



Debreceni Ítéltábla

Az ügy száma: I.Mf.50.021/2020/6

A felperes(ek): felperes neve, felperes címe

A felperes képviselője: Jogi_képviselő1 neve, címe

Az alperes: alperes neve , címl.

Az alperes képviselője: Jogi_képviselő2 neve, címe

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés

Az elsőfokú bíróság: Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.1/2020/6. ítélet

í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja.

A bíróság kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 750000 (hétyszázötvenezer) forint együttes első- és másodfokú perköltséget.

Az állam által előlegezett 793 700 (hétyszázkilencvenháromezer-hétszáz) forint kereseti- és 1.058.200 (egymillió-ötvennyolcezer-kettőszáz) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] A felperes 1992. június 1. napjától határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesített az alperessel vezető raktáros munkakör betöltésére. A munkáltatói jogkört a mindenkori ügyvezető, 2011. június 14. napjától ügyvezető gyakorolta.

- [2] A felperes 2008. május 5. napjától 2011. június 30. napjáig tagja volt a munkáltatónál működő üzemi tanácsnak, majd 2011. július 1. napjától 2014. december 31. napjáig terjedő időtartamra munkavállalói képviselőként az alperesi felügyelő bizottság tagjának is megválasztották. A felperes munkaviszonya alatti alaphére 193 500 forint, távolléti díja 204

250 forint volt. Évente 250 000 forint cafeteria juttatásban, míg a felügyelő bizottsági tagsági jogviszonyáért havi bruttó 50 000 forint tiszteletdíjban részesült.

- [3] A 2010. és 2014. évi önkormányzati választások óta a felperes Helység2 Község Önkormányzata Képviselő-testületének független képviselője.
- [4] A munkáltató 2013. február 1. napján rendkívüli leltározást rendelt el, amit a felperes bizalmatlansági kérdésnek minősített. 2013. február 4. napján ezért arra kérte az ügyvezetőt, hogy a leltározás végeztével a raktárosi beosztásából ideiglenesen, amíg a leltár-kiértékelés megtörténik, másik beosztásba helyezze át. Ezt követően, 2013. február 5. napjától keresőképtelen állományba került, azonban ez idő alatt részt vett a 2013. február 19. napján megtartott Helység2 Község Önkormányzata Képviselő-testületének nyilvános ülésén. Szintén keresőképtelensége ideje alatt, 2013. február 25-én kezdeményezte a felügyelő bizottság azonnali rendkívüli ülésre történő összehívását, mivel állítása szerint alperesi társaságnál visszaéléseket tapasztalt. A felügyelő bizottság elnöke 2013. február 27. napján polgármesterrel közölte, hogy felügyelő bizottsági tagságáról lemond.
- [5] A felperes 2013. március 1. napján feljelentést tett a Helység1-i Nyomozó Ügyészség által ellátott Soros Ügyészi Szolgálatnál ügyvezető és ágazatvezető ellen.
- [6] Az alperes 2013. március 5. napján kelt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. A munkáltatói intézkedéssel szemben a felperes keresetet nyújtott be, melynek eredményeként a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2015. május 14. napján kelt . számú ítéletével megállapította, hogy a munkáltató a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg (az Mt. 83. § d) pontja alapján, mivel a felperes munkavállalói képviselő volt), kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül állítsa helyre a korábbi munkaszerződésének megfelelően a munkaviszonyt és változatlan feltételekkel foglalkoztassa. Kötelezte továbbá az alperest elmaradt jövedelem címén bruttó 2 144 321 forint elmaradt munkabér, bruttó 250 000 forint cafeteria juttatás és bruttó 1 091 935 forint felügyelő bizottsági tiszteletdíj megfizetésére. Elutasította a felperesnek a becsület és jó hírnév megsértése miatti 2 000 000 forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére irányuló keresetét. Az indokolás szerint az alperes nem kifogásolta a felperes táppénzes állomány időszakában a keresőképtelen állapotát, de önmagában az a tény, hogy képviselő-testületi ülésen megjelent és a felügyelő-bizottsági tagi minőségében iratbetekintési jogával élt, a keresőképtelenséget nem teheti kétségesse, így az erre alapított felmondás jogellenes. A perben nem nyert bizonyítást az, hogy a munkáltató megsértette volna az egyenlő bánásmód követelményét és a felperessel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott volna amiatt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben feljelentést kezdeményezett. A nem vagyoni kár megtérítése iránti kereset tekintetében az elsőfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az írott és nyomtatott sajtóban megjelent értékítéletek a felperes jó hírnevét, becsületét nem sértették, így erre alapított igénye megalapozatlan. Az elsőfokú bíróság ítéletét a Nyíregyházi Törvényszék 2016. január 26. napján kelt . számú ítéletével helybenhagyta.
- [7] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria, mint felülvizsgálati bíróság a 2016. október 19. napján kelt . számú ítéletével hatályon kívül helyezte a törvényszék ítéletének azt a döntését, mellyel a bruttó 50 000 forintot meghaladó felügyelő-bizottsági tiszteletdíjat a

felperesnek megítélő rendelkezését helybenhagyta, e körben az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és az alperest 50 000 forint felügyelő-bizottsági tiszteletdíj megfizetésére kötelezte. Ezt meghaladóan az előterjesztett keresetet elutasította. A jogerős ítélet felülvizsgálattal támadott további rendelkezéseit hatályában fenntartotta. A Kúria döntésével szemben az alperes alkotmányjogi panaszt is benyújtott, azonban az Alkotmánybírósága 2017. október 17. napján kelt IV/528-10/2017 számú végzésével azt visszautasította.

- [8] Tekintettel arra, hogy a fenti ítélet a felperesnek a 2013. március 5. - 2014. március 5. napja közötti időszakra rendezte az elmaradt juttatásait, a felperes külön perben kérte az alperes kötelezését a 2014. március 6. és 2016. március 6. közötti időre az elmaradt munkabérének megfizetésére. A Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ezt a . számú ítéletével megítélte, elmaradt munkabér és cafeteria címén is, amit a Nyíregyházi Törvényszék . számú ítéletével helybenhagyott.
- [9] A felperes munkaviszonyának megszüntetését követően az alperes 2013. július 22-én aláírt munkaszerződéssel foglalkoztatta a felperes által korábban betöltött munkakörben munkavállaló neve-t.
- [10] ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója 2015. június 2. napján tanulmányozta a vele kapcsolatos büntető ügy iratait. Ettől az időponttól tudomással bírt arról, hogy ellene a büntető feljelentést a felperes tette. A büntető eljárásban a Debreceni Ítéltábla . számú ítéletben a Nyíregyházi Törvényszék . számú ítéletét a rá vonatkozó részében - a terhére megállapított vagyon elleni és közbizalom elleni bűncselekmények minősítését illetően - megváltoztatta, a vádlott büntetését enyhítette. A jogerős ítélet 2018. november 22. napján kelt.
- [11] Időközben a felperes munkaviszonyának helyreállítása érdekében tett intézkedésekkel a munkáltató a felperest alkalmassági vizsgálatra kérte fel, majd a Humánpolitikai Csoport-vezető a jogszabályi változások miatt kérte, hogy valamennyi iskolai végzettségét, illetve szakképesítését igazoló okiratot csatolja a munkáltató részére. A felperes 2016. március 7-én kizárólag egy szakközépiskolai érettségi bizonyítványt csatolt be.
- [12] Az alperes a 2016. március 9. napján kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát 2016. június 7. napjával felmondással megszüntette. A felmondási idő teljes időtartamára 2016. március 10. napjától mentesítették a munkavégzési kötelezettsége alól azzal, hogy a felmondási időre távolléti díj illeti meg. Rendelkezett a munkáltató 5 havi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítésről is. A felmondást a munkáltató azzal indokolta, hogy a felperes által korábban betöltött vezető raktáros munkakört 2013. július 23-tól a felperestől magasabb szakmai végzettséggel rendelkező munkavállalóval töltötték be. A felperes munkakörében magasabb szakmai végzettségű munkavállaló végzi így a raktárvezetői feladatokat, más területen pedig hasonló munkakört felajánlani nem tudtak, ezért foglalkoztatására nincs lehetőség.
- [13] A felperes többször módosított kereseti kérelmében kérte a felmondás egyenlő bánásmód követelményébe ütközése miatti jogellenessége folytán munkaviszonya helyreállítását és az alperes elmaradt jövedelem keretén belül elmaradt munkabér és cafeteria megfizetésére kötelezését, annak törvényes mértékű kamataival együtt. Másodlagosan kérte az alperes

kötelezését 12 havi juttatásnak megfelelő mértékű kártérítésre kötelezni az elmaradt munkabér és cafeteria juttatás figyelembevételével, valamint kérte 4 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére is kötelezni az alperest. Ennek jogcímeiként a felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató a felmondása közlésekor a felmondás jogát rendeltetésellenesen gyakorolta, joggal való visszaélést valósított meg.

- [14] Az alperes a kereset elutasítását kérte.
- [15] A Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a . számú ítéletével a 2016. március 9. napján kelt munkáltatói felmondást hatályon kívül helyezte és a felperes munkaviszonyát az alperesnél a korábbi munkakörében helyreállította. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén bruttó 5 968 020 forintot, cafeteria juttatásként bruttó 763 780 forintot, valamint ezen összegek után 2017. szeptember 17. napjától a kifizetés napjáig járó, a hatályos jogszabályokban meghatározott kamatát és áfa-val 163 469 forint perköltséget. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperest 403 908 forint illeték megfizetésére és megállapította, hogy a feljegyzett további 240 000 forint illetéket az állam viseli.
- [16] A Nyíregyházi Törvényszék a . számú végzésével az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította. Megállapította, hogy a felperesnek 127 000 forint, az alperesnek 127 000 forint másodfokú perköltsége merült fel.
- [17] A végzés indokolásában kitért arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében először a tételes jogszabályba ütközést vizsgálta, melynek során helyesen állapította meg, hogy az alperes felmondása jogszerű volt, az valós és okszerű indokokat tartalmazott, ezt a ténymegállapítást a peres felek a fellebbezésükben, csatlakozó fellebbezésükben nem vitatták.
- [18] A törvényszék megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében sem volt a munkaviszony megszüntetése jogellenes, az egyenlő bánásmód sérelme ugyanis a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján nem volt megállapítható. Ennek indokaiként részletezte, hogy alaptalanul hivatkozott arra az elsőfokú bíróság ítéletében, hogy csoportképző ismérv a felperesnél az, hogy vállalja a kockázatot, ha észleli, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója bűncselekményeket követ el a munkáltató terhére, akkor a szükséges intézkedéseket megteszi, feljelentést tesz. Nem a személyisége lényegi vonása az, hogy vállalja a kockázatot, hogy vele szemben esetlegesen az egyenlő bánásmód megsértésével hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkáltatói jogkör gyakorlója, amiért a munkáltatói jogkör gyakorlója által elkövetett visszaélések vonatkozásában büntető feljelentést tesz.
- [19] A törvényszék az Alaptörvény XV. Cikk (2) bekezdése, valamint az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (04.09.) TT számú állásfoglalásában kifejtettekre hivatkozással kifejtette, hogy nem tekinthető egyéb helyzetnek az, ha a munkavállaló személyiségén kívüli körülményekre hivatkozik, így egyéni magatartásra, munkaszervezeten belüli személyes ellentétre. Nem minősül ilyen védett helyzetnek a munkavállalónak a felettséggel szembeni viszonya megromlása, a munkáltatóval való pereskedése vagy maga a jogsértés. A sérelmet szenvedett egyéb tulajdonsága nem lehet

azonos az elszenvedett hátránnyal, nem lehet tehát az a különbség az összehasonlított személyek, illetve csoportok között, hogy az egyik elszenvedte az adott hátrányt, a másik pedig nem, a megkülönböztetést megvalósító magatartásként meghatározott megtorlás nem azonos a törvényben definiált tulajdonsággal. Ha a munkavállaló nem tulajdonságra, hanem a munkáltatóval megromlott viszonyra hivatkozik, az nem felel meg az egyéb helyzetként megjelölt védett tulajdonságnak, így diszkrimináció sem állapítható meg. Az alperes által tanúsított magatartás nem tartozik a felperes személyisége lényegi vonásához és nem kapcsolja őt egy sérülékeny társadalmi csoporthoz, úgy az nem tekinthető az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv) 8. § t) pontjában megjelölt egyéb helyzetnek. Az általa sérelmezett helyzet nem egy tulajdonság, amelynek megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletekből táplálkozik, hanem a rögzített magatartás tevőleges, akaratos döntés eredménye. Megállapította ugyanakkor, hogy az elsőfokú eljárásban a joggal való visszaélésre alapított kereseti kérelem tekintetében döntés nem született, a tényállás megállapítása a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a bizonyítékok értékelésére, döntéshozatal érdekében szükséges az elsőfokú eljárás folytatása mindkét fél jogorvoslati jogának biztosítása érdekében. Megállapította továbbá, hogy a sérelemdíjra vonatkozó kérelem elbírálása körében is tényállást kell megállapítani az elsőfokú bíróságnak és érdemben kell döntenie a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján.

[20] A törvényszék a másodfokú tárgyalás során jegyzőkönyvbe foglaltan tájékoztatta a feleket, hogy a joggal való visszaélésre az alapján hivatkozott a felperes, hogy az általa tett büntető feljelentés miatt bosszúból szüntették meg a munkaviszonyát, így őt terheli a bizonyítás abban a tekintetben, hogy rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve joggal való visszaélés tilalmának megsértése történt, míg az alperes jogosult ezzel szemben bizonyítást felajánlani. A törvényszék tájékoztatta a peres feleket arról is, hogy ennek bizonyíthatatlansága a felperes terhére esik.

[21] A megismételt eljárásban a felperes a keresetét annyiban pontosította, hogy kérte megállapítani, hogy a munkáltató a 2016. március 9. napján kelt felmondásával az egyenlő bánásmód követelményeit megsértette, ezért kérte a felmondás hatályon kívül helyezését. Elmaradt jövedelem jogcímén 9 744 681 forint megfizetését kérte, a munkáltató által felmondási időre és végkielégítésre megfizetett 1 516 760 forint beszámítása után a fennmaradó követelését 8 227 921 forintban határozta meg. Kérte ezen összeg után 2018. március 4. napjától számított törvényes kamat megfizetésére is kötelezni az alperest. Elmaradt cafeteria körében 250 000 forinttal számolva bruttó 993 948 forint és ezen összeg után 2018. március 4. napjától számított középátlagos kamatának a megfizetését is kérte, valamint 4 000 000 forint sérelemdíjat 2016. március 6-tól számított törvényes mértékű kamatával együtt. Másodlagos kereseti kérelmében kérte a felmondás jogellenességének megállapítását és visszahelyezésének mellőzése esetén 12 havi távolléti díj megfizetésére kötelezni az alperest bruttó 2 451 000 forint összegben, annak 2018. március 4. napjától számított törvényes mértékű kamataival együtt. Cafeteria címén járó igényét másodlagos kereseti kérelmében is bruttó 993 948 forint összegben kérte az alperessel szemben, annak 2018. március 4. napjától számított középátlagos kamatával együtt. Fenntartotta a sérelemdíj iránti igényét 4 000 000 forint és annak 2016. március 6-tól számított kamatai vonatkozásában.

- [22] A keresete indokolásában továbbra is hivatkozott arra, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és rendeltetésellenes joggyakorlást is megvalósított, azáltal, hogy munkaviszonyának megszüntetésére már abban az időben került sor, amikor a munkáltatói jogkör-gyakorló, ügyvezető tudomással bírt arról, hogy a feljelentést vele szemben ő tette, így a munkaviszony megszüntetésében őt a bosszú vezérelte. A sérelemdíj tekintetében kifejtette, hogy a nyomtatott és elektronikus sajtóban az alperes közleményében őt politikailag motivált, sértett dolgozónak tartotta. Nyilvánvaló volt ezekben, hogy őt politikailag is más véleményt megfogalmazó személynek állította be, sértett, vádaskodó embernek minősítették. Személyét lejárató olyan szórólapok jelentek meg, amelyben olyan valótlan információk találhatók, amelyek alkalmasak arra, hogy őt lejárássák, megalázzák és végső soron ellehetetlenítsék. Mindez a jó hírnévhez, a becsülethez való és végső soron a munkához, mint alapjoghoz való jogát is sértik. Kérte az alperes kötelezését a perrel felmerülő költségeiben, melynek összegét a pertárgyérték 5%-ában jelölt meg, azzal, hogy áfa fizetésére nem köteles.
- [23] Az alperes továbbra is a kereset elutasítását kérte. Ellenkérelmében kifejtette, hogy a felmondás jogszerű volt, és jelen perben nem lehet már visszahivatkozni a 2013. március 5. napján kelt azonnali hatályú felmondásra és az abban az időben felperes által vélt egyenlő bánásmód megsértésére utalni. Ezzel kapcsolatban kifejtette, hogy a felperes megalapozatlanul hivatkozik az egyenlő bánásmód megsértésénél a bosszúra, az legfeljebb a rendeltetésellenes joggyakorlás és joggal való visszaélés körében értékelhető. Hivatkozása szerint a felperes továbbra sem jelölte meg az egyenlő bánásmód megsértése körében azt a védett tulajdonságot, amit a munkáltató megsértett és amit miatt vele szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.
- [24] A joggal való visszaélés tekintetében hangsúlyosan hivatkozott arra, hogy a felperes bizonyítási kötelezettségének ebben a körben nem tett eleget. Kifejtette, hogy nem korlátozta a felperes munkához való jogát, nem volt attól elzárva, hogy a felmondást követően bárhol is munkát vállaljon, jövedelemre tegyen szert és akár a másodlagos kereseti kérelem tekintetében kárenyhítési kötelezettségének is eleget tegyen. A felperes által csatolt, sajtóban megjelent cikkekkel kapcsolatban hangsúlyozza, hogy azok többnyire 2013-ban keletkeztek, a felperesnek az azonnali hatályú felmondása kapcsán indult eljárásban a bíróság már figyelembe vette és az ezzel kapcsolatban előterjesztett kereseti kérelmét elutasították. A csatolt felperesi, sajtóban megjelent bizonyítékokkal kapcsolatban kifejtette, hogy azok azon túl, hogy korábban keletkeztek, nem az alperestől származnak, illetve szintén a korábban eljárt ügyben a bíróság megállapította, hogy a véleménynyilvánítás határát nem lépi át, politikai kapcsolattal a felperest nem vádolta meg, így emberi méltósága nem sérült. Kérte az alperes a felperest a perrel felmerülő költségeiben marasztalni, áfa nélkül.
- [25] A Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítéletében a 2016. március 9. napján kelt felmondás jogellenessége folytán kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2 701 000 forintot, valamint ezen összeg után 2018. március 4. napjától a kifizetés napjáig jár, a hatályos jogszabályokban meghatározott kamatát, 4 000 000 forint sérelemdíjat és 250 043 forint első- és másodfokú perköltséget. A fentieket meghaladóan a bíróság a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperest 402 060 forint illeték megfizetésére és megállapította, hogy a feljegyzett további 151 252 forint illetéket az állam viseli.

- [26] Az indokolásban kifejtette, hogy a felmondás oka valós és okszerű volt, tekintettel arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban egy munkakörben két dolgozó nem volt foglalkoztatható, az alperes jogosult volt eldönteni, hogy mely munkavállalót foglalkoztatja az adott munkakörben, és az adott munkavállalók képzettségei közül mely képzettségeket tekinti a munkakör ellátásához szükséges képzettségnek a törvényes kereteken belül.
- [27] Tekintettel arra, hogy a Nyíregyházi Törvényszék a . számú végzésében megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a . számú ítéletével tévesen határozott arról, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, ezért ez a kereseti kérelme a felperesnek nem alapos.
- [28] A joggal való visszaélésre alapított kereseti kérelem vonatkozásában azonban megállapította, hogy, tekintettel arra, hogy a felperes munkaviszonyát a büntető feljelentéssel érintett munkáltatói jogkör gyakorlója már másodszorra szünteti meg, önmagában megvalósítja a joggal való visszaélést. Kiemelte, hogy az alperes az eljárás során nem tudta bizonyítani, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése nincs összefüggésben a felmondását aláíró munkáltatói jogkör gyakorló ellen tett büntető feljelentéssel, amellyel kapcsolatban a munkáltatói jogkör gyakorlóját később a büntető eljárás során a bíróság jogerősen elítélte. Álláspontja szerint a formálisan jogszerű munkáltatói magatartást a bíróság jogellenesnek minősítheti a joggal való visszaélés miatt. Az összecszerűség vonatkozásában a döntését azzal indokolta, hogy a peres eljárás elhúzódása miatt az elmaradt jövedelme az ítélet meghozataláig kimerítette a 12 havi járandóságot teljes terjedelmében, ezért a rendelkező részben az ennek megfelelő összeg megfizetésére kötelezte az alperest.
- [29] A sérelemdíjjal kapcsolatban kifejtette, hogy a perbeli események láncolatából egyértelműen megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott arról, hogy a felperes feljelentése folytán ellene büntetőeljárás van folyamatban, a munkáltatói jogkör gyakorlója tudhatta, hogy mivel bűncselekményeket követett el, a büntetőeljárás eredménye a későbbiek során jogerős elítélése lesz. A bíróság álláspontja szerint a felperes sérelemdíj iránti igényét megalapozza az alperes munkáltatói jogkör gyakorlójának azon eljárása, hogy a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság . számú jogerős ítélete ellenére - amellyel a felperes munkaviszonyát helyreállították - személyes bosszúállásból ismét megszüntette, egy látszólag jogszabályszerű, formailag valós és okszerű indokolással, ezáltal lehetetlenné tette azt, hogy a felperes munkahelyére visszatérjen és ott munkát végezzen, demonstrálva azt, hogy aki őt bűncselekmény miatt feljelenti, az nem dolgozhat annál a cégnél, ahol a munkáltatói jogkör gyakorlója bűncselekményeket elkövette. Az összecszerűség tekintetében csak utalt arra, hogy a 4 000 000 forint sérelemdíj iránti igény arányban áll a felperes által elszenvedett személyiségi jogi sérelemmel.
- [30] Az ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte a keresetnek helyt adó részét megváltoztatni akként, hogy a felperes kereseti kérelmét az ítéltábla teljes egészében utasítsa el. Arra az esetre, ha az ítéltábla az elsődleges fellebbezési kérelmének nem adna

helyt, úgy másodlagosan a sérelemdíj összegét kérte mérsékelni és azt legfeljebb 400 000 forintban megállapítani. Kérte az első-, másodfokú eljárás során felmerült perköltségben marasztalni a felperest.

- [31] A fellebbezés indokolásában hivatkozott elsődlegesen a Kúria 5/2017. (XII.28.) KMK véleményének 3. pontjában írtakra, mely szerint a jogellenességi okok vizsgálatának sorrendje a következő:
- [32] 1.) tételes jogszabályba ütközés
2.) egyenlő bánásmód követelményeinek vizsgálata
3.) joggal való visszaélés.
- [33] Kiemelte, hogy az elsőfokú ítélet a 76. pontban helyesen állapította meg, hogy a felmondás oka és indoka valós és okszerű, míg a 82. pontban, hogy az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértésére alapított felperesi kereset nem alapos. A joggal való visszaélés körében kérte, hogy kizárólag azokat az eseményeket értékelje a bíróság, amelyek a perbeli felmondás közléséig, azaz 2016. március 9. napjáig ténylegesen megtörténtek, mert a felmondás közlését követően történt események, vagy az abból levont következtetések, feltételezések okszerűen már nem értékelhetők a felmondáshoz vezető indokok részeként. Ezzel kapcsolatban kiemelte, hogy 2016. március 9. napján a felmondás közlésének időpontjában ügyvezető igazgatóval szemben nemhogy bűnösséget megállapító jogerős ítélet nem volt, de még elsőfokú ítéletet sem hozott egyetlen bíróság sem. Súlyosan jogszabálysértőnek ítélte az ügyvezetővel szemben folyamatban volt büntető eljárásban született ítéletek hivatkozását, különös tekintettel arra, hogy azt a tényt, hogy elítélték, a rendes felmondáshoz vezető okként fogadta el. Jogszabálysértőnek ítélte tanú 1 tanúvallomásában foglalt megállapítást, az indokolás 59. pontjában behivatkozni, különösen úgy, hogy a közmeghallgatás jegyzőkönyvének beszerzésére vonatkozó alperesi bizonyítási indítványt a bíróság elutasította. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékok értékelése körében jogszabálysértően, kirívóan okszerűtlenül járt el, amikor a feljelentés, majd a vádemelés események láncolatát értékelve a munkáltatói jogkör-gyakorló feltételezett szándékára vont le következtetést.
- [34] A sérelemdíjjal kapcsolatban kifejtette, hogy önmagában az a körülmény, hogy valakinek valamilyen sérelme van, nem jelenti azt, hogy egyúttal az emberi méltósága is sérült. Az egységes bírói gyakorlat szerint a polgári jog által biztosított személyiségvédelem körében az ember személyiségét alkotó lényegi tulajdonságok és ismérvek összessége jelenti az emberi méltóságot, a személyiséget ebben a vonatkozásban ért támadás ad csak alapot az emberi méltóság sérelme miatt személyiségi jogvédelmére. Alperes álláspontja szerint a jelen perben érintett felmondással összefüggésben ilyen magatartás nem merült fel az alperes részéről, a bíróság is pusztán a felmondás tényét tartotta annak. Hivatkozott a BDT.2019.4015. számon közzétett eseti döntésre, mely szerint a sérelemdíjnak, mint szankciónak nem szerepe a jogsértő cselekmény társadalmi elítélésének kifejezésre juttatása.
- [35] A felperes az alperesi fellebbezéshez csatlakozó fellebbezést nyújtott be, melyben kérte elsődlegesen az ítélet munkaviszonnyal összefüggésben hozott rendelkezésének megváltoztatását, a 2016. március 9. napján kelt felmondás hatályon kívül helyezését és a felperes munkaviszonyát az alperesnél eredeti munkakörében változatlan feltételekkel való helyreállítását. Kérte kötelezni 2016. március 9-től a munkaviszony helyreállításáig terjedő havi bruttó 204 250 forint távolléti díjjal számolva elmaradt munkabér megfizetésére és az

elmarad cafeteria juttatás megfizetésére is kötelezni az alperest a fenti összegek után járó törvényes mértékű kamatokkal, annak figyelembevételével, hogy felmondási idő és végkielégítés jogcímén már korábban megfizetett 1 516 760 forintot. A sérelemdíj tekintetében kérte az ítélet helybenhagyását.

- [36] A csatlakozó fellebbezése indokai között továbbra is hivatkozott a Kúria 4/2017. (XI.28.) KMK véleményben foglaltakra, az egyenlő bánásmód megítélésével kapcsolatos iránymutatásra. Hivatkozása szerint az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes nem rendelkezik azokkal a védett tulajdonságokkal, amiket az Ebktv. 8. §-a meghatároz, és a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2019. március 26. napján kelt . számú ítéletében megállapította, hogy a felperes rendelkezik olyan személyiségi lényegi tulajdonságokkal, amelyek védendők és csoportképzésre alkalmasak. A hatályon kívül helyező végzés után az új eljárásban megvizsgálásra kerültek a joggal való visszaélés megvalósulásának bizonyítékai és bár az elsőfokú bíróság megváltoztatta az általa korábban már hozott ítéletet és a munkaviszony tekintetében hátrányosabb ítéletet hozott számára, mert a munkaviszonyt nem állította helyre, azonban ugyanazok a tények és bizonyítékok álltak rendelkezésre, mint korábban. Kérte mindezek alapján elsődlegesen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti alperesi marasztalást. Hivatkozott arra, hogy számára azért is létfontosságú a munkaviszony helyreállítása, mert 60. éves, néhány éve van a nyugdíjig, így elhelyezkedése igen nagy nehézségbe ütközik lakóhelyére és életkorára tekintettel.
- [37] Az alperes a csatlakozó fellebbezéssel szemben benyújtott ellenkérelmében kérte a csatlakozó fellebbezés elutasítását, annak elkésettségére hivatkozással. Utalt arra, hogy az ítéltábla a 2. szám alatt kiadott végzésében téves jogszabályhely megjelöléssel hívta fel a felperest csatlakozó fellebbezés benyújtásának lehetőségére, tekintettel arra, hogy az eljárásban az 1952. évi III. törvény (régi Pp.) rendelkezései az irányadók, míg a hivatkozott 2. számú végzésben a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) rendelkezéseihez igazítottan szólt a felhívás. Ez alapján a felperesnek a régi Pp. szerint csak 8 nap állt volna rendelkezésre a csatlakozó fellebbezés előterjesztésére és mivel azt csak a 12., illetve javítottan a 13. napon nyújtotta be, így a csatlakozó fellebbezés elkésett, azt mérlegelés nélkül az ítéltáblának el kell utasítani. Kiemelte azt is, hogy a felperes jogi képviselővel járt el, akinek fel kellett volna ismernie ezt a jogszabálysértő tájékoztatást. Hivatkozott a régi Pp. 2. § (1) bekezdésére, mely szerint a bíróság, így az ítéltábla feladata is a perek tisztességes lefolytatása, de az ítéltábla intézkedése a tisztességes eljárás elvét sérti, így jogszerűen nem értékelheti csatlakozó fellebbezésként a felperes beadványát, legfeljebb csak ellenkérelemnek, ezért az ítéltábla nem változtathatja meg az ítéletet, nem állapíthatja meg az Ebktv. megsértését és nem állíthatja helyre a felperes korábbi munkaviszonyát.
- [38] Változatlanul fenntartotta azt az álláspontját, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének módjai (hátrányos megkülönböztetés tilalma és joggal való visszaélés), valamint a 4 000 000 forint sérelemdíj követelése együttesen egységes kereseti kérelmet jelenthetne. Látszólagos keresethalmazatot mindössze a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében, nevezetesen a hátrányos megkülönböztetés és a joggal való visszaélés esetében lehet megállapítani, de a sérelemdíjjal összefüggésben már nem. A sérelemdíj és a jogellenes megszüntetés egyes esetei között valójában tárgyi keresethalmazat áll fenn, ezért a felperesnek a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság . számú ítéletének a sérelemdíjat elutasító ítéleti rendelkezése ellen már önállóan kellett volna fellebbeznie. Nem volt a régi Pp. 233. § (1) bekezdés és 244. § (2) és (3) bekezdése szerinti lehetőség annak

csatlakozó fellebbezés körében történő fellebbezésére, tekintettel arra, hogy a felperes a fenti ítélet ellen önálló fellebbezéssel egyáltalán nem élt. Hivatkozása szerint a Nyíregyházi Törvényszék végzése is jogszabálysértő volt, hiszen a sérelemdíjra vonatkozó önálló felperesi fellebbezés hiányában a fenti jogszabályhelyek alapján a felperes csatlakozó fellebbezésének körében nem értékelhette volna a sérelemdíjra vonatkozó felperesi előadást. Az alperes a Nyíregyházi Törvényszék hatályon kívül helyező és újabb eljárásra utasító végzése ellen önálló fellebbezési joggal nem rendelkezett, de a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítélete elleni fellebbezés körében nyilvánvalóan kifejtheti a végzéssel szembeni jogi véleményét.

- [39] Az alperes fellebbezése megalapozott.
- [40] Az ítéltábla a fellebbezést a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 143. § (1) bekezdése alapján bírálta el tárgyaláson kívül.
- [41] Az ítéltábla elsődlegesen az alperes észrevételében a csatlakozó fellebbezéssel szemben benyújtott ellenkérelmében megfogalmazott eljárási kifogást vizsgálta és megállapította, hogy az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy az ítéltábla a 2. számú végzésével téves tájékoztatást adott a felperesnek a csatlakozó fellebbezés benyújtására vonatkozóan annak jogszabályi megjelölésével, illetve a csatlakozó fellebbezés benyújtására nyitva álló határidő meghatározásában is. Az ítéltábla azonban megállapította, hogy tekintettel arra, hogy a felperesnek a felhívásban foglaltak szerint 15 napos határidőt biztosított a csatlakozó fellebbezés benyújtására, így a 12., illetve 13. napon benyújtott csatlakozó fellebbezést elkésztetnek nem tekintheti. Helyesen hivatkozott arra is, hogy a felperes felismerhette volna ezt a jogszabálysértő tájékoztatást, azonban az ítéltábla kötve van a végzésében foglaltakhoz, így a felperes hátrányára ezt a kialakult bírói gyakorlat alapján nem értékelheti. Ezzel összhangban az Alkotmánybíróság 9/2017. (IV. 08.) AB döntés azzal, hogy bár a jogorvoslati jogosultságot a törvény keletkezteti, de a bíróságnak tájékoztatási kötelezettsége van. A téves tájékoztatással viszont az Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdésébe foglalt jogorvoslatihoz való alapjog sérülne, ha a bíróság az ott írtak ellenére a törvényi határidőt venné figyelembe. A fentiek alapján az ítéltábla a felperes csatlakozó fellebbezését befogadta és az abban foglaltakat vizsgálat tárgyává tette.
- [42] Az ítéltábla az alperesnek a keresethalmazattal kapcsolatban az ellenkérelmében kifejtett állásponttal részben értett egyet. Helytállóan hivatkozott az alperes arra, hogy látszólagos keresethalmazat állt fenn a felperes azon kereseti kérelmei tekintetében, hogy a munkáltató által 2016. március 6. napján kiadott felmondás az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértésével került-e kiadásra, vagy az joggal való visszaélést valósított meg. A felperes mindkét kereseti kérelem vonatkozásában kérte az Mt. 82-83. §-ban megfogalmazott jogkövetkezményeken túl a sérelemdíj megállapítását is, ami a munkáltató jogellenes intézkedésének jogkövetkezményeként a személyiségi jogsértést jelentette. Megalapozottan hivatkozott így az alperes arra, hogy a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság . számú ítéletének a sérelemdíjat elutasító ítéleti rendelkezése ellen

önállóan kellett volna fellebbeznie, hiszen ebben a körben az elsőfokú bíróság a felperes keresetét a hivatkozott ítéletben elutasította. Abban az esetben, ha az alperes nem nyújt be fellebbezést az ítélet hatályon kívül helyezése, illetve megváltoztatása iránt, úgy a fellebbezési határidő leteltét követően az elsőfokú bíróság ítélete jogerőre emelkedett volna, és a munkáltatónak csak visszahelyezési- és elmaradt jövedelem megfizetése iránti kötelezettsége keletkezik, míg sérelemdíjat nem kellett volna fizetnie a felperesnek. Azáltal, hogy az alperes fellebbezést nyújtott be az ítélettel szemben, a másodfokú eljárásban csak az volt vizsgálható, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított egyenlő bánásmód követelményének sérelme megvalósult-e - amire az ítélet indokolása hivatkozik -, illetve az elsőfokú bíróság az eljárási szabályokat megtartva rendelkezett-e valamennyi kereseti kérelemről.

- [43] Tekintettel arra, hogy a Nyíregyházi Törvényszék a felperes elsődleges kereseti kérelmében döntött, megállapítva, hogy a felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe nem ütközött, ehhez kapcsolódóan megállapította, hogy a felperes sérelemdíjra nem jogosult. A joggal való visszaélést az elsőfokú bíróság az alapeljárásban nem vizsgálta, hiszen a felperes elsődleges kereseti kérelmének helyt adott.
- [44] A Nyíregyházi Törvényszék azonban a . számú végzésével az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, így a megismételt eljárásban a törvényszék iránymutatása szerint a bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy ez a felmondás a joggal való visszaélést megvalósította-e. Az elsőfokú bíróság így a sérelemdíj iránti igényt viszont ismételten vizsgálata tárgyává tehette, hiszen arról kellett ítéletében döntenie, hogy a felmondás a joggal való visszaélést megvalósította-e és ezzel kapcsolatban a felperesnek személyiségi jogsértése keletkezett-e, ezzel kapcsolatos sérelemdíj-fizetési kötelezettsége fennáll-e az alperesnek. A fentebb kifejtettek alapján az ítéltábla álláspontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése és annak jogkövetkezményei már nem voltak vizsgálhatók, azonban a joggal való visszaélés tekintetében a sérelemdíj ismételten bizonyíthatóvá vált, különös tekintettel arra, hogy a Nyíregyházi Törvényszék a hatályon kívül helyező végzésében arra is iránymutatást adott, hogy a sérelemdíjat az elsőfokú bíróság csak abban a körben vizsgálta és utasította el, hogy a munkaviszony helyreállításával a felperes sérelme orvoslásra került, de annak alaptalanságára figyelemmel a sérelemdíjra a tényállást meg kell állapítani.
- [45] A fentiek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a régi Pp. 253. § (3) bekezdése alapján az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése keretei között vizsgálta és ez alapján az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban abból a jogszabály és a bírói gyakorlat nem megfelelő értelmezésével téves következtetésre jutott, így ítélete érdemben nem helytálló.
- [46] Az alperes fellebbezésében helytállóan hivatkozott arra, hogy a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a . számú ítéletében megállapította, hogy az alperes által 2016. március 6. napján kiadott munkáltatói felmondás tételes jogszabályba nem ütközik, a felmondás indoka világos, valós és okszerű volt. Helyesen hivatkozott az alperes arra is, hogy a Nyíregyházi

Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság bár megállapította, hogy a munkáltató intézkedése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével került kiadásra, azonban a Nyíregyházi Törvényszék . számú végzésével megállapította, hogy erről az elsőfokú bíróság tévesen határozott, a felperes erre vonatkozó kereseti kérelme nem alapos.

- [47] A megismételt eljárásban így a Nyíregyházi Törvényszék iránymutatása alapján azt kellett vizsgálni, hogy ez a felmondás joggal való visszaélést megvalósított-e és emiatt a felperes másodlagos kereseti kérelme megalapozott-e vagy sem.
- [48] Az ítéltábla megállapította, hogy a Nyíregyházi Törvényszék a másodfokú eljárása során a 6. számú jegyzőkönyvében tájékoztatást adott a bizonyítandó tények, a bizonyítási teher és a bizonyítás mulasztásának jogkövetkezményei tekintetében, kiemelve, hogy a felperest terheli a bizonyítási kötelezettség abban, hogy az általa tett büntető feljelentés miatt bosszúból szüntették meg a munkaviszonyát, míg ezzel szemben az alperes jogosult bizonyítást felajánlani. Arra is rámutatott a törvényszék, hogy a bizonyítatlanság a felperes terhére esik. A törvényszék bár ezt a tárgyalást elhalasztotta, azonban a felperes tárgyalást követően benyújtott 7. számú beadványában rögzítette, hogy az eddigieken túlmenő bizonyítási indítványt a felperes nem kíván előterjeszteni. Továbbra is az volt az álláspontja, hogy "az alperes joggal való visszaélés tilalmának megszegésével mondta fel a felperes munkaviszonyát úgy, hogy semmibe vette és megszegte az egyenlő bánásmód követelményét". Ennek indokaként továbbra is arra hivatkozott, hogy ő feljelentést tett az ügyvezető ellen, melynek következményeként nemcsak az ő munkaviszonya került megszüntetésre, hanem az eljárásban tanúként meghallgatott tanú 2-nek is, aki vallomásaiban elmondta, hogy bizalmatlanság miatt bocsájtották el őt és mivel feljegyzéseket készített ellenőrzési osztályvezetői és üzemeltetési igazgatói feladata ellátása során azzal kapcsolatban, ami később az ügyvezető ellen indult büntető eljárás tárgyát képezte. Továbbra is arra hivatkozott, hogy akik feljelentést vagy tanúvallomást tettek az ügyvezetővel szemben, azok elbocsájtásra kerültek, míg mások, különös tekintettel azokra, akik a büntetőeljárás részesei is voltak, jelenleg is az alperes alkalmazottai. A törvényszék hatályon kívül helyező végzését követően a felperes bizonyítási indítványt továbbra sem terjesztett elő, így a joggal való visszaélés tekintetében a bíróságnak csak a már korábban rendelkezésre álló bizonyítékok alapján volt lehetősége dönteni.
- [49] Az ítéltábla ezzel kapcsolatosan elsődlegesen arra kíván rámutatni, hogy a felperes annak ellenére, hogy az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban folyamatban volt . számú eljárásban is az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére hivatkozott, amelyben az elsőfokú bíróság részletesen, jogszabályi hivatkozással és bírói gyakorlattal alátámasztottan részletezte, hogy a munkáltató döntése miért nem ütközött az egyenlő bánásmód követelményébe, a jelen, 2016. március 6-i felmondással kapcsolatban is ugyanazokra a tényekre hivatkozik. Az ítéltábla megítélése szerint a felperes nem tudta valószínűsíteni azt, hogy az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonsággal rendelkezik és egy hátrányos helyzetben lévő csoport tagja, amit nemcsak a fentebb hivatkozott ügyben született ítélet fejtett ki, hanem ugyanebben az ügyben a Nyíregyházi Törvényszék hatályon kívül helyező végzése is. Az ítéltábla mindezen túl megállapította, hogy a felperesnél az egyenlő bánásmód követelményének megsértése és a joggal való visszaélés fogalma teljességgel összemosódik, azokat nem tudja elhatárolni egymástól, azokat egymás feltételeként, egymás

mellett álló fogalmakként használja, ahogy az fentebb a (31) bekezdésben kifejtésre került. Az ítéltábla továbbra is azt hangsúlyozza, amit a Nyíregyházi Törvényszék hatályon kívül helyező végzésében ezzel kapcsolatban kiemelt, amit megismételni nem kíván. A felperes nem tulajdonított jelentőséget annak az első- és a másodfokú bíróság határozataiban is hivatkozott 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 3. pontjában hivatkozottaknak, mely szerint a több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a tételes jogszabályba ütközés, majd a diszkriminációra történő hivatkozás megalapozatlansága megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények, a joggal való visszaélés, a rendeltetésellenes joggyakorlás vizsgálatára. Ebből is következik, hogy miután megállapítást nyert az, hogy a felmondás tételes jogszabályba nem ütközik, majd a törvényszék megállapítása szerint, hogy a diszkriminációra való hivatkozás megalapozatlan, akkor lehet vizsgálni a joggal való visszaélést.

- [50] A joggal való visszaélésnek a jogszabályi alapját a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7. §-a fogalmazza meg, amikor kimondja, hogy tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.
- [51] Az ítéltábla megállapította, hogy a felperes ezeket a törvényi rendelkezéseket kellett volna, hogy végigvezesse a keresetében, hogy ezek hogyan és milyen módon valósultak meg az esetében. Ez nem összetéveszthető így az egyenlő bánásmód követelményével, mert teljesen önálló jogcímet jelent az igényérvényesítés tekintetében. A törvényszék hatályon kívül helyező végzését követően a megismételt eljárásban a felperesnek további bizonyítási indítványa nem volt, csak a korábbi eljárásban megismételt érveit ismételte. Ebből az elsőfokú bíróság azonban téves következtetést vont le, melyet az alperes fellebbezése kapcsán az ítéltábla az alábbiak szerint fejt ki.
- [52] Helyesen hivatkozott az alperes fellebbezésében arra, hogy a munkaügyi perben csak és kizárólag azok az események értékelhetők, amelyek a perbeli felmondás közléséig, azaz 2016. március 9. napjáig ténylegesen megtörténtek, ugyanis az azt követően történtek, így az ügyvezető büntetőjogi felelősségének megállapítása és az abból levont következtetések, feltételezések okszerűen nem értékelhetők, mint a felmondáshoz vezető indokok. Az elsőfokú bíróság így a bizonyítási eljárás során szükségtelenül szerezte be a büntetőügyben született határozatokat, ugyanis nem volt relevanciája annak, hogy ténylegesen az ügyvezetővel, illetve társaival milyen indokok alapján, milyen büntetést szabtak ki. Ebben az esetben a felmondás közlésekor csak az volt tudott, hogy a felperes feljelentést tett az ügyvezető igazgatóval szemben, így az elsőfokú bíróságnak csak ezt a körülményt kellett volna tisztázni, hogy ez valóban így történt-e, hogy erről az ügyvezetőnek a felmondás közlésekor tudomása volt-e. Ehhez kapcsolódóan megalapozatlan az elsőfokú ítélet (97) számú bekezdésében írt az a megállapítása, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott arról, hogy azon túl, hogy büntető eljárás van folyamatban, tudhatta, hogy mivel bűncselekményeket követett el, a büntető eljárás eredménye a későbbiek során jogerős elítélése lesz. Ezzel nyilvánvalóan az ügyvezető nem lehetett tisztában, annál is inkább, mivel nem saját személyes megítélése alapján történik a büntető eljárásban a felelősségre vonása. Mindezen túl az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a régi Pp. 221. § (1) bekezdését sérti és

iratellenesek az ítélet indokolásában tényállásrészként elfogadott (46)-(47)-(48) számú bekezdésében foglalt megállapítások, ugyanis ezen ténymegállapításokból az elsőfokú bíróság, ahogy a másodfokú eljárásban az ítéltábla, juthatott volna arra a következtetésre, hogy ezeknek a büntetőügyekben született határozatoknak jelentősége jelen per elbírálásában már nincsen. Tekintettel arra, hogy a felperes hivatkozott rá, ezzel kapcsolatban bizonyítékok kerültek beszerzésre, így az eljárás részét képezték, azonban abból az elsőfokú bíróság a fentebb kifejtettek szerint megalapozatlan következtetésre jutott.

- [53] Helyesen hivatkozott az alperes arra, hogy a jogvita eldöntése szempontjából a (49) számú bekezdésben foglaltaknak jelentősége nem volt, melyet az ítéltábla azzal egészít ki, hogy tanú 3 tanúvallomása bár itt hivatkozásra került, de nem került nevesítésre, hogy ki, vagy kik azok a személyek, akik bűncselekményt követtek el és jelenleg is folyamatosan alkalmazva vannak, de helytálló az az alperesi hivatkozás is ebben a körben, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személye a peres eljárás ideje alatt többször is változott, így nem egy személyhez köthető az, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésre került, míg más személy munkaviszonya nem.

Ugyancsak osztotta az ítéltábla az alperes hivatkozását az (59) ponttal kapcsolatban kifejtettekkel, amit az ítéltábla azzal egészít ki, hogy nem részletezte az elsőfokú bíróság azt, hogy tanú 1 tanúvallomása egyébként a felperes mely előadását támasztotta alá, milyen közmeghallgatáson nem vehetett részt, miért volt ez számára sérelmes, különös tekintettel arra, hogy azt a közmeghallgatást nem az alperes folytatta le.

- [54] A bizonyítással kapcsolatban szintén megalapozottan hivatkozott az alperes az ítélet indokolásának (85) pontjában kifejtettekre, amikor is az elsőfokú bíróság megállapítása szerint az alperes az eljárása során nem tudta bizonyítani, hogy a munkaviszony megszüntetése nincs összefüggésben a felperes felmondását aláíró munkáltatói jogkör-gyakorló ellen tett büntető feljelentéssel. Ahogy az ítéltábla fentebb kifejtette, a Nyíregyházi Törvényszék a fellebbezési eljárásban már rámutatott arra, hogy a joggal való visszaélés tekintetében a bizonyítási kötelezettség és annak elmulasztásának terhe a felperesre esik, így nem az alperesnek kellett bizonyítani, hogy a munkaviszony megszüntetése nincs összefüggésben a felperes felmondását aláíró munkáltatói jogkör-gyakorló ellen tett büntető feljelentéssel, hanem éppen a felperesnek kellett volna bizonyítania, hogy a munkaviszony megszüntetése összefüggésben áll azzal. Az alperes helyes hivatkozása szerint ezt a bizonyítási kötelezettséget mondja ki a Kúria az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjában is.

- [55] A felperes a csatlakozó fellebbezésében kifejtettek szerint maga is úgy ítélte meg, hogy a munkáltató intézkedése nem joggal való visszaélést valósított meg, hanem elsődlegesen az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, így abban továbbra is a 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményben foglaltakat, annak megvalósulását hivatkozta. Csatlakozó fellebbezésében annak ellenére, hogy a Nyíregyházi Törvényszék a . számú végzésében kifejtette, hogy a munkáltatói intézkedés nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét, továbbra is és azt részletesen meg is indokolva, csak arra hivatkozik, hogy rendelkezett az Ebktv. 8. § t) pontjában írt védett tulajdonsággal, mely által hátrányosabb helyzetbe került, mivel munkaviszonya nem lett helyreállva és azáltal, hogy az elsőfokú bíróság a döntését megváltoztatva csak a joggal való visszaélést állapította meg, számára hátrány keletkezett. Az ítéltábla értelmezése szerint így a kereseti kérelmével összhangban nem állóan a felperes

maga is törvénysértőnek tartja azt, hogy az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélést megállapította, annak ellenére, hogy másodlagos kereseti kérelme erre irányult.

- [56] Az ítéltábla hangsúlyozza, hogy jelen eljárás keretei között, miután a bíróság érdemben vizsgálta a felmondást abból a szempontból, hogy tételes jogszabályi rendelkezésbe nem ütközött, illetve az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, csak azt lehetett vizsgálni, hogy a joggal való visszaélés megvalósult-e a felmondás kiadásakor vagy nem. Az ítéltábla így már nem helyezkedhet vissza arra a korábbi elsőfokú bíróság által meghozott ítéleti megállapításra, hogy az egyenlő bánásmód követelménye sérült a felmondáskor, mivel ezzel kapcsolatos valószínűsítési kötelezettségének a felperes nem tett eleget, mellyel szemben az alperest bizonyítási kötelezettség terhelte volna.
- [57] Az ítéltábla mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes a perben eredménnyel nem bizonyította azt, hogy a munkáltató a felmondáskor joggal való visszaélést valósított volna meg, így a felmondás ebből a szempontból is jogszerűnek tekinthető. Az ítéltábla hangsúlyozza ehhez kapcsolódóan azt a körülményt, hogy abban a helyzetben, amikor a . számú ítélet jogerőre emelkedett és a Kúriai döntés megszületett, az ítéletet végrehajtotta. Az alperes foglalkoztatási kötelezettségének eleget kellett, hogy tegyen, megtette a szükséges intézkedéseket a munkaköri alkalmassági vizsgálat lefolytatására, illetve a jogszabályi változások okán beszerezte a felperes szakképzettségét, végzettségeit igazoló okiratokat. Nyilvánvaló, hogy az azonnali hatályú felmondás kiadását követően a felperesnek a vezető raktárosi munkakört be kellett töltenie, amit munkavállaló neve személyében meg is tett. A munkáltatónak 2016. márciusában azt kellett eldöntenie, hogy a két munkavállaló, munkavállaló neve és a felperes közül melyik munkavállalót foglalkoztatja tovább az adott munkakörben. Erre a felperes nem hivatkozott és nem is állapított meg egyetlen bíróság sem eljárásában olyat, hogy ez a felmondás így a tételes jogszabályba ütközött volna, hiszen a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy a két munkavállaló közül melyiket alkalmazza. Megindokolta, hogy munkavállaló neve-nak magasabb fokú végzettsége van, így ez a felmondás jogszerű volt. A munkáltató a felmondást ezzel indokolta, ami valós és okszerű volt. A joggal való visszaélés amiatt nem valósulhatott meg, mivel nem volt megállapítható okozati összefüggés a között, hogy a felperes feljelentést tett és az alperes a munkaviszonyát megszüntette. A munkáltató akkor járt volna el jogsértően, hogy ha a felperest a jogszabályi előírások ellenére alacsonyabb végzettsége mellett foglalkoztatja, míg a jogszabályi előírásoknak megfelelő, magasabb végzettséggel rendelkező munkavállaló neve jogviszonyát szünteti meg.
- [58] A felperes így csak hivatkozott arra, hogy a munkáltató bosszúból adta ki vele szemben a felmondást, azonban ezt nem bizonyította . Nem volt megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója erre az intézkedésre előre megfontoltan készült volna, illet előzetesen a felperes nem hallott, de olyat sem, hogy a feljelentése miatt a továbbfoglalkoztatására nem fog sor kerülni, mellyel szemben a munkáltató a foglalkoztatás előkészületeit megtette.
- [59] Azáltal, hogy a munkáltató joggal való visszaélést nem valósított meg az intézkedése során, így a sérelemdíj további vizsgálata akár szükségtelen is lenne. Az ítéltábla azonban rámutat

arra, hogy az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy önmagában az a körülmény, hogy valakinek valamilyen sérelme van, nem jelenti azt, hogy egyúttal az emberi méltósága is sérült.

- [60] Az Mt. 9. § (1) bekezdése rögzíti, hogy az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani, melyhez kapcsolódik a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (2) bekezdése, ami kimondja, hogy a személyhez fűződő jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. E jogok a törvény védelme alatt állnak. A felperes e körben, ahogy az azonnali hatályú felmondás idején is, jelen eljárásban is arra hivatkozott, hogy az alperes a becsületét sértette, illetőleg jó hírnevét sértette. A Ptk. 2:43. § d) pontja mondja ki, hogy a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a becsület és a jóhírnév megsértése. A 2:45. § (2) bekezdése határozza meg azt, hogy a jóhírnév sérelmét jelenti különösen, ha valaki más személyére vonatkozó, sértő, valótlan tényről állít, híresztel, vagy való tény hamis színben tüntet fel, azaz valamely személyt érintő közlést tesz, amely tényállítást fejez ki, objektíve valótlan és ezáltal alkalmas az érintett értékelésének hátrányos befolyásolására. Ebben a körben a felperest terhelte azért annak bizonyítása, hogy a joggal való visszaéléssel megvalósult munkáltatói felmondás egyben a személyiségi jogait sértette és így megalapozott a sérelemdíj iránti igénye. A felperes által hivatkozott online és nyomtatott sajtóban megjelent cikkekkel kapcsolatban a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a . számú ítéletében az álláspontját már kifejtette, így az ismételten jelen eljárásban nem volt vizsgálható.
- [61] A fentiek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a régi Pp. 253. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.
- [62] Az ítéltábla a régi Pp. 78. § (1) bekezdése alapján határozott a perköltségről, mely szerint a pernyertes fél költségeinek megfizetésére a pereszes felet kell kötelezni. Tekintettel arra, hogy a felperes valamennyi kereseti kérelme tekintetében pereszes lett, így a teljes perköltség megfizetésére köteles.
- [63] Az ítéltábla a pertárgyérték megállapítása során figyelemmel volt arra, hogy a felperes legutóbb módosított kereseti kérelme szerint 8 227 921 forint elmaradt munkabér, 993 948 forint cafeteria juttatás és 4 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte az alperes kötelezését. Ez alapján a pertárgyérték 13 227 869 forint. A 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontja szerint megállapítható perköltség 10 000 000 forint feletti, de 100 000 000 forintot meg nem haladó pertárgyérték esetén az a) pontban meghatározott munkadíj (5%) és a 10 000 000 forint feletti összeg 3%-a, de legalább 100 000 forint. Ez alapján az elsőfokú eljárásra az alperest megillető perköltség 596 836 forint, melyhez hozzá kell számítani a Nyíregyházi Törvényszék hatályaon kívül helyező végzésében megállapított 127 000 forint perköltséget, valamint a jelen másodfokú eljárással megállapítható perköltséget. Az ítéltábla a perköltség összegének megállapításakor figyelemmel volt arra, hogy az eljárás 4 évig húzódott, az elsőfokú bíróság számos tárgyalást tartott és az alperesi képviselő valamennyi tárgyalásra felkészülten érkezett, a tárgyalások között pedig a felperesi keresetmódosításokra azonnal írásban reagált. Így a perköltség mérséklésére nem

látott lehetőséget, a pertárgyértékhez igazítottan azt 750 000 forintban állapította meg, mely a fentiekben kifejtettek szerint az első-, másodfokú perköltséget is magában foglalja.

- [64] A keresetmódosítás folytán szükséges volt az ítélet illetékfizetésre vonatkozó rendelkezéseit is módosítani. Az ítéltábla elsődlegesen megállapította, hogy a feleket a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A módosított kereseti kérelem folytán a 13 227 869 forint pertárgyértékhez igazítottan az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján az elsőfokú eljárás illetéke a kerekítési szabályokat is figyelembe véve 793 700 forint, míg a fellebbezési illeték az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján 1 058 200 forint. A pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült az eljárásban, így az állam által előlegezett kereseti- és fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §-a alapján.
- [65] Az ítélet ellen a Pp. 233. § alapján nincs helye fellebbezésnek.

Debrecen, 2020. július 9.

Dr. Veszprémy Zoltán sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró, Dr. Gárdosi Judit sk. bíró