



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.223/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Hartdében Helén ügyvéd (Cím10) által képviselt **Felperes1** (Cím1.) **felperesnek** a dr. Csigi Zsolt egyéni ügyvéd (Cím11) által képviselt **Alperes1** (Cím2.) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és sérelemdíj iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.162/2022/45. számú ítélete ellen az alperes által 47. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

Í t é l e t e t

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 52.000 (ötvenkettőezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2021. szeptember 7. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban, fémmegmunkáló gépkezelő munkakörben. A munkaköri leírás szerint munkaköri feladata volt a kialakított minőségbiztosítási rendszer működtetése, minőségpolitikai célkitűzések megvalósítása; spinkler csőhálózatok gyártásában való részvétel; az előre gyártott csövek sorstém pontja szerinti minőségellenőrzése; hegesztőrobot kezelése; munkaterület tisztán tartása.

[2] A felperes a munkaviszonya első pár hónapjában karmantyú hegesztő roboton végezte a munkáját. A felperesnek a gyártási folyamat végén az előre gyártott csövek minőségét ellenőriznie kellett. Amennyiben hibás munkadarab keletkezett, azt egy sárga kocsira külön kellett rakni és a „munkafolyamat ellenőrzés” elnevezésű munkalapon mind a hibátlanul elvégzett munkát, mind a hibás gyártást tételesen fel kellett tüntetni. A hibás munkadarabokat ezt követően az alperes kézi hegesztői kijavították. A hiba oka lehetett az, hogy a munkavállaló nem jó helyre illesztette a csövet, előfordulhatott, hogy nem megfelelő erővel nyomta oda a karmantyúhoz, illetőleg a karmantyú hegesztő robot meghibásodásából is keletkezhett selejt.

[3] A munkaviszony első pár hónapjában a művezető - felperes közvetlen felettese - felhívta a felperes figyelmét, hogy igyekezzen jobb teljesítményt nyújtani, azaz a műszakjában több munkadarabot hegesztetni. 2021. december 13. napja körül a munkáltató arra utasította a felperest, hogy a karmantyú hegesztő robot helyett innentől fogva a számhegesztő roboton végezze a munkáját. Amennyiben a gépen a hegesztés nem sikerült, akkor a felperes azt leflexelte és újra elvégezte a munkafolyamatot, így a hibát maga javította ki, amelyről külön dokumentációt nem kellett vezetnie.

[4] A felperes által az alperesnél betöltött munkakör könnyű, közepesen nehéz fizikai munkának minősül, a felperes női nemére is tekintettel orvosi szempontból alkalmas volt a munkakör betöltésére.

[5] 2022. február 25. napján a felperes munkahelyi balesetet szenvedett. A felperes a balesetből eredően 2022. február 26. napjától március 11. napjáig volt keresőképtelen állományban volt, majd ezt követően tovább dolgozott a számhegesztő roboton. Az alperes ügyvezetője a felperes betegállományának időszaka alatt megkérte, hogy kezdjen új munkahelyet keresni, majd április 7-én felajánlotta a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amelyet a felperes nem fogadott el.

[6] Az alperes 2022. április 12. napján kelt és közölt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát 2022. május 19. napjával. A felmondás indokolása szerint: „Munkakörében – minőségileg kifogásolható – munkavégzése miatt nem felelt meg. Áthelyezésre került egyéb munkaterületre, a cég tevékenysége azonban nem kimondottan női munkaerő számára megfelelő.”

[7] A felperes a munkaviszony megszüntetését követően 55 napig álláskeresői járadékban részesült, majd ezt követően aktív korúak ellátását kapta. 2022. október 4. napján munkaviszonyt létesített operátor munkakörben egy akkumulátor gyárban helysége2ban, munkahelyére távolsági busszal utazott, amely oda is, vissza is 1 óra 45 percet vett igénybe. Munkaviszonyát a próbaidő alatt megszüntette a napi utazási idő hosszára tekintettel, majd ezt követően aktív korúak ellátásában részesült, melynek bruttó összege 28.500,- Ft.

[8] A felperes a munkaviszony létesítésekor gondozott magas vérnyomás betegségben, asztmában és pánikbetegségben szenvedett. A felperesnél munkaviszonya megszüntetését követően pszichés megterhelés, veszteség élmény, a már korábban fennálló pszichés tünetek időszakos átmeneti felerősödése, kiújulása következett be, amely szükségessé tette átmenetileg gyógyszeres kezelése dózisának megemelését. Olyan mértékű állapotromlás nem történt, amely miatt külön orvosi ellátást igényelt volna a már fennálló terápiás támogatáson túlmenően. Pszichológiai szempontból a korábban fennállt pszichés zavar mértékéhez viszonyítottan legfeljebb 6 hónapos idő intervallumban, enyhe mértékű állapotromlás, pszichés zavar mélyülés rögzíthető, mely ok-okozati összefüggésben állt munkaviszonya megszüntetésének tényével, az alperes felmondásában foglalt indokokkal és az ezt követő munkanélküliséggel.

