



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.197/2025/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Tóth Balázs Gergely Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe: dr. Tóth Balázs Gergely ügyvéd) által képviselt **felperes neve** (felperes címe) **felperesnek** a Dr. Mezei Róbert Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe, ügyintéző: dr. Mezei Róbert ügyvéd) által képviselt **alperes neve** (alperes címe) **alperes** ellen **jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és elmaradt munkabér** iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.241/2023/47. sorszámú ítélete ellen a felperes által 50. és 51. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 336.350 (háromszázharminchatezer-háromszázötven) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

Az 538.160 (ötszázharmincnyolcezer-százhatvan) forint le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli.

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 1989. július 15. napjától állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban, 2019. augusztus 1. napjától a munkaköre Fmunkakör megnevezése (a továbbiakban: munkakör megnevezése) volt. Munkaköri feladatai közé tartozott az értékesítés által megpályázott, megnyert projektek előkészítésének, lebonyolításának műszaki támogatása, terepi és telephelyi javítások, szerelések, illetve oktatások, képzések tartása, reklamációk kezelése. Szakmai felügyeletét és koordinációját a senior munkakör megnevezése kollégák végezték. A felperes a gyakorlatban munkaideje nagyobb részében külső terepen szerelési, szervízelési feladatokat látott el.

[2] A felperes részletes feladatai az alábbiak voltak: reklamáció határidőre történő kivizsgálása, akciótérv meghatározása az értékesítéssel, logisztikával együttesen. Garanciális, reklamációs, illetve mintalámpa határidőre történő szerelése, módosítása, programozása terepen, illetve telephelyen, fénymérések végzése, terepi kivitelezési munka felügyelete. Rendezvényeken előadások, oktatások tartása, környezet-, terepépítés, műszaki reklamáció esetén a jogosság elbírálásában való közreműködés.

[3] A felperes alperesnél betöltött korábbi munkakörei az alábbiak voltak: betanított szerelő, csoportvezető, sorozatgyártó csoportvezető, vevőszolgálati ügyintéző.

[4] Az alperesnél 2021. évtől csökkent az igény a szerelési tevékenységre és a 2022-es tervezésnél a cég döntéshozói úgy látták, hogy a piaci eredmények alapján a kereskedelmi üzletekben is létszámot kell csökkenteni a munkakör megnevezése munkakörben. Először két ajánlatadó munkavállalónak szűnt meg a munkaviszonya 2021. augusztus-szeptemberében, továbbá két szlovák értékesítő munkavállalót is elbocsátott az alperes. Az alperesi cégvezető azt a döntést, hogy egy munkakör megnevezése pozíciót is meg kell szüntetni 2021. szeptemberében meghozta, ennek végrehajtásaként került sor a felperes munkaviszonyának megszüntetésére és a műszaki támogatási osztály feladatainak átszervezésére.

[5] Az alperes 2023. június 26. napján kelt és közölt felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette kilenc nap felmondási idővel. A felmondás indokolása szerint 2023. június 26-án a működés racionalizálása, hatékonyabbá és gazdaságosabbá tétele céljából a műszaki támogatási osztály feladatainak átszervezése mellett döntöttek, amely a felperes munkakörét is érintette. Az átszervezés következtében a felperes munkakörét más munkavállalók munkaköréhez fogják csatolni, melyre tekintettel a munkáltató úgy döntött, hogy a felperes munkaviszonyát megszünteti, a korábbi munkakörébe más munkavállalót nem alkalmaz. A felperes részére a képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör nincs.

[6] Az alperes a felperes felmondási ideje alatt álláshirdetést adott fel junior műszaki támogató munkakörre a következő megfogalmazással: „műszaki támogatási

csapatunk bővítéséhez keressük új csapattagunkat, aki rendelkezik elektronikai és mechanikai ismeretekkel, tapasztalatokkal. A feladatkör a alperes neve értékesítési tevékenységéhez kapcsolódó széleskörű műszaki támogatás. A támogató a napi munka folyamán a vevői igényeket műszaki megoldásokra tudja fordítani és mindezt a termékkörünkre adaptálja. A feladatai között a dokumentációs munka mellett a gyakorlati megoldás keresése is szerepet kap, kapcsolatot tart társosztályainkkal is. A pozíció főbb feladatai: vevői igényre termék specifikálása, árkalkuláció készítése, megrendelések gyakorlati funkcionális támogatása, műszaki dokumentációs támogatás (például projekt, illetve termék dokumentációja, világítási számítások), árlisták és termékadatbázisok használata, termék- és folyamatminőség javítása. A pozíció betöltéséhez kapcsolódó elvárások: műszaki szakemberi, vagy felsőfokú mérnöki végzettség, 1-3 éves elektronikai ipari tapasztalat és – több egyéb mellett – kommunikációképes angol nyelvtudás volt.

[7] Az alperes a junior műszaki támogató pozícióra 2023. október 16. napjától létesített határozatlan idejű munkaviszonyt alperesi munkavállaló neve-val, aki a következő egyetemi végzettségekkel rendelkezett: okleveles gépészmérnök, okleveles épületgépészeti és eljárástechnikai gépészmérnök, valamint okleveles vegyészmérnök, angol nyelvből kommunikációs szintű nyelvtudása van és több éves tapasztalata a közbeszerzési eljárásokhoz, tenderekhez kapcsolódó dokumentumkezelésben és a műszaki megoldásokban. alperesi munkavállaló neve alperesi munkavállaló a munkaideje túlnyomó részében a közvilágítási munkákhoz kapcsolódó közbeszerzésekhez és tenderekhez kapcsolódó feladatokat lát el, a munkaideje kisebb részében pedig árkalkulációkkal, MCS-kel foglalkozik és termékinformációs támogatást nyújt (termékmenedzsment, kiválasztás, külföldi csoportszintű fejlesztőkkel való konzultáció, kapcsolattartás, árazási kérdések, világítástechnikai jegyzőkönyvek kidolgozása). A külföldi csoportszintű fejlesztőkkel való kommunikáció angol nyelven történik az alperesnél, ehhez az elvárt és szükséges nyelvtudás szakmai szinten felsőfokú, társalgási szinten középfokú. A felperes tényleges, gyakorlati angol nyelvtudása nem felelt meg ennek az elvárásnak.

[8] A felperes munkaköri feladatai legnagyobb részét a megmaradó két senior munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló vette át, úgymint a kiszállásos támogatást, a munkavégzést külső helyszíneken, a világítótest átszereléseket, átprogramozásokat, alkatrész beszerzéseket és világítótest javításokat, a reklamációkezelést, a driver programozást. A rendszerengedély folyamathoz kapcsolódó feladatokat a műszaki terméktámogató munkakörű munkavállaló vette át és részben kerültek ezek a feladatok az újonnan felvett alperesi munkavállaló neve munkavállalóhoz. A gyártási, szállítási kiegészítő feladatokat az értékesítés támogatás társosztály vette át, mint adminisztratív feladatot.

[9] A felperes 2008. május 26. napján kelt munkaszerződés módosításának 5.4. pontjában a felek megállapodtak abban, hogy „a munkavállaló a munkáltató saját döntésétől függő éves bónusztervében való részvételre jogosult, feltéve, hogy munkavállaló a munkáltató alkalmazásában áll a bónusz kifizetésének (amennyiben az jár neki) napján”. Az éves teljesítménybónuszt a következő tárgyév májusi bérszámfejtésével utalják, legkésőbb június 10. napjáig. Időarányosan kalkulálják a bónuszt azon munkavállalók számára, akik a tárgyév során csatlakoztak az alpereshez, egy hónapnál hosszabb távollét (például betegség, szabadság stb.) a teljes évből levonásra kerül az időarányos bónusz kiszámításánál. A

munkáltató általi elbocsátás esetén a bónuszra való jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló a bónusz kifizetésének hónapjában (a plusz 1. bónuszév májusában) még a munkáltató állományában szerepeljen. Az elbocsátás okától és a körülményektől függően a bónuszra való jogosultságról a HRBP eltérő módon is dönthet. A bónusz három részből tevődik össze, a kifizetés feltétele az EBIT cél teljesülése, továbbá részletesen meghatározásra kerültek, hogy az EBIT, a BEYOND ROAD és az egyéni teljesítményértékelések Global Score-ja alapján milyen értékelés esetében hány százalékos kifizetésben részesülhetnek a munkavállalók.

[10] Az cég1 neve fő tevékenysége építészmérnöki tevékenység, vezető tisztségviselője és beltagja az alperesnél kereskedelmi igazgatói munkakörben munkaviszonyban álló tanú3, kültagja pedig tanú4, az alperes munkakör megnevezése munkakörű munkavállalója. A cég1 korábbi neve rövidítve ügyvezetője és beltagja tanú3, ez 2006. évben alakult, 2009-ben létesített tanú3 munkaviszonyt az alperessel, a szerződéskötést megelőzően az állásinterjún jelezte a HR vezetőnek és kereskedelmi vezetőnek az érdekeltségét. Az alperes ezt a jogviszonyt nem tartotta összeférhetetlennek.

[11] 2021. februárjában a felperes házastársa a HR munkatársnak jelezte, hogy tanú4nak alkohol problémái vannak és emiatt félti a férjét. A HR munkatárs a bejelentést a munkavállaló munkaköri felettesének jelezte, a bejelentés részletes kivizsgálására azonban nem került sor.

Kereset és ellenkérelem

[12] A felperes végső kereseti kérelmében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg felmondással a munkaviszonyát és 5.363.000.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Emellett 682.000.- forint sérelemdíj és 682.000.- forint elmaradt bónusz megfizetésére is kérte kötelezni az alperest.

[13] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka nem világos, nem valós. Nem világos az indok, mert nem derül ki, hogy az azonos vagy hasonló munkakört betöltő munkavállalók közül miért éppen a felperes munkakörét érinti a változás. Nem valós, hogy a korábbi munkakörben a munkáltató más munkavállalót nem kíván alkalmazni, miután az alperes a felperes felmondási ideje alatt azonos munkaköri feladatokra junior műszaki támogató pozíció betöltésére állást hirdetett. A munkáltató által meghirdetett munkakörhöz kapcsolt elvárások és feladatok teljes egészében megfeleltethetők a felperesi munkaköri leírásban foglalt és a mindennapi gyakorlatban általa ellátott feladatoknak. Nem valós az az indok sem, hogy a munkakör vizsgálat alapján a felperes végzettségének, képzettségének, szakmai tapasztalatának megfelelő más munkakört nem tudtak felajánlani, mivel munkakör vizsgálatot nem folytatott le a munkáltató.

[14] Állította, hogy a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 10. § (3) bekezdése szerinti megtorlást valósított meg, a védett tulajdonságként egyéb helyzetre hivatkozott, arra, hogy tudomással bírt arról, hogy közvetlen kollégája, tanú4 kültagként, tanú3 beltagként cégjogi jogviszonyban állt a cég2neve és új nevén az Bt neve röviden-vel, amely az alperes fő tevékenységével egyezően végez üzleti tevékenységet. Az alperes a munkaviszonya megszüntetését megelőzően kör e-mailben hívta fel a munkavállalói figyelmét a bejelentővédelmi rendszerre és a panasztétel lehetőségére, így az alperes vezetői tartottak attól, hogy ő ezzel élni fog és ennek kívántak gátat szabni. Ezen túlmenően arra is hivatkozott, hogy számtalan alkalommal – írásban és szóban is – felhívta az alperes figyelmét arra, hogy közvetlen munkatársa, tanú4 alkoholproblémákkal küzd, ami kihat a munkavégzésére is. Az alperes mind az általa tett, mind a felperes házastársa által tett bejelentések, jelzések ellenére nem intézkedett, azért nem, mert tanú4 az alperesi társaság egyik vezetőjével, tanú3sal közös gazdasági társaságban érdekelt. Hivatkozott arra is, hogy arról is tudomása volt, hogy tanú3 telkén tanú4 és tanú2 kollégái munkaidőben, de magánjelleggel villanyt szereltek és ezt nekik kellett „fedezni”.

[15] Közvetlen hátrányos megkülönböztetésre is hivatkozott, védett tulajdonságként az életkorát jelölte meg, vele összehasonlítható helyzetben lévő személyként pedig alperesi munkavállaló nevet, aki fiatalabb és olcsóbb munkaerő az alperes számára, mint a felperes volt.

[16] A bónusz alapjaként arra hivatkozott, hogy a 2023. tört évre vonatkozóan jogosult a bónusz kifizetésre, mert az alperes a teljesítményértékelési rendszerbe bevonta őt és kötelezettséget vállalt arra, hogy amennyiben a teljesítmény kritériumok teljesülnek, részére teljesítménybért fizet. Az alperes által csatolt értékelőlap tanulsága alapján a követelményeket a felperes teljesítette. Az arra való alperesi hivatkozás, hogy a felperes a bónusz kifizetésének időpontjában nem volt az alperesi társaság munkavállalója, ezért nem jár neki a bónusz, joggal való visszaélésnek minősül, ami a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1) (2) bekezdésébe és 7. § (1) bekezdésébe ütközik.

[17] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka világos, valós, okszerű. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem kell megindokolni a munkáltatónak, hogy miért az egyik és miért nem a másik munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg. Az alperes a felperes munkaviszonyát gazdasági okból bekövetkező feladat-átszervezés miatt szüntette meg, amelynek következtében a felperes által betöltött pozíció megszűnt, az általa korábban végzett feladatokat más munkavállalók látják el. Az átszervezés egy hosszabb folyamat volt, ennek során 2021-ben szlovák értékesítők leépítése történt meg, majd később az ajánlatadói osztály megszüntetése, illetve a kereskedelem-logisztikai csapat létszáma is jelentősen csökkent. A junior műszaki támogató munkakör teljesen eltér a felperes által betöltött munkakörtől: a felperes helyszíni projektmérnöki munkakörében fő feladata volt, hogy helyszíni ügyféltámogatást tudjon ellátni, ezzel szemben a junior műszaki támogató elsődleges feladata, hogy a projektek előkészítésében segítse, úgymint közbeszerzésekhez a dokumentáció előállítás, termék konfigurálások, világítási számítások elvégzése. Ez utóbbi pozíciónál a munkavégzés telephelyhez és törzsidőhöz kötött, tipikusan számítógép előtti munkavégzést jelent, ezek a

feladatok a felperes által végzett helyszíni projektmérnöki munkák között nem jelentek meg. A felperes alkalmazását ezen munkakörbe a szakmai felkészültsége nem teszi lehetővé, hiszen ebben a munkakörben elvárt volt a felsőfokú mérnöki végzettség és a kommunikációképes angol nyelvtudás, melyekkel a felperes nem rendelkezik.

[18] Megtörtént a munkakör vizsgálat és egyértelműen kiderült, hogy a felperes végzettségének és képzettségének, kompetenciáinak, illetve nyelvtudásának megfelelő betöltetlen munkakör nem volt az alperes szervezetében. Az alperes megtartotta az együttműködési kötelezettségét, a felperesnek korábban, 2021. szeptemberében felajánlott egy junior sales pozíciót, amelyet a felperes nem fogadott el.

[19] Cáfolta, hogy a felperest életkora alapján hátrányosan megkülönböztette volna. Előadta, hogy a részbeni átfedést tartalmazó munkakörben olyan munkavállalók maradtak az alperesnél, akik mind felsőfokú végzettséggel és megfelelő angol nyelvtudással rendelkeznek és jóval komplexebb feladatokat láttak el, mint a felperes. Ők szakmai szempontból a felperes közvetlen felettesei voltak senior munkakörben. A belső gazdasági elemzés eredménye az volt, hogy a bent maradók hivatalos munkaidejük 70-73%-át tudták meghatározott munkamodulokkal lefedni, ezzel szemben a felperes 55,9% munkaidőt tudott regisztrálni. A magasabb végzettségű, jobb kompetenciákkal rendelkező és komplexebb feladatokat végző munkavállalók maradtak, akiknek a munkaköre csak részben volt azonos a felperesével. E munkavállalók szinte az összes munkamodult át tudták venni a felperestől, de ez fordítva már nem lett volna igaz. A felperes nincs összehasonlítható helyzetben sem alperesi munkavállaló neve-vel, sem tanú2ral és tanú4val az egyenlő bánásmód megtartása szempontjából. Az elbocsátási adatok alapján megállapítható, hogy vannak a felperesnél idősebb munkavállalók, akik még állományban vannak az alperesnél, és vannak olyan fiatalabbak, akiknek meg lett szüntetve a munkaviszonya.

[20] Valótlan, hogy a felperessel szemben megtorlást alkalmazott volna. A felmondást elindító átszervezés felső döntés alapján történt, a vállalati szintű végső döntést a cégvezető hozta meg. E vezetők közül senkinek semmilyen tudomása nem volt sem az ittas vezetés állítólagos eltusolásáról, sem az összeférhetlenségi kérdésekről, ezek eleve nem játszottak szerepet a döntések meghozatalában. Az Bt neve röviden-ben érintett két személynek nincs joga döntenie a felmondásról, egyébiránt vitatta az összeférhetetlen cégjogi helyzetet is, állította, hogy mindkét munkavállaló bejelentette az egyéb céges érdekeltségeit korábban. Vitatta, hogy tanú4nak alkohol problémái lettek volna, de arról sem volt tudomása, hogy a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójának bármikor jelezte volna tanú4val kapcsolatos kifogásait. Bár a felperes felesége 2021-ben valóban tett bejelentést a HR munkatársnak, de ennek már csak az időbeliség okán sem volt relevanciája.

[21] A bónusz követelés kapcsán arra hivatkozott, hogy minden munkavállaló munkaszerződése tartalmazza, hogy a bónusz kifizetésének feltétele, hogy a kifizetéskor a munkavállaló munkaviszonya fennálljon, így kizárt a felperes részére a kifizetés. Téved a felperes abban, hogy a bónusz az alapbér részét képező teljesítménybérnek tekintendő, a bónusz ténylegesen az alapbéren felüli diszkrecionális jutatásnak minősül, amely a

munkáltató egyoldalú elhatározásán alapuló, egyoldalúan meghatározható kötelezettségvállalás.

Az elsőfokú bíróság döntése

[22] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[23] A határozat indokolása szerint a perben az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a felmondás indokai világosak és valósak, okszerűek, ideértve azt is, hogy a felperes részére felajánlható – képességének, végzettségének és gyakorlatának megfelelő – a felmondás közlésekor betöltetlen munkakör az alperesnél nem volt. A felperesnek kellett azt bizonyítania, hogy a junior műszaki támogató munkakör megfeleltethető a felperes munkakörének. A felperes kötelezettsége volt annak bizonyítása, hogy a bónusz igénye alapos. Az egyenlő bánásmód tekintetében az Ebktv. 19. § szerinti bizonyítási szabályok alkalmazandóak.

[24] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a műszaki támogatási osztály feladatainak átszervezéséről szóló döntést a felmondás szerint 2023. június 26-án hozta meg az alperes. Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy az átszervezés egy hosszabb folyamat volt, amely több szervezeti egységben dolgozó, több munkavállaló munkakörét, több ütemben érintette. E folyamat 2021-ben kezdődött meg, erre vonatkozóan okirati bizonyítékokat csatolt. A felperes ezzel szemben azzal érvelt, hogy a munkaviszonyának megszüntetése nincs és nem is lehet összefüggésben a 2021-ben elhatározott „átszervezéssel”, mivel erre két évvel később került csak sor, erre figyelemmel vitatta az átszervezés tényleges megtörténtét is.

[25] Az elsőfokú bíróság ítéletében hivatkozott a bírói gyakorlatra, mely szerint az átszervezés fogalma, mint a munkáltató működésével kapcsolatos felmondási indok magában foglalja a munkáltató szervezeti felépítését érintő változást, átalakítást, munkakörösszevonást, vagy munkakör megszüntetését, így a meghatározott munkakörhöz tartozó feladatok szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést és kellő alapul szolgálhat az adott munkakört betöltő személy jogviszonyának megszüntetésére (BH2003.171). Utalt arra is, hogy a bírói gyakorlat szerint az átszervezés az esetek többségében egy hosszabb folyamat. Ha az átszervezés ténylegesen végbe ment, a felmondás attól függetlenül jogszerű lehet, hogy a szervezeti változásokat mikor foglalták írásba (BH2004.432, Kúria Mfv.10.239/2012/4.)

[26] Az ítélezési gyakorlat szerint azonban annak megítélése kívül esik a munkaügyi jogvita keretein, hogy a munkáltató – amennyiben e körben választási lehetősége volt – miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg (Fővárosi Ítéltábla Mf.31.219/2024/8.). Az elsőfokú bíróság arra is rámutatott, hogy amennyiben a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat átszervezésre és munkakör megszűnésre hivatkozik, de rögzíti más képzettségnek, végzettségnek megfelelő és felajánlható munkakör

hiányát, ez utóbbi indokot kérelemre vizsgálni kell annak ellenére is, hogy munkakör felajánlási kötelezettséget az Mt. kötelező jelleggel nem ír elő (BH. 2017.29.).

[27] Az elsőfokú bíróság az átszervezés előzményeiről, lefolyásáról, a felperes munkaviszonyának megszüntető döntés meghozataláról személyesen hallgatta meg alperesi törvényes képviselő neve cégvezetőt, az alperes törvényes képviselőjét, aki elmondta, hogy az átszervezésről a döntést az alperes szervezetében ő hozta meg 2021. szeptember 1-jével, röviden beszámolt annak okairól is, részletezte, hogy az milyen lépésekben, hogyan valósult meg. E körben az alperes okirati bizonyítékot is csatolt: a 2021. szeptember 1-jei e-mailt, amely mellékletét képezte azoknak a munkavállalóknak a felsorolása, akiknek a munkaviszonyának megszüntetését tervezte az alperes. Az okiratokból megállapítható, hogy az alperes úgy tervezte, hogy csak két munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló munkaviszonya marad meg és az alperesnek szándékában állt 4-5 fő elbocsátása. Az alperesi törvényes képviselő úgy nyilatkozott, hogy 2023. júniusában fejeződött be ténylegesen az átszervezés, amikor a felperest elbocsátották és részletesen megindokolta azt is, hogy miért volt a továbbiakban elégséges két munkavállaló a korábbi három helyett a felperes által betöltött munkakörben. A cégvezető arról is beszámolt, hogy az ügynevezett „task matrix” teljesítményértékeléskor derült ki, hogy a felperes által ellátott feladatok száma olyan mértékben csökkent, hogy nem volt szükséges három pozíciót fenntartani ebben a munkakörben. 2023. évre ugyanis nagy mértékben csökkent a garanciális javítások száma, amelyeket javarészt a felperes látott el. A megmaradó szereléseket pedig a felperes munkaviszonyának megszüntetése után a két munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló el tudták látni. A tanúként meghallgatott tanú1, aki a felperes közvetlen munkahelyi felettese volt, tanúvallomásában igazolta az átszervezésről való döntést és annak végrehajtását, azt, hogy a felperes munkakörét túlnyomó részben a megmaradt kettő senior munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló vette át és egy-egy részfeladatot a nyugdíjasként foglalkoztatott portás, illetve a műszaki támogató vette át. Igazolta, hogy az alperes által okiratban bemutatott feladatok szétozása a valóságnak megfelel, továbbá, hogy a junior műszaki támogató munkakör tényleges munkaköri feladatai jelentős mértékben eltértek a felperes által ellátott feladatoktól. A felperes munkaköri feladataiból alperesi munkavállaló neve egyedül a rendszer engedélyezési feladatot végzi, azt is munkavállaló2 neve-val együtt. Kiemelte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes maga is úgy nyilatkozott a perben, hogy az alperesi munkavállaló neve munkakörébe tartozó egyes feladatokat (adatszolgáltatás, cikk dokumentálás, MCS méretezés) a munkakörében nem látta el, továbbá elismerte, hogy közbeszerzésekkel soha, egyik munkakörében sem foglalkozott.

[28] Az elsőfokú bíróság ugyancsak meghallgatta a felperes két közvetlen senior munkakör megnevezése munkakört betöltő munkatársát, tanú2t és tanú4t, akiknek a vallomása megegyezett tanú1 tanúvallomásában foglaltakkal mind a munkaköri feladatok jellege, mind azok szétozása tekintetében, továbbá arra nézve is, hogy alperesi munkavállaló neve a felperestől eltérő munkaköri feladatokat lát el: a munkaideje jelentős részében a közbeszerzések (tenderek) kutatásával, dokumentálásával, ennek műszaki szempontú feldolgozásával foglalkozik, amelyek a felperesnek nem képezték soha a munkaköri feladatát és nem is volt e tekintetben tapasztalata. Mindkét tanú beszámolt a felperesnél magasabb szintű angol nyelvtudásáról és magasabb képzettségéről, végzettségéről, továbbá alátámasztották azt, hogy a felperes nem tudta volna maradéktalanul ellátni az ő munkaköri feladataikat egyes feladatok speciális tudást igénylő jellege miatt. tanú3 kereskedelmi

igazgató tanúvallomása ugyancsak igazolta az átszervezés megtörténtét, a munkaköri feladatok szétosztását, továbbá a junior műszaki támogatói munkakör eltérő jellegét és az abban elvárt magas szintű angol nyelvtudást. tanú5 HR munkatárs tanúvallomása is igazolta a többi tanúvallomással egyezően, hogy a felperes részére a képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör nem volt az alperes szervezetében a felmondás közlésekor. A tanú elmondta, hogy mindennek utánanéztek, a gyárban operátori munkakör volt csak betöltetlen, ez azonban nem felelt meg a fenti szempontoknak, amit egyébiránt a felperes sem vitatott. A tanú vallomásával megerősítette az átszervezés megtörténtét, a felperes és alperesi munkavállaló neve munkakörének különbözőségét.

[29] Mindezen tanúvallomások alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a perben bizonyította, hogy a műszaki támogatási osztály feladatainak átszervezése mellett döntött, a döntés a felperes munkakörét is érintette, a felperes munkakörét más munkavállalók munkaköréhez csatolták és a felperes részére a képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő másik munkakör a felmondás időpontjában nem volt, továbbá az alperes a felperes munkakörében más munkavállalót nem alkalmazott. A felperes ezzel szemben nem tudta a perben bizonyítani, hogy alperesi munkavállaló neve munkaköre azonos lenne az övével, az pedig a peradatok egyértelműen cáfolták, hogy az álláshirdetésben elvárt kompetenciákkal (végzettség, nyelvtudás) a felperes rendelkezett volna. alperesi munkavállaló neve mindösszesen egyetlen munkaköri feladatot látott el a felperes munkaköréből, a rendszer engedélyezési folyamatot. A felmondás indoka világos, az átszervezés indokairól, gazdasági okairól, célszerűségéről a felmondásban foglaltaknál részletesebben a munkáltató nem köteles a munkavállalót tájékoztatni.

[30] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes igazolta az egyik védett tulajdonságát, vagyis azt, hogy az alperes új munkavállalója alperesi munkavállaló nevenál fiatalabb életkorú és a hátrányt (a felmondást). Ugyanakkor a közvetlen hátrányos megkülönböztetés csak egymással összehasonlítható helyzetben lévő személyek vagy csoportok vonatkozásában valósulhat meg, akik közül az egyik a másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes és alperesi munkavállaló neve nem voltak összehasonlítható helyzetben egymással, mert a felperes munkaviszonya megszüntetésekor alperesi munkavállaló neve nem állt az alperessel munkaviszonyban, továbbá alperesi munkavállaló neve munkaköre a felperesétől eltérő volt, miközben a munkakör ellátásához szükséges képzettség, végzettség, tapasztalat is eltérő volt. Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy egyébiránt az alperes a perben sikerrel bizonyította, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, mert a felperes nem rendelkezett alperesi munkavállaló neve munkaköri feladatainak – különösen a közbeszerzésekkel kapcsolatos feladatoknak – az ellátásához szükséges végzettséggel, képesítéssel és tapasztalattal, valamint az e munkakörben elvárt szintű gyakorlati angol nyelvtudással. Így közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, az alperes alperesi munkavállaló neve munkakörét a felperesnek nem volt köteles felajánlani.

[31] Egyéb helyzetként a felperes arra hivatkozott, hogy tudomással bírt a kereskedelmi igazgatónak és tanú4nak a cégjogi összeférhetlenségéről és e tudomása miatt szüntette meg az alperes a munkaviszonyát. Az elsőfokú bíróság részletesen megindokolta,

hogy az egyéb helyzet fogalmának a felperes fenti hivatkozása nem felel meg, figyelemmel az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjának. E szerint az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt egyéb helyzet két fő kritériuma az, hogy tartozzon az egyéni személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Ez a tulajdonság nem lehet azonos az elszenvedett hátránnyal és nem lehet csak az adott személynél előforduló tulajdonság. Főszabályként olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni, amely az emberi személyiség lényegi vonása és a védett tulajdonsággal rendelkező személy elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. Az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, melyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok, ami beépül az adott ember személyiségébe (BH2019.163). A fél saját magatartására nem alapozható egyéb helyzet fennállása miatti jogsértés (BDT2017.3751), így az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy nem minősül az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonságnak az a felperes által hivatkozott körülmény, hogy tudomása volt az összeférhetetlen cégjogi helyzetről tanú3 és tanú4 foglalkoztatásával kapcsolatban, valamint a magánjellegű villanyszerelési munkát sem. A jogi képviselővel eljáró felperes az elsőfokú bíróság felhívására kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy kizárólag az Ebktv. 8. §-ának megsértésére hivatkozik, joggal való visszaélésre nem.

[32] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a felperes azon hivatkozását sem, hogy az alperes az Ebktv. 10. § (3) bekezdés szerinti megtorlást alkalmazta volna, mert több alkalommal panaszt tett közvetlen kollégája, tanú4 munkavégzésre is kiható alkoholfogyasztása miatt. A megtorlásnak az Ebktv. szerint csak az a magatartás minősül, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben okoz jogsérelmet. A megtorlásnak tehát fogalmi eleme, előfeltétele az, hogy a sérelmet szenvedett személy korábban az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeljen, eljárást indítson vagy ilyen eljárásban közreműködjen. A felperes azonban nem tanúsította ezen magatartások egyikét sem. Az a magatartása, hogy jelezte felettesének, illetve, hogy a házastársa jelezte a munkáltató HR munkatársának a tanú4-val kapcsolatos tapasztalataikat, kifogásaikat, nem tekinthető a felperes részéről az egyenlő bánásmód követelménye megsértése miatti kifogástételnek.

[33] Az elsőfokú bíróság megalapozatlannal találta a felperes bónusz iránti igényét is, mert nem értett egyet azzal a felperesi hivatkozással, hogy az alperes azon magatartása, hogy a bónusz kifizetésének feltételéül szabta, hogy a munkavállaló munkaviszonya a kifizetéskor fennálljon, az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat sértő rendeltetésellenes joggyakorlás, illetőleg az Mt. 7. §-ába ütköző joggal való visszaélést valósított volna meg. Hangsúlyozta, hogy az okiratok alapján azt lehetett megállapítani, hogy a bónusz egy speciális béren kívüli juttatás, amely nem a munkavállaló munkavégzésének, munkaköri feladatainak az ellentételezésére szolgál, mert ezt a célt a felek jogviszonyában az alapbér töltötte be. A munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásként egyoldalúan meghatározott feltételek teljesítése, illetve teljesülése esetén a munkáltató által az erre vonatkozó szabályzatokban, intézkedésekben meghatározott mértékben fizetett a munkavállaló teljesítményének növelését célzó, ezt ösztönző juttatást. A bónusz kifizetésének feltételét már a felperes 2008. május 26-i munkaszerződése is tartalmazta, és a rendelkezés változatlan

tartalommal került bele az ezt követő munkaszerződés módosításokba. A felperes az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése ellenére nem fejtette ki részletesen a jogi érvelését arra vonatkozóan, hogy az alperesi következetes és hosszabb ideje alkalmazott gyakorlat, amely a bónusz kifizetés feltételéül szabja azt, hogy a kifizetés napján a munkavállaló a munkáltatóval munkaviszonyban álljon, miért és milyen okból ütközik az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésébe, és a 7. §-ban rögzített általános magatartási követelményekbe. Az ítélkezési gyakorlat alapján ugyanakkor megállapítható, hogy a munkavállaló a munkáltató által egyoldalú kötelezettségvállalásként vállalt bónuszra alanyi jogosultságot csak akkor szerez és csak akkor követelheti a kifizetést, ha mindenben megfelelt a közölt feltételeknek (BH2001.593). Hangsúlyozta az elsőfokú bíróság, hogy az alperesi munkáltató egyoldalúan vállalt kötelezettséget a munkavállaló részére teljesítmény ösztönző juttatás, bónusz megfizetésére, amelynek feltételeit évről-évre írásban részletesen szabályozta, emellett a felek a 2008. május 26-i munkaszerződés módosítás 5/4. pontjában kifejezetten meg is állapodtak kifizetési feltételként abban, hogy a munkavállaló a munkáltató alkalmazásában áll a bónusz kifizetésének napján. A felperes 2023. évi időarányos bónuszának kifizetése 2024. májusában vált esedékessé, amikor a felperes munkaviszonya az alperesnél már nem állt fenn. A felperes a munkaszerződés módosítást nem támadta meg. A perben tartalma szerint a szerződéses kikötés semmisségére hivatkozott, de az elsőfokú bíróság szerint önmagában az a körülmény sem vezetne a fenti kikötés jogszabályba ütköző voltának megállapításához, hogy miként arra felperes ugyan hivatkozott, de nem bizonyította, hogy a felek azt egyedileg nem tárgyalták meg. Az Mt. nem írja elő, hogy a munkaviszony alanyainak a munkaszerződés-módosítás minden egyes rendelkezéseit egyedileg és részletesen meg kellene tárgyalniuk és önmagában az sem jogellenes, hogy az alperes fogalmazta meg és foglalta írásba az okiratot, amellyel éppen az Mt. 44. §-ában foglalt kötelezettségét teljesítette. Ez nem minősülhet rendeltetésellenesnek és joggal való visszaélésnek.

[34] Kitért arra az elsőfokú bíróság, hogy mellőzte alperesi munkavállaló neve tanúkénti meghallgatását, mert a felperes kifejezetten úgy nyilatkozott a tanú meghallgatását követően, hogy a továbbiakban nem vitatja, hogy alperesi munkavállaló neve ténylegesen az alperes által állított és a tanúk által elmondott munkaköri feladatokat látta el.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[35] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást.

[36] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az egyes nyilatkozatok közötti ellentmondásokat és az ellentmondások feloldására sem került sor. A felmondás jogellenességének vagy jogszerűségének megállapítása körében az elsőfokú eljárás során lényeges körülmény volt annak megállapítása, hogy a felmondásban szereplő átszervezésről és a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről ki és mikor döntött. E körben alperesi törvényes képviselő neve cégvezető, aki a felmondást személyesen aláírta, a tárgyaláson olyan nyilatkozatot tett, hogy a HR az adott terület vezetőjével készíti elő a döntést, ő pedig mint munkáltatói jogkör gyakorlója csak aláírja azt, tehát operatív

döntésekkel kevésbé foglalkozik. Úgy gondolta, hogy tanú1, illetőleg a HR osztály és esetleg tanú3 között történhetett meg egy, a felmondást megelőző részletesebb egyeztetés. tanú1 tanú ugyanakkor vallomásában azt mondta el, hogy ő nem javasolt személyeket a munkaviszony megszüntetés tekintetében, csak egy kapacitás felmérést végzett el, hogy ki milyen feladatokat lát el, milyen arányban. tanú3 úgy nyilatkozott, hogy nem vett részt a döntés meghozatalában, ami a felperes munkaviszonyát megszüntette. Ő mindig szabad kezet szokott adni az adott részleg vezetőnek, de tájékoztatást kapott az érvekről és támogatta a döntést. A felperesi képviselő azon kérdésére, hogy ki hozta meg a döntést, hogy a felperes munkaviszonyát meg kell szüntetni, a tanú úgy nyilatkozott, hogy tanú1. tanú3nak a 2025. május 23-i tárgyaláson tett nyilatkozata nem csak az alperesi törvényes képviselőnek, hanem saját korábbi vallomásának is ellentmondott, ugyanis úgy nyilatkozott a 44. számú jegyzőkönyvben, hogy a munkaviszony megszüntetéséről a cégvezető döntött. tanú5 tanúvallomásában ugyancsak úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkaviszony megszüntetéséről a végső döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg, de tanú3 üzletágvezető tette valószínűleg a javaslatot, mint középvezető. Az idézett vallomások alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperesi törvényes képviselő és a felperesi tanúk egymásnak, tanú3 pedig önmagának is ellentmondó nyilatkozatot tettek ezen körülmény vonatkozásában, ezzel azonban az elsőfokú ítélet nem foglalkozik.

