



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.044/2023/9. szám

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes képviselője:

Antalóczy Ügyvédi Iroda ((címe).; ügyintéző: dr. Antalóczy Adrienn ügyvéd)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes képviselője:

Solt Ügyvédi Iroda ((címe) ügyintéző: dr. Solt Anna Mária ügyvéd)

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 4.M.70.071/2022/34.

A fellebbezést benyújtó fél:

alperes, 4.M.70.071/2022/35.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja az alábbiak szerint:

Mellőzi a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyának helyreállítására vonatkozó rendelkezést, és az alperes kötelezését 6.454.383 (Hatmillió-négyszázötvennégyezer-háromszáznolcvanhárom) forint munkabér és 394.107 (Háromszázkilencvennégyezer-százhet) forint perköltség megfizetésére, az alperes által fizetendő sérelemdíj összegét 800.000 (Nyolcszázezer) forintra leszállítja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 997.166 (Kilencszázkilencvenhétézer-százhatvanhat) forint felmondási időre járó távolléti díjat és 1.686.117 (Egymillió-hatszáznyolcvanhatezer-száztizenhat) forint végkielégítést.

Megállapítja, hogy a peres felek az elsőfokú eljárási költségeiket maguk viselik.

Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 128.016 (Százhuszonnyolcezer-tizenhat) forint másodfokú perköltséget.

A 659.557 (Hatszázötvenkilencezer-ötszázötvenhét) forint fellebbezési és 389.778 (Háromszáznyolcvankilencezer-hétszázhetvennyolc) forint csatlakozó fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2011. október 20. napjától határozatlan idejű közalkalmazotti, 2021. március 1. napjától egészségügyi szolgálati jogviszonyában állt az alperessel egészségügyi ügyvitelszervező munkakörben. Munkavégzésének helye a (szervezeti egység neve), a jogviszony megszűnését megelőző munkabére 562.039 forint volt.

[2] A 2018. február 21. napján kelt munkaköri leírás szerint a fenti munkakörben feladatait képezte – többek között –: általános ügyviteli feladatok ellátása, betegnyilvántartási rendszer kezelése, kórlapok nyilvántartása, archiválása, zárójelentések rögzítése, adatgyűjtés ágazati statisztikákhoz, adatszolgáltatási előkészítés, a napi egészségügyi ellátáshoz kapcsolódó adminisztratív és dokumentatív ellátása, adatszolgáltatás a megbízósítási rendszerek felé. Emellett ellenőrizte a diagnosztikai egységek fekvő- és járóbetegek részére végzett vizsgálatainak teljesítmény-elszámolását, a térítéses betegellátás teljesítmény adatait, kapcsolatot tartott a térítéses betegellátó központtal, kezelte az ápolási dokumentációt. A munkaköri leírás III.1.f. pontja rögzítette, hogy a felperes köteles betartani Magyarország jogszabályait, az intézmény belső előírásait és felettesének utasításait, a C.1. pont rendelkezett az adatvédelmi titoktartási kötelezettség betartásáról.

[3] Az alperes betegellátási tevékenységének nyilvántartása a (program neve) elnevezésű integrált informatikai rendszer alkalmazásával történik, amelyet a felperes is használt munkája során. E rendszerhez a felperesnek adminisztrátori jogcímen volt hozzáférése. Az alperes klinikai központra vonatkozó adatvédelmi szabályzata, valamint a kórház informatikai rendszerére vonatkozó kiegészítő adatvédelmi szabályzata az adatkezelés tekintetében az alábbiakat tartalmazza:

- 10. § (1) bekezdés: A járóbeteg szakrendeléseken az orvosok és az adminisztrátorok csak azon betegek adataihoz férhetnek hozzá, amelyeket az adott szakrendelés beteglistájára vettek fel. A listán szereplő betegek aznapi esetéhez minden adatot felvihetnek, módosíthatnak, törölhetnek és később megtekinthetnek. A későbbi adatbetekintés naplózásra kerül.

- (2) bekezdés: A gyógykezelés során a beteg korábbi eseteivel kapcsolatban a saját szakrendelésen felvett valamennyi adat megtekinthető, a más betegellátási egységben felvett adatok esetében azok, amelyeket egyébként a beteg a kezébe kap. Nevesítve: ambuláns kezelőlap, lelet, zárójelentés.

- (3) bekezdés: Az orvosok és az adminisztrátorok – a kialakult munkarend miatt – azonos jogosítványokkal rendelkeznek az adathozzáférésben, az (1) bekezdésben a későbbi betekintésre foglaltak figyelembevételével. A betegadatok és az esetadatok rögzítése (finanszírozási és orvosi) és a diagnosztikai vizsgálat, valamint konzíliumkérések is a szakrendelésen dolgozó felhasználók jogosultságaihoz tartoznak.

- 12. § (2) bekezdés: Az osztályos adminisztrátorok a betegek felvételét és kódolását végzik, hozzáférhetnek az osztály összes betegéhez, az előző esetekhez és ez utóbbiakhoz azonban csak naplózottan.

[4] A Covid járvány kezdetekor – 2020. márciusában – az alperes külföldről hazaérkező és azonnal munkába álló (munkahelyi felettes 1)-ről az a hír terjedt el, hogy Covidfertőzött, intenzív osztályon kezelik. Ekkor az alperes alkalmazottai közül többen, közöttük a felperes is beléptek az (program neve) medikai rendszerbe, a felperes a (munkahelyi felettes 1) és a (munkahelyi felettes 2) egészségügyi adatait kívánta megtekinteni. Az alperesi (munkahelyi felettes 1) arra figyelemmel, hogy a koronavírussal való fertőzöttsége kapcsán illetéktelenek hozzáfértek az egészségügyi adataihoz és az így jogosulatlanul megszerzett információkat más jogosulatlan személyekkel is közölték, 2020. május 12-én adatvédelmi panaszt nyújtott be az adatvédelmi tisztviselőhöz, amelynek kivizsgálása kapcsán személyes meghallgatásokat tartottak. A felperes meghallgatásáról 2020. május 20-án és június 8-án készült jegyzőkönyv szerint a felperes elismerte, hogy 2020. március 26-án és március 31-én, a (munkahelyi felettes 2) tekintetében pedig április 2-án adatbetekintéseket végzett. A (munkahelyi felettes 1) vonatkozásában ennek indokául előadta, a szóbeszéd szerint a covid érintettség az esetleges kontaktus okán az ő szervezeti egységének vezetőit is érinthette, ezért ellenőrizni kívánta a szóbeszéddel kapcsolatos adatokat. A (munkahelyi felettes 2)t illetően ezt azzal indokolta, hogy munkája miatt személyes kontaktusba kerülhetett a (munkahelyi felettes 1) hivatal munkatársaival.

[5] Az alperes által végzett vizsgálat szerint az érintett 51 főből 24 fő esetén volt megállapítható a jogosulatlan adatbetekintés, ebből 15 fő ennek tényét sem ismerte el azzal az indokkal, hogy nem tartózkodott az épületben, az adatbetekintést a jelszava felhasználásával más végezte, 9 személy pedig elismerte a jogosulatlan adatbetekintés tényét.

[6] Az alperes 2020. július 30. napján kelt levelében 2020. augusztus 10. napjától kezdődően visszavonásig mentesítette a felperest a munkavégzési kötelezettsége alól. Közölte, hogy amely időszakban munkavégzési kötelezettség nem terheli, felfüggesztésre kerül az egészségügyi adatbázishoz és egyéb munkáltatói informatikai rendszerekhez való hozzáférése, az egyetem épületeit munkavégzés céljából nem látogathatja. Az intézkedés indoka szerint a felperes maga ismerte el, hogy 2020. március 26-án és március 31-én jogosulatlanul tekintett bele (munkahelyi felettes 1 neve), 2020. április 2-án pedig (munkahelyi felettes 2 neve) betegadataiba, amellyel kapcsolatban adatvédelmi hatósági és nyomozati eljárás van folyamatban. A felmentés indoka az volt, hogy a felperes megbízhatósága megkérdőjeleződött. A felperes az intézkedésben foglaltaknak eleget tett.

[7] Az alperes 2021. február 22. napján a felperessel egészségügyi szolgálati munkaszerződést kötött, 2022. január 1. napjától illetményemelésben részesítette.