Kereset és ellenkérelem

[9] A felperes végső kereseti kérelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 606.700.- forint kompenzációs kárátalány, továbbá 7.284.400.- forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[10] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indokolása nem valós és nem okszerű, vitatta, hogy munkaköre ellátása során minőségileg kifogásolható lett volna a munkavégzése. Cáfolta, hogy áthelyezésre került volna másik munkaterületre, munkaszerződés módosításra nem került sor. Állította, hogy a munkaviszony kezdetétől fogva különböző gépeken, de mindvégig fémmegmunkáló gépkezelő munkakörben dolgozott.

[11] Előadta, hogy a munkahelyi balesetét követően, március 8-án az ügyvezető igazgató arra kérte, hogy keressen másik munkahelyet, majd április 7-én felajánlotta a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Április 19-én az alperes megszüntette a munkaviszonyát oly módon, hogy közel nyolc hónap munkavégzés után minősítette úgy a tevékenységét, hogy az mégsem alkalmas a női munkaerő számára.

[12] A sérelemdíj iránti igényét az egyenlő bánásmód megsértésére alapította, mivel ténylegesen a női nemére, illetve egészségi állapotára tekintettel került megszüntetésre a munkaviszonya. Az összecszerűség körében előadta, hogy 52 éves korára került abba a helyzetbe, hogy munka és jövedelem nélkül marad, mellyel megélhetése komoly veszélybe került. Elvállalt egy napi közel négy órás utazással járó munkakört annak érdekében, hogy megélhetését biztosítani tudja, de így pihenésre, regenerálódásra ideje nem maradt. Fentiek súlyosbodó pszichés megterhelést jelentettek számára. Ezért kénytelen volt a jogviszonyát megszüntetni, ezt követően aktív korúak ellátását kapta. A hirtelen jött kilátástalanság és tanácstalanság egészségügyi mentális állapotára is súlyos hatással volt. A pánikbetegségére

szedett gyógyszeradagja megnövelése orvosi szakvélemény alapján indokolttá vált. A pszichés egészségromlása összefüggésben állt a munkaviszony megszüntetésével.

[13] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy az alperes közel nyolc hónapon át a női nem számára nem megfelelő munkakörben foglalkoztatta.

[14] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. A munkaviszony megszüntetésére nem a felperes női neme és nem is az egészségi állapota, vagy balesete adott okot. A felperes neme már a munkaviszony létesítésekor is nyilvánvaló volt.

[15] Az alperes törekedett a felperes munkaviszonyának a fenntartására és a felmondás eszközeivel csak akkor élt, amikor a munkaviszony további fenntartására lehetőséget már nem látott. A felperes a FEOR szerint hegesztő robot kezelését végezte addig az időpontig, amíg a munkáltatói jogkör gyakorlója azt tapasztalta, hogy a felperes a munkájában nagyon sok hibát követ el. A felperes számos szóbeli figyelmeztetésben részesült. A további és súlyosabb hibák kiküszöbölése érdekében az alperes a felperest olyan gép kezelésével bízta meg, amellyel az okozható kár csökkenthető volt. Ezért került sor az áthelyezésére egy másik, számhegesztő robotra, ahol ilyen jellegű kárt nem okozhatott. Ez nem minősült munkaszerződés módosításnak. A felmondás alapvető indoka a felperes sorozatos minőségileg kifogásolható munkavégzése volt. A felperes a munkakörében 2,4-2,5%-ban selejtet gyártott a karmantyú hegesztő roboton. A számhegesztő gépen szintén sorozatosan kifogásolható volt a felperes munkavégzése.

[16] A sérelemdíj jogalapját is vitatta és azt, hogy a felperes egészségi állapota ok-okozati összefüggésben lenne az alperes intézkedésével.

Az elsőfokú bíróság döntése

[17] Az elsőfokú bíróság a keresetnek részben helyt adva kötelezte az alperest 606.700.- forint kompenzációs kárátalány, valamint 1.500.000.- forint sérelemdíj megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[18] A határozat indokolása szerint az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a felmondás indoka, azaz a felperes minőségileg kifogásolható munkavégzése, a valóságnak megfelel és abból okszerűen következik, hogy a felperes munkájára az alperesnél a továbbiakban nem volt szükség. A személyi jogsérelem megtörténtét és a sérelemdíj összegszerűsége körében értékelendő tényeket a felperesnek kellett bizonyítania azzal, hogy

az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 19. §-a speciális bizonyítási szabályokat határoz meg.

[19] Az elsőfokú bíróság szerint az alperesnek a perben nem sikerült kétséget kizáró módon bizonyítania a felperes minőségileg kifogásolható munkavégzését: a csatolt „munkafolyamat ellenőrzés” ezen belül a „robot 1.” és „robot 2.” munkalapok vonatkoztak a karmantyú hegesztő gépekre, amelyet a felperes 2021. szeptember 7-től december 13. napjáig kezelt. Ezzel szemben a számhegesztő robotra vonatkozó munkalapokon hibás gyártás nem került feltüntetésre, mert az ezen végzett munka közben esetlegesen elkövetett hibákat a felperes maga javította ki és azok nem eredményeztek selejtet. Az alperes által csatolt okiratok igazolták, hogy a felperes 2,4-2,5%-ban gyártott a karmantyú hegesztő robotokon hibás munkadarabot, amelyek azonban nem kerültek értékesítésre az alperes megrendelőjének, mert a felperes a hibát észlelve azokat elkülönítette és javításra küldte. Emiatt a megrendelők kár vagy kötbérigényt nem érvényesítettek. Az alperes a perben állította, hogy a 2,4-2,5%-os selejtarány kimagasló volt a munkavállalók között, ezt azonban nem támasztotta alá bizonyítékokkal. Az alperes nem csatolt összehasonlító kimutatást a felperes és az azonos munkakörben foglalkoztatott többi munkavállalója hibás termék gyártására nézve. tanú tanúvallomása szerint, ha 100 munkadarabból 2-3 hibás „az jó arány, bárki tévedhet annyit”. A tanú azt is elmondta, hogy az új dolgozók általában többet hibáznak, különösen a betanulási időszak alatt. Régebbi, tapasztaltabb dolgozók esetén kevesebb a selejtes munkadarab. A hibák oka elsősorban az, hogy a cső pozicionálása nem megfelelő vagy a furatot nem megfelelően helyezik a fixológép alá, de előfordulhat az is, hogy a robotok meghibásodtak. A tanú alátámasztotta azt az alperesi állítást, hogy egy esetben nagy mennyiségű selejt keletkezett, és az alperes törvényes képviselője ekkor rákérdezett a felperesnél, hogy miért vét ennyi hibát. Emellett a művezetőtől is elhangzott a felperes irányába, hogy figyeljen oda jobban, azonban a tanú véleménye szerint ezt a többieknek is szokta mondani.

[20] Az alperes a perben arra is hivatkozott, hogy a felmondás oka a felperes teljesítményének a munkatársaktól való elmaradása volt, ez azonban az elsőfokú bíróság szerint nem volt vizsgálható, mert a felmondásban az alperes egyértelműen a felperes munkájának minőségét és nem annak mennyiségét kifogásolta, a felmondás indokai pedig utóbb nem kiterjeszthetők. Emellett nem derült ki a felmondásból, hogy miután a felperest a számhegesztő robotra helyezték át, azon milyen munkát végzett és ezzel összefüggésben miért döntött az alperes a munkaviszony megszüntetés mellett. Az alperes törvényes képviselőjének személyes nyilatkozata szerint „az új munkaterületen probléma volt a teljesítménybeli elmaradása és az összeférhetetlen viselkedése” azonban ezek az indokok ugyancsak nem szerepelnek a felmondásban, így azok nem vizsgálhatók.

[21] Amennyiben az alperes azért döntött a munkaviszony megszüntetése mellett – ahogy az a felmondásban kifejezetten szerepel –, mert a cég tevékenysége nem kimondottan női munkaerő számára megfelelő, úgy a felmondás indokolása a bíróság álláspontja szerint nem okszerű, mert ebből a tényből nem vonható le az a következtetés, hogy a felperes munkájára az alperesnél a számhegesztő roboton a továbbiakban már nem volt szükség.

[22] Az alperes által hivatkozott egyéb indokok nem szerepeltek még összefoglalóan sem a felmondásban. Kiemelte az elsőfokú bíróság, hogy az alperes törvényes képviselője elmondta: „a munkaviszonyát azért szüntettem meg, mert problémás volt a viselkedése, illetve azt sem tartottam megengedhetőnek, hogy állandóan táppénzen van, nem szeretem, hogy ha valaki 8-as kóddal táppénzre megy”.

[23] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a perben kétséget kizáró módon nem tudta bizonyítani a felmondás indokának valóságát, a felperes minőségileg kifogásolható munkavégzését, sem annak okszerűségét, ezért jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát és ennek jogkövetkezményeként köteles a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése szerinti összeg megfizetésére.

[24] A sérelemdíj kapcsán az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a felperesnek kellett bizonyítani a személyiségi jogsértések tényét, továbbá a jogsértő magatartás és a sérelem közötti ok-okozati összefüggést. A felperes a perben valószínűsítette, hogy őt a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésében megnyilvánuló hátrány érte és valószínűsítette az Ebktv. 8. § a) pontjában foglalt védett tulajdonságot (női nem) és azt, hogy munkahelyi balesete miatt keresőképtelen állományban volt. Az alperesnek azonban nem sikerült a perben bizonyítania, hogy a munkaviszony megszüntetésének oka nem állt okozati összefüggésben a felperes védett tulajdonságaival. Az elsőfokú bíróság nyomatékkal vette figyelembe az alperes törvényes képviselőjének tárgyaláson tett nyilatkozatait, ezek közül az alábbiakat: „azt sem tartottam megengedhetőnek, hogy állandóan táppénzen van, nem szeretem, hogy ha valaki 8-as kóddal táppénzre megy”. „A többi munkavállaló nem hiányzott 17%-os mértékben, nem eshet ki az ő munkájuk ilyen arányban”. E kijelentésekből éppen hogy az következik, hogy a felperes egészségi állapota (más munkavállalóhoz képest többszöri vagy hosszabb tartalmú keresőképtelensége) okozati összefüggésben állt a munkaviszonya megszüntetésével. Emellett a felmondás indokában foglalt megállapítás, mely szerint „a cég tevékenysége azonban nem kimondottan női munkaerő számára megfelelő”, az elsőfokú bíróság szerint önmagában is igazolta, hogy a munkaviszony megszüntetése összefüggésben állt a felperes nemével. Egyébiránt a felperes a számhegesztő roboton dolgozott és az alperes nem tudta bizonyítani, hogy itt a munkavégzése nem volt megfelelő.

[25] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes azon magatartásával, hogy a felperes munkaviszonyát a felmondásban foglalt indokolással szüntette meg, megsértette az Ebktv. 7. § (1) bekezdésében, 8. § a) és h) pontjaiban, valamint a 21. § c) pontjában foglaltakat, mert neme és egészségi állapota alapján hátrányos megkülönböztetésben részesítette a felperest a nála kevesebbet hiányzó, vele azonos munkakörben foglalkoztatott férfi munkavállalókkal szemben. E magatartásával a felperesnek a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:43. § c) pontja szerinti személyiségi jogát is megsértette.

[26] A sérelemdíj körében az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a jogi képviselővel eljáró felperes a sérelemdíj jogalapjaként nem hivatkozott a Ptk. 2:43. § a) pontjában foglalt, egészséghez fűződő személyiségi jog megsértésére, hanem a sérelemdíj összegszerűsége körében kérte figyelembe venni az egészségi állapotában beállt negatív változásokat. Ezért a bíróság ennek megfelelően járt el.

[27] Az igazságügyi szakértői vélemény megállapította, hogy a felperes munkaköre könnyű, közepesen nehéz fizikai munkának minősül és miután a felperes munkakörében a munkadarabot nem volt szükséges teljes terjedelemben megemelni, csak áttenni azt a szállítókocsiról a munkaasztalra, így a legnehezebb munkadarab esetén 14,25 kg volt a megemelt súly, ami nem haladta meg az alperes által meghatározott munkavédelmi szabályzatban szereplő súlykorlátot (20 kg-ot). A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján nők esetében a 10 kg-nál nagyobb tömeg emelése esetén egyénileg kell elbírálni az alkalmasságot, felső súlykorlátot azonban a rendelet nem tartalmaz. Így a szakértői vélemény szerint a felperes női nemére tekintettel alkalmasnak volt minősíthető a fémmegmunkáló gépkezelői munkakörre és a felperes megbetegedései sem képezték akadályát az alkalmasság megállapításának. Ezért a szakértői vélemény alapján, melyet a felek elfogadtak, a felperes nem tudta bizonyítani, hogy nemére, illetve egészségi állapotára tekintettel nem volt alkalmas a fémmegmunkáló gépkezelői munkakörre.

[28] A szakértői vélemény igazolta azt a felperesi állítást, hogy a felperes állapotában a munkaviszony megszüntetését követően – legfeljebb hat hónapos időintervallumban – enyhe mértékű állapotromlás, pszichés zavar mélyülés következett be, amely ok-okozati összefüggésben áll a munkaviszony megszüntetésével, a felmondásban foglalt indokokkal és az azt követő munkanélküliséggel. Az alperes ugyan e megállapítást vitatta, de ellenbizonyítási indítványa felhívás ellenére nem volt, a szakértői véleményt pedig elfogadta. Az igazságügyi pszichológus szakértő részletesen megindokolta, hogy mire alapította a fenti megállapítását, azt a csatolt orvosi iratok is alátámasztották, ezért a szakértői véleményt a bíróság aggálymentesnek fogadta el. Így a felperes bizonyította, hogy évek óta pánikbetegség miatt kezelés alatt áll, melyre gyógyszert szed, állapotában átmenetileg romlást okozott az a tény, hogy munkaviszonyát az alperes valótlan és az egyenlő bánásmód elvébe ütköző indokolással szüntette meg, melynek következtében bizonytalanná vált a megélhetése, létfenntartása, és a lakóhelyétől naponta majdnem 4 órás utazással megközelíthető munkahelyen sikerült csak elhelyezkednie, ami azonban rendkívüli megterheléssel járt részére. Sérelemdíjat az ítélkezési gyakorlat szerint megalapozhat a betegség szintjét el nem érő pszichés elváltozás is (BH2023.130).

[29] A sérelemdíj összegének megállapítása során a bíróságnak figyelemmel kellett lennie a jogsértések súlyára, az alperes felróhatóságának mértékére, a jogsértésnek a felperesre és környezetére gyakorolt hatására, továbbá arra is, hogy a megítélt összeg valóságos elégtételt nyújtson a személyiségi jogsértéssel okozott hátrány, sérelem kiegyenlítésére, ugyanakkor az a jogsértés szankcionálására is alkalmas legyen. A bíróság figyelembe vette, hogy az alperes a felperes személyiségi jogát szándékosan sértette meg. Emellett a sérelmet szenvedett félre és környezetre gyakorolt hatás mérlegelésekor alperesi vitatás hiányában elfogadta a felperes e körben tett nyilatkozatait, értékelve a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozati összefüggésben elszenvedett pszichés állapotromlást,

annak mértékét és időszakát, valamint a munkaviszony megszüntetését követő elhelyezkedés nehézségeit és a kialakult bizonytalan anyagi helyzetet. Megállapította az elsőfokú bíróság, hogy a jogsértéssel okozott hátrány jelentős mértékű volt, így 1.500.000.- forint tekintetében találta alaposnak a felperes sérelemdíj iránti igényét.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[30] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet az eljárás során feltárt tényállással ellentétes megállapításokat tartalmaz.

[31] Az alperes fellebbezésében észrevételeket tett a felperes munkaviszonyának létesítése körében, e tekintetben rögzítette, hogy a felperes az alperes hirdetésére jelentkezett, annak ellenére, hogy a meghirdetett munkakörben szakmai gyakorlattal, tapasztalattal nem rendelkezett. Az állás betöltésére irányuló szándékát a következő tényezők befolyásolták: a rendkívül kedvező személyi alapbér, a felperes magánéletének mentális és anyagi rendezetlensége, korábbi, viszonylag rövid időtartamú munkaviszonyának ténye és az, hogy munkaviszonyban nem állt.

[32] A munkaviszony megszűnése körében tett észrevételek között előadta, hogy a felperes alig több mint fél évig állt az alperes alkalmazásában, néhány hónap után megállapítást nyert, hogy az eredetileg vállalt munkakörében nem tud megfelelően helytállni, a munkavégzése minőségileg jelentős mértékben kifogásolható. Ezt követően az alperes másik munkakörbe helyezte át, ahol kevesebb volt a hibalehetőség. A felperes munkavégzése az új munkakörében is hagyott kívánni valót maga után, ezt követően az alperes jelezte számára, hogy nincs megelégedve a munkavégzésével és próbáljon más munkahelyet keresni. Ezt a figyelmeztetést a felperes figyelmen kívül hagyta. Meghatározott idő elteltével döntött az alperes a munkaviszony megszüntetéséről. A felperes a munkajogi szabályok szerinti minden juttatást megkapott.

[33] Téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése jogellenes lett volna. Az alperes törvényes képviselője előadta személyes meghallgatása során, hogy a valós okokat, indokokat (vagyis a felperes nem megfelelő minőségű munkavégzését) annak érdekében nem részletezte a felmondásban, hogy ezzel ne gördítsen akadályokat a felperes új munkahelyén való elhelyezkedésében. Megemlítette, hogy a felperes a munkahelyén sorozatos elégedetlenséget próbált szítani intrikus megjegyzéseivel az alperessel szemben. Miután azonban ez a körülmény a felmondás indokai között nem szerepel, azt nem kívánja részletezni.

[34] A felperes folyamatosan nagy arányú selejtet gyártott. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a 2,4-2,5%-os selejtgyártás nem tekinthető

túlzottnak. Az alperes törvényes képviselője elmondta, hogy ebben a szakmában a megengedett hibahatár 0%. Ismét utalt arra, hogy a felperes olyan munkakörben létesített állást, amelyben semmilyen szakmai tapasztalattal nem rendelkezik és a rövid idejű alkalmazása során 17%-os mértékben hiányzott, amiből arra lehet következtetni, hogy a felperesre, mint stabil munkaerőre nem lehet számítani.

[35] A felperest női nemére tekintettel diszkrimináció nem érte. A munkaviszonyának megszüntetésére sem emiatt került sor, hiszen annak ténye, hogy nő, már az alkalmazásakor is nyilvánvaló volt, az alperes számára. Az összecszerűség kapcsán arra hivatkozott, hogy a megállapított összeg jelentősen eltúlzott.

[36] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, annak helyes ténybeli és jogi indokai alapján. Észrevételezte, hogy az alperes a fellebbezésben részben a kereseti kérelem és ellenkérelem tárgyát nem képező megállapításokat tett, továbbá figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy a felmondás okának a felmondásból világosan ki kell tűnnie. A felperes minőségileg kifogásolható munkavégzését az alperes az elsőfokú bíróság többszöri felhívására sem bizonyította: először mindösszesen két darab, a 2021. szeptember 7-i és szeptember 13-i napra vonatkozó munkalapot csatolt, majd később, többszöri felhívásra is csak hiányosan csatolta a munkalapokat. A hiányos munkalapok alapján is mindössze 2,4-2,5%-os hiba került kimutatásra, melyek kijavításra kerültek. Ez az alperes munkavállalója tanúvallomása szerint is teljesen elfogadható hibahatár. A tanú arról is nyilatkozott, hogy a hiba oka a robotok meghibásodása is lehetett, nem kizárólag a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése.

[37] Az alperes fellebbezésében foglalt azon nyilatkozatai, mely szerint a felperes munkaviszonyát összeférhetetlen magatartása és amiatt szüntette meg, mert állandóan táppénzen volt, alátámasztják, hogy a felmondás indokolása az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, hátrányos megkülönböztetést jelentett a felperes nemére és egészségi állapotára tekintettel.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[39] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű értékelésével hozott érdemi döntése is helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – hagyta helyben.

[40] Az alperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során – a bírói gyakorlat szerint – arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[41] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az elsőfokú ítéletben foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül az alábbiakra mutat rá.

[42] A Pp. 265. § (1) bekezdéséből kifolyólag a perben jelentős tényekre nézve kell lefolytatni bizonyítást és a Pp. 346. § (4) bekezdése szerint a határozat indokolása a bíróság által megállapított tényeket tartalmazza. Az alperes fellebbezésében előadott észrevételei a felperes szakmai tapasztalatára és arra, hogy az alperes feltételezései szerint a felperest az állásra jelentkezésekor milyen tényezők befolyásolták, teljességgel irrelevánsak az ügy eldöntése és jogi megítélése szempontjából.

[43] Az alperes saját korábbi perbeli nyilatkozatával szemben állította a fellebbezésben, hogy a felperes másik munkakörbe került áthelyezésre, a felperes ugyanis végig ugyanazt a munkakört látta el, csak eltérő gépen dolgozott.

[44] Az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontja szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. A törvénynek ezekkel az alakiságokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja, és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. A törvény fenti céljához képest a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem, hogy a felmondás okaként közöltekől megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Az állásfoglalás III. pontja szerint a munkaügyi jogvita során nem csak a felmondás indokolásában kifejezetten közölt, hanem olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek – az indokolás keretein belül maradván – azt kiegészítik és alátámasztják. A bizonyítás azonban nem léphet túl a felmondásban közölt indokolás

keretein, mert az ellenkező álláspont lehetővé tenné, hogy a munkáltató a felmondásának jogosságát olyan új felmondási okra alapítsa, amelyet az írásbeli felmondásban törvényben megszabott módon nem közölt. Ebből következik, hogy a munkáltató által eredetileg közölt felmondási okon, illetve okokon felül további felmondási okot a munkaügyi jogvita során bizonyítani nem lehet. A felmondásban megjelölt okot a perben nem lehet bővíteni (EBH2005.1241., BH2001.395, BH2003.211). A rendes felmondás összefoglalóan megjelölt indokát a perben nem lehet tartalmi bővítésnek minősülő módon bizonyítani (BH2005.301.).

[45] A felmondás indokolása tartalmazza azt az összefoglaló indokot, ami alapján az alperes megszüntette a felperes munkaviszonyát. Ez a minőségileg nem megfelelő munkavégzés, illetőleg utalás arra, hogy az alperes tevékenysége nem kimondottan női munkaerő számára megfelelő. Ezek voltak azok az indokok, amik a perben vizsgálhatók voltak. Helytálló az alperes azon észrevétele és az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felmondás indokolásában még összefoglaló jelleggel sem szereplő indokokat, körülményeket nem lehet figyelembe venni. Az elsőfokú bíróság ezen megállapításait az alperes fellebbezésében nem is támadta, mégis ismételten hivatkozott rá. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy nem vizsgálható a felperes összeférhetetlen magatartása, mert azokat a felmondás nem tartalmazza.

[46] Helytállóan állapította meg azt is elsőfokú bíróság, hogy az alperes a felperes minőségileg kifogásolható munkavégzését nem tudta bizonyítani. A peres eljárás adataiból és tanúl tanúvallomásából kitűnik, hogy a felperes több gépen is dolgozott munkaviszonya fennállása alatt, nem csak a karmantyú hegesztő gépen és a számhegesztő roboton, de a plazmavágón is, sőt fűrészelt és csőtartó vasakat is flexelt. A felperes a munkaviszony első pár hónapjában dolgozott a karmantyú hegesztő gépen, melyekről munkalapok kerültek kiállításra és azok becsatolásra is kerültek, tehát mérhető volt a munkavégzésének megfelelősége. Az alperes a karmantyú hegesztőgépen végzett felperesi munkával összefüggésben sem bizonyította a minőségileg nem megfelelő munkavégzést. A perben nem vitatott tényadatok szerint a felperes ezen a gépen 2,4-2,5%-os selejt arányt termelt, amivel kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen értékelte tanúl tanúvallomását: a tanú elmondta, hogy az új dolgozók többet hibáznak, amíg meg nem tanulják, a régiek már nem hibáznak. A felperes ebben az időszakban új dolgozó volt, a betanulási időszakát töltötte, hiszen a felperes munkaviszonya 2021. szeptember 7-én kezdődött és az alperesi törvényes képviselő meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy a betanulás általában 2-3 hónapig tart. Ezen túl tanúl tanú elmondta, hogy a 2,4%-os hibaarány, ha 100 munkadarabból 2 vagy 3 hibás lesz, az jó arány, bárki tévedhet annyit. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, hogy az alperes egyáltalán nem csatolt összehasonlító kimutatást más munkavállalók munkavégzésével kapcsolatban, ennek hiányában pedig nem állapítható meg az alperes által állított 0%-is elvárt hibaszázalék, melyet tanúl tanúvallomása egyértelműen cáfol. Ugyancsak helytállóan állapította meg a bíróság, hogy a selejtes terméknek több oka lehetett, így az a robotok meghibásodásából is eredhetett, melyet tanúl tanúvallomása is alátámaszt azzal, hogy a tanú vallomása szerint nem ez volt a jellemző ok. Mindezek alapján a karmantyú hegesztőgépen való nem megfelelő felperesi munkavégzés nem bizonyított.

[47] A felperes azonban 2021. december 13-tól már nem a karmantyú hegesztő gépen dolgozott, hanem elsősorban a számhegesztő gépen, amellyel kapcsolatban sem okirati

bizonyíték, sem tanúvallomás nem áll rendelkezésre a nem megfelelő munkavégzésről. Ezen a gépen már nem készült a munkavégzéséről minden esetben munkalap. Az alperesi törvényes képviselő meghallgatása során ezzel kapcsolatosan a felmondás indokával ellentétes tényállításokat tett: egyrészről elmondta, hogy ezen a gépen a felperes teljesítményét nem mérték, itt már nem kellett kiállítani a munkalapokat, mely nyilatkozatát a 29. számú jegyzőkönyvben úgy pontosította, hogy „ott már nem készült minden esetben munkalap”. Elmondta, hogy a felperest olyan területre tették át, ahol nem tudott hibát véteni a munkavégzésével. Ha a felperes nem szépen hegesztette le a számot a munkadarabra, akkor ezt le lehetett csiszolni, újra lehetett hegeszteni, ez számtalanszor előfordult, ez nem okoz problémát a termelésben, ezek apró dolgok, amik javíthatók. tanúl tanúvallomásában ugyancsak úgy nyilatkozott, hogy nem volt a szemhegesztő géppel kapcsolatos munkáltatói elvárás. A törvényes képviselő elmondta, hogy írásban nem jelezték a minőségi kifogásukat a felperes felé, bár van havi teljesítményértékelés. Alapvetően tehát megállapítható, hogy az alperes a minőségileg nem megfelelő munkavégzést, mint a felmondás indokát nem tudta bizonyítani, sem a felperes karmantyú hegesztőgépen, sem a számhegesztő gépen végzett, sem egyéb munkájával összefüggésben. A másodfokú bíróság utal arra, hogy a felmondás indoka a karmantyú hegesztőgépen végzett nem megfelelő munkavégzés kapcsán azon túl, hogy nem valós, nem is okszerű, mert azon a gépen a felperes 2021. december 13-tól nem végzett munkát.

[48] A felmondás azon indoka, mely szerint a felperes áthelyezésre került egyéb munkaterületre, a cég tevékenysége azonban nem kimondottan női munkaerő számára megfelelő, az alperes előadása szerint sem valós, tekintettel arra, hogy tényállítása szerint a felperes alkalmas volt a munkakör betöltésére, ő a felmondási indokot úgy értette, hogy „amely munkakörökben ő nőként dolgozni tudott, mindet kipróbáltuk, az összes lehetőséget végig jártuk, amit lehetett, de nem felelt meg a felperes” (27.M.70.162/2022/8. sz. jegyzőkönyv 7. oldal). Helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy nem igazolt, hogy a munkakör nő számára ne lenne megfelelő, így valótlan a felmondás ezen indoka.

[49] A felperes sérelemdíj iránti igényét az egyenlő bánásmód megsértésére alapította. Ezen kereseti kérelem elbírálása során is helytállóan értékelte a bizonyítékokat az elsőfokú bíróság és ezek közül is kiemelten az alperesi törvényes képviselő nyilatkozatait. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a felperes nem csak a keresőképtelen állományára, hanem az üzemi balesettel összefüggésben jelentkező egészségi állapotára is hivatkozott védett tulajdonságként és a felperes azt is állította, hogy a baleset miatti egészségi állapota miatt került megszüntetésre a munkaviszonya. Az alperes a felperes megbetegedéseit és üzemi balesetből eredő sérülését nem vitatta. A törvényes képviselő elmondta, hogy a felperes mindösszesen 158 munkanapot állt munkaviszonyban, ezen belül 17 nap volt szabadságon, 24 napot betegszabadságon, összességében a munkaidő 17%-ában nem tudtak rá számítani. Kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkaviszonyát a problémás viselkedése mellett azért szüntette meg, mert nem tartotta megengedhetőnek, hogy állandóan táppénzen van, nem szereti, hogy ha valaki 8-as kóddal táppénzre megy. Sérrelmezte, hogy egy veszekedést követően a felperes elment táppénzre, arra hivatkozással, hogy felment a vérnyomása az eset kapcsán. Ekkor is 8-as kódot írtak rá a táppénzes papírára. A többi munkavállaló nem hiányzott 17%-os mértékben, nem esett ki az ő munkájuk ilyen arányban. Lényeges tényállási elem az is, hogy az alperesi törvényes képviselő a betegállomány ideje alatt március 9-én mondta a felperesnek, hogy keressen másik munkahelyet.

[50] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte olyanként a felmondás indokát, mint ami alátámasztja a női nem miatti hátrányos megkülönböztetést. Emellett a bizonyítási eljárás adatai is alátámasztják, hogy a felperes női nemének és az erre figyelemmel kialakult munkavégzésének igenis szerepe volt a felmondásban. A nem vitatott peradatok szerint az alperesi üzemben jellemzően férfiak dolgoznak és csak üzemvezető munkakörben dolgozik két női munkavállaló.

[51] Az alperes törvényes képviselője elmondta, hogy a felperes női munkaerőként több szempontból kivételezett helyzetben volt, mert állítása szerint megengedték neki, hogy később érkezzen reggel és előbb mehetett el fürdeni. Az előbbi a felperes cáfolta, az utóbbi kapcsán pedig egyezően adták elő, hogy a felperes azért ment előbb fürdeni, mert csak férfi öltöző van a cégnél. tanúl tanúvallomásában ugyancsak elmondta, hogy voltak olyan munkafeladatok, amelyben a felperes nem tudott részt venni, ezek a csövek felpakolása volt a gurulós kocsira, ez sok kollégát irritált. Ugyanakkor az üzemorvos tanúvallomásában elmondta, hogy voltak olyan feladatok az alperes üzemében, amelyek a felperes, mint női és 50 év feletti munkavállaló számára nem voltak megfelelőek, pl. amikor a csöveket oda kellett készíteni a robothoz, ez lényegesen nagyobb súlyemeléssel járt, tehát ezt egy férfi munkaerőnek kellett végeznie. A csövek felpakolása a hegesztést követően a sínre, illetőleg a kocsira ugyancsak nagyobb megterheléssel járó munkakör, de maga a billentés és a hegesztés, amit a felperes végzett, nem ilyen. Helytálló a felperes azon észrevétele, hogy az alperes fellebbezésében ismét csak olyan nyilatkozatokat tesz, amelyek kifejezetten az egyenlő bánásmód megsértését támasztják alá, amikor a háromszori keresőképtelenségéből következett arra, hogy a felperesre, mint stabil munkaerőre nem igazán lehet számítani.

[52] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperesi valószínűsítést követően az alperes az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint rá háruló bizonyítási érdek ellenére nem tudta bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, nem volt okozati összefüggés a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között. Így az alperes részéről pusztán állítás maradt az, hogy az egyenlő bánásmódot nem sértette meg, valamint, hogy a munkaviszony megszüntetése jogszerű volt.

[53] A sérelemdíj tekintetében az alperes fellebbezésében az összecszerűséget is kifogásolta, e vonatkozásban ugyanakkor egyáltalán nem jelölt meg sem jogszabálysértést, sem olyan tényeket, körülményeket, amelyeket az elsőfokú bíróság nem megfelelően mérlegelt volna. Az alperes a 6. számú jegyzőkönyvben kijelentette, hogy a sérelemdíj összecszerűsége körében nem tesz nyilatkozatot és az eljárás során csak a jogalapot vitatta. A Pp. 373.§ (1)-(2) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – törvényben meghatározott kivételekkel – az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, új tény állítására nem kerülhet sor. Az alperes az elsőfokú eljárásban elmulasztani megtett nyilatkozatait a másodfokú eljárásban nem pótolhatja, de a fellebbezésben is csak általánosságban hivatkozott a sérelemdíj eltúlzott mértékére. Megjegyzi a másodfokú bíróság hogy az egyenlő bánásmód követelményének halmozott megsértése önmagában is magasabb – magánjogi büntetés jellegű - sérelemdíj megítélését indokolja, de az elsőfokú bíróság a Ptk.

2:52.§ (3) bekezdés szerinti szempontokat, és kiemelten a sértettet ért hátrányt és annak mértékét is megfelelően mérlegelte a sérelemdíj kompenzációs funkciójára tekintettel.

[54] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján - helyes indokainál fogva - hagyta helyben.

Záró rész

[55] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére. A másodfokú perköltség összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[56] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési illetéket leróta.

[57] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2024. február 1.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró