglaltakra.

[107] A több évig tartó munkavégzésével is cáfolva látta azt, ne tudott volna beilleszkedni a munkavállalói kollektívába.

[108] Mivel igazolódott, hogy az alperes egyeztetést nem kezdeményezett, azt sem lehet álláspontja szerint valósnak tekinteni, hogy az alperes utasítása ellenére továbbra is képtelen volt együttműködni.

[109] Az okszerűség körében a bizonyítási szabályok sérelmére hivatkozott, elsődlegesen utalva a Kjt. 30. § (2) bekezdésére, valamint a Pp. 279. § (1) bekezdésére. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem az okszerűséget vizsgálta, hanem azt, az okszerűséget kizárja-e az általa felhozott érv, vagyis a belső ellenőr függetlenségének sérelme.

[110] Tévesnek találta annak megállapítását, hogy függetlensége ne sérült volna. Kiemelte, a belső ellenőri feladattal, illetve a koordinációs feladataival összefüggő követelmények egymással ellentétesen hatnak. Álláspontja szerint e körben az elsőfokú bíróság az ellentmondást nem oldotta fel, sőt maga is ellentmondó megállapításokat tett ítéletében, ez pedig az okszerűség hiányára vezetett.

[111] Rámutatott, az, hogy magatartását hosszú időn át nem kifogásolta a munkáltató, majd figyelmeztetés nélkül e magatartásra alapítja felmentését, a jóhiszeműség követelményét sérti, és ezzel az okszerűséget zárja ki. E körben szintén hiányolta a tényállás feltárását.

[112] Érvelése szerint, mivel az ÁSZ ellenőrzés koordinálása nem tartozott a munkaköri feladatai közé, azt csak eseti kijelölés alapján néhány napig végezte az év során, ezért e tevékenység során tanúsított rövidtávú magatartása nem alapozhatja meg tartós alkalmatlanná nyilvánítását. Álláspontja alátámasztására több eseti döntésre hivatkozott (Mfv.I.10.434/1993.; Mfv.X.10.026/2020/5.; Md.II.136.; Md.II.137.; BH2004. 158-Legf.bir.Mfv.1.10.121/2002.).

[113] Az előbbiek alapján arra következtetett, az elsőfokú bíróságnak az általa betöltött munkakört kellett volna vizsgálnia és azt, hogy annak relációjában igazolta-e az alperes, hogy a munkaköre ellátására tartósan alkalmatlan.

[114] A védekezés lehetőségének hiánya miatt a Kjt. 30. § (3) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettség sérelmére is utalt.

[115] A tényállás feltárását azért is találta hiányosnak, mert az elsőfokú bíróság nem vizsgálta azt a hivatkozását, miszerint az ellenőrzött személyekben önmagában a munkájuk hibáinak feltárása okoz egyfajta negatív élményt.

[116] Az előbbieket látta igazolva az Mfv.10.026/2020/5. számú határozatban foglaltakkal, rámutatva a bírói gyakorlat szerint, ha az észlelt magatartás ellenére a munkaviszony még hosszú időn keresztül fenntartható volt, ez okra alapítottnak nem minősül okszerűnek a munkáltató késedelmesen, hónapokkal később meghozott felmondása. Ugyanerre következtetett abból, hogy a munkáltató csupán a felmentési időre mentette fel a munkavégzés alól, azaz még 3 hónapig végezhetette a munkáját a felmentés közzlése után. Rámutatott, az előbbiekkal kapcsolatos hivatkozását az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta és nem indokolta meg, miért.

[117] Kifogásolta annak megállapítását, hogy segítenie kellett volna munkatársainak. Egyrészt álláspontja szerint éppen az jelentette volna az együttműködési kötelezettség megsértését, ha a gazdasági igazgató helyett ő adott volna szakmai tanácsot a beosztottjainak, másrészt utalt arra, a Bkr. és a Munkaköri leírás V.2.f) pont d) alpontja szerint a belső ellenőr nem kerülhet olyan helyzetbe, hogy az ellenőrzött szerv bármelyik alkalmazottját irányítsa éppen a függetlenség jegyében. E körben álláspontja szerint az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az Áht. 70. § (2) bekezdésére vonatkozó hivatkozását.

[118] Hiányolta azon ellentmondás feloldását is, hogy az alperes egyszerre hivatkozott arra, hogy az ÁSZ ellenőrzés kapcsán kizárólag a feltöltés volt a feladata, illetve arra is, hogy nem segítette a gazdasági osztály közalkalmazottainak a hibák kijavítását.

[119] Az elsőfokú ítélet megállapításait annyiban is ellentmondónak látta, hogy amíg a túlmunka kapcsán arra a megállapításra jutott az elsőfokú bíróság, hogy csupán a dokumentumok feltöltése volt a feladata, a tartalmi ellenőrzés nem, ezzel szemben a felmentésnél már azt rója a terhére, hogy amikor szakmai kérdésben kérték volna a segítségét a gazdasági igazgatóság dolgozói, akkor ilyen segítséget nem nyújtott számukra. Ebből arra következtetett, hogy ha megsértette az együttműködési kötelezettséget a hibák kijavításában történő segítségtől való elzárkózással, úgy mégiscsak feladatába tartozott a tartalmi ellenőrzés, vagyis a túlmunka iránti igénye teljes egészében alapos, illetőleg az már végképp olyan operatív tevékenység, amelyben belső ellenőrként nem vehetett volna részt, tehát a felmentés nem okszerű.

[120] Állította, az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem igazolta, hogy nem jelölte meg a feltárt hibákat a munkatársai felé, a tanúk ugyanis álláspontja szerint semmilyen konkrétumot nem adtak elő e körben. Ennek ellenére ő élt az ellenbizonyítás lehetőségével és becsatolta a rendelkezésére álló levelezést, amelyek igazolták a hibák pontos megjelölését. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság mégis az ő terhére vont le következtetést.

[121] Vitatta azt az ítéleti megállapítást, miszerint elismerte volna, hogy amikor a munkatársak hozzá fordultak, nem érezte feladatának a segítségnyújtást. Állította, csupán arra mutatott rá, belső ellenőri minőségéből fakadóan nem adhat szakmai tanácsot, segítséget megoldások kidolgozásához, mert az alapvető munkaköri kötelezettségeit sértené. Ezen állítását az elsőfokú bíróság meg sem kísérelte vizsgálni.

[122] Álláspontja szerint a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen értékelését eredményezte, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, miszerint munkaköre éppen az, hogy a tanúk munkáját ellenőrizze és amennyiben ők ezt sérelmesnek találják, úgy nem tudtak elfogulatlan tanúvallomást tenni.

[123] A Pp. 346. § (5) bekezdésének sérelmét látta abban, hogy nem derül ki, mi alapján állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy olyan kontrollt végzett a gazdasági osztály munkatásai által megküldött dokumentumok felett, amire sem joga, sem kötelezettsége nem volt, és mindezt olyan szóhasználatl tette, ami kifogásolható volt. Ezzel szemben állította, levelei kifejezetten objektívek, udvariasak voltak, és pusztán a lényegre szorítkoztak. Megjegyzete, sem az alperes, sem a tanúk nem nyilatkoztak akként, hogy az általa megjelölt hibák ne lettek volna valóságok vagy feleslegesen jelezte volna azokat.

[124] Hiányolta, hogy az ítélet [103] pontjában idézett mondat tekintetében nem lehet tudni pontosan melyik levélben szerepelt, mert a bíróság nem jelölte meg a bizonyítékot, sértve ezzel a Pp. 346. § (5) bekezdését. Álláspontja szerint az sem derül ki, a bíróság miből vonta le azt a következtetést, hogy a kérés indokolatlan volt és az sem, hogy miért jelentené azt, hogy munkatársait magához képest alacsonyabb színvonalú munkavállalóként tüntette fel.

[125] Hivatkozott a bírói gyakorlatra (BH1993. 266.II.) annak kapcsán, hogy a felmondás érvénytelenségét megállapító ítélet megalapozatlan, ha a munkaügyi bíróság a felek ellentétes tényállításainak valóságát nem vizsgálta.

[126] További ellentmondásként utalt arra, miszerint az alperes egyszerre állította, hogy nem kommunikált a munkatársaival és azt, hogy problémás volt a szóbeli kommunikációja. Állította, az elsőfokú bíróság ezt az ellentmondást sem oldotta fel.

[127] Kiemelte, sok esetben éppen ő nem kapott választ a munkatársaitól a feltett kérdéseire, amit az elsőfokú bíróság nem vont értékelése körébe, holott álláspontja szerint nem lehet okszerű a felmentés olyan okra alapítottan, amelyért más munkavállalóval szemben semmilyen joghátránnyal vagy kifogással a munkáltató nem él.

[128] Ismételtén rámutatott, miszerint a belső ellenőri feladat a folyamatos hibakeresés miatt nem hálás feladat, az ellenőr és az ellenőrzött közötti viszony emiatt mindig feszültebb, ami nem jelenti azt, hogy ez rombolná a munkahelyi légkört, vagy hogy az ellenőr nem működne együtt a munkatársaival. Az együttműködési kötelezettség azonban megítélése szerint éppen e munkakör sajátos jellegéből fakadóan sokkal szűkebben értelmezendő, és nem jelentheti ennek megsértését a munkatársak eljárásaiban fellelhető szabálytalanságok feltárása, hiszen éppen ez az elsődleges munkaköri kötelezettség. Kiemelte továbbá, a belső ellenőri munkakör nélkülözi a kompromisszum lehetőségét, bár álláspontja szerint igyekezett az alperesi elvárásnak megfelelni.

[129] Hangsúlyozta továbbá, az alperes azt is állította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával való személyes munkakapcsolata is megromlott, amihez képest maga a munkáltatói jogkör gyakorlója nyilatkozott ezzel ellentétesen.

[130] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, perköltséget is felszámított a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, valamint (5)-(6) bekezdései alapján azzal, hogy jogi képviselője áfa-köteles.

[131] Rámutatott, a felperes fellebbezése hiányos, ezért a Pp. 371. §-ába ütköző, ugyanis elmulasztotta megjelölni a másodlagos kérelme vonatkozásában az anyagi-, illetve eljárási jogszabálysértéseket a jogszabályhely pontos megnevezésével.

[132] A fellebbezésben leírt felperesi érvekkel kapcsolatban elsőként azt emelte ki, ha szenved is alaki hibában az elsőfokú ítélet, az hatályon kívül helyezésnek és új eljárásra utasításnak nem lehet indoka, esetleg az ítélet kijavítása jöhet szóba.

[133] Kiemelte, az ítélet egyes részei megfelelnek a jogszabályi követelményeknek és a kialakult bírói gyakorlatnak.

[134] Hangsúlyozta, az elsőfokú bíróság már a tényállás megállapítása során sem volt okszerű helyzetben, a felperes csapongó gondolatai nehezen voltak követhetők és

értelmezhetők, a csatolt bizonyítékai pedig átláthatatlanok. Rámutatott, ugyanez a csapongás fedezhető fel a fellebbezésében is, amely nem igazodik az ítélet sorrendiségéhez.

[135] Álláspontja szerint a felperes alaptalanul kifogásolta a tanúk korábbi feljegyzéseivel kapcsolatos eljárást, érvelése szerint ugyanis a bíróság az abban foglaltakat nem, mint okirati bizonyítékokat vette figyelembe, hanem a tanúk vallomásaiként értékelte az azokról elmondottakat. Hangsúlyozta, a felperes a tárgyaláson valamennyi vallomást végighallgatta, azokra volt lehetősége reagálni.

[136] Megalapozatlannak vélte a felperes alperes bizonyítási kötelezettségéről történő tájékoztatás hiányával kapcsolatos érvelését is. Álláspontja szerint ugyanis ilyen jellegű kötelezettsége a bíróságnak nem volt a jogi képviselővel eljáró alperes esetében.

[137] Rámutatott arra is, az elsőfokú bíróság többször tájékoztatta a felperest a pártfogó ügyvéd igénybevételének lehetőségéről megjegyezve, hogy a felperes nem lehet laikus, hiszen jogi egyetemi tanulmányokat folytat.

[138] Hangsúlyozta, a felperes nem azért nem kapta meg a vezetői minősítéshez járó bért, illetve pótszabadságot, mert részmunkaidőben foglalkoztatta, hanem mert nem tekintette őt vezetőnek. Ennélfogva hátrányos megkülönböztetésére sem kerülhetett sor a részmunkaidős foglalkoztatás okán.

[139] Megítélése szerint a tényállás kellőképpen feltárára került. Állította, a felperes tévesen hivatkozott arra, miszerint a Bkr. 14. § (1) bekezdése alapján átadott koordinálási feladat felperes részére történő delegálása miatt nem derült ki, kit illet meg az irányítás és felügyelet. Rámutatott, az továbbra is a munkáltatói jogkör gyakorlóját illette.

[140] Bár a felperes fellebbezésének 11. oldal ötödik bekezdésben írtakat nem tudta értelmezni, megjegyezte, a (cég neve) volt a felperes segítsége feladatai ellátásában, azokat tehát nem kizárólag egyedül látta el.

[141] Ismételten hangsúlyozta, a felperest nem tekintette vezetőnek, ennél fogva nem tudta kifogásolni vagy értékelni vezetői minőségben elvégzett munkáját.

[142] Álláspontja szerint a bíróság helyesen vezette le és vont le a következtetést, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást a pótlékok körében figyelembe kell venni.

[143] A túlmunkával kapcsolatban megismételte az elsőfokú eljárásban hangoztatott érvelését, miszerint amennyiben a felperes a belső ellenőri feladatait elvégezte az ÁSZ ellenőrzést érintő dokumentumok kapcsán, úgy azok tartalmi vizsgálata nem volt szükséges, ahogy a hibák kijavítása sem volt indokolt. Hangsúlyozta, a felperes feladata az ÁSZ ellenőrzés során a dokumentumok feltöltése volt, illetve az ÁSZ ellenőrzésben a felperes nem belső ellenőri minőségben vett részt.

[144] Kifejtette azt az álláspontját, hogy a tanfolyamok és képzések miatti Budapestre utazás nem tekinthető kiküldetésnek, munkaszerződéstől eltérő helyen történő munkavégzésnek, megjegyezve, erre a per során egyébként a felperes sem hivatkozott.

[145] A sérelemdíj vonatkozásában teljes egészében osztotta az elsőfokú bíróság jogszabályi háttérre alapított következtetését.

[146] Ugyancsak osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját a felmentés indokával kapcsolatban, hangsúlyozva, az világos, valós és okszerű volt.

[147] A felperes felmentésben írt magatartásával összefüggésben kiemelte, az, hogy munkaköre a többi dolgozótól való elkülönülést kívánt meg, nem indokolta azt a megalázó hangnemet és stílust, amit kollégáival szemben tanúsított.

[148] Összességében álláspontja szerint az elsőfokú bíróság részletes, mindenre kiterjedő bizonyítási eljárást folytatott le, a beszerzett bizonyítékokat a Pp. 341. §-ának megfelelően

okszerűen értékelve helyes tényállást állapított meg, az általa megállapított tényállásra helyesen alkalmazta a felhívott releváns jogszabályi rendelkezéseket és ezek egybevetésével helytálló alapos ítéletet hozott.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[149] A felperes ítélet kijavítása iránti kérelme megalapozott.

[150] Az ítéltábla rögzíti, a felperes rendelkező részben szereplő marasztalási összeggel kapcsolatos kifogását – annak tartalma szerint – kijavítási kérelemként értékelte és ekként bírálta el. A felperes ugyanis e körben lényegében azt sérelmezte, az indokolásból kitűnően az elsőfokú bíróság által megítélt részösszegek együttes összege nem azonos a rendelkező részben szereplő marasztalási összeggel, azok között 500 forint eltérés mutatkozik. A szám- vagy számítási hiba, illetve hasonló elírás korrigálása pedig a Pp. 352. § (1) bekezdése értelmében kijavítás keretében történhet.

[151] A felperes helyesen mutatott rá, hogy amíg a rendelkező részben marasztalási összegként 146 260 forint szerepel, addig az indokolásból kitűnően az elsőfokú bíróság által megítélt részösszegek együttes összege valóban ettől eltérően 146 760 forint (20 000 forint vezetői pótlék + 94 772 forint vezetői pótszabadság + 9 569 + 18 637 + 3 782 forint rendkívüli munkavégzésért járó díjazás).

[152] Az, hogy e körben a rendelkező részben elírás történt, kikövetkeztethető abból is, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének [141] bekezdésében maga is összesítette a felperes részére megítélt összeget és azt 146 760 forintban határozta meg.

[153] Mindezekből összességében levonható az a következtetés, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének rendelkező része elírás folytán tartalmaz 146 260 forintot a 146 760 forint helyett, azaz az elsőfokú ítélet rendelkező része kijavításra szorul.

[154] Az ítéltábla az előbbieket miatt élt a Pp. 353. §-ában részére biztosított lehetőséggel, amely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság határozatát a fellebbezést érdemben elbíráló határozatában is javíthatja.

[155] A kijavítás tárgyában hozott rendelkezés ellen a Pp. 352. § (4) bekezdés a) pontja alapján van helye külön fellebbezésnek.

[156] A fellebbezés részben alapos.

[157] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Hangsúlyozza az ítéltábla, ez nemcsak azt jelenti, hogy az elsőfokú ítélet fellebbezéssel támadott rendelkezését bírálhatta felül és a fellebbezés megalapozottsága esetén csak a határozott kérelemnek megfelelő döntést hozhatott, hanem azt is, hogy kötve volt a fellebbezésben megjelölt jogszabálysértések és az ezekkel kapcsolatban a fellebbezési ellenkérelemben előadottak kereteihez, csak azokat vizsgálhatta.

[158] Az elsőfokú eljárásban a mérlegelhető hatályon kívül helyezéshez alapul szolgáló eljárási szabálysértés nem történt, az elsőfokú ítélet pedig érdemben csak részben nem helyes.

Az ítéltábla a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az alábbiakat emeli ki.

[159] Nem alapos az alperes azon alaki védekezése, miszerint a felperes fellebbezése – a másodlagos kérelme vonatkozásában – hiányos az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértések jogszabályhely megnevezésével történő megjelölésének elmulasztása miatt. Az ítéltábla a fellebbezés Pp. 371. § (1) bekezdésében foglalt tartalmi követelményei szempontjából e rendelkezés 2021. január 1. napját követően hatályos szövegét vette alapul tekintettel arra, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény módosításáról rendelkező 2020. évi CXIX. törvény módosította azt, amely módosítás a 77. § értelmében 2021. január 1. napján lépett hatályba. Erre vonatkozó átmeneti szabály hiányában a Jat. 15. § (1) bekezdés b) pontja alapján a rendelkezést a hatályba lépést követően megkezdett eljárási cselekményekre kell alkalmazni, és mivel az ítéltábla már az új perrendi szabály időbeli hatálya alatt vonta le a fellebbezés jogkövetkezményeit, az eljárási cselekmények időpontjában hatályos rendelkezést kellett alkalmaznia. Ez azt jelenti, hogy nem kellett megkövetelnie az anyagi vagy eljárási jogszabálysértés jogszabályhely megjelölésével történő feltüntetését, vagyis a jogszabályhelyek megjelölésének mellőzése – az alperes téves hivatkozásával szemben – nem ütközött a Pp. 371. §-ába.

[160] Az előbbiek miatt az ítéltáblának érdemben kellett vizsgálnia a fellebbezésben foglaltakat. E körben mindenekelőtt rámutat, az elsőfokú ítélet megváltoztatására a Pp. 383. § alapján akkor kerülhet sor, ha az ügy érdemi vizsgálata során az kerül megállapításra, hogy az elsőfokú ítélet nem helyes, míg az ítélet mérlegelhető hatályon kívül helyezésére a 381. § értelmében az ügy érdemi eldöntésére kiható lényeges és a másodfokú eljárásban nem orvosolható eljárási szabálysértés adhat alapot. Bár a felperes másodlagos fellebbezési kérelme irányult a hatályon kívül helyezésre, az ítéltábla sorrendben előbb vizsgálta a felperes elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezéséhez kötődő alaki, formai kifogásait, egyrészt, mert azok megalapozottsága esetén a további fellebbezési érvek vizsgálata szükségtelen, másrészt, mert a felperes maga is ebben a sorrendben adta elő a hivatkozásait.

[161] A felperes tévesen állította a Pp. 346. § (1) bekezdésének megsértését. E jogszabályi rendelkezés azt írja elő, az írásba foglalt ítélet bevezető részre, rendelkező részre, perorvoslati részre, indokolásra és záró részre tagolódik. Márpedig az elsőfokú bíróság ítélete ezeket a tartalmi egységeket – a jogszabályban szereplő sorrendben – tartalmazza. Egyértelműen és világosan elkülönül az elsőfokú ítélet bevezető része, rendelkező része, perorvoslati része, indokolása és záró része.

[162] A felperes a Pp. 346. § (3) bekezdésének sérelmére is alaptalanul hivatkozott. Ennek a felperesi fellebbezés szempontjából releváns első mondata kimondja, a rendelkező rész tartalmazza a bíróság döntése szerinti rendelkezést. Ennél többet nem ír elő a rendelkező rész tartalmát illetően. Ennélfogva – a felperesi érveléssel szemben – nem lehet levonni abból azt a következtetést, hogy megkövetelné a megítélt összeg jogcímének feltüntetését.

[163] Ugyancsak nem vonható le az előbbi jogszabályi rendelkezésből következtetés arra nézve, hogy a bíróságnak meg kellene jelölnie a marasztalási összeg bruttó, illetve nettó jellegét, az ezzel kapcsolatos felperesi hivatkozás azonban azért is megalapozatlan, mert az elsőfokú ítélet rendelkező része – anélkül is, hogy azt a jogszabályi rendelkezés megkövetelné – egyértelműen és világosan rögzíti, hogy a megítélt összeg bruttó.

[164] Tévesen állította a felperes fellebbezésében azt is, hogy nem derül ki a rendelkező részből, vajon mindegyik jogcím vonatkozásában azonos-e a kamatszámítás kezdő időpontja. Miután ugyanis az elsőfokú bíróság egy összegben határozta meg az alperes által a felperes részére fizetendő összeget, és a kamatszámítás szempontjából akként fogalmazott, hogy „ezen összeg után” köteles az alperes az előírt kamatszámítási kezdő időponttól kamatot fizetni,

nyilvánvaló, hogy a teljes összeget és nem annak valamely részösszegét érinti ez a kamatszámítási kezdő időpont.

[165] A felperes arra helyesen hivatkozott, hogy a Pp. 346. § (4) bekezdése az indokolás kötelező tartalmi elemeit határozza meg, és e meghatározásból valóban következtetni lehet arra a jogalkotói elvárásra is, hogy ezek a tartalmi elemek egymástól elhatárolhatók, felismerhetők legyenek. Tévedett azonban abban, hogy az elsőfokú ítélet indokolása ne tartalmazta volna az előírt tartalmi elemeket.

[166] Az említett jogszabályi rendelkezés értelmében az indokolásnak a bíróság által megállapított tényeket, a feleknek a per tárgyára vonatkozó kérelmét, illetve nyilatkozatát és azok alapjának rövid ismertetését, az érdemi rendelkezés tartalmára történő utalást, továbbá a jogi indokolást kell tartalmaznia. Az elsőfokú ítélet indokolásában pedig szerepelnek ezek a tartalmi elemek.

[167] Az indokolás – a felperesi hivatkozással szemben – a bizonyítékok felsorolása után a tényállással folytatódik, az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának e részében összefoglalóan leírta az általa megállapított tényeket. Bár a további tartalmi elemeket valóban nem a jogszabályi rendelkezésben meghatározott sorrendben tüntette fel, azok azonban – az egyes kereseti kérelmek szempontjából elkülönülten – fellelhetők az ítélet indokolásában. Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolását e körben világosan akként építette fel, hogy az egyes kereseti kérelmek tekintetében rögzítette először magát a kérelmet, illetve a felperes nyilatkozatát, azok alapjának rövid ismertetését, ezt követően az alperes védekezését, majd részletesen levezette saját megállapításait, jogi álláspontját az adott kérdésben, végül rögzítette, az adott kereseti kérelem vonatkozásában milyen döntést hozott. A kereseti kérelmekkel kapcsolatos indokolás ilyen módon történő levezetése után összefoglalta a felperes alperessel szembeni teljes követelését, részletezve jogcímenként azok összegét, majd összesítve meghatározta az általa megítélt összeget.

[168] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása tehát a Pp. 346. § (4) bekezdésében foglalt kíváncsolomnak eleget tett. Az, hogy ezt nem feltétlenül a jogszabályi rendelkezésben írtak sorrendjében tette, még nem teszi eljárását jogszabályba ütközővé, hiszen az érintett jogszabályi rendelkezés nem állít kifejezett követelményt a sorrendiségre. A jogszabály szövegének értelmezésével kapcsolatban lényeges rámutatni, hogy az Alaptörvény 28. cikke e tekintetben kimondja, a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak. Ez alapján tehát a jogszabály preambuluma, illetve az ahhoz fűzött indokolás lehet iránymutató, amennyiben kétséges lenne a jogszabály konkrét szövegének értelmezése. A Pp. 346. §-ához fűzött indokolásból pedig az tűnik ki, hogy bár fontos szempont a bírósági döntés beazonosíthatósága, átláthatósága, összevethetősége, ezért a jogalkotó az ítélet tartalmát részletesen szabályozza, azonban nem kívánt minden tartalmi kérdésre kiterjedő, technikai vagy stilisztikai jellegű, törvényi szabályozást nem igénylő részletszabályt előírni. Ebből az indokolásból viszont nem lehet arra következtetni, a jogalkotónak célja lett volna a tartalmi elemek sorrendiségének kötelező jellegét meghatározni.

[169] Amennyiben az említett jogszabályi rendelkezéstől a tartalmi elemek sorrendisége tekintetében mutatkozó eltérést mégis jogszabálysértésnek tekintenénk, az önmagában semmiképpen sem minősülne az ügy érdemére kihatónak, hiszen csupán a tartalmi elemek sorrendjének felcserélése nem eredményezne más döntést. Ebből viszont a korábban

kifejtettek alapján az is következik, a felperes álláspontjával szemben ez nem vezethetne az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére.

[170] Bár a jogi indokolás így valóban „széttöredezett” a mindössze egy kereseti kérelem tárgyában született ítélethez képest, azonban egyrészt – a felperes hivatkozásával szemben – az elsőfokú bíróság érvelése így is követhető, az egyes tartalmi emelek megléte ellenőrizhető volt, másrészt bonyolult, több kereseti kérelem elbírálása tárgyában hozott ítélet esetében akár átláthatóbbá is teheti ez a szerkesztési mód az ítéletet. Az ezzel ellentétes felperesi érvelés tehát ugyancsak megalapozatlan volt.

[171] A felperes helyesen mutatott rá arra fellebbezésében, hogy a Pp. 346. § (5) bekezdése követelményként írja elő az ítélet tartalmát illetően a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett körülmények megjelölését, a bizonyítékok értékelését, azoknak a körülményeknek az előadását, amelyek miatt valamely tényállást a bíróság nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte. A felperes azonban – a konkrétan nevesített feljegyzésekkel kapcsolatos kifogásán túl – csak általánosságokat adott elő e körben, nem jelölte meg azokat a bizonyítékait, bizonyítási indítványait, amelyek mellőzését, értékelésének elmaradását sérelmezi. A Pp. 371. § (1) bekezdésének b) és d) pontját együtt értelmezve a fellebbezésben nem csak a jogszabálysértést kell a fellebbezőnek megjelölnie, hanem részleteznie kell azokat a konkrét okokat, amelyek alapján az ítélet megváltoztatását vagy hatályon kívül helyezését kéri. Mivel a másodfokú bíróság kötve van a felek fellebbezési kérelme és fellebbezési ellenkérelme kereteihez, az ítéltáblának csak az egyértelműen megjelölt és részletesen indokolt kifogásokat kellett vizsgálnia, azaz – az alaki, formai kifogások körében – a Pp. 346. § (5) bekezdésének sérelmével kapcsolatban csak a tanúk által felmutatott, de az iratokhoz nem csatolt feljegyzésekkel kapcsolatos felperesi kifogást vizsgálhatta.

[172] E körben a felperes tévesen utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság alaptalanul vette figyelembe a munkatársai által írt panaszokról szóló feljegyzések tartalmát a tanúvallomások tükrében. Bár tény, hogy az ezt lehetővé tevő jogszabályi rendelkezést az elsőfokú bíróság nem jelölte meg ítéletében, a bizonyítékok értékelését azonban elvégezte, leírta, hogy a feljegyzések tartalmát lényegében annyiban vette figyelembe, amennyiben arról az általa megnevezett tanúk is nyilatkoztak. Ennek lehetőségét pedig a Pp. bizonyítás módjáról és eszközeiről szóló 267-269. §-ait nem zárják ki. Hangsúlyozza az ítéltábla, az előbbi jogszabályi rendelkezések a bizonyítás módját és eszközeit csupán példálózóan sorolják fel, ezek között bizonyítási módként tartalmazzák a tanúbizonyítást és az okirati bizonyítást, bizonyítási eszközként a tanút és az okiratot. A 268. § (1) bekezdése pedig annyit ír elő a bizonyítási eszközzel szembeni követelményként, hogy annak alkalmasnak kell lennie arra, hogy igénybevétele a bíróság a perben jelentős tények megállapításához felhasználható, a mérlegelés során figyelembe vehető bizonyítékhoz jusson. Az tehát, hogy tanúk vallomásukban szolgáltatassanak bizonyítékot néhány okirat tartalmáról, nem ütközik az előbbi jogszabályi rendelkezésekbe, azaz nem jogszabálysértő.

[173] Az előbbiekkal kapcsolatban mindezeket túl rámutat az ítéltábla, a felperes valótlanul állította, hogy a feljegyzéseket nem ismerhette meg, azokat a bíróság nem bocsátotta rendelkezésére. A feljegyzések tartalmának ismertetése több módon is megtörtént a felperes előtt. Egyrészt, azok releváns tartalmát a tanúként meghallgatott (tanú 2 neve) felolvasta (15.M.70.049/2020/18. számú jegyzőkönyv 5-6. oldal). Másrészt, a feljegyzések a felperes részére átadásra kerültek, azokat személyesen is elolvashatta a tárgyaláson (15.M.70.049/2020/18. számú jegyzőkönyv 8. oldal 2. bekezdés első mondat). Harmadrészt, a feljegyzések tartalmát a tanács elnöke is ismertette a felperes részére (15.M.70.049/2020/18. számú jegyzőkönyv 8. oldal 2. bekezdés második mondat). Negyedrészt a feljegyzéseket írók közül ketten, Tanú 4 neve) és (tanú 3 neve) tanúként meghallgatásra kerültek, és a

feljegyzésben általuk írtakról tanúvallomásukban is számot adtak. Ötödrészt Tanú 4 neve) tanúvallomása közben és azt követően ismételt a felperes részére átadásra került az e tanú által írt feljegyzés.

[174] Megjegyzzi az ítéltábla, a Pp. 346. § (5) bekezdéséből nem következik, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében szereplőnél részletesebben számot adjon a bíróság valamely fél által előterjesztett bizonyíték, bizonyítási indítvány kezeléséről, a bíróság eleget tesz az előbbi rendelkezésből származó kötelezettségének azzal, ha a bizonyítékokat a szükséges mértékben értékeli, ezt pedig a fent már kifejtettek szerint az elsőfokú bíróság a kifogásolt esetben megtette.

[175] Mindezen okokból a felperes elsőfokú ítélettel szemben előterjesztett alaki, formai kifogásai alaptalanok voltak.

[176] Az elsőfokú ítélet érdemét érintően a felperes részben eljárási, részben anyagi jogszabályok sérelmét állította.

[177] E helyütt visszautal az ítéltábla a Pp. 381. §-ával és 383. § (2) bekezdésével kapcsolatban kifejtettekre, hangsúlyozva, hogy az ügy érdemével kapcsolatos eljárási jogszabálysértés is csak akkor vezethet az elsőfokú ítélet megváltoztatására, ha emiatt az elsőfokú bíróság érdemben helytelen döntésre jutott, illetve az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére csak akkor kerülhet sor, ha a lényeges eljárási szabálysértés az ügy érdemére kihatott és annak orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges, vagy nem ésszerű. Ezért az esetlegesen fennálló ilyen eljárási hibákkal kapcsolatban az ítéltáblának e feltételek meglétét is vizsgálni kellett.

[178] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a bíróság nem tett eleget a tényállásfeltárási kötelezettségének, illetőleg nem állapítható meg, hogy eleget tett-e annak, amit állítása szerint az ítélet tényálláselemének hiányából következtetett ki. Rámutat az ítéltábla, az elsőfokú ítélet [2]-[26] bekezdései tartalmazzák a tényállást, ez az említett bekezdésekből világosan kiolvasható. Semmiképpen sem lehet tehát a felperes által általánosságban előadott kifogás helytállóságát megállapítani, konkrétumok megjelölésének hiányában pedig a fellebbezés ezen hivatkozása részletesebben nem volt vizsgálható.

[179] A bizonyítási érdekről történő tájékoztatással kapcsolatos felperesi hivatkozások is csak részben alaposak az alábbiak szerint.

[180] A felperes helyesen hivatkozott fellebbezésében arra, hogy a sérelemdíj iránti igénye tekintetében a bíróság bizonyítási érdekekkel kapcsolatos tájékoztatása túl általános volt, illetve a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése mellett nem volt figyelemmel az Ebktv. bizonyítási szabályaira. A felperes ugyancsak helyes érvelése szerint az elsőfokú bíróság rosszul, illetve hiányosan tájékoztatta a feleket e körben a bizonyítás szabályairól.

[181] Tény ugyan, hogy a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételei tekintetében a kártérítési felelősség szabályaira utal tovább azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezésének bizonyítása nem szükséges, és az is tény, hogy az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján – figyelemmel a Pp. 265. § (1) bekezdésében foglalt általános bizonyítási szabályra – a felperes érdekében állna bizonyítani, hogy a munkaviszonyával összefüggésben számára a munkáltató kárt okozott. Ebből következően általános esetben helyes lenne az elsőfokú bíróság arra vonatkozó tájékoztatása, hogy a felperesnek kell bizonyítania a személyiségi jogsértés tényét. Figyelemmel azonban arra, hogy a felperes a személyiségi jogsértést az egyenlő bánásmód követelményének megsértésében jelölte meg – a felperes helyes hivatkozásának megfelelően – nem hagyhatók figyelmen kívül az Ebktv. 19. §-ban foglalt, általánostól eltérő bizonyítási szabályai. Ahogy arra a felperes helyesen rámutatott, ezek alapján őt csupán a védett tulajdonság fennállta és a hátrány valószínűsítése terhelte. Nem terhelte azonban – az

elsőfokú bíróság téves tájékoztatása ellenére – a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés fennálltának bizonyítása, azaz annak bizonyítása, hogy alapossága és precizitása miatt diszkrimináltak. A felperes helyes hivatkozása szerint a valószínűsítési kötelezettség teljesítése után nyílt volna meg az alperes lehetősége arra, hogy kimentse magát annak bizonyításával, hogy a megkülönböztetés a jogszabályban rögzített módon igazolható.

[182] Mindezekből következően helyes az a felperesi hivatkozás is, miszerint az elsőfokú bíróság tévesen tulajdonított jelentőséget annak, az alperes nem mondta ki, hogy a védett tulajdonsága miatt különböztette őt meg. A felperes helyes érvelése szerint kizárólag annak lett volna jelentősége, hogy a munkáltató ki tudta-e menteni magát.

[183] Az elsőfokú bíróság tehát téves jogi álláspontja miatt a sérelemdíjjal kapcsolatos bizonyítás tárgyában jogszabálysértő tájékoztatást adott. Mindez azonban nem hatott ki az ügy érdemére, amellyel kapcsolatban az ítéltábla a későbbiekben fejti ki álláspontját, követve a felperes fellebbezési érveinek sorrendjét.

[184] Mivel az egyenlő bánásmód sérelmével kapcsolatban egyik fél sem hivatkozott az Ebktv. 22. § (1) bekezdésében szabályozott mentesítő körülmények fennálltára, a bíróságot – a felperes téves hivatkozásával szemben – nem terhelte tájékoztatási kötelezettség sem az e körben lehetséges bizonyítási érdekről.

[185] Az ítéltábla megítélése szerint az elsőfokú bíróság a felmentés indokolásával kapcsolatban kellő tájékoztatást adott azzal, hogy a felek tudomására hozta, az alperes érdekében áll annak világossága, valósága és okszerűsége bizonyítása. Abból, hogy a bíróság a felmentés indokolását világosnak tekintette, az is következik, nem kellett külön nevesítenie a valóság és okszerűség körében bizonyítandó tényeket, hiszen azoknak a világos indokolásból egyértelműnek kell lenniük. A kellő tájékoztatás hiánya egyébként csak az alperes részére lehetett volna sérelmes, hiszen a bizonyítatlanság az ő terhére került volna értékelésre. Az, hogy az elsőfokú bíróság a felmentést jogszerűnek ítélte, azt jelenti, az alperes a – felperes hivatkozása szerint – szűkszavú tájékoztatást megértve a bizonyítási kötelezettsége teljesítéséhez szükséges bizonyítékokat becsatolta, bizonyítási indítványokat megtette. Nyilván az elsőfokú bíróság azért folytatott le bizonyítást a felperes általános magatartásával kapcsolatban, mert ezt a felmentési indokok részének tekintette. Az előbbiekkel kapcsolatban tehát a felperesi érvelés megalapozatlan.

[186] Tévesen hivatkozott arra is a felperes, hogy a túlmunka körében őt csak a túlmunka ténye tekintetében terhelte volna bizonyítás. A munkáltató rendkívüli munkavégzés elrendelésére irányuló intézkedése hiányában a felperes érdekében állt annak bizonyítása is, hogy a rendkívüli munkavégzésre a munkáltató tudomásával, illetve annak érdekében és indokoltan került sor, ezért erről helyesen tájékoztatta őt az elsőfokú bíróság, és helyesen hívta fel annak bizonyítására e körben, hogy az alperes a feladatává tette a tartalmi ellenőrzést is az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatban.

[187] Alaptalanul hiányolta a felperes a vezetői minősítéssel kapcsolatban annak részletezését, hogy milyen feltételeket szükséges igazolnia. A felperes maga adta elő e körben a jogszabályi hivatkozásait, tehát egyértelműnek kellett számára lennie ezek alapján, hogy milyen feltételek fennálltát vizsgálja a bíróság, így elegendő volt csupán a feltételekre összefoglalóan utalnia tájékoztatásában.

[188] A felperes alaptalanul kifogásolta bizonyítási indítványai kezelését is. Ezzel kapcsolatban tévesen sérelmezte a tanúk által a tárgyaláson felmutatott feljegyzések tartalmával szembeni védekezési lehetősége elutasítását, ennek az ítéletben történő indokolása mellőzését. Az elsőfokú bíróság ugyanis – a már korábban kifejtettek szerint – ítéletét részben sem alapította ezen feljegyzésekre, a figyelembe vett bizonyítékok felsorolásában azokat nem említette, a részletes indokolás körében pedig kifejezetten rögzítette, hogy csupán a

tanúvallomásokban elhangzott tartalomra támaszkodott. Ezért nem kellett számot adnia a feljegyzésekkel kapcsolatos felperesi indítványok kezeléséről, hiszen magukat a feljegyzéseket sem értékelte bizonyítékként. Amennyiben ezt mégis eljárási jogszabálysértésnek tekintenénk, akkor sem hatna ki az ügy érdemére, hiszen a feljegyzések tartalma a tanúvallomásokban elhangzott, az azokkal szembeni védekezés lehetőségétől a felperes nem volt elzárva.

[189] Azt ugyan helyesen sérelmezte a felperes, hogy az elsőfokú bíróság nem indokolta a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban fellebbezésében nevesített bizonyítási indítványai elutasítását, ez azonban – a később kifejtendők szerint – szintén nem az ügy érdemére kiható jogszabálysértés.

[190] A keresetváltoztatással kapcsolatos felperesi hivatkozás annyiban nem helyes, hogy az elsőfokú bíróság nem a keresetmódosítás ismeretének hiányában adott tájékoztatást a felek bizonyítási érdekeikről. A felperes ugyanis keresetmódosítását előadta a perfelvétel lezárását megelőző tárgyaláson, az általa hivatkozott, a bíróság által később megismert irat ezen felül csupán a számítások levezetését tartalmazta. Megjegyzi továbbá az ítéletábra, a módosítás lényegében csak a rendkívüli munkavégzésért igényelt díjazás iránti követelés összegének leszállítását jelentette, ami a Pp. 221. § (1) bekezdése értelmében feltételhez nem kötött perfelvételi nyilatkozat, azaz bármikor megtehető. Nem volt tehát akadálya annak, hogy a bíróság a bizonyítási érdekekkel kapcsolatos tájékoztatást, amit a módosítás nem befolyásolt, megtegye.

[191] Az előbbieket miatt ugyancsak nem helyes a felperesi hivatkozás abban a tekintetben sem, hogy a módosítás alperes részére a perfelvétel lezárását követő közlése eljárási jogszabályba ütközött volna, illetve, hogy emiatt az elsőfokú bíróságnak a perfelvételt ismét meg kellett volna nyitnia. Erre ugyanis a Pp. 221. § és 222. § (1) bekezdésének együttes értelmezése szerint csak feltételhez kötött perfelvételi nyilatkozat esetén van szükség.

[192] Annyiban azonban helyes a felperes érvelése, hogy az elsőfokú bíróság – annak engedélyezéséről való döntés nélkül – nem vehette volna figyelembe az alperes érdemi tárgyalási szakban előadott, jogállítást megváltoztatását tartalmazó ellenkérelem-változtatását, mert az nem az összecszerűség leszállításához kapcsolódott, hanem az igény jogalapjához, tehát nem a feltételhez nem kötött perfelvételi nyilatkozat következménye volt. Az alperes Mt. 86. § (3) bekezdésében foglaltakkal történő védekezése tehát nem értékelhető. Ennek azonban szintén nincs hatályon kívül helyezést eredményező kihatása, ugyanis a később kifejtendők szerint az érintett kereseti kérelem érdemi elbírálásához nem volt szükséges az elsőfokú eljárás megismétlése vagy kiegészítése.

[193] Az anyagi jognak való meg nem felelés körében azonban a felperes helyesen mutatott rá, a Bkr. 2. § c) pontja alapozza meg a belső ellenőri vezetői minőségét. Az elsőfokú bíróság is ebből vont le következtetést a vezetői tevékenység megállapítására a felperes foglalkoztatásának első két éve tekintetében, utalva arra, a rendelkezésre bocsátott bizonyítékok szerint a felperes a belső ellenőri vezetői feladatokat ellátta.

[194] Arra is helyesen utalt, az elsőfokú bíróság tévesen kötötte össze a vezetői minőséget megalapozó feltételeket az alkalmazhatósági követelményekkel. Azt az ítéleti megállapítást, hogy a felperes a vezetői feladatokat is ellátta, az alperes fellebbezéssel nem támadta. Azt sem vitatta, hogy a felperes mindvégig azonos feladatokat látott el. Emiatt viszont – a felperes helyes érvelése szerint – kizárólag annak van jelentősége, hogy az alperesnél egyedülként látta el a belső ellenőri feladatokat, vagyis teljesítette a belső ellenőri vezetői tevékenység elvégzésének megállapításához szükséges feltételeket. Az pedig, hogy időközben a kinevezés jogszabályi feltételei módosultak, a tényleges feladat-ellátáson nem változtatott. Bár felmerülhet az Mt. 27. § (1) bekezdéséből fakadó érvénytelenség (semmisség) kérdése e tekintetben, amit a bíróságnak a (3) bekezdés alapján hivatalból kell figyelembe vennie,

ennek azért nincs az ügy mikénti elbírálására hatása, mert az ilyen módon keletkezett jogokat és kötelezettségeket a 29. § (1) bekezdése értelmében úgy kell tekinteni, mintha érvényes alapon jöttek volna létre. Az előbbieket miatt nem volt megalapozott a felperes vezetői pótlék és vezetői pótszabadság iránti, 2016. január 1-t követő időszakot érintő igényének elutasítása.

[195] A felperest tehát vezetői pótlék és vezetői pótszabadság illette meg, amelyre elévülési időn belül érvényesíthetett a bíróság előtt igényt. Az elévülés megítélésével kapcsolatos ítéleti megállapítást a felek nem támadták, ezért azt az ítéltábla nem vizsgálta.

[196] A mindkét összeget érintő vezetői pótlék mértékének tekintetében az ítéltábla azonban nem osztotta a felperesi álláspontot. Tény, hogy az elsőfokú bíróság nem jelölte meg, milyen jogszabályhely alapján döntött az összegszerűségről a részmunkaidőhöz arányosítottan. Ez azonban azért nem sérti a Pp. 346. § (5) bekezdését, mert ilyen tartalmú tételes jogszabályi rendelkezés nincs.

[197] A részmunkaidőhöz arányosítás – a felperes téves hivatkozásával szemben – a Kjt. 70-75. §-aiban foglaltakat sem sérti, ugyanis e jogszabályi rendelkezések, mint ahogy más hasonló tartalmú rendelkezések is, az általánosan alkalmazott teljes munkaidős foglalkoztatásra kerültek meghatározásra. Az, hogy mely esetekben indokolt a részmunkaidőhöz arányosítás, az eset összes körülményeinek vizsgálata alapján állapítható meg.

[198] Az ítéltábla megítélése szerint a felperesi érveléssel szemben az arányosítás az egyenlő bánásmód követelményébe, illetve az egyenlő munkáért egyenlő bér elvébe sem ütközött, hiszen azok végeznek egyenlő, összemérhető munkát, akik azonos feltételek között, azaz azonos munkaidőben is dolgoznak. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló nyilvánvalóan kevesebb feladatot teljesít, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott és ez a vezetői feladatokat is érinti. Nem hasonlítható tehát össze a teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott vezető vezetői tevékenysége az ezért kapott díjazás tekintetében.

[199] A felperes a jogalkotói akarattal kapcsolatban is téves következtetést vont le a Kjt. 67-74. §-aihoz fűzött miniszteri indokolásból. Az általa idézettek ugyanis valóban az egységes elbírálás szándékáról tanúskodnak, azonban nem a teljes, illetve részmunkaidős foglalkoztatás szempontjából, hanem a számítás alapjául szolgáló illetmény tekintetében. Az indokolás kifejezetten arra utal – a nyelvtani értelmezés szabályai szerint –, hogy az egységesítés elérésének eszközeként a jogalkotó a pótlék összegét nem az egyes munkavállalók illetményéhez, hanem a mindenki számára azonos A/1. fizetési fokozathoz igazította. Ebből azonban – a felperes téves hivatkozásával szemben – nem lehet következtetni arra a jogalkotói szándékra, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók is azonos mértékű pótlékban részesüljenek.

[200] Az elsőfokú bíróság tehát jogszabálysértés nélkül állapította meg a vezetői pótlék havi összegét 10 000 forintban.

[201] Az előbbiekre tekintettel a felperest helyesen – az elévülésre is figyelemmel és az elsőfokú bíróság által megítélt 20 000 forintot is beszámítva – összesen 360 000 forint vezetői pótlék illeti meg a 2015. november 1-jétől 2018. október 30-ig tartó időszakra.

[202] A vezetői pótlék mértékével kapcsolatos fenti álláspont kihat a felperes vezetői pótszabadság iránti követelésének összegszerűségére is, azaz az összegszerűség szempontjából az elsőfokú bíróság számításának kiindulópontja e tekintetben is helytálló volt. Mivel egyebekben a felperes által levezetett számítást az alperes nem vitatta, illetve a bíróság kötve van – a kereset korlátaira tekintettel – ahhoz, az ítéltábla is ezt alkalmazta. A fent kifejtettek szerint tehát a felperest 2016. január 1-től 2018. október 30-ig is megillette vezetői pótszabadság, amely 2016 és 2017 évekre évi 5 napot, 2018 évre időarányosan 4 napot jelent,

ezért részére az elsőfokú bíróság által ezen a jogcímen megítélt összegben felül további 144 310 forint (2016-ra 47 886 forint, 2017-re 52 500 forint) jár.

[203] Az ÁSZ ellenőrzéssel összefüggő rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos felperesi hivatkozások megalapozatlanok voltak az alábbiak szerint. E körben az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta, hogy mi volt az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatban a felperesre bízott feladat, a rábízott feladatokon kívül végzett-e egyéb munkát, ha igen, az indokolt volt-e. A rendelkezésre álló bizonyítékok helyes értékelésével állapította meg, hogy a munkáltató a felperesre a kapcsolattartást, illetve az összekészített anyagok ÁSZ felületére történő feltöltését bízta, az anyagok tartalmi ellenőrzését nem. A felperes maga is azt állította, a tartalmi ellenőrzés a gazdasági osztály feladata és felelőssége volt. Egyetért az ítéltábla az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, a felperes belső indíttatása nem jogosította fel őt arra, hogy hatáskörén túllépve olyan terjedelemben kontrollálja a gazdasági osztály előbbiekkal kapcsolatos munkáját, amire őt sem jogszabály, sem munkáltatói utasítás nem jogosította fel és nem is kötelezte.

[204] Az előbbiektől a felperes tévesen hivatkozott arra a bírói gyakorlatra, amely szerint az is túlmunkának minősül, ha az annak elrendelésére jogosult személy tudomásul veszi a túlmunka végzését és ez a munkáltató érdekében szükséges és indokolt volt, ugyanis esetében az indokoltság követelménye nem volt fennállóként megállapítható.

[205] Annyiban egyetért az ítéltábla a felperes rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos érvelésével, hogy az elsőfokú bíróságnak a továbbiakban nem csak azt kellett vizsgálnia, hogy a ténylegesen felperesre bízott feladatok belefértek-e a napi 4 órás munkaidejébe, hanem azt is, e feladatokat a belső ellenőri munkája mellett ebben a napi 4 órában el tudta-e látni. Ezért az elsőfokú bíróság helytelenül érvelt az első etapra igényelt rendkívüli munkavégzésért járó díjazással kapcsolatban azzal, hogy az ebben az időszakban felperes által végzett 7,5 óra rendkívüli munkavégzésből 4 óra azért indokolatlan, mert az anyagok feltöltésével töltött rendkívüli munkaidőn túl a felperesnek rendelkezésre állt még a következő napi 4 órás munkaideje. Ez a téves érvelése azonban az ügy érdemi elbírálására azért nincs kihatással, mert megállapítása szerint a felperes az első etaphoz kapcsolódó dokumentumok feltöltését 2018. március 29-én 13 óra 50 perckor végezte el, azaz a jogosultságának és kötelezettségének megfelelő feladatokkal a rendes munkaidején túl mindössze 1 óra 50 percet töltött. Ehhez képest viszont az elsőfokú bíróság 3 óra 25 perc rendkívüli munkavégzésért járó díjazást ítelt meg a felperes részére.

[206] A második és harmadik etappal kapcsolatban az elsőfokú bíróság – helyesen – a felperes jogosultságának és kötelezettségének megfelelő feladatok túlmunkában történő elvégzését értékelte a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás meghatározásakor, ezért érdemben döntése helytálló volt.

[207] A kiküldetéshez kapcsolódó rendkívüli munkavégzésért járó díjazás iránti kereset tekintetében rámutat az ítéltábla, a korábban már kifejtettek szerint nem vitásan a felperes érdeke volt annak bizonyítása, hogy az érintett két napon rendkívüli munkaidőben végzett munkát. E körben az igény megalapozásához az volt elsődlegesen szükséges, hogy a felperes ilyen munkavégzésről tegyen tényállítást. A felperes előadása szerint azonban tényleges munkavégzése továbbképzéseken történő részvételben nyilvánult meg, amelyek időtartama egyik esetben 10 óra 30 perctől 14 óráig, másik esetben 10 órától 14 óráig tartott. Egyéb, munkavégzésnek minősülő tevékenységről nem számolt be. Az alperes ellenkérelmében is az az állítás szerepelt, hogy a felperes munkavégzése az érintett napokon az előbbi időtartamban állt fenn.

[208] E körben a felperes fellebbezésében tévesen hivatkozott az Szja. 3. § 11. pontjára annak alátámasztásául, hogy az utazási idő munkaidőnek számít. Egyrészt tény ugyan, hogy az értelmezi a kiküldetés fogalmát, ezt azonban kizárólag az „e törvény”, azaz az Szja.

alkalmazásában teszi. Másrészt a fogalommeghatározás során továbbutal a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében a munkaszerződéstől eltérő helyen történő munkavégzésre, és ezzel összefüggésben – a felperesi érveléssel szemben – kizárja a kiküldetés időtartamából a lakóhelyről, a tartózkodási helyről a munkahelyre történő oda- és visszautazást. Ezt az Mt. 86. § (3) bekezdésével – nem az alperesi védekezés, hanem a felperesi érvelés miatt – összevetve épp arra a következtetésre lehet jutni, hogy az Szja. felhívott rendelkezése az Mt. 86. § (3) bekezdésében foglaltakat kívánta az Szja. szempontjából érvényesíteni, az Szja. rendelkezését az Mt.-hez kívánta igazítani. Az előbbiekből következően az Szja. 3. § 11. pontja nem hogy cáfolná, de kifejezetten megerősíti az Mt. 86. § (3) bekezdésének azon rendelkezését, miszerint nem munkaidő a lakó- vagy tartózkodási helyről a tényleges munkavégzés helyére, illetve az onnan vissza történő utazás. A felperes elsőfokú eljárásban tett tényállítását tehát nem lehet olyannak tekinteni, amely a képzések tartamán túli munkavégzésre utalt volna.

[209] Ugyanakkor a felperes érvelése mégis helyes annyiban, hogy rendes munkaidején belül utazása munkaidőben végzett tevékenységnek számít. Ez az alábbiakkal együtt következik a jogszabályi rendelkezéshez fűzött, felperes által hivatkozott indokolásból. Az alperes nem támadta azt az ítéleti megállapítást, hogy a felperes munkaideje 8 órától 12 óráig tartott. Azzal viszont nem védekezett az elsőfokú eljárás során sem, hogy a kiküldetéssel érintett két napon az előbbiektől eltérően osztotta volna be a felperes munkaidejét. Ebből következően a felperes beosztás szerinti napi munkaideje – és ehhez kapcsolódóan az alperes rendes munkaidőben történő foglalkoztatási kötelezettsége – ezen a két napon is 8 órától 12 óráig tartott. Nem vitásan azonban a képzések 14 órakor fejeződtek be, vagyis mindkét napon két órával a rendes munkaidő letelte után. Ez összesen négy óra rendkívüli munkaidőben végzett munkát eredményezett a felperes részére. Mivel az alperes azzal sem védekezett, hogy ezek ellentételezésére szabadidőt biztosított a felperesnek, a felperest keresetének megfelelően erre a négy órára alapbéra és ezen felül 50 %-os bérpótlék illeti meg. Az alperes a felperes 11. sorszám alatt iktatott számításaiban szereplő béradatokat nem vitatta, ezért az ítéltábla elfogadta a 2536 forint órabért és az 1268 forint egy órára eső bérpótlékot saját számítása alapjául. Ez összesen 15 216 forint rendkívüli munkavégzésre járó díjazást jelent a 4 órára.

[210] A felperes sérelemdíj iránti igényével kapcsolatban rámutat az ítéltábla, a kiindulópontot az Mt. 9. §-ának (1) bekezdése adja, amely továbbutal a Ptk. 2:42-54. §-aira. Az előbbieik alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. § (1) bekezdése pedig azt írja elő, akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. Ez azt jelenti, hogy a sérelemdíj az érintett személyt érő nem vagyoni sérelemért jár, azaz a személyiségi jogsértés mellett nem vagyoni sérelmet is elő kell adnia az ilyen igényt érvényesítőnek függetlenül attól, hogy a (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.

[211] Az előbbi jogszabályi rendelkezésről és az ehhez kapcsolódó bizonyítási érdekről az elsőfokú bíróság tájékoztatta a felperest.

[212] A felperes személyiségi jogsérelemként hátrányos megkülönböztetését jelölte meg, ennek pedig két esetét adta elő. Az egyik esetben az Ebktv. 19. §-ának követelménye alapján védett tulajdonságként a részmunkaidős foglalkoztatását jelölte meg, hátrányként pedig a vezetői pótlék megfizetésének és vezetői pótszabadság kiadásának elmulasztását, illetve a túlmunkáért járó díjazás kifizetésének elmaradását, míg a másik esetben védett tulajdonságként a kimagasló alaposságot és precizitást mint egyéb tulajdonságot, illetve jellemzőt jelölte meg, hátrányként pedig közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének

olyan következményeit, mint hogy elvesztette megélhetését, TB-biztosítását, a cafetéria-juttatásokat, megkezdett egyetemi tanulmányai finanszírozásának lehetőségét, az életpályája helyéül szolgáló munkahelyet.

[213] Mindezek alapján levonható az a következtetés, hogy a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban a felperes nem jelölt meg a Ptk. 2:52. § (1) bekezdésének megfelelő nem vagyoni sérelmet, amely alapján egyáltalán a sérelemdíj iránti igénye vizsgálható lett volna. Ezért, bár az elsőfokú bíróság a fent kifejtettek értelmében a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban a bizonyítási érdekről, a bizonyítási szabályokról tévesen tájékoztatta a feleket, annak azért nincs perdöntő jelentősége, mert a kiindulópontként értékelhető jogszabályi rendelkezések által megkövetelt tényelőadást sem tette meg teljeskörűen a felperes az elsőfokú bíróság felhívása és a Ptk. 2:52. §-áról történő történő tájékoztatása ellenére.

[214] A másik esetben pedig a felperes megfelelő védett tulajdonság előadását mulasztotta el. A túlzott precizitás és az alaposság ugyanis nem feleltethető meg az Ebktv. 8. § t) pontjában írt egyéb tulajdonságnak vagy jellemzőnek. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalása szerint ugyanis csak az emberi személyiség konkrét, lényegi vonásaira, tulajdonságaira figyelemmel értelmezhető az. Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság szinguláris, másra nem jellemző, csak egy személynél elforduló tulajdonság esetében nem alkalmazható. A jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz tartozása miatt szenved hátrányt. Ezt az álláspontot támasztja alá a Kúria 4/2017. (XI.28.) KMK véleményének 3. pontja is, amelynek értelmében az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetők tágan. Annak két fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényeges vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. A túlzott precizitás és alaposság pedig nem ilyen jellemző, a felperest nem kapcsolja egy sérülékeny társadalmi csoporthoz.

[215] Mindezek miatt a felperes sérelemdíjra való jogosultságának további vizsgálata mellőzendő volt, és bár azt az elsőfokú bíróság a bizonyítási érdekről történő téves tájékoztatás alapján tette, jogszabálysértése az előbbieik miatt nem volt az ügy érdemére kiható.

[216] A felmondás jogellenessége tárgyában a felperes tévesen állította, hogy az indokolás nem felelne meg a világosság követelményének. Éppen a világosság követelményéből következik, hogy a felmentési okirat tartalma az irányadó a felmentés okának megállapítása során a felek előbbieikkel kapcsolatos nyilatkozataival szemben is. A felmentés indokolásából kell ugyanis az okoknak világosan kitűnniük, nem pedig a felek perben tett nyilatkozataiból. A felmentési okiratról pedig a felperes hivatkozásával szemben – rendszertani értelmezés nélkül is – világosan kiolvasható, hogy a felmentés indoka a felperes ÁSZ ellenőrzés során tanúsított összeférhetetlen magatartása, továbbá, hogy e magatartásán a későbbiekben sem változtatott egészen a felmentésig.

[217] Rámutat az ítéltábla, nem annak van jelentősége, a felperes tudattartalma az események során átfogata-e magatartása jellegét, minőségét, hanem annak, hogy a felmentés indokolását elolvasva megérti-e, a munkáltatónak miért nincs szüksége az ő munkavégzésére. Ezt a jognyilatkozatot kell értelmezni és a világosság szempontjából értékelni, nem pedig a munkáltató korábbi nyilatkozatait. Az ezzel ellentétes felperesi hivatkozás téves.

[218] Márpedig a felmentési okirat indokolásának megfogalmazásából a felperesnek egyértelműen le kellett tudni vonnia azt a következtetést, hogy a munkáltató miért élt a közalkalmazotti jogviszony egyoldalú megszüntetésének lehetőségével.

[219] Bár a munkáltató valóban összefoglalóan jelölte meg a felperes felmentéshez alapul szolgáló magatartását, azt azonban a világosság követelményéhez elegendő mértékben körülírta. A rendszeresen vagy ismétlődően összeférhetetlen magatartást tanúsító munkavállaló esetében nem elvárható, hogy a munkáltató minden egyes esetet konkretizálva jelölje meg a felmentés okait, a világosság követelményének eleget tesz, ha az összefoglalóan megjelölt indoklásból a sérelmezett munkavállalói magatartás kiderül. Ez pedig a jelen esetben a felmentés indoklásából megállapítható.

[220] A felmondási indokok valóságát a meghallgatott tanúk vallomásai igazolták az elsőfokú bíróság ítéletében levezetettek szerint. A világosság körében kifejtettekből következően az elsőfokú bíróság nem terjeszkedett túl a felmentés keretein, amikor a felperes általános magatartását is vizsgálta az ÁSZ ellenőrzés során tanúsított magatartásán kívül.

[221] Az okszerűség körében nem annak van jelentősége, hogy a felperes belső ellenőri függetlensége az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatban rábízott feladat miatt sérült-e vagy sem. A munkáltató ugyanis nem a feladat nem teljesítését vagy nem megfelelő módon történő teljesítését róta a felperes terhére, hanem az ennek során tanúsított összeférhetetlen magatartását. Másrészt a korábban már kifejtettek szerint a felperesnek nem volt feladata a tartalmi ellenőrzés, a koordináció és az adatok feltöltése viszont nem ütközött a belső ellenőri feladataival.

[222] Nem sértette a jóhiszeműség követelményét az indoklás azzal, hogy hosszú időn át nem kifogásolta volna a munkáltató a felperes magatartását, és figyelmeztetés nélkül alkalmazta volna a felmentést, ugyanis az alperes törvényes képviselőjének előadását (tanú 2 neve) tanú vallomásával együtt értékelve az derül ki, hogy valamilyen módon a főigazgató már 2018 első félévében jelezte a felperesnek, hogy viselkedésével probléma van. Emellett Tanú 3 neve) tanúvallomásából kitűnően e tanú maga is kérte a felperest, hogy próbáljon meg normálisan kommunikálni, eredménytelenül. Bár e tanú munkáltatói jogkört nem gyakorolt a felperes fölött, tanúvallomása azt viszont – az előbb említett bizonyítékokon túl – cáfolta, hogy a felperes ne értesült volna a magatartásával szembeni kifogásokról.

[223] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy munkaköréből adódóan nem barátkozhat munkatársaival, illetve nem nyújthat számukra szakmai segítséget, továbbá, hogy az ellenőrzött személyekben önmagában a munkájuk hibáinak a feltárása okoz egyfajta negatív élményt. A tanúvallomásokból kitűnően ugyanis a felperes magatartásával szemben a kifogások nem az előbbiekhöz kapcsolódtak, hanem egyértelműen olyan alapvető magatartási szabályokhoz, amelyek – az elsőfokú bíróság helyes érvelése szerint – mind az alá-fölé rendeltségi, mind a mellérendeltségi viszonyokban elvártak. Egyetért az ítéltábla az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, hogy az előbbieket sértő, több hónapon keresztül fennálló magatartás okszerűen alapozhatja meg a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetését.

[224] Az ítéltábla nem lát ellentmondást abban, hogy az elsőfokú bíróság megállapítása szerint az ÁSZ ellenőrzéssel kapcsolatban a felperes feladata csupán a dokumentumok feltöltése volt, a tartalmi ellenőrzés nem, illetve, hogy a felmentésnél azt rója a felperes terhére, hogy nem nyújtott segítséget a gazdasági osztály munkatársainak. Már csak azért sem, mert a felmentés indoklása nem utal olyan kifogásra, amely a szakmai segítségnyújtás hiányát jelentené. Az indokolásnak az a mondata, amely szerint a tapasztalatok alapján inkább hátráltatta, minthogy segítette volna a felperes magatartása az adatszolgáltatást, nem ennek hiányára, hanem az általános együttműködési kötelezettség tanúsításának elmulasztására utal mindössze.

[225] Az elsőfokú bíróság ítélete sem a szakmai segítségnyújtás hiányával indokolta a felmentés okszerűségét, ezért az ezzel kapcsolatos felperesi érveknek nincs perdöntő jelentősége.

[226] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta, és a felperes részére az elsőfokú bíróság által megítélt összeget felemelte további 340 000 forint vezetői pótlékkal és 144 310 forint vezetői pótszabadságra járó díjazással, illetve további 15 216 forint továbbképzés miatti rendkívüli munkavégzésért járó díjazással, valamint azok kamataival. Egyebekben a megfellebbezett részében az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, nem érintve a meg nem fellebbezett rendelkezéseket.

[227] Az ítéltábla döntésének következtében változott a felek elsőfokú eljárással kapcsolatos pernyertessége és pervesztessége aránya. A 16 011 149 forint pertárgyértékhez viszonyítva a felperes 646 286 forint összeget érintő pernyertessége 4%-ot jelent. A felperes elsőfokú eljárásban felszámított 55 610 forint perköltségének 4%-a 2224 forint. Ezzel szemben az alperes pernyertessége 96%-ra módosult. Az általa a jogszabályi rendelkezésre utalással felszámított 680 334 forint perköltség 96%-a 653 121 forint. A felperest, illetve az alperest megillető perköltség különbözete pedig 650 897 forint, ezen összeg megfizetésére köteles a felperes az alperes részére, amely az alperes tekintetében már tartalmazza az áfá-t is.

[228] A másodfokú eljárásban a vitatott érték 15 865 389 forint volt, ebből a felperes 499 526 forint tekintetében, azaz 3%-ban lett pernyertes. Az általa felszámított 710 000 forint + áfa, azaz 901 700 forint perköltség 3%-a 27 051 forint. Az alperes a másodfokú eljárás tekintetében is a jogszabályi rendelkezésre utalással számított fel áfá-val növelt perköltséget. A perköltség számításának alapját a 3. § (2) bekezdés a) és b) pontja figyelembevételével határozta meg az ítéltábla oly módon, hogy 10 000 000 forintig 5%-ot, azaz 500 000 forintot, az ezt meghaladó 5 864 389 forint vonatkozásában pedig 3%-ot, azaz 175 932 forintot vett figyelembe. Az alperest megillető perköltség számítási alapja tehát 675 932 forint. A másodfokú eljárásban a 3. § (5) bekezdése értelmében ennek 50%-a illeti meg az alperest, ami 337 966 forintot jelent. Ennek áfá-val növelt összege 429 217 forint. A 97%-os pernyertességre tekintettel az alperest az ezzel arányos 416 340 forint illetné meg a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján. A két fél másodfokú perköltségének egymáshoz viszonyítása miatt a felperes 389 289 forintot köteles ezen a címen az alperesnek megfizetni.

[229] A fellebbezési eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága, illetve az alperes Itv. 5. §-án alapuló személyes illetékmentessége folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében viseli az állam.

Szeged, 2021. november 29.

Dr. Szeghő Katalin s.k.
Erzsébet s.k.

a tanács elnöke

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

előadó bíró

Zanócné dr. Ocskó

táblabíró