[8] Az alperes a 2022. március 3. napján kelt, a felperessel 2022. március 22. napján közölt felmondással az egészségügyi szolgálati jogviszonyát megszüntette bizalomvesztésre hivatkozással. A felmondásban foglaltak szerint amiatt ingott meg a felperesbe vetett bizalom, hogy 2020. április 2. napján betekintett az (program neve) rendszerbe, jogosulatlanul, felhatalmazás nélkül nézte meg, illetve kérte le az alperes (munkahelyi felettes 1)-nek és (munkahelyi felettes 2)-nek egészségügyi adatait, erre megfelelő indokot nem szolgáltatott, ahhoz konkrét jogosultsága nem volt. Ezzel a felperes adatvédelmi incidenst valósított meg, megsértette az érintettek személyhez fűződő jogait, továbbá a munkaköri leírásának III.3.1/f. és C.1. pontjait, az Mt. 6. § (2) bekezdésében és 52. § (1) bekezdés c)-d) pontjában foglalt kötelezettségeit. A felmondás tartalmazta: „A munkavállaló részéről a munkakör ellátáshoz szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítása olyan általános magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Az általános zsinórmértékhez képest az Ön munkaköre többek között az egészségügyi adatokhoz való hozzáférésnek lehetősége okán Ön, mint munkavállaló részéről az egészségügyi adatokba való betekintés lehetőségének jogával való visszaélés megvalósulásával összefüggésben, mások érdekeit figyelmen kívül hagyva, ezzel

indokolatlanul hátrányt okozott. ez a magatartás a munkáltató bizalmát súlyosan megingatta, megrendítette.”.

[9] A jogosulatlan adatbetekintéssel érintett más munkavállalók tekintetében az alperes írásbeli figyelmeztetést alkalmazott.

[10] A felperes az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnését követően 2022. május 17. napjától adminisztrátor munkakörben havi bruttó 500.000 forint alapbér mellett munkaviszonyt létesített.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[11] A felperes keresetében a felmondás jogellenességére hivatkozással elsődlegesen a munkaviszonya helyreállítását és az alperes kötelezését kérte a munkaviszony megszűnése és helyreállítása közötti időre járó munkabérének megfizetésére (2022. 05. 15. – 2023. 04. 30. között 6.454.383 forint). A sérelemdíj címén előterjesztett igényét 1.500.000 forintban jelölte meg és kérte perköltsége megállapítását. Másodlagosan az egészségügyi szolgálati jogviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 997.166 forint felmondási időre járó távolléti díj és 1.686.117 forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A fentiek mellett a munkához való személyiségi joga és emberi méltósága megsértésére tekintettel további 3.000.000 forint sérelemdíjra tartott igényt. Elsődleges keresete jogalapjaként az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontjára, 83. § (2), (3) bekezdésére, 9. §-ára, a Ptk. 2:43. § c) pontjára, 2:52. §-ára, másodlagos kereseti kérelme jogalapjaként az Mt. 64., 66. §-ára, 7. §-ára, 82. § (3)-(4) bekezdésére hivatkozott. A személyiségi jogai megsértését érintő igényeit az Mt. 9. §-ára, a Ptk. 2:42, 2:54. §-aira, 2:52. § (2)-(3) bekezdésére, 2:52. §-ára, az Alaptörvény II. cikkére és 17. cikk (3) bekezdésére alapította.

[12] Az elsődleges keresete tekintetében állította, hogy jogviszonya megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. Védett tulajdonságaként a nemét emelte ki (nő), hivatkozott egyéb helyzetére, nevezetesen, hogy romániai magyar születésű, az alperesnél háttérmunkát végzett egészségügyi ügyvitelszervezői munkakörben. Hátrányként a munkavégzés alóli, az Mt-vel össze nem egyeztethető felmentését és ennek következményeként munkaviszonya felmondással történő megszüntetését jelölte meg. Megítélése szerint az adatvédelmi incidenst képező adatbetekintést végrehajtó, az alperes által a NAIH felé bejelentett alperesi munkavállalókkal volt összehasonlítható helyzetben. Az alperes felmondása közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, miután tudomása szerint két magyarországi születésű orvos munkakörben dolgozó férfi kollegája azonos incidenst képező adatbetekintés következtében csupán figyelmeztetésben részesült. Érvélése szerint az alperes intézkedése nem igazolható a ránehezedő jogszabályi és társadalmi nyomással, a járványhelyzettel és az orvoshiánnyal, mindez nem indokolja az adatbetekintést végző alkalmazottak közötti meg nem engedett differenciálást. Megítélése szerint a felmentésének körülményei a zaklatás fogalmát valósítják meg, annak közel két éves időtartama alatt információkkal nem rendelkezett, a munkaszervezetből eltávolították, amely megalázó, megszegő volt számára.

[13] Másodlagos kereseti kérelme kapcsán a felmondás jogellenessége körében kifejtette, a felmondás kizárólag a 2020. április 2-i adatbetekintésre vonatkozik, amikor az alperesi (munkahelyi felettes 2) adataiba tekintett be. A felmondás indokolása utóbb nem bővíthető, ezért az alperes nem hivatkozhat arra, hogy a felmentés indoka a (munkahelyi felettes 1) adataiba való betekintés. Állította, az (program neve) rendszerhez rendelt felhasználói jogosultságai alapján kizárólag azt tudta megnézni, hogy a (munkahelyi felettes 1)t kezelik-e valamelyik osztályon, részletes adatokhoz nem fért hozzá, emiatt a felmondás indokolása nem okszerű, azaz jogellenes. Az okszerűség hiánya körében hivatkozott arra is,

hogy más adatbetekintést végző munkavállalók esetén nem került sor a munkaviszony megszüntetésére. Állította, hogy az adatvédelmi oktatás elmaradt, illetve hiányos volt, így a covidjárvánnyal együtt járó speciális körülményekre is figyelemmel mindez jelentősen csökkent a felperesi magatartás súlyát. Kiemelte, a felmondásban az alperes egy közel két évvel korábbi bizalomvesztésre hivatkozott, a két esemény időbeli távolsága, az adatbetekintési eseti jellege a felmondást okszerűtlenné teszi.

[14] A felmondást amiatt is jogellenesnek ítélte, mert joggal való visszaélést valósít meg. E tekintetben állította, az alperes célja a felperes jogviszonyának megszüntetése volt, amit igazol a felmentés szabálytalansága, az együttműködési és foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, a felmondás közlésének közel kétéves késedelme.

[15] A munkához való joga amiatt sérült, mert az alperes jogellenes intézkedésével megakadályozta a munkavégzését, a vele szemben alkalmazott méltatlan eljárása, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése pedig emberi méltóságát sértette.

[16] Az alperes ellenkérelme mind az elsődleges, mind a másodlagos kereset elutasítására irányult. Vitatta, mind a felmentés, mind a felmondás jogellenességét. Valósnak ítélte a felmondás indokát, mert a felperes szándékosan megszegte a munkaviszonyából eredő kötelezettségét azzal, hogy az alperes vezetőinek személyes adataival visszaélt, abba jogosulatlanul betekintett. A felmondás indokai között mind a (munkahelyi felettes 2), mind a (munkahelyi felettes 1) személyes egészségügyi adataiba való betekintés szerepel, amit a felperes is elismert. Okszerűnek ítélte a felmondást, amely jogkövetkezmény arányban állt a felperesi magatartás súlyával, az alperesnél bekövetkezett bizalomvesztéssel, miután az magas szintű védelmet élvező adatokat érintett, míg a felmondás időszerűségét a bizalomvesztés végleges jellegével indokolta. A felmentés és a felmondás közötti időtartamot azzal magyarázta, hogy az adatvédelmi incidenst a NAIH-nál bejelentette, míg a rendőrségen feljelentést tett, ez utóbbi eljárás elhúzódott, majd érdemi döntés nélkül felfüggesztésre került. Hivatkozott továbbá az alperesi munkáltató szervezetében bekövetkezett struktúraváltásokra, ami érintette a döntéshozatali folyamatokat.

[17] Az egyenlő bánásmód követelményét megtartottnak tekintette, ezért nem látott módot a felperes munkaviszonyának helyreállítására és alaptalannak ítélte a sérelemdíj iránti igényét is. Vitatta a felperes zaklatását, az emberi méltóságot sértő magatartás megvalósulását. A felperes által megjelölt „egyéb helyzettel”, mint védett tulajdonsággal kapcsolatban a 4/2017. (XI.28.) KMK véleményre és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontjában foglaltak alapján hangsúlyozta, a védett tulajdonság keretei nem értelmezhetők tágan, nem tekinthető ilyennek a felperes romániai születése és az ügyvitelszervezői munkaköre sem. Hivatkozott a felperes által megjelölt védett tulajdonságok és a felmondás közötti okozati összefüggés hiányára. Álláspontja szerint a hátrányos megkülönböztetés arra figyelemmel sem valósulhatott meg, mert az érintett adatokba betekintő két férfi orvos munkavállaló tagadta a rendszerbe való jogosulatlan belépést, őket az alperes amiatt részesítette figyelmeztetésben, mert a kódjukat nem tárolták más által nem hozzáférhető módon, következésképp e jogkövetkezmény alkalmazása nem a nemükkel és a beosztásukkal függött össze.

[18] Vitatta, hogy a felperesnek az alperesi magatartással összefüggésben bármely személyiségi joga sérült volna, illetve nem vagyoni hátrány érte.

Az elsőfokú bíróság ítélete és indokai

[19] Az elsőfokú bíróság ítéletében az alperes jogellenes felmondására tekintettel a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát helyreállította. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek bruttó 6.454.383 forint munkabért, 1.500.000 forint sérelemdíjat és 394.107 forint perköltséget. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a 674.668 forint feljegyzett eljárási illeték az állam terhén marad.

[20] Az elsőfokú bíróság eljárása során elsőként a felmondás indokolása jogszerűségét (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálta [Mt. 64. § (2) bekezdés, 66., § (1)-(2) bekezdés]. Kiemelte, a konkrét esetben értékelendő a vezetői bizalom megrendülése és az vizsgálendő, hogy az általános társadalmi megítélés alapján, azaz objektív körülményekre visszavezethetően a munkavállaló magatartása megalapozza-e a bizalomvesztést. Ezen okok valódiságát és okszerűségét a munkáltató köteles bizonyítani.

[21] Nem ítélte valósnak azt a felmondási indokot, hogy a felperes jogosulatlanul tekintette meg az alperesi (munkahelyi felettes 1) és (munkahelyi felettes 2) egészségügyi adatait. A felperes a felhasználói kódjához rendelt jogosultságaihoz kapcsolódóan azt tudta a (program neve) rendszerben megnézni, hogy a (munkahelyi felettes 1)t, illetve a (munkahelyi felettes 2)t kezelik-e valamelyik osztályon, a részletes betegadatokat nem tudott betekinteni, mert nevezettek egyike sem került felvételre az (szervezeti egység neve)-re. Megállapította, a felperes részéről jogosulatlan adatbetekintés nem valósult meg, mert a rendszer nem engedte számára a részletes adatokhoz való hozzáférést. A felperes személyes és nem a betegellátáshoz kapcsolódó indokból kísérelte meg az adatbetekintést, ami alapot adhatna a bizalomvesztésre, de az okszerűség vizsgálata körében annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes a (munkahelyi felettes 1) covid fertőzöttségére való adatokat bizonyíthatóan nem tekintette meg, nem töltötte le, ezért azt illetéktelen személynek nem adhatta tovább.

[22] Rámutatott, a felperessel azonos magatartást tanúsító két férfi orvos munkavállalóval szemben az alperes írásbeli figyelmeztetést alkalmazott, amelynek indokai a felperes felmondásával azonosak voltak [Mt. 6. § (1)-(2) bekezdés, 52. § (1) bekezdés c) és d) pont], az azonban nem életszerű, hogy kizárólag a felperessel szemben következett be a súlyosabb jogkövetkezmény alkalmazására alapot adó bizalomvesztés. Erre figyelemmel a munkaköri leírás C.1. pontjának megsértésére hivatkozást közömbösnek ítélte.

[23] Lényegesnek tekintette, hogy a felperesi magatartással összefüggő vizsgálat 2020. június végével lezárult, amelyhez képest a felmondásra 2022. március 22-én került sor, így a tovább foglalkoztatásból nem lehetett arra következtetni, hogy a felmondáskor a bizalomvesztés, mint ok fennállt és emiatt nem volt szükség a felperes munkavégzésére. A felmentés és a vizsgálat között nem volt összefüggés, a felmentés időtartama pedig kirívóan meghaladta az Mt. 55. § (2) bekezdésében foglalt 30 napos időtartamot. Nem fogadta el azt az alperesi védekezést, hogy a felmentés hosszú időtartamát a rendőrségi eljárás elhúzódása, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlásának tisztázatlansága indokolta, ahogyan az alperes súlyponti szerepét, a munkavállalókkal szemben emiatt támasztható magasabb elvárhatóságot, továbbá a járványügyi helyzettel összefüggő átszervezést és a megnövekedett munkaterheket sem tekintette a késedelem elfogadható indokának. Értékelte, hogy az alperes a felmentés ideje alatt egészségügyi szolgálati munkaszerződést kötött a felperessel és idő előtt magasabb fizetési fokozatba léptette, ami nem támasztotta alá, hogy az alperes meg kívánta szüntetni a felperes jogviszonyát és okszerűtlenné tette a bizalomvesztésre alapított felmondást. Erre figyelemmel az indokolás jogszerűtlensége miatt megállapította a felmondás jogellenességét.

[24] Az elsőfokú bíróság az Mt. 12. § (1)-(2) bekezdése, valamint az Ebktv. 7. § (1) bekezdése, 8-10. §-ai alapján vizsgálta az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, kiemelve, hogy a 19. §-ban rögzített speciális bizonyítási szabályok szerint a felperest terhelte a hátrány (jogviszonya megszüntetése) és a védett tulajdonság (nő, egyéb helyzet) valószínűsítése, míg a kimentés körében az alperesnek kellett bizonyítania, hogy megtartotta

az Ebktv. és az Mt. irányadó rendelkezéseit, hiányzik az okozati összefüggés az állított hátrány és a védett tulajdonság között, vagy nem kellett megtartania azt [4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 1. pont].

[25] Egyetértett a felperessel abban, hogy az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti „egyéb helyzetnek” az egészségügyi ügyvitelszervezői munkakörben való munkavégzés feleltethető meg. Kiemelte, az egyéb helyzet fogalmának meghatározása során a jogvédelem a panaszost nem a saját magatartása, hanem egy adott sérülékeny társadalmi csoporthoz tartozása miatt elszenvedett hátrány miatt illeti, illetve olyan tulajdonságok élveznek védelmet, amelyek az emberi személyiség lényegi vonásai [42/2012. (XII.20.) AB határozat, 3206/2014. (VII.21.) AB határozat].

[26] Megállapította, a munkáltatónál betöltött pozíció, munkakör lehet védett tulajdonság, mert a beosztásnak integráns szerepe volt a felperes munkatevékenységében, a felperes végzettsége, képességei, tulajdonságai olyan jellemzők lehetnek, amelyek beépülnek személyiségébe, csoportképzésre alkalmasak. Ezzel szemben nem tekintette egyéb helyzetnek a felperes születési helyét.

[27] A felperessel összehasonlítható helyzetben levő munkavállalók csoportjának az adatvédelmi incidens alapját képező magatartást tanúsító munkavállalókat tekintette, e csoportot – egyetértve a felperes érvelésével – az (szervezeti egységben) dolgozó két férfi orvos munkavállalóra szűkítette. Rámutatott, az alperes nem bizonyította a valószínűsített védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányát, e tekintetben a perben eltérő nyilatkozatokat tett. Értékelte, hogy az alperes ellenkérelmében foglaltakkal ellentétben a tanúként meghallgatott (tanú 1) és (tanú 2) elismerte az adatbetekintési próbálkozást, amely miatt az alperes védekezését módosítva a felmondás indokaként azt az érvet hangoztatta, hogy kizárólag a felperes tekintett bele több alkalommal két személy egészségügyi adataiba. Ez utóbbi hivatkozást az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak, ami megkérdőjelezte, miért volt a többi munkavállalóhoz képest súlyosabban értékelendő a felperes magatartása. Az alperes azt sem bizonyította, hogy a felperes eltérő kezelése észszerű és törvényes célt szolgált, illetve munkaviszonya megszüntetése nem állt összefüggésben a védett tulajdonságával, amely miatt a felperes szolgálati viszonyának megszüntetését az egyenlő bánásmód követelményébe ütközőnek tekintette, ezért az Mt. 83. § (1) bekezdés aa) pontja alapján rendelkezett a munkaviszonya helyreállításáról.

[28] Elfogadta, hogy a felperes elmaradt munkabére 6.454.383 forint, ellenben az Mt. 83. § (3) bekezdése alapján nem látott lehetőség arra, hogy az Mt. 172. §, 177. §-a és a Ptk. 6:518-534. §-ai alapján kártérítés címén abból levonásba helyezze a felperes részére az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnése után az új munkáltatója által kifizetett 5.500.000 forint összegű munkabért, ezért az alperes e kérelmét elutasította. A felmondás tételes jogszabályba ütközése okán mellőzte a joggal való visszaélésre vonatkozó érvek vizsgálatát.

[29] A felperes sérelemdíj iránti igénye kapcsán kifejtette, annak alapja valamely személyiségi jog sérelme, így a személy hátrányos megkülönböztetése is [Ptk. 2:43. §, 2:52. § (1)-(2) bekezdés]. Kiemelte, a munkavégzés a munkajogi szabályokon túl a személyiségi jog közvetlen védelmét élvez, ezért a munkavállaló jogellenes akadályozása a munkavégzésben a tételes jogi szabályok mellett személyiségi jogot is sért.

[30] Megállapította a felperes munkához való joga sérelmét amiatt, mert az alperes az Mt. rendelkezéseivel össze nem egyeztethető módon mentette fel a felperest, amely közel két évig tartott, míg az emberi méltósághoz fűződő joga sérelmét azáltal, hogy a felmentés indokolatlanul hosszú időtartama alatt a vele való kommunikációtól elzárkózott, a felmentés megszüntetéséről nem rendelkezett. Nem találta megállapíthatónak a felmentés körülményeit

illetően a zaklatás megvalósulását, miután az Ebktv. 10. § (1) bekezdésében foglaltak nem teljesültek.

[31] A sérelemdíj Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdésében foglaltak vizsgálata során figyelemmel volt arra, hogy a felperes eltávolításának módja miatt méltatlan helyzetbe került, környezetében magyarázkodnia kellett, hosszú ideig helyzete bizonytalan volt és értékelte, hogy az alperestől a tudományos életben betöltött súlyponti szerepe miatt fokozottan elvárható a jogszabályok és az egyenlő bánásmód követelményének betartása. Az alperes magatartása folytán a felperes három személyiségi joga sérült, az emiatt őt ért hátrány kompenzálására 1.500.000 forint sérelemdíjat ítélt alkalmasnak, míg ezt meghaladóan a felperes a kereseti kérelmét elutasította.

[32] A Pp. 82. § (2) bekezdése és a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte az alperest perköltség megfizetésére azzal, hogy a pernyertesség-pervesztesség aránya 72-28 % a felperesre kedvezőbben. Az alperes által felszámított ügyvédi munkadíj összegét nem ítélte az elvégzett ügyvédi tevékenységgel arányban állónak, azt a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján mérsékelte oly módon, hogy – részletes levezetése szerint – 77 óra időráfordítást tekintett arányosnak, ami a megbízási szerződés 4. pontja szerint 18.000 forint + áfa óradíj figyelembevételével 1.386.000 forint + áfa, azaz 1.760.220 forint. A felperes által igényelt 1.231.900 forint összegű munkadíj mérséklését nem találta indokoltnak, ezért a pernyertesség-pervesztesség fenti arányára tekintettel az alperest kötelezte a különbözetként mutatkozó perköltség megfizetésére. Az eljárási illeték viseléséről a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján rendelkezett.

A fellebbezés, csatlakozó fellebbezés, fellebbezési ellenkérelem

[33] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen előterjesztett fellebbezésében az alperes elsődlegesen annak megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását, míg másodlagosan az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új ítélet hozatalára utasítását kérte. Elsődleges fellebbezése kapcsán felülbírálati jogkörként a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontját jelölte meg hangsúlyozva, hogy a tényállás kiegészítendő a 2020. és 2022. közötti jogszabályváltozásokkal, a tanúvallomásokkal. A felmondás jogellenessége megállapítása, az egyenlő bánásmód követelményének megtartása és az elmaradt munkabér iránti igény anyagi jogi felülbírálata körében hivatkozott a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjaira.

[34] Lényegesnek ítélte, hogy az alperes működését meghatározó jogszabályi környezet 2020-2022 között folyamatosan változott, amit az elsőfokú bíróság nem értékelt. Részletezte e jogszabályi változásokat és azok működésére gyakorolt hatását. A Covid járvány miatt 2020-tól az alperesnél a vészhelyzeti működés a kórházak átalakításával járt, ami megterhelte az alperesi ellátó rendszer működését. El kellett készítenie az új szervezeti és működési szabályzatait, új szervezeti struktúrát kellett kialakítania, ami jelenleg is folyamatban van. Külön terhet rótt az alperesre a home office munkafeltételeinek megteremtése, a megnövekedett feladatai nem tették lehetővé számára a felmondás korábbi időpontban történő közlését.

[35] A felmondás indokaként megjelölt bizalomvesztés tekintetében hangsúlyozta, az adatvédelemmel kapcsolatos jogsértés a személyiségi jogok védelmének kiemelten fontos területe, a minősített egészségügyi adatok fokozott védelemben részesítendőek. Az alperes az informatikai rendszer kiépítése, működtetése során az egészségügyi adatok védelme érdekében minden szükséges intézkedést megtett, ezzel szemben a felperes a jogosultságát túllépve minősített egészségügyi adatokhoz fért hozzá. A felperes, mint titkárságvezető kiemelten bizalmi jellegű tevékenységet látott el, az általa megvalósított adatbetekintés már

azáltal jogosulatlanul minősül, hogy olyan személyek egészségügyi adatainak körébe lépett be, amely nem volt indokolható. Lényeges, hogy ennek tényét a felperes mindkét érintett személy tekintetében elismerte. A felperes az Info.tv-ben rögzített célhoz kötöttség követelményét megsértve kíváncsiságból lépett be a (program neve) rendszerbe, ezért a felmondás tényszerűen valós. Emellett az ítélet indokolása tartalmazza, hogy a felperes évekre visszamenőleg megtekinthette a beteget érintő ellátási eseményeket, amit a perben meghallgatott informatikus tanú a tárgyaláson demonstrált is. Ezzel igazolást nyert az is, hogy a névre történő rákattintással a teljes dokumentáció elérhetővé vált, ami iratellenessé teszi azt az ítéleti ténymegállapítás, hogy a felperes bizonyítottan nem töltött le és nem is tekintett meg adatvédelmi incidenssel érintett adatot.

[36] Álláspontja szerint a két férfi orvos fegyelmi büntetését megalapozó magatartása eltér a felperes által megvalósított kötelességszegéstől, nevezettek nem tekinthetők a felperessel összehasonlítható helyzetben levő személyeknek, miután az orvosok közvetlen kontaktusba kerülnek a betegekkel, míg a felperes munkakörénél fogva betegekkel nem kerül kapcsolatba. Emellett az orvosokat az orvosi eskü is kötelezi a titoktartásra a tudomásokra jutott egészségügyi adatok tekintetében, míg az adminisztratív dolgozók ilyen esküt nem tesznek. A vizsgálati jegyzőkönyvek tanúsága szerint kizárólag a felperes volt az, aki két személy egészségügyi adataiba is betekintett, így erre tekintettel indokolt, szakmai feltételre alapított, jogszerű, célt követő és azzal arányos fegyelmi büntetés alkalmazására került sor. Kiemelte, a felperes által tanúsított magatartás alkalmas volt arra, hogy a vele szembeni szimpátia és bizalom megrendüljön, ami alapján megkérdőjeleződött a titkárságvezetői bizalmi munkakör megfelelő ellátására való alkalmassága. A perben igazolta azt is, hogy a munkavégzés alóli felfüggesztés elhúzódását a jogszabályváltozások, struktúraváltás és a járvány elleni védekezés folytán megnövekedett munkateher indokolta, ami az alperesi intézkedés időszerűségét nem befolyásolhatja, ezáltal a felmondást nem teheti okszerűtlenné.

[37] Változatlanul vitatta, hogy a felperes munkaköre és tulajdonságai alapján rendelkezne az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonságokkal. Az egyéb helyzet esetén a jogvédelem lényege, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. Ezt támasztja alá az Alkotmánybíróság 3206/2014. (VII.21.) AB határozatának megállapítása is. Az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, amelyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan, vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok (BH2019. 163.), ezzel szemben a felperes által megjelölt tulajdonságok nem ilyenek, csoportképzésre nem alkalmasak. Amennyiben a fenti ismérvek védett tulajdonságnak minősülnének, azok nem alkotják a felperes személyisége lényeges vonását és nem kapcsolják őt valamely sérülékeny társadalmi csoporthoz. A felperes maga nyilatkozott akként, hogy beosztása, munkaköre kiemelt pozíciót biztosított számára, a (szervezeti egység) vezetőjének jobbkeze volt, maga is úgy ítélte meg, hogy nem végez háttérmunkát, hanem munkaköréből adódóan szerepe kiemelt, alkalmas a konfliktus helyzetek kezelésére, érdeke védelmére, azaz a felperes maga sem tekintette a fenti tulajdonságokat személyisége lényeges vonásának. Emiatt a felperes nem sorolható a háttérmunkát végző sérülékeny munkatársak körébe, sem személyisége, sem a végzett munka okán nem értékelhető ez az Ebktv. 8. § t) pontjába foglalt védett tulajdonságként. A perben sikerrel nem bizonyított olyan védett tulajdonságot, amely miatt kedvezőtlenebb elbírálásban részesült, ezért a jogellenes elkülönítés elengedhetetlen törvényi tényállási feltétele hiányzik, emellett azt sem valószínűsítette, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) pontja szerint hátrányos megkülönböztetés érte. A felperes nem sorolható védett tulajdonságokkal rendelkező

csoportba, így a diszkriminációval szembeni jogvédelem szükségessége fel sem merülhet. A fentiek alapján a védett tulajdonság és a felperest ért hátrány közötti okozati összefüggés is hiányzik.

[38] Egyebekben az elsőfokú bíróság tévesen határozta meg a felperessel összehasonlítható helyzetben levő csoportot alkotókat, az egyenlő bánásmód követelménye megítélése szempontjából nem tekinthető ilyennek a (szervezeti egység) két férfi orvos, akik egészségügyi dolgozók, szemben a felperessel, aki egészségügyben dolgozó munkavállaló. Változatlanul állította, a felmondásnál semmilyen diszkrimináció nem merült fel, a büntetés kiszabásának egyéniesítése körében annak volt jelentősége, hogy a felperes bizonyítottan két személy egészségügyi adataiba tekintett bele több ízben, ezért értékelni kellett a kötelességszegés súlyát. Amennyiben tehát az egyenlő bánásmód követelménye sérült volna, annak tárgyilagossága szerint a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoka volt, amely esetre az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja mentesülést biztosít. A fentiekre figyelemmel nincs mód a felperes munkaviszonya helyreállítására és az egyenlő bánásmód megsértése okán a felperest sérelemdíj sem illeti.

[39] Az elsődleges kereset megalapozottsága esetén sérelmezte a felperesi követeléssel szembeni beszámítási igénye elutasítását, megítélése szerint az e körben általa tett tényelőadások és a jogállítás között ellentmondás nem volt, ugyanis a felperes által érvényesíteni kívánt elmaradt munkabér jogcímén előterjesztett követelés összegébe kérte beszámítani a felperes által megkeresett jövedelmet, e tekintetben az Mt. 172. §-ára, 177. §-ára, továbbá a Ptk. 6:518-534. §-aiban foglaltakra hivatkozott. Lényeges, hogy a kárenyhítési kötelezettség körében kérte a beszámítást, amelynek a megjelölt jogszabályok alapján nincs akadálya.

[40] A sérelemdíj iránti igény tekintetében hangsúlyozta, nem nyert bizonyítást a felperest ért immateriális hátrány, a felperes ugyanis a felfüggesztés teljes időtartamára munkabérét megkapta, anyagi értelemben a helyzete nem volt bizonytalan. A sérelemdíj összegének meghatározása során az elsőfokú bíróság nem hagyhatta volna figyelmen kívül, hogy a felperes a jogellenes adatkezeléssel jogsértést követett el, szándékos magatartásával megsértette más személyek személyes adatok védelméhez való jogát, azaz maga idézte elő az általa állított „méltatlan helyzetet”, amely a sérelemdíj iránti igényét megalapozatlanná teszi.

[41] A felperes csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatását, a javára megállapított sérelemdíj összegének felemelését kérte 4.500.000 forintra. A munkaviszonya megszüntetése és helyreállítása közötti időtartamra járó elmaradt munkabér és egyéb járandóság címén a 2023. május 1-től 2023. augusztus 14. napjáig terjedő időtartamra 1.939.941 forintra tartott igényt, ezáltal az alperes által javára fizetendő összeget 8.394.324 forintra kérte felemelni [Mt. 83. § (2)-(3) bekezdés, Pp. 521. § (2)-(3) bekezdés]. Felülbírálati jogkörként a Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontját jelölte meg.

[42] Megítélése szerint az elsőfokú bíróság által megállapított három személyiségi jogsértés kompenzálására nem alkalmas a megítélt sérelemdíj összege, nem tölti be a magánjogi büntetés funkcióját, ami a több milliárdos költségvetésből gazdálkodó alperesi munkáltató esetén csak magasabb összegű sérelemdíjjal lenne elérhető. Értékelendőnek tartotta, hogy a felperes egyedülállónak szenvedte el a megélhetési bizonytalanságot, emellett támogatnia kellett beteg szüleit, majd más jóindulatára szorult létfenntartása biztosítása érdekében. Kifejezésre kell juttatni a sérelemdíj összegében az alperessel szembeni fokozott elvárhatóságot a jogszabályok és az egyenlő bánásmód követelményének megtartása tekintetében, amelyet az elsőfokú ítélet nem tükröz. Álláspontja alátámasztásaként eseti döntésekre hivatkozott. A Pp. 521. §-a alapján a munkabér címén előterjesztett keresetét felemelte az elsőfokú ítélet meghozatalát követő időben felmerült távolléti díj összegével,

amit a per másodfokú tárgyalásán a 2023. október végéig terjedő időszak figyelembevételével mindösszesen 9.826.617 forintban kért meghatározni.

[43] A másodfokú eljárásban a költségeit a R. 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján 250.000 forint + áfa összegben, a tárgyalás jelenléti díját 80.000 forint + áfa összegben, összesen 419.100 forintban jelölte meg.

[44] Fellebbezési ellenkérelme az alperes fellebbezésével érintett elsőfokú ítéleti rendelkezések helybenhagyására irányult. Kiemelte, az alperes fellebbezése nem felel meg a Pp. 371. §-ában foglalt követelményeknek, mert fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d) pontjaira hivatkozva – az a) pont megjelölése nélkül – kérte a tényállás általa megjelöltek szerinti kiegészítését, ezért a már rögzült tényállás kiegészítésére, módosítására nincs lehetőség. Egyebekben a jogszabályváltozás és átszervezés körében előadott alperesi érveket közömbösnek ítélte, azok figyelembevétele sem eredményezné eltérő döntés meghozatalát.

[45] Az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére amiatt nem látott módot, mert az alperes ezt érintő fellebbezési kérelme a Szegedi Törvényszék (határozatszám) számú ítéletére vonatkozott, emellett az alperes nem fejtette ki e kérelmének indokait.

[46] Helyesnek ítélte az elsőfokú bíróság álláspontját a felmondás okszerűsége és valósága tekintetében. A felperesnek a rendszer által engedélyezett körben volt jogosultsága az adatbetekintésre, ezért a felmondás indoka valótlan, arra pedig az indokolás nem tér ki, hogy a bizalomvesztés a betekintés orvosszakmai indokoltságának hiányára vezethető vissza, avagy a magatartást az tette súlyossá, hogy a felperes két személy adataiba tekintett be, illetve, hogy a felperes bizalmi munkakört tölt be.

[47] Hangsúlyozta, az alperes Infotv, rendelkezéseire hivatkozása nem megengedett, mert az elsőfokú eljárásban ilyen érvelése nem volt, egyebekben pedig ez amiatt közömbös, mert a naplózási adatok alapján nem állapítható meg, hogy a kattintással a felperes pontosan milyen adatokat látott, az adatbetekintés megtörtént-e. Fenntartotta álláspontját az egyenlő bánásmód megsértését illetően. Kiemelte, keresetében a női nemére is hivatkozott védett tulajdonságként, emellett ilyennek minősül a munkavégzés háttérjellege, szemben az alperes által jelölt munkakörrel. Mindkét védett tulajdonsága tekintetében sérült az egyenlő bánásmód követelménye, függetlenül attól, hogy a női nem kapcsán az elsőfokú bíróság ítéletét nem indokolta.

[48] A sérelemdíj iránti fellebbezést érdemi vizsgálatra alkalmatlannak ítélte, mert a felhozott érvek a fellebbezési kérelemhez nem kapcsolódnak. Megjegyezte, az alperes a személyiségi jogok megsértésének megállapítását nem vitatta, a sérelemdíj iránti igényt is csak annyiban, hogy annak összegét kifogásolta.

[49] Az alperes észrevételében – a fellebbezési érvelése fenntartása mellett – hangsúlyozta, a fellebbezésnek nem kötelező tartalmi eleme a felülbírálati jogkör megjelölése, egyebekben fellebbezése szöveges formában tartalmazza az a) pontban részletezett felülbírálati jogkör gyakorlására irányuló kérelmét, ezért nincs jogszabályi akadálya a tényállás kiegészítésének, módosításának. A hatályon kívül helyezés körében megjelölt ügyszám nyilvánvalóan elírás, a fellebbezésből egyértelműen megállapítható az általa sérelmezett határozat száma. Egyebekben fenntartotta a felmondás valóságával, okszerűségével, a bizalomvesztéssel, az egyenlő bánásmód megtartásával kapcsolatos fellebbezési okfejtését. Változatlanul kérte a felperes új munkaviszonyában megszerzett bruttó munkabére levonásba helyezését a csatlakozó fellebbezésben megjelölt összegből, így – az elsőfokú ítélet helybenhagyása esetén – a felperes munkabér igénye 1.144.324 forintra mérséklődik.

Az ítéltábla döntésének indokai

[50] A fellebbezés részben alapos, a csatlakozó fellebbezés alaptalan.

[51] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezését kérte, ezért az ítéltáblának mindenekelőtt abban kellett állást foglalnia, történt-e az elsőfokú eljárás során olyan lényeges eljárási szabálysértés, amely indokoltá teszi az eljárás megismétlését, új határozat hozatalát. A felperes ellenkérelmében vitatta a másodlagos fellebbezési kérelem elbírálhatóságát amiatt, mert az alperes abban a Szegedi Törvényszék más ügyben hozott, jelen peres eljáráshoz semmilyen módon nem kapcsolódó határozatára hivatkozott. Az a fellebbezésből egyértelműen megállapítható, hogy csupán elírás eredménye a támadott ítélet ügyszámának téves megjelölése, a fellebbezésből kétségtelenül kitűnik, hogy az alperes jogorvoslati kérelme mely ítélet ellen irányul. Arra helytállóan hivatkozott a felperes, hogy a hatályon kívül helyezés körében az alperes nem részletezte, mely okra alapítja a másodlagos fellebbezési kérelmét, nem hivatkozott olyan eljárási szabálysértésre, amely az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését indokolná. Az elsődleges fellebbezésében kifejtett érvei alapján csupán következtetni tud az ítéltábla arra, hogy az alperes a tényállás hiányosságát tekinti az ítélet hatályon kívül helyezésére okot adó szabálysértésnek, az ítéletnek azonban – a későbbiekben kifejtendők szerint – tartalmi fogyatékosága nincs, az elsőfokú bíróság a tényállást teljes körűen és hiánytalanul állapította meg, annak kiegészítését az ítéltábla nem ítélte indokoltnak. Az ítéltábla ezen túlmenően sem talált olyan eljárási szabálysértést, amely az alperes hatályon kívül helyezésre irányuló jogorvoslati kérelmét megalapozottá tenné, ezért az elsődleges, az ítélet megváltoztatására irányuló fellebbezési kérelmet vizsgálta. E tekintetben – ellentétben a felperes fellebbezési ellenkérelmében kifejtett álláspontjával – az ítéltábla nem észlelt a fellebbezés érdemi elbírálását akadályozó hiányosságot, a fellebbezés megfelelt a Pp. 371. §-ában részletezett tartalmi követelményeknek. A Pp. 2021. január 1. napjától hatályos megszövegezése szerint a felülbírálati jogkör megjelölése a fellebbezés nem kötelező tartalmi eleme. Tény, hogy az alperes a tényállás kiegészítésére és módosítására irányuló fellebbezésében felülbírálati jogkörként csak a Pp. 369. § c) és d) pontjaira hivatkozott, ellenben részletesen kifejtette érveit arra vonatkozóan, milyen további tények és jogszabályváltozások értékelését tartja indokoltnak a megalapozott döntés meghozatalához szükséges tényállás feltárása érdekében. Ezáltal a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontjában foglalt felülbírálati jogkörre való hivatkozása hiányában sincs eljárásjogi akadálya a fellebbezés érdemi vizsgálatának.

[52] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) és (2) bekezdésében megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező fél milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy ezt milyen indokkal teszi, melyik eljárási, vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik. Ennek megfelelően a felülbírálat keretében – a fellebbezés indokaira is figyelemmel – az ítéltábla egyfelől a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkörében vizsgálta azt, hogy a bizonyítás eredményének okszerűtlenné minősítésével a tényállás módosítható-e, másfelől a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti jogkörében az elsőfokú bíróság helyesen jutott-e arra a következtetésre, hogy a felperes munkaviszonyának felmondása jogellenes volt. A Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontja szerinti jogkörben pedig az volt vizsgálendő, indokolt-e felülmérlegelni az anyagi jogszabályok szerinti mérlegelési jogkörben hozott döntést.

[53] Az elsőfokú bíróság a 4/2017. (XI.28.) KMK véleményben foglaltak figyelembevételével helyesen járt el akkor, amikor a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogszerűsége körében elsőként azt tisztázta, az alperes által közölt felmondásban megjelölt indokok valósak és okszerűek voltak-e, az indokolás megfelelt-e a világosság követelményének és csak ezt követően vizsgálta azt, hogy az egyenlő bánásmód megsértésre került-e, vagy sem.

[54] A felmondás akkor felel meg a világos indokolás követelményének, ha abban a munkavállaló terhére írható köteleességszegésben, vagy mulasztásban megvalósuló és bizonyítható objektív tények konkrétan nevesítésre kerülnek (hasonlóan: BH2020. 308.). Az alperes felmondása e feltételeknek megfelel, abból a felmondást megalapozó felperesi köteleességszegő magatartás egyértelműen megállapítható.

[55] Az alperes a felmondást egyértelműen bizalomvesztésre alapította, annak indokaként azt jelölte meg, hogy a felperes jogosulatlanul tekintett be az alperesi (munkahelyi felettes 1) és (munkahelyi felettes 2) egészségügyi adataiba. A felmondás indokolásával kapcsolatban továbbra is irányadó a Legfelsőbb Bíróság (jelenleg Kúria) MK. 95. számú állásfoglalása, amely szerint a felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűség teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése (hasonlóan: BH 2001.395., Mfv.I.10.287/2015.).

[56] Az ítéletábra nem ért egyet az elsőfokú bírósággal abban, hogy a felmondás indoka valótlan volt, mert a felperes nevezettek egészségügyi adatait bizonyíthatóan nem töltötte le, nem tekintette meg, ezáltal illetéktelen személyeknek sem adhatta tovább. Nem vitás, hogy a felperes adminisztrátori jogcímen hozzáféréssel rendelkezett az alperes informatikai rendszeréhez, a felhasználói kódjához rendelt jogosultságai alapján megtekinthette a betegek ellátási eseményeit, egészségügyi adatait. A felperes az alperesi vizsgálat során elismerte ugyan az adatbetekintéseket, a perben azonban azzal érvelt, hogy a jogosultságai alapján kizárólag azt tudta megnézni, kezelik-e az érintett személyeket valamelyik osztályon, az informatikai rendszer a számára a további hozzáférést, adatbetekintést megakadályozta. A felperes álláspontjával szemben azonban nem e körülménynek, hanem annak van jelentősége, hogy a felperes nem a munkaköréhez tartozó konkrét feladatai elvégzése, munkaköri kötelezettségei teljesítése érdekében tekintett bele az informatikai rendszerbe az egészségügyi adatok megszerzése céljából, hanem saját bevallása szerint kíváncsiságból, azaz erre irányuló munkáltatói felhatalmazás nélkül kívánta munkahelyi feletteseinek adatait megtekinteni. Ebből a szempontból közömbös, hogy ténylegesen milyen egészségügyi adatok kerültek/kerülhettek a birtokába, illetve azokat letöltötte-e, más személyeknek továbbadta-e, miután a fenti magatartásával, nevezetesen egészségügyi adatok bizonyos körének megszerzésével már megvalósította a jogosulatlan adatbetekintést, és e visszaélészerű magatartás alkalmas volt arra, hogy a munkáltatóban a bizalomvesztés objektíve megvalósuljon. A munkáltató a felmondás indokaként az „egészségügyi adatokba való betekintés lehetőségének jogával való visszaélést” jelölte meg, ami a fentiekből következően valós. A felmondás dátum szerint ténylegesen csak a 2022. április 2-iki adatbetekintést említi, azonban az szövegszerűen mind a (munkahelyi felettes 1), mind a (munkahelyi felettes 2) egészségügyi adatainak jogosulatlan megtekintését rögzíti köteleességszegő magatartásként, ezért a felperes hivatkozásával ellentétben nem került sor a felmondás indokainak utólagos bővítésére [Mt. 22. § (2) bekezdés, 44. §, 64. § (1) bekezdés b) pont, (2) bekezdés].

[57] A kifejtettek alapján annyiban tehát helytálló az alperes érvelése, hogy a felperesnek a felmondásban felrótt kötelességszegése alapul szolgálhatna a munkáltató bizalomvesztéssel indokolt felmondásához. A perbeli esetben azonban a felmondásban foglaltak szerint a bizalomvesztés 2020. tavaszán, a felmentés időpontjában bekövetkezett, az erre alapított felmondás közlésére azonban csak 2022. március 22-én került sor, e tekintetben a felperes az időszerűség hiányára és ebből adódóan a felmondás okszerűtlenségére hivatkozott, ezért az alperest terhelte a perben az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján annak bizonyítása, hogy a felmondásban felhozott indok nemcsak valós, hanem okszerű is.

[58] Az MK 95. számú állásfoglalás I/a. pontjában foglaltak szerint a felmondás indoka abban az esetben okszerű, ha abból elfogadhatóan lehet arra következtetni, hogy a munkáltatónál a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. Ez teszi ugyanis megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Ebből következően a munkaviszony fenntarthatatlanságának megalapozott indoka a felmondás közlésekor kell, hogy fennálljon. Miután a munkaviszony fenntartása a bizalomvesztéskor válik lehetetlenné, így abból a körülményből, hogy a felperes felmentése és a munkaviszonya felmondással történő megszüntetése között közel két év telt el – amely időtartamra egyebekben a felperes a munkabérét is megkapta – nem vonható le megalapozott következtetés arra, hogy a felmondás közlésének időpontjában a felmondásban megjelölt okból, vagyis bizalomvesztés folytán nem volt szükség a felperes további munkavégzésére. Az alperes felmondásában is közölt álláspontja szerint a felperes munkakörében a bizalmi magatartás tanúsítása széleskörű elvárásokat tartalmazott. A fokozott elvárások miatt a bizalom megingása, vagy elvesztése esetén a késedelem nem megengedett. Amennyiben a bizalom elvesztése ellenére a munkaviszony még hosszabb időn át fenntartható, akkor ezen okra alapítottan nem okszerű a munkáltató későbbi időpontban közölt felmondása. A bizalomvesztés mint indok szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a késedelem milyen okból történt. A felmondás közléséig eltelt több hónapos késedelem nem indokolható a munkáltató intézkedéseivel, a munkáltató erre vonatkozóan felhozott indokai a munkaszervezéshez tartozó kérdésnek minősülnek, amelyek a munkavállaló magatartására alapított felmondási indok okszerűsége körében nem értékelhetők (EBH2016. M.20.). Amennyiben ugyanis a munkavállaló a munkáltató bizalmát elvesztette, a munkaviszony fenntartását okszerűen a folyamatos működés biztosítása érdekében tett munkáltatói intézkedések sem indokolhatják. Az nem vitatható, hogy 2020-2022. között számos, az alperes működését alapvetően befolyásoló jogszabályi változás történt és az sem, hogy az új szervezeti struktúra kialakítása, a (szervezeti) modellváltás számottevő többlet terhet rótt az alperesre, amit a Covid járvány miatti átszervezés, vészhelyzeti működés és a home office munkafeltételeinek megteremtése tovább nehezített. E körülmények azonban nem szolgálnak elfogadható indokul a felmondás késedelmének közel kétéves időtartamára. Nem vehető figyelembe az az alperesi védekezés sem, hogy 2020. november 28-át követően kötelezően meg kellett kötnie minden munkavállalóval az egészségügyi szolgálatra vonatkozó munkaszerződést, mert még a fentebb részletezett munkaszervezési többletfeladatok mellett sem lett volna akadálya annak, hogy a munkaszerződés megkötése helyett a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntesse. Az alperes nem szolgáltat észszerű indokkal a „késedelme” kimentésére, amely miatt a felmondás – az időszerűség követelményének megsértésére tekintettel – nem tekinthető okszerűnek. Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság – bár részben eltérő indokok alapján – megalapozottan állapította meg az alperes felmondásának jogellenességét.

[59] A Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkör tekintetében az ítéltábla kiemeli, az alperes a felmondás okszerűsége körében hivatkozott a 2020-2022. közötti szervezeti struktúraváltásra, jogszabályváltozásokra és mindezek működésére gyakorolt hatására és kérte ezzel a tényállás kiegészítését. Az ítéltábla azonban a fentiekben

kifejtettek szerint e körülményeket alkalmatlannak ítélte az alperes érveinek alátámasztására, amely miatt sürgősségtelen volt a tényállás kiegészítése vagy módosítása. A fellebbezésben részletezett tények az érdemi döntés szempontjából nem bírnak jelentőséggel, eltérő következtetés levonására pedig nem adnak alapot.

[60] Az elsőfokú bíróság megállapította az egyenlő bánásmód megsértését és erre figyelemmel rendelkezett a felperes munkaviszonyának helyreállításáról, amelyet az alperes fellebbezésében kifogásolt, ezért az ítéltáblának vizsgálnia kellett, hogy a felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött-e a felperes által megjelölt hátrányos megkülönböztetés miatt.

[61] Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy a jogvédelmet szenvedő személyt, vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. A fentiek miatt a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése is a sérelmet szenvedett fél kötelezettsége, amelynek hiányában az egyenlő bánásmód sérelme miatt elmarasztalásra nem kerülhet sor (hasonlóan: EBH2010. 2272., BH2020. 316.). Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján a fentiek valószínűsítése esetében a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, azaz megtartotta az Ebktv. és az Mt. előírásait, vagy azt nem volt köteles megtartani. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtétel megállapításának feltétele tehát, hogy a jogsérelmet szenvedő fél valószínűsítse, hogy a jogsértéskor ténylegesen, vagy feltételezés szerint rendelkezett valamely, a jogszabályban meghatározott védett tulajdonsággal és megjelölje, hogy erre tekintettel részesült kedvezőtlenebb bánásmódban, mint más összehasonlítható helyzetben levő személy, vagy csoport. Az Ebktv. 8. §-a akként rendelkezik, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy, vagy csoport valós, vagy vélt – ott felsorolt – tulajdonsága (ún. védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyen más összehasonlítható helyzetben levő személy, vagy csoport részesült, vagy részesülne.

[62] A felperes keresetében védett tulajdonságként nemét (nő), egyéb helyzetként, tulajdonságként származási helyét ((város neve)), továbbá azt jelölte meg, hogy az alperesnél egészségügyi ügyvitelszervezői munkakörben háttér munkát végez. Az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság keretei – amint azt a Kúria a 4/2017. (XI.28.) KMK véleményben kifejtette – nem értelmezhetőek tágan. Annak két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyébként egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.

[63] A felperes által megjelöltek közül az elsőfokú bíróság nem értékelte védett tulajdonságként a származási helyet, e megállapítást a felperes csatlakozó fellebbezésében nem kifogásolta, ezért azt az ítéltábla sem vizsgálta eljárása során. Ezzel szemben nem vitatható, hogy a felperes neme védett tulajdonságnak tekinthető, azt az elsőfokú bíróság is annak minősítette, ellenben nem fejtette ki ítélete indokolásában, e védett tulajdonsága miatt részesült-e a felperes más munkavállalókhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban. A felperes fellebbezési ellenkérelmében utalt az ítélet e hiányosságára, azonban jogorvoslati kérelmet e tekintetben nem terjesztett elő, a fellebbezés előterjesztésére nyitva álló határidő elteltére tekintettel pedig ezt utóbb nem is kifogásolhatja. Az ítéltábla ugyanakkor megjegyzi, a felperes keresetében csupán állította, azt azonban nem valószínűsította, hogy női neme miatt őt hátrány érte, azaz munkaviszonyának megszüntetése során e tulajdonságának jelentősége lett volna, őt női mivolta miatt hátrányosan megkülönböztették. A felperes e hivatkozása abban az esetben lehetett volna megalapozott, ha az alperes a felperes mellett kizárólag női

munkavállalók munkaviszonyát szüntette volna meg a felperesével azonos indokokra alapítva, ellenben a felperesével azonos kötelességzegést megvalósító férfi munkavállalók esetében enyhébb szankciót alkalmazott volna. A felperes összehasonlítható helyzetben levő munkavállalóknak az adatvédelmi incidenst megvalósító magatartást tanúsító munkavállalókat tekintette, arra vonatkozóan azonban nem áll peradat rendelkezésre, hogy a jogosulatlan adatbetekintést megvalósító és azt elismerő 9 főből hány női és hány férfi munkavállaló volt, így ebből nem vonható le következtetés az esetleges diszkriminációra. Önmagában pedig az, hogy a felperes álláspontja szerint a vele szintén összehasonlítható helyzetben levő, a (szervezeti egységben) dolgozó két orvos férfi munkavállaló munkaviszonya nem került megszüntetésre, nem ad alapot az egyenlő bánásmód megsértésének megállapítására a felperes e védett tulajdonsága alapján.

[64] Az elsőfokú bíróság elfogadta a felperes további védett tulajdonságaként munkavégzése háttér jellegét, álláspontjával azonban az ítéltábla nem ért egyet. Az alperes által is idézett 3206/2014. (VII.21.) AB határozat szerint az Alaptörvény 15. cikk (2) bekezdésében garantált diszkrimináció tilalom olyan élethelyzeteket ölelhet át, amelyekben az emberek önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonságuk miatt előítéllettel, vagy társadalmi kirekesztéssel néznek szembe. A diszkrimináció tilalom alkotmányos klauzulája elsődlegesen a társadalom személyében rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonság mentén elkülönülő csoportjainak védelmét szolgálja. Az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok köre szűken értelmezendő, jellemzően veleszületett, állandó, az egyén megváltoztathatatlan, vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságait foglalja magában (BH2019. 163.). Az érintett személy jogvédelmi helyzetét valamely csoporthoz tartozása miatt ért hátrány teremti meg, a felperes által megjelölt tulajdonság azonban ilyen csoportképző tulajdonságként nem értelmezhető, emellett nem állapítható meg, hogy beosztása, munkavégzésének módja személyisége lényeges vonását alkotná és az sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolná. Megjegyzendő, a felperes saját nyilatkozatából kitűnően – amit a perben meghallgatott (tanú 3 neve) tanúvallomása is alátámasztott – nem háttérmunkát végzett, a (szervezeti egység) vezetőjének közvetlen munkatársaként az adminisztratív munkakört betöltő más munkavállalók feladatkörétől eltérő feladatokat látott el. A felperest feladatkörében más nem tudta helyettesíteni, a (szervezeti egység) vezetője a „titkárnőjeként” tekintett rá és ennek megfelelően a munkaköri leírásától eltérő feladatokkal bízta meg, amely őt az egyéb adminisztratív feladatot ellátó munkavállalók közül kiemelte. Emiatt a felperes akkor sem lenne a háttérmunkát végző sérülékeny munkavállalók közé sorolható, ha ez védett tulajdonságnak minősülne, hiszen munkaköre kiemelt pozíciót biztosított számára, e körülményekből pedig arra sem vonható le következtetés, hogy érdekei védelmére kevésbé lenne képes. A felperes által végzett munkafeladatok, illetve a beosztása tehát nem tekinthető az Ebktv. 8. § t) pontjába sorolható védett tulajdonságnak, ezért az egyenlő bánásmód megsértésének megállapításához szükséges, az Ebktv. 19. § (1) bekezdés b) pontjában részletezett követelmények nem teljesültek. Védett tulajdonság megállapíthatóságának hiányában fel sem merül, hogy azzal okozati összefüggésben a felperest hátrány érte, emiatt szükségtelen a felperessel összehasonlítható helyzetben levő munkavállalók csoportjának és a csoportképzés feltételeinek további vizsgálata, ezért azt az ítéltábla mellőzte.

[65] Az egyenlő bánásmód megsértésének hiányában az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja nem alkalmazható, azaz nincs mód a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyának helyreállítására, amelyre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú ítélet e rendelkezését, továbbá a munkaviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti időtartamra megállapított elmaradt munkabér megfizetésére kötelező rendelkezését mellőzte. A kifejtettekre

figyelemmel az ítéltábla nem vizsgálta, megalapozottan utasította-e el az elsőfokú bíróság az alperes Mt. 172. §-ára, 177. §-ára és a Ptk. 6:518-534. §-ára alapított igényét, továbbá szükségtelen volt a felperes által az elsőfokú ítélet meghozatalát követő időtartamra előterjesztett munkabér követelésének vizsgálata is.

[66] A felperes az egészségügyi szolgálati jogviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként az Mt. 64-66. §, 7. §-a, 82. § (3)-(4) bekezdése alapján azonban igényt tarthat a felmondási időre járó 997.166 forint összegű távolléti díjára, valamint 1.686.117 forint végkielégítésre. Az alperes a felperes e jogcímeken előterjesztett követelése összecszerúságát az elsőfokú eljárás során nem tette vitássá, ezért az ítéltábla az alperest a felperes másodlagos kereseti kérelmében foglaltak szerint marasztalta.

[67] Osztja az ítéltábla a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakat annyiban, hogy az alperes kifejezetten nem állította fellebbezésében a személyiségi jogsértés hiányát, elsődlegesen a sérelemdíj összegét kifogásolta, az ennek kapcsán kifejtett érvei ugyanakkor támadták az elsőfokú ítélet jogsértés megállapítására vonatkozó indokait is, ezért az ítéltábla e tekintetben is állást foglalt.

[68] Az Mt. 9. § (1) bekezdésének rendelkezése alapján a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. (2)-(3) bekezdésére, valamint a 2:53. §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

[69] A Ptk. személyiségi jogokról és azok védelméről szóló rendelkezései nem definiálják az ember személyiségét, ugyanakkor a Ptk. két elemből építi fel a személyiségi jog generálklauzuláját, „A két normatív elemből együttesen képzett generálklauzula alapján bármely személyiségi jog – a nem nevesítettek is – védelmet nyernek” (Polgári Törvénykönyvről szóló T/7971 számú törvényjavaslat III. rész 11. címéhez fűzött indokolás 1. pont). Az elsőfokú bíróság ennek megfelelő indokolással mutatott rá, hogy a Ptk. 2:42. §-a a személyiségi jogok védelmét általános jelleggel határozza meg, így a 2:43. §-ában nem nevesített személyiségi jogok is a törvény védelme alatt állnak.

[70] A személyiségi jogok megsértése esetén alkalmazható szankciókat a Ptk. 2:51-54. §-ai tartalmazzák. A Ptk. 2:52. § (1) bekezdése szerint, akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A sérelemdíj az emberi személyiség értékminősége változásának kompenzálása, amely akkor állapítható meg, hogyha a személyiségre jellemző helyzet a korábbiakhoz képest hátrányosan változik meg (Mfv.II.10.237/2019/4.). 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 bekövetkezésének bizonyítása nem szükséges. A 2:52. § (3) bekezdése értelmében a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és a környezetre gyakorolt hatására – tekintettel egyösszegben határozza meg.

[71] A fentiekből következően a sérelemdíj megállapításának feltétele a személyiségi jogsértés, azaz a jogellenesség fennállta és a nem vagyoni sérelem bekövetkezése, a magatartás és a sérelem közötti okozati összefüggés fennállta (Mfv.I.10.572/2017/7.).

[72] Az ítéltábla előrebocsátja, miután az egyenlő bánásmód megsértése a perben nem volt megállapítható, ezért a felperes ehhez kapcsolódóan sérelemdíj iránti igényt megalapozottan nem érvényesíthet.

[73] A felperes által megjelölt további személyiségi jogsértések, azaz a munkához való jog és az emberi méltóság megsértése kapcsán az elsőfokú bíróság részletesen kifejtett

álláspontjával az ítéletábra egyetért, azt megismételni nem kívánja. Oszítja az érveit a tekintetben is, hogy a felperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetése folytán sérült a felperes munkához való joga és emberi méltósága, a felperest e jogsértésekkel összefüggésben ért hátrány kompenzálására alkalmas sérelemdíj összegével azonban nem ért egyet. Egyfelől azért, mert az egyenlő bánásmód megsértéséhez – az igény alaptalansága okán – sérelemdíj nem kapcsolódhat, másfelől a megítélt sérelemdíj nem áll arányban a felperest a két személyiségi joga megsértése folytán ért hátránnyal.

[74] A sérelem elégtételi, kompenzációs és magánjogi büntetés funkciót tölt be, annak alkalmazása során meg kell őrizni e funkciók közötti egyensúlyt. A sérelemdíj egyik feladata az okozott hátrány kompenzációjaként a jogsértő és a sérelmet szenvedett személy relációjában kifejezett anyagi kárpótlás, másrésről a magánjogi büntetés a hasonló jogsértések megelőzése érdekében. Mindezt értékelni kell a jogsértés megítélésénél, illetve a sérelemdíj összegének meghatározásánál.

[75] Azt helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a jogellenes felmondás folytán a felperes közel két évig nem tudott munkát végezni és az sem vitatható, hogy az alperes ez idő alatt bizonytalanságban tartotta a felperest a jogviszony későbbi sorsát illetően, emellett elmulasztotta a korrekt kommunikációt és intézkedést. Nem hagyható azonban figyelmen kívül, hogy a felperes felróható magatartása, a jogosulatlan adatkezelés volt a munkaviszony megszüntetésének az indoka, következésképp a felperes magatartása is közrehatott az általa sérelmesnek ítélt helyzetek kialakulásában. Az elsőfokú bíróság a felperesi jogsértés tényét nem értékelte annak ellenére, hogy körülményei hátrányos változásáért részben maga is felelős, ami – a kármegosztás alkalmazhatóságának tilalma folytán – a sérelemdíj összegének mérséklését indokolja. A felperes álláspontjával ellentétben az alperes gazdasági helyzete – több milliárdos költségvetése – nem indokolja a sérelemdíj magánjogi büntetés funkciójának hangsúlyosabbá tételét, azaz a sérelemdíj összegének felemelését, ez esetben ugyanis nem jutna kifejezésre a felperesi jogsértés súlya, magatartása felróhatósága. Az ítéletábra a munkához való jog és az emberi méltóság megsértése folytán a felperest ért hátrányok kompenzálására – nagyobb súllyal értékelve a munkához való jog sérelmét – 800.000 forintot ítélt alkalmasnak és a felperes által elszenvedett hátránnyal arányban állónak, amelyre figyelemmel az elsőfokú bíróság által meghatározott sérelemdíj összegét leszállította.

[76] Az elsőfokú ítélet fentiek szerinti megváltoztatása eredményekét a peres felek pernyertessége-pereszertessége közel azonos arányúnak tekinthető, ezért elsőfokú perköltség megtérítésére a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján nem kötelesek, azt maguk viselik.

[77] A kifejtettekre figyelemmel az ítéletábra az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta.

[78] Az alperes fellebbezése – annak pertárgyértékéhez képest (8.244.468 forint) – 58 %-ban bizonyult megalapozottnak, ezért az általa Mf.70.070/2022/8. sorszám alatt benyújtott megbízási szerződésben megjelölt 18.000 forint + áfa összegű munkadíj, valamint a fellebbezéshez csatolt teljesítési összesítő szerinti munkaidő ráfordítás (35 óra) figyelembe vételével az abszolút pernyertességéhez (16 %) igazodó másodfokú részperköltség összege 128.016 forint, amelynek megfizetésére a felperes köteles a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján. A felperes csatlakozó fellebbezése eredménytelen lett, amelynek pertárgyértéke alapján az alperest megilletné másodfokú perköltség, ennek kapcsán azonban igényt nem érvényesített, nem jelölte meg az ezt érintő munkaidő ráfordítást, ezért ezzel összefüggésben másodfokú perköltség a javára nem volt megállapítható.

[79] A perre a tárgyi költségfeljegyzési jog szabályai alkalmazandók, a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre, valamint az alperes személyes

illetékmentességére tekintettel a feljegyzett fellebbezési, valamint csatlakozó fellebbezési
eljárási illeték a Pp 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Szeged, 2023. december 6.

Dr. Bálint Attila sk.
a tanács elnöke

Dr. Lengyel Nóra sk.
előadó bíró

Dr. Tolna András sk.
táblabíró