[37] Szintén ellentmondásos tanú2 tanúvallomása tanú4 és tanú3 közös vállalkozása vonatkozásában, mert úgy nyilatkozott, hogy nincs tudomása arról, hogy tanú4nek és tanú3nak közös cége van, és erről tőlük sem rendelkezik információkkal. Ugyanakkor azt is elmondta, hogy a vállalkozás tudtával bejelentésre került a cégnél és ezért nem látott ebben problémát. Teljesen nyilvánvaló, hogy amennyiben tanú2 tudott arról, hogy a közös cég a munkáltatónál bejelentésre került, akkor nem igaz, hogy nincs tudomása a közös cégről. Ezzel összefüggésben felmerült az is, hogy tanú3 tanú vezető állású munkavállalónak minősül-e vagy sem, ezzel összefüggésben az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes nem bizonyította, hogy a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok miért vonatkoznak tanú3ra. Ugyanakkor maga tanú3 a 2025. január 21-i tárgyaláson azt a kijelentést tette, hogy úgy tudja, hogy vezető beosztású munkavállaló.

[38] Az alperesi nyilatkozatokban és a tanúvallomásokban szereplő ellentmondások száma és súlyossága megkerülhetetlenné teszi a tanúk szavahihetőségének, illetve az alperesi nyilatkozatok valóságtartalmának a megkérdőjelezését. Ez pedig nem vezethet más eredményre, mint arra, hogy az említett tanúk szavahihetősége megdőlt, így az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás és jogi indokolás is megalapozatlan.

[39] Ugyancsak jelentőséggel bír a felmondás alapjául szolgáló átszervezésről való döntés időpontjának a megállapítása. A felmondás szerint ugyanis az alperesnél az átszervezésről 2023. június 26-án döntöttek, ehhez képest azonban az elsőfokú bíróság ítélete azt tartalmazza, hogy az alperesi cégvezető azt a döntést, hogy egy munkakör megnevezése pozíciót meg kell szüntetni, 2021. szeptemberében meghozta és annak végrehajtására került sor a felperes munkaviszonyának megszüntetésével. Így a tényállás úgy került megállapításra, hogy abból egyértelműen következik, hogy az alperesi felmondásban foglaltak nem felelhetnek meg a valóságnak, nem lehet ugyanis kérdéses, hogy ha az egy fő elbocsátásáról szóló döntés 2021. szeptemberében megszületett, akkor annak érdekében a feladatok

átstruktúrázása nem tarthatott közel két évig. Így a felmondásban szereplő, az átstruktúrázásról való döntés időpontjaként megjelölt 2023. június 26-i dátum nem valós, a felmondás indokolása sem valós.

[40] Így az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 346. § (5) bekezdés szerinti indokolási kötelezettségét, mivel a tanúk vallomásainak ellentmondásosságával nem foglalkozott, az egymással ellentétes bizonyítékok bizonyító erejét nem vetette össze, a tanúvallomásokban rejlő ellentmondásokat nem oldotta fel, nem indokolta meg, hogy az ítélet meghozatala során az ellentmondó vallomások közül a bíróság melyik vallomást fogadja el. Az eljárási szabálysértésre vonatkozó bírói gyakorlat az ellentmondások kötelező feloldása és annak megindokolása kérdésében következetes (BH2003.1.35).

[41] Másrészt tévedett az elsőfokú bíróság annak megállapítása során, hogy az alperes világosan megindokolt felmondással valós és okszerű okból szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A tanúvallomások megfelelő értékelésével a felmondási indok valósága nem állapítható meg. Az ellentmondó tanúvallomások, az álláshirdetés, továbbá a munkakörök összehasonlítása nyomán egyértelműen megállapítható, hogy nem valós az átstruktúrázás, mint felmondási indok, és a további bizonyítékok alapján az is kijelenthető, hogy a felmondás valódi indoka a felperes személyes okokból történő eltávolítása volt amiatt, mert a felperes információval bírt tanú3 és tanú4 közös cégéről, valamint felvetette, hogy tanú4 életvitele kihatással van a felperes munkaviszonyára is.

[42] A munkakörök összehasonlítása során az elsőfokú bíróság nem fordított kellő figyelmet arra a körülményre, hogy a felmondás közlését követően az álláshirdetéshez képest 2023. október 16-án alperesi munkavállaló neve-val kötött munkaszerződés miatt más tartalmú az ellátandó feladatokat illetően. Ezt mutatja az elsőfokú bíróság 24. sorszámú végzése is, amelynek alapján a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a junior műszaki támogató munkakör – a ténylegesen ellátott feladatok jelentős részének azonossága okán – megcseleltethető a felperes által a felmondáskor betöltött munkakörnek. Az elsőfokú bíróság így nem foglalkozott azzal, hogy valóban változott-e és ha igen, miért változott a ténylegesen betöltött munkakör az álláshirdetés alapján betöltendő munkakörhöz képest. Teljesen életszerűtlen ugyanis, hogy az alperes által hivatkozott, éveken át előkészített átstruktúrázás során, melynek keretében úgynevezett „task matrix” teljesítmény értékelés és más hatékonysági, gazdaságossági vizsgálatok alapján választották ki azt a munkavállalót, akinek a munkaviszonya megszüntetésre került, feladnak egy álláshirdetést a felperesi feladatokkal lényegében egyező munkakör ellátására, majd attól teljesen eltérő munkaköri leírást csatolnak, azt sugallva, hogy mégsem az álláshirdetésben szereplő feladatok ellátására van szükség. Ez teljes mértékben ellentmond az alperes által közvetíteni próbált, komolyan átgondolt, hatékonysági vizsgálatokkal elemzett átstruktúrázásnak. Nem lehet továbbá figyelmen kívül hagyni azt a tényt sem, hogy az álláshirdetés feladása és az új munkavállalóval kötött munkaszerződés létrejötte között az alperes kézhez vette a felperes keresetlevelét. Az álláshirdetés elsőfokú bíróság általi értelmezése egyéb okból is téves, sem a „műszaki szakember”, sem a „kommunikációképes angol nyelvtudás”, mint megfogalmazás nem jelenthet mást az álláshirdetésre jelentkezők számára, mint azt, ami az álláshirdetésből ténylegesen kiolvasható, ez pedig nem feleltethető meg a felsőfokú végzettségnek, és a felsőfokú angol nyelvtudás követelményének. Annak vizsgálata, hogy a felperes rendelkezett-

e ezen végzettséggel, képességgel, kizárólag a minőségi csere vonatkozásában indokolt. Annak kijelentése, hogy a felperes ezen – utólagosan támasztott – feltételeknek nem felelt meg, szintén nem az átszervezés, hanem a minőségi csere mint felmondási ok irányába mutat, ami jogellenessé teszi a felmondást. A felsőfokú angol nyelvtudás megkövetelése és ezen ténynek a bíróság általi elfogadása abban a körben is aggályos, hogy az ítélet azt is tartalmazza, hogy az új munkavállaló munkaideje túlnyomó részében a közvilágítási munkákhoz kapcsolódó közbeszerzésekhez és tenderekhez kapcsolatos feladatokat lát el, sőt az elsőfokú bíróság azt is elfogadta, hogy az új munkavállaló munkaideje 90%-ában közbeszerzésekkel és tenderekkel foglalkozik. Ilyen munkavállalónak azonban nincs szüksége felsőfokú angol nyelvtudásra és a felperesénél magasabb szintű egyéb, „műszaki szakemberi” végzettségre sem.

[43] Az elsőfokú bíróság nem fordított kellő figyelmet arra, hogy a felperes elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatai teljes mértékben életszerűen és okszerűen adnak magyarázatot a felmondásra. Sem az összeférhetetlenséggel, sem tanú4 életvitelével kapcsolatos alperesi nyilatkozatok nem alkalmasak annak cáfolatára, hogy a felmondás valódi oka ezen körülményekben keresendő. A felperes 2022-ben és 2023-ban is jelezte az alperes felé, hogy tanú4 életvitele, feltételezhető szenvedélybetegsége kihat a cég működésére és a felperes munkájának ellátására is. Az alperesnél az ügyet ennek ellenére nem vizsgálták ki, a probléma nem lett megszüntetve, nem lett megakadályozva a hasonló esetek jövőbeni előfordulása. Szintén kellemetlenül érintette az alperesi cég vezetését az összeférhetetlenség. A felperest önmagában ezen tények ismerete tehetné nem kívánatos személlyé az alperesnél.

[44] A bónusz vonatkozásában előadta, hogy az alperesi védekezés az érdemi ellenkérelem alapján nem az volt, hogy a felperes a megállapodás alapján nem is kaphatta meg a teljesítménybért, hanem az, hogy a cég érintett üzletágának sikertelensége miatt az alperes nem tudott éves bónuszt fizetni egyik munkavállalónak sem.

[45] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes fellebbezésében felhozott érvek egyfelől megalapozatlanok, másfelől pedig olyan marginális kérdésekre vonatkoznak, amelyek nem relevánsak az ítélet szempontjából lényeges jogi kérdések tekintetében. Alaptalan, hogy több órás tanúvallomásokot néhány mondatni vélt vagy esetleges valós ellentmondás alapján teljes egészében kizárjanak, az a tanúvallomások természetesen vélejárója, hogy lehetnek benne tévedések. Az ilyen tévedések, vagy ellentmondások nem adnak alapot az ítéletek megváltoztatására, főleg ha a lényeges tényeket más bizonyítékok is alátámasztják (Kúria Mfv.10.300/2019/7). A felmondással kapcsolatos tanúvallomásokból megállapítható, hogy a teljesítmény matrix eredményei alapján alperesi törvényes képviselő neve, mint az alperes cégvezetője hozta meg a végső döntést, aki nem tudott sem az állítólagos – és semmilyen módon nem bizonyított – alkoholfogyasztásról és a Bt. tagságról sem. Az, hogy a tanúk nem fogalmaztak precízen, nem jelenti azt, hogy hazudni akartak volna. A felperes gyakran a tanúk kifejezetten bizonytalan megfogalmazásait próbálja valótlan vagy ellentmondásos állításként beállítani. tanú2 esetében irreleváns, hogy tudott-e tanú4 Bt. tagságáról, ha ő semmilyen módon nem gyakorolt hatást a felmondással kapcsolatos döntés meghozatalára és

a Bt. tagsággal kapcsolatban egyértelműen bizonyította tanú3, hogy azt bejelentette a korábbi cégvezetőnek és az akkori HR vezetőnek, akik azt tudomásul vették.

[46] A felperes a felmondással kapcsolatban megpróbálja összemosni, hogy egy döntés előkészítése mikor kezdődik meg és a döntés mikor válik véglegessé, ami a joggyakorlatban a felmondás aláírása. A következőes bírói gyakorlatban a munkáltató felmondásával kapcsolatban nem vizsgálható sem az átszervezés gazdaságossága, sem annak célszerűsége. A per tárgya nem egy munkajogi audit, ahol fel kellene tárni a felmondás előkészítésének minden mozzanatát. Az alperest nem terhelte volna ilyen mélységben sem annak feltárása, hogy milyen előzményei voltak a felmondásnak, azt csak azért mutatta be, hogy a joggal való visszaélést, illetve a diszkriminációt cáfolja. A cél elhatározása és a végső kivitelezés között eltelhet idő.

[47] A felperes új érvként adta elő, hogy szerint eltérés van az álláshirdetés és alperesi munkavállaló neve munkaköri leírása között. Ezzel kapcsolatban nem tett tényállítást vagy jogi érvelést a felperes, ezért erre már nem hivatkozhat a perben. Egyébiránt ezek az érvek is teljességgel megalapozatlanok, mivel szinte mindig jelentős eltérés van egy álláshirdetés és egy részletes munkaköri leírás között, az előbbi ugyanis inkább a kompetenciákra és a készségekre helyezi a hangsúlyt, az utóbbi pedig a konkrét tevékenységekre.

[48] Egyértelműen bizonyításra került, hogy az új munkavállaló teljesen más feladatokat végez, mint a felperes, olyanokat, amiket a felperes nem tudott volna ellátni, mert nincs meg hozzá sem a végzettsége, sem a gyakorlati tapasztalata. Az alperes jogosult nyelvvizsgával és magabiztos szakmai angol nyelvtudással rendelkező jelentkezőket preferálni egy olyan multinacionális cégnél olyan munkakörben, ahol gyakran szaknyelven kell egyeztetni közbeszerzési kérdésekről. Ehhez még magyarul sem értene a felperes. Mivel a felperes a saját elfogult nyilatkozatain felül semmilyen bizonyítékot nem tudott arról szolgáltatni, hogy a bejelentése miatt bárki is neheztelt volna rá, vagy hogy az bármilyen módon kihatott volna az erről nem is tudó cégvezető döntésére, ezért egy nem létező dolgot nem is kellett az alperesnek cáfolni. A cégtagság kapcsán még azt sem tudta bizonyítani a felperes, hogy valakivel közölte volna, hogy tud az állítólagos jogsértésről, nemhogy azt, hogy emiatt nehezteltek volna rá vagy hogy retorziót akartak volna vele szemben alkalmazni.

[49] A bónusz kapcsán az alperes kétféle védekezést is előterjesztett, mindkettő kizárta azt, hogy a felperes bónuszra tartson igényt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[51] A Pp. 389.§ folytán alkalmazandó Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét. A fellebbezés a sérelemdíj körében nem adott elő jogszabálysértést, ezért az elsőfokú ítélet ezen megállapításait a másodfokú bíróság nem vizsgálta.

[52] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján helyesen állapította meg a tényállást és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozott döntése is érdemben helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – hagyta helyben.

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

[54] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében a jogi indokolási kötelezettség megsértésére. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásaikat is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása (3107/2016. (V. 24.) AB határozat, Indokolás [38]; 30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89]). Az indokolási kötelezettség mindössze azt az elvárást támasztja a bírósággal szemben, hogy a döntés indokolásának az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre kell kiterjednie, és nem minden egyes részletre (legutóbb pl. 3159/2018. (V. 16.) AB határozat, Indokolás [31]). A bírói gyakorlat ezzel egyező: a Kúria több határozatában is rámutatott, önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében. (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.).

[55] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a jogi indokolási kötelezettségének eleget tett: az elsőfokú ítélet jogi indokolása tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett,

a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság a felperes által állított tényállítást nem talált bizonyítottnak.

[56] A Kúria precedensképes Pfv. 20.459/2023/5. számú határozata szerint a bírói mérlegelés felülbírálatának általános kizárása és a nyilvánvalóan okszerűtlen esetekre való korlátozása csak a felülvizsgálati eljárásban érvényesülő szabály, a másodfokú bíróság szabadon felülmérlegelheti a beszerzett bizonyítékokat. A másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja értelmében a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítve felülmérlegelheti az elsőfokú bíróság által beszerzett bizonyítékokat, akkor is, ha az elsőfokú bíróság mérlegelését nem tekintette nyilvánvalóan okszerűtlennek.

[57] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését is.

Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése alapján eljárva a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapította meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte és a meggyőződése szerint bírálta el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során 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, illetve okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[58] A felperes fellebbezésében azt állította, hogy a tanúvallomások ellentmondásosak voltak a tekintetben, hogy a felmondásban szereplő átszervezésről és a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről ki és mikor döntött.

[59] A másodfokú bíróság szerint egyáltalán nem volt fellelhető ellentmondás a tekintetben, hogy a munkaviszony megszüntetéséről ki és mikor döntött. A tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható, hogy az alperesnél az átszervezésről és a munkakör megnevezése pozíció megszüntetéséről 2021. szeptemberében határoztak, de az, hogy ténylegesen a munkakör megnevezése pozíciót betöltő három munkavállaló közül kinek a munkaviszonyát szüntetik meg, csak 2023. június 26-án, a task matrix elkészítése után, annak eredményét figyelembevéve született döntés (alperesi törvényes képviselő neve cégvezető tanúvallomása. Nem jogellenes, hogy az átszervezésről 2021. szeptemberében döntöttek, de ehhez képest a felperes munkaviszonyának megszüntetésére mintegy két évvel később került sor. A tanúvallomások egyezők voltak a tekintetben, hogy a döntés meghozatalát követően nem várt események következtek be (az egyik kolléga halála, covid19-világjárvány, gazdasági körülmények), ami miatt az említett tervek némiképpen módosultak. A döntés meghozatalát követően több lépcsőben került sor az átszervezésre: az átszervezés úgy valósult meg, hogy két ajánlatátadó munkavállalónak szűnt meg 2021. szeptember környékén a munkaviszonya, két szlovák értékesítő kollégát is elbocsátottak, végül a felperes munkaviszonya 2023.

júliusában szűnt meg. A felperes munkaviszonyát addig a pontig, amíg lehetett, fenntartották, ezen túl a gazdasági életben is olyan változások történtek (koronavírus), ami a döntés végrehajtását elhalasztotta. Emellett a felmondó okirat 2023. június 26-ra a műszaki támogatási osztály feladatainak átszervezését rögzítette, az átszervezés azonban az alperes teljes szervezetét érintette 2021. szeptemberétől. Az alperes tanúvallomásokkal igazolta, hogy a felperes munkakörébe tartozó munkamodulok átszervezését hosszú folyamat előzte meg. A piaci változások eredményeképpen az alperes a helyszíni támogatás helyett a projektek előkészítését és dokumentálását értékelte olyannak, ahol nagyobb szükség volt a kapacitásra.

[60] Helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra, melynek értelmében az átszervezés hosszabb folyamat is lehet (EBH2005.1340.), és az átszervezésre alapított (rendes) felmondás akkor helytálló, ha az átszervezés a munkavállaló szerződéses, vagy attól eltérő tényleges munkakörére kihat (BH2008.163.).

[61] Lényegében abban sem volt ellentmondás a tanúvallomások között, hogy a döntést ki hozta meg, a döntéshez vezető út tekintetében volt némi ellentmondás tapasztalható. A tanúvallomások egyezők voltak abban, hogy a felmondást alperesi törvényes képviselő neve cégvezető írta alá, ő hozta meg a döntést. Amiben némi ellentmondás volt tapasztalható az az, hogy kinek a javaslatára döntött így alperesi törvényes képviselő neve cégvezető, aki lényegében a stratégiai döntéseket hozza meg és javaslatát alapján járt el. Az a tanúvallomásokból egyértelműen megállapítható és összhangban van az okirati bizonyítékokkal is, hogy egy úgynevezett task matrix, kapacitás felmérést végeztek el, hogy a három munkakör megnevezése munkakörben foglalkoztatott munkavállaló vonatkozásában ki milyen feladatokat lát el milyen arányban. A task matrix táblázatban összevetésre került a felperes munkaköre és a munkakör megnevezése munkakörű munkavállalók munkaköre és az elvégzett munkaelemek, azok időtartama. Ennek az lett az eredménye, hogy a felperes munkavégzése, munkamoduljai a munkaidő kisebb százalékát fedték le, mint a másik két, egyébként senior munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló munkavégzése. tanú1 Péter tanúvallomásában beszámolt arra, hogy a munkakör megnevezése csapaton belül meghatároztak munkamodulokat és megnézték, hogy az egyes munkamodulokkal, feladatkörökkel a munkaidejükön belül az egyes kollégák mennyi időt töltöttek. 2022. februárjától áprilisig terjedt az az időszak, amit vizsgáltak. Az derült ki a kimutatásból, hogy a felperes csak a munkaideje 55-60%-át fedi le az általa elvégzett feladatok, míg a többi kollégánál tanú4nél és tanú2nél ez kb. 70%-os arányú volt. Megerősítette, hogy a helyszíni szerelési szervizelési feladatok csökkentek és 2021. óta tapasztalható a csökkenés a piaci változásoknak köszönhetően. Ez alapján került meghozatalra a döntési javaslat és ebben a tanúvallomások alapján részt vett tanú1 és tanú3 egyaránt, de a HR osztály is, a döntési folyamat más-más részében. tanú3 tanúvallomásában elmondta, hogy tanú1nak jelezte, hogy örülne, hogy ha a munkakör megnevezése csapaton belül a tudományos szakmai és nem a fizikai munkára helyeznék a hangsúlyt, a reklamációk helyszíni kezelése ugyanis nem igényelt olyan sok embert, mint ahányan részt vettek benne. tanú5 tanúvallomásában ugyancsak elmondta, hogy tanú3sal beszélgettek arról többször, hogy hogyan lehetne optimálisabban működtetni a kereskedelmi csoportot a munkaterhet is megvizsgálták a munkakör megnevezése kollégáknál. Önmagában az, hogy egyes, jelentéktelen részletekben nem egyeztek teljes mértékben a tanúvallomások, irreleváns.

[62] Megállapítható, hogy az alperes egy task matrix értékelés alapján választotta ki azt a munkavállalót, a felperest, akinek a munkaviszonya – az azonos munkakörű munkavállalók közül – megszüntetésre került, azt egyébként a tanúvallomások szintén alátámasztották, hogy az átszervezés úgy valósult meg, hogy a három munkakör megnevezése munkakörű munkavállalóból egyet elbocsátottak és közben felvettek egy értékesítő munkavállalót, ez volt alperesi munkavállaló neve, mert a piaci szükségletek és a munkavégzés volumene ezt indokolta. A fellebbezési eljárásban ugyancsak nem volt vitatott, hogy a felperes legfontosabb munkaköri feladatai a senior munkakör megnevezése munkakörű tanú2nak és tanú4nak került átadásra, a telephelyi előkészítő-szerelési munkába besegít egy nyugdíjas kolléga is, de kevesebb szerelési-szervizelési feladatigény merült fel. Az alperes részletesen kimunkálta, hogy a felperes munkaköri feladatai miként kerültek szétosztásra, ezt a felperes nem cáfolta (33/A/23. sz. beadvány).

[63] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondásban hivatkozott átszervezés megvalósult. Következetes az ítélezési gyakorlat abban, hogy átszervezéssel nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatás, hanem a korábbi feladatelosztás módosulását is érteni kell (Mfv.I.10.547/2005.). Az adott munkakörhöz tartozó feladatok más módon való ellátása, illetve szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést (Mfv.I.10.213/2002.).

[64] Önmagában az, hogy a senior munkakör megnevezése munkakörű tanú2nak az összeférhetetlenségi helyzettől és annak bejelentéséről van-e tudomása, irreleváns, mert a munkaviszony megszüntetés elhatározásában és a kiválasztásban nem vett részt. tanú3 vezető beosztása nem azonos a vezető állású munkavállaló jogi minőséggel, ennek egyébként sem volt perbeli jelentősége. A tanúvallomások a lényegi kérdésekben teljes mértékben megegyeztek egymással és az okirati bizonyítékokkal, a tanúk szavahihetősége tekintetében kétség nem merült fel és a felperes által hivatkozottak sem alkalmasak azok cáfolatára.

[65] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy alperesi munkavállaló neve munkaköre eltért a felperesétől. A felperes fellebbezésében már nem is vitatta, hogy a két munkakör nem azonos és az még a felperes által korábban ellátott munkakörtől is eltér, miután annak jellemző és túlnyomó részét a közbeszerzésekkel kapcsolatos munkaköri feladatok képezik, amelyet a felperes soha nem látott el és abban szakmai gyakorlattal nem rendelkezik. A junior műszaki támogató munkakör és a felperes által betöltött munkakör között egyértelműen nem volt átfedés, mindösszesen egy munkaköri feladat volt azonos, mely nem is volt meghatározó egyik munkakör tekintetében sem: alperesi munkavállaló neve egyedül a rendszerengedélyezési feladatot végzi a felperes munkakör megnevezése munkakörébe tartozó feladatai közül, azt is munkavállaló2 neve-val együtt. A munkakör megnevezése munkakör és a junior műszaki támogató munkakör abban is eltért, hogy az előbbi fő feladata a helyszíni ügyféltámogatás volt és kötetlen munkarend érvényesült, továbbá az a műszaki támogatás csapatába tartozott szervezetileg is. A junior műszaki támogató elsődleges feladata a közbeszerzésekre a dokumentáció előállítása, termékkonfigurálások, világítási számítások elvégzése, és az telephelyhez és törzsidőhöz kötött tipikusan számítógépes munkavégzést jelent és a munkakör is más szervezeti egységhez tartozott, a mérnöki applikációs csapathoz. Mindezeket a felperes sem vitatta az elsőfokú eljárás során és a fellebbezési eljárásban sem.

[66] Ezt követően a felperes fellebbezésében a kiválasztás szempontrendszerét támadja. Helytállóan hivatkozott arra is az alperes, hogy nem kell megindokolnia, hogy miért az egyik és miért nem a másik munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg. E körben csak az egyenlő bánásmód megsértésére, vagy joggal való visszaélésre tekintettel vizsgálható a kiválasztás, egyébként az a munkáltató munkaszervezési döntésének minősül, mely a bíróság által nem felülvizsgálható (Mfv.I.10.454/2014.). A másodfokú bíróság is hangsúlyozza, hogy a felperes joggal való visszaélésre a munkaviszony megszüntetés körében nem hivatkozott.

[67] Az alperes bizonyította, hogy alperesi munkavállaló neve munkaköre nem csak eltért a felperesétől, de az nem is volt felajánlható a felperesnek, mert az eltérő képzettséget, végzettséget, tudást és kompetenciát igényelt. Ezt a munkakört nem a minőségi csere, hanem az állásfelajánlás szükségessége szempontjából kellett vizsgálni. A felperes munkakör megnevezése munkakörében a szükséges végzettség, kompetencia egyértelműen eltért alperesi munkavállaló neve munkakörétől, mert a felperes munkakörében minimum technikai végzettség (elektronikai villamosipari, minimum 1-3 éves terepi szervizes munkavégzési gyakorlat) és alapfokú angol nyelvtudás volt előírva.

[68] Iratellenes a felperes fellebbezésének azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság nem fordított volna kellő figyelmet arra a körülményre, hogy a felmondás 2023. június 26-i közlését követően az álláshirdetéshez képest az alperesi munkavállaló neve-val kötött munkaszerződés miatt más tartalmú az ellátandó feladatokat illetően. Az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítást folytatott le mind az álláshirdetésre, mind a munkaköri feladatokra nézve. Helytálló az az alperesi hivatkozás is, hogy az álláshirdetés – funkciójánál fogva – eltérhet a részletes munkaköri leírástól és követelményektől, ez egyébként megfelel az életszerűségnek is. Ugyancsak teljes mértékben iratellenes a felperes fellebbezésének azon hivatkozása, mely szerint az elsőfokú bíróság nem foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy valóban változott-e és ha igen miért változott a ténylegesen betöltött munkakör az álláshirdetés alapján betöltendő munkakörhöz képest, ezt az elsőfokú bíróság részletesen megvizsgálta és bizonyítási eljárást is lefolytatott. Tévesen állítja a felperes, hogy az álláshirdetés és a munkakör eltért volna egymástól. A junior műszaki támogató munkaköri leírásában is a szükséges végzettségek, kompetencia között egyrészt a műszaki szakemberi vagy felsőfokú mérnöki végzettség, másrészt a kommunikációképes angol nyelvtudás szerepelt, a műszaki szakemberi végzettség elvárásairól pedig tanú tanú nyilatkozott. Az álláshirdetésben konkrétan szerepel a kommunikációképes angol nyelvtudás, ami nyilvánvalóan eltér a felperes munkaköri leírásában szereplő alapfokú angol nyelvtudástól. Az angol nyelvtudás adott munkakör szempontjából való szükségességére és indokoltságára valamennyi tanú egyezően nyilatkozott, továbbá azt is egyezően támasztották alá, hogy bár az alperes számos lehetőséget biztosított a felperesnek a szükséges angol nyelvtudás megszerzésére és többször is felhívta erre a figyelmet, a felperes angol nyelvtudását nem értékelték olyannak, ami a szükséges szintet elérte volna. Valamennyi tanú megerősítette, hogy a felperesnek a junior műszaki tanácsadó munkakör ellátásához nem volt meg sem a végzettsége, sem a szaktudása sem pedig a tapasztalata. A felperes sem a munkakör megnevezése munkakörben, sem korábbi munkakörében vevőszolgálatosként nem végzett közbeszerzéssel kapcsolatos feladatokat.

[69] A felperes mind az elsőfokú eljárás során, mind a fellebbezésében lényegében olyan tényállításokat tett, amelyek a bíróságok által nem vizsgálhatók az MK. 95. számú állásfoglalás és a következőes bírói gyakorlat szerint. A felperes fellebbezésében is állította, hogy a 90 %-ban közbeszerzésekkel foglalkozó munkaerőnek nem feltétlenül van elemi szüksége felsőfokú angol nyelvtudásra és a felperesénél magasabb szintű egyéb műszaki szakemberi végzettségre sem. Helytállóan hivatkozott arra az alperes ellenkérelmében, hogy a gazdaságos működéshez szükséges szakképzettségi igények és egyéb kompetenciák meghatározása a munkáltató gazdasági, döntési jogkörébe tartozó kérdés. A munkakör ellátásához szükséges kompetenciákat, képzettséget, végzettséget - jogszabályi előírás hiányában - a munkáltató jogosult meghatározni, azt a bíróság nem vizsgálhatja, mert ez a munkáltató gazdálkodási, vezetési, munkaszervezési jogkörébe tartozik. A tanúk azonban egyezően adták elő, hogy az új munkavállaló munkakörében igenis szükség van a mindennapi kapcsolattartáshoz a felsőfokú szakmai tudásra és másfajta, a munkaköri feladatok ellátásához igazodó végzettségre. Az új junior műszaki támogató munkakörben a nyelvtudás ezért kiemelt elvárás, mert a szlovákiai régióban is tevékenykedni kell és a portugál egységekkel is angol nyelven folyik a kapcsolattartás.

[70] Az alperes igazolta azt is, hogy a munkaviszony megszüntetés előtt volt munkakör vizsgálat. Az alperes 21. sz. ellenkérelmében kimunkálta, hogy milyen üres álláshelyek voltak a felmondáskor az alperesnél és azok miért nem feleltek meg a felperesnek, ezeket a felperes nem cáfolta. 2021-ben ajánlottak fel a felperesnek másik munkakört, 2023-ban azonban nem volt a képzettségének, végzettségének megfelelő másik munkakör.

[71] Az egyenlő bánásmód megsértése körében a felperes fellebbezésében az életkori diszkriminációt már nem támadta, e vonatkozásban jogszabálysértésre nem hivatkozott.

[72] Ugyancsak teljes mértékben egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásával a másodfokú bíróság a megtorlás és az egyenlő bánásmód megsértése vonatkozásában: a felperes az egyéb helyzet miatti védett tulajdonságot nem valószínűsítette, de azt sem, hogy az egyenlő bánásmód érdekében fellépett volna. A felperes e körben lényegében csakis feltételezéseket adott elő: a felperes a 22. számú tárgyalási jegyzőkönyvben úgy nyilatkozott, hogy az állítólagos összeférhetetlen cégjogi helyzetet senki felé nem is jelezte. Az pedig pusztán feltételezés, hogy miután 2023. június elején kaptak egy céges kör e-mailt, hogy a visszaéléseket online, névtelenül is lehet jelezni a cégnél, attól tartottak, hogy a felperes megteszi ezekkel a körülményekkel kapcsolatosan hivatalosan is a bejelentést. Ezt a felperesi feltételezést a perbeli adatok egyértelműen nem támasztották alá, tekintettel arra, hogy ítéleti bizonyossággal megállapítható, hogy a task matrix elemzés és a piaci folyamatok indokolták az átszervezést. A peres eljárásban az alperes azt is igazolta, hogy a visszaélés bejelentési rendszert működtet, melynek keretében volt lehetőség anonim bejelentésre is, és többször felhívta a munkavállalók figyelmét kör e-mailben a visszaélés bejelentési rendszer használatára. Önmagában pedig az sem bizonyított, hogy az alperes tudta volna azt, hogy a felperes tudomással bír az összeférhetlenségi helyzetről, a felperes pedig maga sem állította, hogy ezt jelezte volna. Mindez egyébiránt az elsőfokú bíróság helytálló

megállapítása szerint az egyenlő bánásmód körében nem is értékelhető, mert ez nem minősül az Ebktv. 10.§ (3) bekezdése szerinti, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogás emelésnek, eljárás indításnak vagy közreműködésnek. Ezen túl az összeférhetlenségi helyzet, mint a jogos gazdasági érdeket veszélyeztető tényállás elbírálására a munkáltató hatáskörébe tartozik. A perben igazolt, hogy a munkavállalók bejelentették az összeférhetlenségi helyzetet a munkaviszony létesítése során, és ezt az alperes úgy bírálta el, hogy az a jogos gazdasági érdekét nem érinti.

[73] A peres adatok alapján az állapítható meg, hogy a felperes felesége jelezte a HR vezetőnek tanú4 feltételezett alkohol fogyasztását. Ez ugyancsak nem értékelhető az egyenlő bánásmód körében sem védett tulajdonságként, sem egyenlő bánásmód miatti fellépésként az elsőfokú bíróság ítéletének helyes megállapítása szerint.

[74] Mindazonáltal az alperes egyértelműen igazolta a becsatolt task mátrixszal és a tanúvallomásokkal, hogy a három munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló közül a felperes azért került kiválasztásra, mert az ő munkafeladatai kevésbé voltak összetettek és a munkaideje kisebb részét fogták át, továbbá a felperesnél magasabb végzettséggel és megbízhatóbb angol nyelvtudással rendelkezett a két senior munkakör megnevezése munkavállaló, akiknek a munkaköri feladatai is összetettebbek voltak. A senior munkakör megnevezése munkakörben dolgozó munkavállalók (tanú4 és tanú2), akik a felperes felettesei voltak, komplexebb feladatokat láttak el, mint a felperes és elsőfokú végzettséggel (mérnöki), angol nyelvtudással rendelkeztek. A felperes nagyjából helyszíni szerelési, szervizelési feladatokat látott el ténylegesen, projekt menedzsmenti feladatokat jellemzően nem, utasítások alapján dolgozott. tanú1 tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes egy alacsonyabban képzett munkatárs, a másik két kolléga, akik senior pozícióban voltak, jobban átlátták a munkakör megnevezése munkakörben is a folyamatokat és ők határozták meg az irányt, a felperes pedig bedolgozott a kezük alá. tanú2, tanú4 és tanú3 tanúvallomásaikban megerősítették, hogy a felperes nem tudta volna zökkenőmentesen ellátni a kollégái feladatait. Alapvetően a task matrix alapján került a felperes kiválasztása, ezt egyértelműen igazolta tanú1 és tanú3 tanúvallomása. Egyértelműen igazolt, hogy a task matrix felmérés alapján a felperes munkaidő kihasználtsága volt a három munkakör megnevezése munkakörű munkavállaló közül a legrosszabb: a senior munkakör megnevezése munkakörű munkavállalók a munkaidejük 70-73%-át tudták a meghatározott munkamodulokkal lefedni, ezzel szemben a felperes 55,9 munkaidőt tudott regisztrálni.

[75] Az alperes a bónusz vonatkozásában két körülményre hivatkozott az ellenkérelmében: egyrészt arra, hogy a felperes eleve csak akkor jogosult erre, ha a kifizetés napján az alperessel munkaviszonyban áll, de másrészt azt is előadta, hogy egyébként sem fizetett a kereskedelmi üzletágban 2023. évre bónuszt a munkatársaknak. Az éves bónuszt mindig az adott üzletág, a felperes esetében a kereskedelmi üzletág tekintetében bírálták el. A bónusznál az üzletág tényleges teljesítménye is irányadó az egyéni célok teljesítésén túl. Az alperes a 9. számú jegyzőkönyvben azt is állította, hogy a prémium kiírások üzletáganként történtek az alperesnél, a kereskedelmi üzletág a hivatkozott években nem volt és ez volt az akadálya a prémium kifizetésnek. Így az elsőfokú bíróság ítélete nem sértette a kérelemhez kötöttség elvét és a rendelkezési elvet, egyéb jogszabálysértésre pedig a felperes e körben nem hivatkozott.

[76] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta.

Záró rész

[77] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege az alperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) és (4) bekezdésén alapul. A másodfokú pertárgy értéke 6.727.000.- forint (5.363.000.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés. 682.000.- forint sérelemdíj és 682.000.- forint elmaradt bónusz).

[78] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, a fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli

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

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

Budapest, 2026. január 8.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró