



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.194/2021/17.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Boza Laura (felp. képv. címe) egyéni ügyvéd által képviselt **Felperes1** (cím2.) **felperesnek**, a Juhász M. Gábor Ügyvédi Iroda cím24; ügyintéző: dr. Juhász M. Gábor ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen, vezetői megbízás visszavonása és sérelemdíj iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.078/2020/53. számú ítélete ellen, a felperes 57. számú, 60. számú, az alperes 59. számú fellebbezése 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 80.000 (nyolcvanezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 109.270 (százkilencezer-kétszázhetven) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperesnél, munkavégzésének helye a városi helységi Általános Iskola volt. Igazgatóhelyettesi magasabb vezetői megbízással rendelkezett, emellett ének-zene szakos tanítóként is tevékenykedett. Alapilletménye a jogviszonya megszűnésekor 365.400 forint volt, vezetői pótlékként magasabb vezetői megbízásának idejére 73.080 forint illette meg. A felperes magasabb vezetői megbízása határozott időre, 2018. augusztus 31. napjáig szólt.

[2] A felperes 2018. december 21. napjával - élve a nők kedvezményes 40 éves öregségi nyugdíjra való jogosultságával - nyugállományba kívánt vonulni. A felmentéssel kapcsolatban az egyeztetést tanú24 igazgató 2018. február 9-én kezdte meg e-mailben az alperes munkatársaival. A felperes 2018. április 16. napján írásbeli kérelmet terjesztett az alperes felé, amelyben kérte, hogy közalkalmazotti jogviszonyát az alperes 2018. december 21. napi hatállyal, felmentéssel szüntesse meg. Felmentési idejét 2018. április 23-tól – 2018. december 21. napjáig kérte meghatározni, a munkavégzés alóli mentesülés időszakát pedig 2018. augusztus 22-től – 2018. december 21-ig. Előadta, hogy időarányos szabadsága 45 nap munkanap, ebből 3 munkanapot vett igénybe, a fennmaradó 42 munkanap kiadását 2018. június 22-től – 2018. augusztus 21. napja között kérte. Ezzel azonos tartalmú kérelmet terjesztett elő az alperes további két munkavállalója is, akiknek a felmentésére a kérelmüknek megfelelő ütemezésben került sor.

[3] Az helységi Általános Iskolában fegyelmi eljárás indult az iskola három 6. osztályos tanulója ellen, akik korábban pedofília vádjával illették az informatika szakos pedagógust. A fegyelmi eljárást lezáró, 2018. március 22-én kelt elsőfokú határozatokban az iskola nevelőtestülete fegyelmi vétség miatt mindhárom tanuló vonatkozásában „kizárás az iskolából azonnali hatállyal” fegyelmi büntetést szabott ki.

[4] A határozat jogerőre emelkedését, véglegessé válását megelőzően, 2018. április 16-án a tanulókat a szüleik reggel iskolába vitték. tanú24 iskolaigazgató döntése szerint, - figyelemmel arra, hogy az iskola vezetőinek az volt az álláspontja, hogy a fegyelmi határozat azonnal végrehajtható és az erről szóló rendelkezést maga a határozat is tartalmazta– a tanulókat az osztályukból kiemelve, az iskola könyvtárában helyezték el, és 45 perces tanórák, 15 perces szünetek menetrendje szerint foglalkoztatták.

[5] A tanulók szülei az eseményekről értesítették az alperesi tankerületi igazgatót - tankerületi igazgatót arról – hogy álláspontjuk szerint jogellenesen különítették el a gyerekeket. tankerületi igazgató megjelent az iskolában és egyeztetett tanú24vel és a két intézményvezető-helyettessel, majd közölte velük az álláspontját, miszerint a nemzeti köznevelésről szóló 2011.évi CXCV. törvény (Nkt.) 58.§ (5) bekezdése értelmében tanú24 jogellenesen járt el, amikor a kizárás az iskolából fegyelmi büntetésről szóló határozatot, tanköteles tanuló esetében úgy hajtotta végre, hogy az nem volt jogerős. Ezután az érintett szülők és az iskola vezetősége - tankerületi igazgató közreműködésével – megbeszélték a történeteket. A szülők távozása után a felperes megjegyezte, hogy nem ért egyet tankerületi igazgató konfliktuskezelési technikájával, az érintett felek összeeresztésével.

[6] Az helységi Általános Iskola tantestületi közössége 2018. április 19. napján kérelmet intézett a tankerületi igazgatóhoz, miszerint az azonnali hatállyal való kizárását kérték az érintett tanulóknak.

[7] A felperes 2018. április 16-án kelt kérelme alapján az alperes a 2018. április 20. napján kelt, „Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése” okiratban a felperes közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel, 2018. december 21. napjával állapította meg. Az okiratban rögzítésre került, hogy a felperes felmentési ideje 2018. április 23-tól 2018. december 21-ig tart. A munkavégzés alól 2018. július 5. napjától 2018. december 21. napjáig mentesítette a felperest azzal, hogy ezen időszakra távolléti díj jár. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 33. § (3) bekezdése alapján a felperes munkavégzésre kötelezett 2018. április 23. napjától 2018. július 4. napjáig. Munkavégzés alól mentesült 2018. július 5. napjától 2018. december 21. napjáig, 2018. május 7. napjától 2018. július 4. napjáig pedig időarányos szabadságát töltötte. Az intézkedés tartalmazta a jogorvoslati lehetőséget is, miszerint a kézbesítéstől számított 30 napon belül lehet keresetet lehet előterjeszteni.

[8] Az intézkedést tanú24 2018. április 23-án hétfőn adta át a felperes részére, de ő sem ekkor, sem az ezt követő napon nem jelezte az alperes felé, hogy a felmentéssel, az ott rögzített időtartamokkal bármely okból nem ért egyet. A 30 napos jogorvoslati határidő alatt keresetet nem terjesztett elő.

[9] tankerületi igazgató1 tankerületi igazgató, továbbá a helyettese tanú8 és tanú9 személyügyi referens 2018. április 25-én tanú24 részére átadták a rendkívüli felmentését tartalmazó munkáltató intézkedést. A rendkívüli felmentés közlését követően a felperes is megjelent az igazgatói irodában és az intézkedésen nagyon felháborodott, melynek hangot is adott. A légkör fokozottan feszültté vált, a kommunikáció indulatos volt, de sértő, bántó kifejezések egyik irányban sem hangoztak el. tankerületi igazgató1 azzal a nappal megbízta tanú29-t az iskola intézményvezetői feladatainak ellátásával.

[10] tankerületi igazgató1 ekkor a felperesnek átadta a 2018. április 24-én kelt munkáltatói intézkedést, amelyben az intézményvezető-helyettesi vezetői megbízását 2018. május 6. napjával visszavonta. A felperes kifogásolta, hogy csak május 6-áig dolgozhat az intézményben, melyre azt a tájékoztatást kapta, hogy a felmentésben is ez az ütemezés szerepel. A felperes elolvasta a felmentését és ekkor vette észre, hogy az alperes a kérelmétől eltérő ütemezésben rendelkezett a felmentéséről.

[11] A felperes 2018. május 2-án elektronikus levelében kérte az alperest, hogy indokolja meg a vezetői megbízása visszavonását. Az alperes a 2018. május 9. napján kelt, felperes által 2018. május 14-én átvett intézkedésében a döntését a megindokolta. Ebben utalt arra, hogy a felperes korábbi kérésének megfelelően, a 2018. április 20-án kelt intézkedésével, 2018. december 21-i hatállyal felmentéssel megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát. Hivatkozott arra, hogy a felperes az intézményben 2018. május 7. napjától (szabadsága kiadásának kezdetétől) a jogviszonya megszűnéséig, azaz hét és fél hónapig munkát ténylegesen nem fog végezni. Az iskolában az intézményvezető munkáját két

igazgatóhelyettes segíti, mindketten önálló feladatkörrel rendelkeznek. Figyelemmel arra, hogy a felperes az alsós igazgatóhelyettesi feladatait hét és fél hónapig nem fogja tudni ténylegesen elvégezni, hosszú távolléte a munkáltatóra nagy feladatterhet róna. Az intézmény további működésének biztosításához, a feladatok hatékony ellátásához szükséges, hogy a felperes helyett mielőbb új alsós igazgatóhelyettest lehessen megbízni.

[12] Az iskola megbízott intézményvezetője, tanú²⁹. 2018. április 27-én „szülői tájékoztató” tárgy megjelöléssel elektronikus levelet küldött az iskolában osztályfőnöki feladatokat ellátó pedagógusoknak, azzal, hogy azt küldjék tovább csatolmányban a szülők részére. A levél tájékoztatta a szülőket arról, hogy az igazgató jogviszonyát a munkáltató megszüntette, a felperes vonatkozásában pedig elrendelte a nyugdíjazása előtti szabadságának kivételét.

[13] Ugyanezen a napon az iskola nevelőtestülete ismételten írásbeli kérelmet intézett a tankerületi igazgatóhoz, amelyben felháborodásukat fejezték ki az igazgató és az igazgató-helyetttel kapcsolatos eljárás vonatkozásában. tankerületi igazgató¹, és tanú⁸ a gyermekek szüleinek tartott tájékoztatón elmondták, hogy tanú²⁴ jogviszonya rendkívül felmentéssel került megszüntetésre, mely közvetlenül nem hozható összefüggésbe az iskolában történt fegyelmi ügygel. tankerületi igazgató¹ közölte még, hogy folyamatosan nehézségbe ütközött vele együtt dolgozni, tanú⁸ pedig az iskolát egy „fekete lyukhoz” hasonlította, amelyért tankerületi igazgató¹ elnézést kért. A felperest érintően pedig az hangzott el, hogy ő nyugdíjba fog menni.

[14] A történetek miatt az helység¹ Általános Iskola demonstrációt hirdetett, amelyet a szülők szerveztek és 2018. május 17-én került megrendezésre város¹-n.

[15] A felperes meghívást kapott és részt vett az iskola ballagásán és tanévzáró ünnepségén, amelyen az iskola pedagógusai által korábban megalapított díjban, elismerésben részesült, azzal őt kitüntették.

[16] Az iskolában történetekkel kapcsolatban több sajtócikk is megjelent.

[17] A fenti események hatására város¹-n és környékén – ahol a felperes régóta élt – elterjedt a felperes felmentésének a híre. Többen tettek fel mind a felperesnek, mind ismerőseinek, családtagjainak a felperes „kirúgásával” kapcsolatos kérdéseket, ezzel kellemetlen helyzetbe hozták.

A kereset és az ellenkérelem

[18] A felperes a keresetében a vezetői megbízás visszavonására vonatkozó alperesi intézkedés jogellenességének jogkövetkezményeként az alperes kötelezését kérte 2018. május 6. napjától 2018. december 21. napjáig 73.080 forint vezetői pótléknak megfelelő összeg, mindösszesen 556.876 forint távolléti díj különbözetének a megfizetését.

[19] A felperes 800.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, az emberi méltóságát és jó hírnevét megsértő alperesi jogellenes magatartásokra alapítottn.

[20] A felperes előadta, hogy a vezetői megbízás visszavonására vonatkozó indokolás valótlan tényeken alapszik, életszerűtlen, valamint a felperesnek szándékosan kárt okozó, mely okok miatt a munkáltató intézkedése jogellenes. Előadta, hogy a munkáltató intézkedése következtében nyugdíja szükségszerűen kevesebb lesz. Hivatkozott arra, hogy a Kjt. 23. § (1) bekezdésében foglaltak szerint magasabb vezetőnek minősült, így a határozott idő letelte előtt a visszavonásra nem volt jogszerű lehetősége. Nem tanúsított sem szándékosan sem súlyosan gondatlanul olyan magatartást, nem követett el olyan mulasztást igazgatóhelyettesként, amely megalapozta volna a vezetői megbízás visszavonását. Előadta, hogy a vezetői megbízás visszavonására megtorló, büntető jelleggel került sor, ekként az a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 7. § (1) bekezdésébe ütközött, joggal való visszaélést valósított meg az alperes. Álláspontja szerint a vezetői megbízását amiatt vonták vissza, mivel a felperes bírálta az alperesi tankerületi igazgató konfliktuskezelésének módját, stílusát, a véleménynyilvánítását kívánta a tankerületi igazgató megtorolni.

[21] Sérelemdíj iránti igényének jogalapjaként a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. § (2) – (3) bekezdéseit jelölte meg, mivel jó hírneve csorbult, figyelemmel arra, hogy az alperes vezetői megbízását mintegy hét és fél hónappal korábban visszavonta. Továbbá emberi méltósága is csorbult azzal, hogy a felmentési idő alatt méltatlanul megfosztották a neki járó pótlék után járó távolléti díj magasabb összegétől.

[22] Hivatkozott arra, hogy az eseményeket követően az alperesi igazgató 2018. május 7-én a tanári kart, 2018. május 8-án az iskolába járó gyerekek szüleit, 2018. május 17-én pedig a városi iskolák igazgatóit tájékoztatta az eltávolításának az indokairól. Állította, hogy a három tájékoztatón a felmentésével, illetve vezetői megbízásának visszavonásával kapcsolatban elhangzott tájékoztatás során az alperes a jó hírnevét széles körben megsértette.

[23] Előadta azt is, hogy az alperes közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, mivel két kolléganője, tanú19 és tanú18 vele egyidejűleg jelentették be a nyugdíjba vonulási szándékukat az alperes felé. Azonos ütemezésben kívántak nyugállományba vonulni, az ő esetükben ezt alperes lehetővé tette, míg a felperesnek visszavonták a vezetői megbízását és a munkavégzés alóli mentesítés idejének meghatározására és a szabadságának a kiadására a

kérelmétől eltérően került sor. Az összehasonlítható helyzet körében a minhármuk esetében fennálló közalkalmazotti jogviszonyokat, védett tulajdonságként pedig a felperes véleménynyilvánítását, valamint az egyéb helyzetet is megjelölte. Az egyéb helyzet a felperes szerint abban állt, hogy mindhárman nyugdíjazásukat kérték, nyugdíjba készültek.

[24] Felperes hivatkozott arra is, hogy az alperes utóbb jogellenesen megtorló jelleggel, vele szemben diszkriminációt alkalmazva eltért a szabadság kiadásától, mivel a 15 nappal korábbi közlésre vonatkozó szabály nem teljesült.

[25] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását, és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

[26] Előadta, hogy a vezetői megbízás visszavonásának indokai valósak és okszerűek. A felperes a tankerülettel valóban előzetes egyeztetéseket folytatott a munkavégzés alóli mentesítésének idejének és szabadságának ütemezéséről, azonban a tankerület igazgatója, mint a munkáltatói jogkörgyakorló soha nem ígért olyat a felperesnek, hogy a kérelmének megfelelő időpontokban fogja a fentieket meghatározni. Az alperes által a felmentésben foglalt időtartamok pedig a Kjt. szabályainak mindenben megfeleltek.

[27] A vezetői megbízás visszavonására nem a felperes magatartása vagy viselkedése miatt került sor, hanem kizárólag az indokolásban szereplő valós munkaszervezési okokból. Hivatkozott arra a következetes bírói gyakorlatra, hogy kizárólag a vezetői megbízás visszavonásában szereplő indok valósága képezheti a vizsgálat tárgyát. Az a körülmény, hogy a döntés következtében az új munkaszervezés mennyiben volt hatékony, célszerű, nem vonható a bírói értékelés körébe. A felperes saját maga kérte, hogy 2018. június 22. és 2018. augusztus 21. napja között a szabadságát adja ki a munkáltató, így valótlán az az állítása, hogy nyáron még munkát, feladat átadást végzett volna. Felperesi időarányos szabadságának fennmaradt részét csak a felmentésben meghatározott időtartamban és időpontban adhatta ki az alperes az irányadó jogszabályi rendelkezések alapján.

[28] Előadta, hogy a három tanuló fegyelmi ügye, annak során az iskola vezetése alatt tett intézkedések nem álltak oksági kapcsolatban a felperes vezetői megbízásának visszavonásával. A felperes pedig nem bizonyította az igazgató konfliktus-kezelését bíráló kijelentését.

[29] Az egyenlő bánásmód követelményének megszegésével kapcsolatban utalt arra, hogy a felperes által megjelölt két pedagógus nem volt a felperessel összehasonlítható helyzetben, hiszen egyikük sem volt intézményvezető-helyettes. Emellett pedig a felperes által említett körülmények nem merítik ki a védett tulajdonság fogalmát, tehát a felperes nem tett eleget a valószínűsítési kötelezettségének.

[30] A sérelemdíj vonatkozásában előadta, hogy az alperes sehol, semmikor, semmilyen fórumon nem sértette meg a felperes jó hírnevét, emberi méltóságát.

[31] Az alperes a felperes keresetének összecszerűségét is vitatta, figyelemmel arra, hogy jogszerűen nem kérhette a vezetői pótlék elmaradt összegét egészen a felmentési idő végéig, mivel az intézményvezetői-helyettesi megbízása eleve csupán 2018. augusztus 31-ig tartott volna, így csaknem 4 havi vezetői pótlékot kért jogalap nélkül.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[32] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 762.000 forint perköltséget.

[33] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltató az Mt.-ben szabályozott előírások alapján helytállóan járt el, amikor 2018. május 7. napjától 2018. július 4. napjáig kiadta a felperes időarányos szabadságát. Ezt követően pedig a felperes kereseti kérelmének megfelelően adta ki 2018. június 22. és 2018. július 4. közötti időarányos szabadságot.

[34] A vezetői megbízás visszavonásával kapcsolatban az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy az intézmény további működésének megfelelő biztosításához a feladatok hatékony ellátásához szükséges volt, hogy az intézményből távozó felperes helyett, mielőbb új alsós intézményvezető-helyettest lehessen megbízni. Jelen ügyben az alperesnek a döntés meghozatala során tekintettel kellett lennie arra a tényre is, hogy az intézményvezető azonnali hatályú felmentésére került sor, így az iskola három vezetőjéből kettőt pótolni kellett. A bíróság azt is megállapította, hogy a felperes vezetői megbízásának a visszavonása az alperes okszerű döntése volt, a célszerűség vizsgálata nem képezhette a per tárgyát, ennek következtében a döntés a Kjt.-nek megfelelő, jogszerű volt.

[35] Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az „egyéb helyzet”-et nem valószínűsítette, mivel a nyugdíjba vonulás/nyugdíj előtt állás nem védett tulajdonság. Ugyanakkor a bíróság megítélése szerint a vele együtt nyugdíjba vonuló munkatársainak nem voltak összehasonlítható helyzetben a felperessel, mert egyedül a felperes rendelkezett magasabb vezetői megbízással. Ezen túlmenően a felperes a hátrányos megkülönböztetést, nem a magasabb vezetői megbízás visszavonása, hanem a felmentésben szereplő a munkavégzés alóli mentesítés, illetve a szabadság kiadásának időpontjának a kérelemtől eltérő meghatározása volt. A munkaügyi perben pedig irányadónak kell tekinteni az Mt. 287.§ (1) bekezdés b) pontjában foglalt

igényérvényesítési határidőt, azaz a 30 napot, így az erre alapított kereseti kérelem elkészt volt.

[36] A joggal való visszaélés vonatkozásában megállapította, hogy a felperes a per során nem bizonyította, hogy a véleménynyilvánításának megtorlása, elfojtása, az amiatt kialakult neheztelés volt a vezetői megbízás visszavonásának az oka.

Sérelemdíj

[37] A vezetői megbízás visszavonásának átadásakor az alperes képviselői által tanúsított magatartás vonatkozásában az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy természetes, életszerű, hogy konfliktus alakul ki egy rendkívüli felmentés közlésekor, és érthető a felperes felháborodása is, de a felek közötti szóváltás során a felperes emberi méltóságát az alperes részéről eljáró személyek nem sértették meg.

[38] A felperes arra is hivatkozott, hogy a tankerület által rendezett pedagógusnapra rendezvényre nem kapott meghívót. Az eljárás adatai alapján nem nyert bizonyítást, hogy az alperes bármilyen jogellenes magatartást vagy mulasztást tanúsított volna, tekintettel arra, hogy az alperesnek nem volt jogszabályi kötelezettsége erre a rendezvényre a felperest meghívni. A felperes által megjelölt három esemény egyikén sem vett részt személyesen, de ez nem értékelhető a munkáltató terhére.

[39] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat összevetve megállapította, hogy az iskola vezetésével kapcsolatban a tájékoztatón elhangzott kijelentések nem voltak alkalmasak arra, hogy a felperes jó hírnevét megsértsék, ezért az erre alapított személyiségi jogi igény nem volt megalapozott. A szülői tájékoztatón a felperes felmentésével összefüggésben elhangzott, hogy nyugdíjba megy, ennek indokait, részleteit a tankerületi igazgató nem osztotta meg a szülőkkel. Az helység1 Általános Iskola nevelőtestületének a tankerület által tartott tájékoztató fő célja ugyancsak nem a felperes távoztása, hanem tanú24 jogviszonyának rendkívüli felmentéssel történő megszüntetése volt. A fentiekre figyelemmel megállapítható volt, hogy a tanároknak tartott tájékoztatón sem hangzott el valótlán tényállítás a felperes felmentésével, vezetői megbízásának visszavonásával összefüggésben és nem tett az alperesi tankerület igazgatója, sem pedig helyettese olyan kijelentést, amely alkalmas lett volna a felperes jó hírnévének megsértésére.

[40] Az eljárás során nem nyert bizonyítás az a felperesi hivatkozás sem, hogy ő „nem kívánatos személy” volt, és ekként nem léphetett be a szabadságának megkezdését követően az iskolába. A felperes ezen előadását nem tudta bizonyítani, továbbá a felperes a ballagási és tanévzáró ünnepségen is megjelent az iskolában.

[41] A fentiekre tekintettel a bíróság a felperes keresetét valamennyi jogcíme vonatkozásában elutasította.

[42] A felperes teljes mértékben pervesztes lett, ezért a bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXXX. törvény (Pp.) 83.§ (1) bekezdése alapján kötelezte perköltség megfizetésére. Az alperes jogi képviselője a csatolt megbízási szerződés, keretmegállapodás és költségjegyzék alapján 1.272.000 forint + áfát számított fel. A bíróság mérsékelte az alperesnek járó perköltség összegét 600.000 + áfa, azaz hétszázhatvankétezer forintra. Ennek elsődleges indoka az volt, hogy az alperesi képviselő által felszámított perköltség kirívóan aránytalan volt a pertárgy értékhez viszonyítva. A tárgyalás képviseleti óradíj magas összegét a bíróság a felszámított 18.000 forint + áfa összegről óránként 10.000 forint + áfa összegre szállította le, és a megjelölt tárgyalási óraszám szerint (31 x 10.000 forint) 310.000 forintot ítelt meg az alperes javára. A mérséklés további része az előkészítő iratokra felszámított összege bíróság általi csökkentésében jelentkezett, indoka a pertárgy értékéhez képest jelentősen magas, eltúlzott mértékű perköltség volt. Ugyanakkor a bíróság figyelembe vette az ő bonyolultságát, a perbeli tény- és jogkérdések szerteágazó jellegét, valamint, hogy az alperes minden bírói felhívásnak maradéktalanul eleget tett, és az ügy rendkívüli munkaigényességének tekinthető.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[43] Az ítélet ellen a felperes és az alperes is fellebbezést nyújtott be.

A felperes fellebbezése

[44] A felperes a fellebbezésében kérte a Pp. 369.§ (3) bekezdés c) pontja szerinti anyagi jognak való megfelelést felülbírálni és a megállapított tényekből az elsőfokú ítélettől eltérő jogkövetkeztetést levonni, a megállapított tények másként történő értékelését elvégezni.

[45] A fentiek alapján kérte a Pp. 383. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a felperes keresetének való helyt adást és az alperes kötelezését első-, és másodfokú perköltség viselésére.

A vezetői megbízási visszavonása

[46] Álláspontja szerint a vezetői megbízás visszavonásának azon indoka, miszerint hét és fél hónapig ténylegesen nem fog munkát végezni a felperes, mely az intézmény zavartalan működésének biztosításához alapvető kötelezettség, nem valós és nem okszerű. Bizonyos, hogy a támadott alperesi intézkedés következtében egyáltalán nem volt zavartalan a működés, kaotikus állapotok uralkodtak. Életszerűtlen az alperes azon hivatkozása, hogy azért kellett visszavonni a felperes igazgató-helyettesi megbízását, mert egyszerre két alsós igazgató-helyettes nem lehetett az iskolában. A felperesnek egyébként is lejárt volna az igazgató-helyettesi megbízása a nyári szünet alatt, így a munkavégzés idején nyugodtan átadhatta volna a folyamatban lévő, a másik tanévre átnyúló feladatokat. A vezetői megbízás időelőtti visszavonásának indokai nem valósak és nem is okszerűek. A munkáltató intézkedése sértette az egyenlő bánásmódra irányuló szabályokat, mert a felperes tanulókat érintő fegyelmi határozat, igazgatói utasításra történő végrehajtása és a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben konfliktuskezelési gyakorlatára vonatkozó véleménye kifejezése miatt megtorlásként hozta meg a felperessel szemben. A felperes álláspontja szerint egyértelmű és bizonyított az összefüggés a könyvtári események, a felmentés ütemezése, valamint a vezetői megbízás visszavonására vonatkozó munkáltatói döntés között.

Az egyenlő bánásmód sérelme

[47] A felperes előadta, hogy a három pedagógus nyugdíjba vonulása feltételének visszaigazolásához képest a munkáltató kizárólag az ő esetében, az erkölcsi és anyagi hátrányára módosította a felmentés körülményeinek részleteit. Álláspontja szerint nem felel meg a valóságnak, hogy a felperes nem volt összehasonlítható helyzetben a másik két nyugdíjba készülő kolléganőjével, mivel mindhárman közalkalmazottak és pedagógusok voltak. A felperes azzal, hogy a könyvtárban történt konfliktust az igazgatónő elbocsátásakor történt szóváltást valószínűsítette a hátrányos megkülönböztetést megalapozó védett tulajdonságként, eleget tett az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségének.

[48] A felperes hivatkozott az Mt. 6.§ (1) bekezdésére szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során, a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kell eljárni. A felperes több hónapig tartó, a nők 40 éves nyugdíj előkészítése során okkal bízhatott abban, hogy a felmentési és szabadság feltételek az egyeztetettek szerint fog történni. A három tanulót érintő fegyelmi eljárás és a fegyelmi határozat végrehajtása során történt egymást követő események idővonulata tükrében nem lehet jóhiszemű joggyakorlásnak tekinteni az alperes intézkedését.

[49] A szabadság kiadása során az alperes megsértette az Mt. 122. §-át, mert a felperes részére korábban adta ki a szabadságot, mint ahogyan kérte és nem tartotta meg a 15 napos közlési határidőt. A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes a per folyamán nem tett eleget az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerinti bizonyítási kötelezettségének.

[50] Előadta továbbá, hogy téves a bíróság álláspontja a szabadság kiadásának jogorvoslati határidejére vonatkozó rendelkezése, figyelemmel arra, hogy szabadság kiadása nem a felmentés körébe tartozó Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti 3 éves elévülési idő keretében tartozik, mert a 30 napos jogorvoslati határidőt tartalmazó Mt. 287. § (1) bekezdése a szabadság kiadását nem sorolja fel.

[51] A felperes hivatkozott arra, hogy a munkáltató intézkedése sértette az egyenlő bánásmódra irányadó szabályokat, mert a felperes tanulókat érintő fegyelmi határozat igazgatói utasításra történő végrehajtása és a munkáltatói jogkör gyakorlójával szembeni konfliktuskezelési gyakorlatára vonatkozó véleménye kifejezése miatt megtorlásként hátrányos megkülönböztetést alkalmazva hozta meg a felperessel szemben.

[52] Előadta, hogy téves a bíróság álláspontja, miszerint a nyugdíjba vonulás/nyugdíj előtt állás nem védett tulajdonság. Éppen ellenkezőleg, a nők 40 éves korelérkezéskor nyugdíjazása egy törvényi kedvezmény, továbbá a nyugdíj előtt álló személyek egy sérülékeny csoportot alkotnak. Jelen esetben hárman választották, hogy igénybe veszik a nők 40 éves nyugdíj lehetőségét és közösen egyeztették a feltételeket. Amennyiben a felperessel közölték volna, hogy módosítani kívánnak a feltételeken, nem tartotta volna fenn a nyugdíjba vonulására vonatkozó felmentési kérelmét. A bíróság megalapozatlanul figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes alaki jogviszonyát illetően azonos közalkalmazotti pedagógusi státuszban volt a másik két kolleganővel, így a vezetői megbízása visszavonása esetén is a tanév végéig taníthatott volna.

[53] Előadta, hogy a felmentés kézbesítése is jogsértő volt, figyelemmel arra, hogy a felmentés kézbesítésnek napján a felmentési idő nem kezdődhet.

[54] Hivatkozott továbbá arra, hogy az egyéb védett tulajdonsághoz köthető mind az Alaptörvény IX. Cikk (1) bekezdése (mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához), mind az Egyetemes Emberi Jogok Nyilatkozata II. Cikke, mely rendelkezések szerint is hivatkozhat véleménynyilvánítási jogára. Véleménye kifejtése miatt a felperest hátrány nem érheti.

[55] Sérelmezte, hogy a bíróság nem ütköztette az alperes által az honlap1.hu-nak adott nyilatkozatának tartalmát a tanúvallomással, melynek eredményeként egyértelművé válhatott volna az, hogy a perben tett nyilatkozat eltér a nagy nyilvánosságnak adott tájékoztatástól. Álláspontja szerint az honlap1.hu-nak adott hivatalos tájékoztatót kell – az események közelségére is tekintettel – a tényállás szempontjából figyelembe venni. Peradat, hogy az honlap1.hu-nak adott tájékoztatás 2018. május 11-én a következőket tartalmazta: „A fenntartó vizsgálata alapján az intézményvezető utasítására három tanuló jogellenesen elkülönítettek, személyes szabadságukban korlátoztak és emberi méltóságukban megsértettek.” Előadta, hogy a sajtó nyilvánosságának adott tájékoztatás nem valós tartalmú, sérelmes mind az intézményvezetőre és a végrehajtásban résztvevő felperesre nézve.

[56] A sérelemdíjjal kapcsolatban utalt arra a felperes, tény, hogy a vezetői megbízás visszavonásának átadásakor a felperes az alperes felperesnél fiatalabb alkalmazottja megsértette, amikor kioktatta őt, hogy „köszönni kellene hogyha kimegy a helységből”. A felperes nem kapott meghívót a tankerület által tartott pedagógusnapra rendezvényre nyugdíjba vonulására tekintettel, míg más kollegákat meghívtak ezen okból. Az alperes a fegyelmi ügyet úgy kommunikálta a nyilvánosság felé, hogy a felperes a tanulók jogellenes könyvtári elhelyezése után kérte a nyugdíjazását, azt a látszatot keltette, mintha a fegyelmi felelősség alól akarná magát kivonni.

[57] A felperes személyisége sérült, az alperesi szülőknek és a tanári karnak adott tájékoztató elhangzottak alapján „Fekete lyuk az iskola, az iskola vezetésével nem lehetett együttműködni”. A felperes városi lakókörnyezetben és társadalmi életben való részvétele az esettel összefüggésben megszűnt, mert gyakran megállították és az esettel kapcsolatban kérdéseket tettek fel neki, amelynek megválaszolása, maga mentegetése sérelmes volt számára. A felperes visszahúzódó, társaságkerülővé vált, az énekhangja „elment”.

[58] Előadta, hogy a bíróság nem értékelte az alperes terhén, hogy a vezetői megbízás visszavonásáról szóló irat nem tartalmazta a tájékoztatót, sőt, a jogorvoslati lehetőségről szóló tájékoztató sem felelt meg az Mt. 287. § (1) bekezdésében foglalt 30 napos határidőnek, hanem az általános 3 éves elévülési időt tartalmazta. Mindebből arra lehet következtetni, hogy az alperes megpróbálta elérni, hogy az intézkedésével a felperes határidőben ne tudja jogait érvényesíteni.

[59] Felperes hivatkozott arra, hogy a vezetői megbízás visszavonásának indoka nem valós és okszerű, figyelemmel a szülői tájékoztató és az honlap1.hu-n is egyértelműen nevesített fegyelmi végrehajtására, mely az oka volt a vezetők eltávolításának.

[60] A felperes sérelmezte, hogy nem minden esetben történt meg az iratok ismertetése a tárgyaláson, hanem arra néhányszor tárgyaláson kívül került sor.

Az alperes fellebbezése

[61] Az alperes kizárólag a perköltség megváltoztatása iránt terjesztett elő igényt, és kérte 1.272.000 forint + áfa-ban megállapítani.

[62] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének perköltségre vonatkozó rendelkezése a Pp. 83. § (1) bekezdésére és a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdésébe ütközik.

[63] Előadta, hogy a felszámított munkadíj összegét a bíróság indokolt esetben mérsékelheti, ha az nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Az elsőfokú bíróság abban látta a mérséklés okát, hogy a munkadíj összege nem áll arányban a pertárgy értékével, de erre a jogszabály nem ad lehetőséget, ezért az elsőfokú bíróság döntése jogszabálysértő. Az alperes hivatkozott arra, hogy a perköltségviselés jogszabályi logikája az, hogy az alaptalanul pereskedő fél köteles a másik fél perköltségét megtéríteni annak érdekében, hogy a másik fél ne kerülhessen hátrányosabb helyzetbe, mintha a pert vele szemben meg sem indították volna.

[64] Az alperes előadta, hogy a perköltség mérlegelésénél nem mellőzhető annak értékelése, hogy az üggyel a jogi képviselő mennyi időt töltött el, és a befektetett idő a piaci viszonyok figyelembevételével mennyiben árazható be. Az ügyvédség egy piaci alapon működő szolgáltatás, ahol a díjazás megállapodás kérdése, ugyanakkor a megállapodás nem szakadhat el a realitásoktól. Az elsőfokú bíróság a tárgyalási képviselet munkadíján túl a per írásbeli előkészítésével összefüggésben felszámított összegeket szintén mérsékelte, ennek azonban részletes indokát nem adta. Magából az ítéletből is kiolvasható, hogy az érvényesített perköltség-igény arányban állt a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel, így annak mérséklésre nem volt törvényes mód.

A fellebbezési ellenkérelem

[65] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását – a perköltségre vonatkozó döntés kivételével – annak helyes indokai alapján.

[66] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete – a perköltségre vonatkozó rendelkezés kivételével – mindenben megalapozott. Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a következtetései helytállóak voltak és a jogi érvei is megalapozottak.

[67] Az alperes előadta, hogy a felperes a felmentésével összefüggésben kereseti kérelmet nem terjesztett elő, így az erre vonatkozó fellebbezési hivatkozásai megalapozatlanok. Ugyanakkor a felperes tényállás kiegészítése iránti kérelem indokolatlan, mert irreleváns tényekre vonatkozik, így pl. krumplivacsorák és a felperesnek a népdalkörben betöltött szerepe.

[68] Álláspontja szerint a vezetői megbízás indokolásának valós és okszerű voltát bizonyította az eljárás során. A felperes 2018. április 23. napjától a felmentési idejét töltötte, ezért az intézményben 2018. május 7. napjától a jogviszonya megszűnéséig, azaz 7,5 hónapig ténylegesen nem végzett munkát. Megfelelt a valós tényeknek az alperes azon hivatkozása, hogy az intézményvezető-helyettes megbízása magasabb vezetői megbízásnak minősült, amely az intézmény zavartalan működésének biztosításához alapvető jelentőségű. Nincs jelentősége annak, hogy a felperes az utóbb általa hallomásból megismert, de bizonyítékokkal alá nem támasztott híresztelések alapján tett tényállításai szerint az új vezetők mennyire váltak be.

[69] Minden ténybeli alapot nélkülözően állítja a felperes, hogy a megjelölt újságcikkben bármilyen információ az alperestől származott volna, ennek alátámasztására pedig bizonyítéka nincs. A sajtócikkek kifejezetten tartalmazták, hogy tankerületi igazgatól nem nyilatkozott az ügyben. Ugyanakkor a Klebersberg Intézményfenntartó Központ által kiadott, az honlap1 cikkében megjelent közleményben a felperesre vonatkozóan hiteles és teljes mértékben valós tájékoztatás „kérelmére nyugdíjazták” jelent meg. Ezzel szemben a felperes az iskolaigazgatónak írt levelével részben maga is hozzájárult, hogy a nyugdíjazását, illetve a vezetői megbízásának visszavonását együtt kezeljék tanú24 súlyos kötelezettségszegésre alapított rendkívüli felmentésével. A felperes leginkább saját magatartása következményeként szenvedte el, hogy adott esetben személyét illetően pletykák alakulhattak ki, abban az alperesnek semmilyen közrehatása nem volt.

[70] Az egyenlő bánásmód követelménye kapcsán az alperes előadta, hogy a felperes nem tudott megjelölni olyan védett tulajdonságot, amely miatt a munkáltatót bizonyítási kötelezettség terhelte volna. A felperes által megjelölt tulajdonságok ugyanis nem védett tulajdonságok.

[71] Az alperes előadása szerint a felperesi fellebbezés keresetváltoztatást is tartalmaz, mivel immár a megbízott intézményvezető, tanú29 által megfogalmazottakat is alperesi jogellenes magatartásként állítja be, melyre az elsőfokú eljárásban egyáltalán nem hivatkozott. A Pp. 373. § (1) bekezdése alapján azonban keresetváltoztatásra a felperesnek a másodfokú eljárásban már nincs lehetősége.

[72] A fellebbezésből kitűnik, hogy a felperes olyan történések elmaradását kéri számon az alperesen, amelyek egyrészt nem a munkáltatónak felróható körülmények, másrészt nem is jogszabályban előírt kötelezettségek, mely utóbbi tény egyébként a felperes is elismeri.

[73] Az alperes álláspontja szerint a felperes nem az elsőfokú ítélet elemzését végezte el, nem vezette le, hogy az mennyiben és milyen okból szorul a Pp. 369. § (3) bekezdése szerinti felülbírálatra, a felülbírálati jogkör mennyiben és milyen okból alkalmazandó.

[74] Az alperes előadta, hogy felperes nem jelölte meg, hogy a tanácsváltozások folytán milyen jogszabálysértés történt. Egyébként maga az ítélet cáfolja ezen körülményt, mivel a bíróság részletekbe menően nem ismerte az anyagot, az ítélet kifejezetten magas színvonalú, és a nagy peranyag ellenére is átlátható szerkezetű, világosan megindokolt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indoka

[75] A felperes és az alperes fellebbezése nem alapos.

[76] A másodfokú bíróság a fellebbezések elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta, helytálló volt az abból levont jogi következtetése is, erre figyelemmel az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét kizárólag a fellebbezések és a fellebbezési ellenkérelem által érintett körben vizsgálta felül. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperesnek a felmentés kapcsán tett fellebbezési előadását nem vizsgálta, figyelemmel arra, hogy a felmentés vonatkozásában a felperes kereseti kérelmet sem terjesztett elő.

[77] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezése folytán az alábbiakra mutat rá:

Vezetői megbízás visszavonása

[78] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 23.§ (5) bekezdése szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet – a közalkalmazott kérelmére – indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

[79] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperesnek a felmentés közlésével és szabadság kiadásával kapcsolatos előadásai a felmentéshez kapcsolódnak, annak jogellenessége megállapítását azonban nem kérte a felperes, ezért ezen okból a fellebbezési kérelem megalapozatlan.

[80] Mindazon túl a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltatónak az Mt. 122.§ (1) bekezdése és 123.§ (1) bekezdése

alapján kötelezettsége volt a felperes időarányos szabadságának kiadása, amelyből a 122.§ (2) bekezdése alapján mindössze évente 7 munkanapot kellett a felperes kérésének megfelelő időpontban kiadni. Az alperes 2018. május 7. napjától, 2018. július 4. napjáig adta ki a felperes időarányos szabadságát, míg a felperes kérte azt, hogy június 22. napjától adja ki részére a fennmaradó 42 munkanap szabadságát. Erre figyelemmel a június 22. és július 4. napja között, a munkáltató a felperes kérelmének megfelelően adta ki az idő arányos szabadságát. Az elsőfokú bíróság pedig helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy ezen kereseti kérelem kapcsán a határidőt elmulasztotta, mivel a felmentést nem támadta. A felperes részére a szabadság kiadása nem vitatottan megtörtént. A szabadság kiadása körében a hároméves elévülési időre abban az esetben hivatkozhatott volna a felperes, ha szabadságmegváltás iránti igényt terjesztett volna elő, de ilyen kereseti kérelme nem volt.

[81] Úgyszintén megalapozatlan a felperes azon felperesi előadása, miszerint 2018. április 25-én a vezetői megbízás visszavonásakor tudatosult benne, hogy az előzetesen egyeztetett időtartamok vonatkozásában a felmentés nem az egyeztetettek szerint készült el. Figyelemmel arra, hogy a felperes a felmentést nem támadta, így ezen fellebbezési hivatkozása megalapozatlan.

A vezetői megbízás visszavonásának indoka

[82] A munkáltató a vezetői megbízás visszavonásának indokolása szerint, figyelemmel arra, hogy a felperes 2018. május 7. napjától 2018. december 21. napjáig felmentési idejét tölti, így munkát nem végez a munkáltató részére.

[83] A felperes csak hivatkozott arra, hogy a felperes a felmentési ideje alatt munkát végzett, de azt nem bizonyította. Egyébként a fellebbezésében saját maga is ellentmondásosan nyilatkozott, egyrészt állítása szerint felmentési ideje alatt munkát végzett, másrészt előadta, hogy 2018. május 7. napjától már nem kellett munkát végeznie, így ezen fellebbezési kérelme is megalapozatlan

[84] A felperes álláspontja szerint a vezetői megbízás időelőtti visszavonásának indokai nem valósak. A felperesnek arra vonatkozóan kellett volna tényállítást tennie az alperes bizonyításával szemben, miszerint a vezetői megbízás visszavonásának indokai nem voltak valósak és okszerűek. Ehhez képest a felperes csak azt adta elő, hogy a felmentési ideje alatt több alkalommal kérték a munkavállalók a segítségét az ügyeik továbbviteléhez. Ez a körülmény azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint nem jelenti azt, hogy a felmondás indoka nem volt valós és okszerű. Életszerű, hogy a volt munkavállalók egy-egy ügyben kérték a felperes segítségét. E körben nem lehet értékelni azt a felperesi előadást sem, miszerint a munkáltató ellehetetlenítette a munkavállalókat, többen pályaelhagyók lettek az alperes magatartása miatt. A felperes csak állította, hogy az alperesi intézkedés következtében kaotikus állapotok uralkodtak, de azt semmivel nem bizonyította. De a jelen pernek nem is volt tárgya annak vizsgálata, hogy a munkáltatónál kaotikus állapotok uralkodtak-e.

[85] Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az intézményvezető-helyettes megbízása magasabb vezetői megbízásának minősül, amely az intézmény zavartalan működésének biztosításához alapvető jelentőségű. Ezt a tényt egyébként maga a felperes sem vitatta. Az intézményben az igazgató munkáját két igazgató-helyettes segíti, egy alsós és egy felsős, akik önálló feladatkörrel rendelkeznek. Figyelemmel arra, hogy a felperes az alsós igazgató-helyettesi feladatait hét és fél hónapig nem látta el, így a távolléte hosszú időt ölel fel, amely a munkáltatóra jelentős terhet rótt volna. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra az álláspontra, miszerint a felperes vezetői megbízásának visszavonására okszerűen került sor, figyelemmel az intézmény további működésének megfelelő biztosításához, a feladatok hatékony ellátásához szükséges volt az intézményben a távozó felperes helyett, mielőbb új alsós intézményvezető-helyettest megbízni. A másodfokú bíróság utal a Kúria BH2011.113. számú döntésére, mely szerint a vezetői megbízás visszavonásához a törvény nem kíván meg olyan súlyos okot, mint a munkáltatónak a jogviszony megszüntetése, vagy a fegyelmi intézkedése során igazolnia kellene. A Kúria a BH1997.373. számú határozatában pedig azt mondta ki, ha a közalkalmazott határozott időre szóló megbízásának a határozott idő eltelte előtt történő visszavonása okszerűen indokolt, az e vonatkozásban tett intézkedés nem ütközik jogszabályba.

[86] A fentiek alapján megállapítható, hogy a felperes vezetői megbízásának visszavonása az alperes okszerű döntése volt, mely célszerűségének vizsgálata nem képezhette a per tárgyát. Valamint az sem képezte a per tárgyát, hogy utólag hatékonynak bizonyult-e az alperes döntése.

Az egyenlő bánásmód megsértése

[87] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebkvt.) 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelménynek megsértését jelenti – különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

[88] Az Ebktv. 8. § j) és t) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport politikai vagy más véleménye vagy egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

[89] Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban, a jogsérelmet szenvedett félnek, vagy közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítése esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és
- b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett a 8.§-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

[90] A (2) bekezdés alapján az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy
- b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A felperes egyéb helyzete, nyugdíj előtt álló volta

[91] A Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról szóló összefoglaló véleményében megállapította, hogy „egyéb helyzetnek” két fő fogalmi kritériuma van.

- az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és
- az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.

[92] Nem tekinthető „egyéb helyzetnek” az, ha a munkavállaló személyiségén kívüli körülményekre hivatkozik.

[93] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nyugdíjba vonulás/nyugdíj előtt állás, nem a felperes személyiségének lényegi vonása, így védett tulajdonságként nem jelölhető meg, így ebben a körben a felperes fellebbezése nem helytálló. Nem fogadható el a felperes azon érvelése sem, hogy a munkahelyének nem a tervezett módon elvesztése, vagy nem az egyeztetett módon történő felmentése okozott károkat. A másodfokú bíróság ismételten rámutat arra, hogy a felperes a felmentés vonatkozásában nem terjesztett elő kereseti kérelmet, így az egyenlő bánásmód megsértése a felmentéshez kapcsolódóan nem is vizsgálható. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes saját maga kérte a felmentését a nyugdíjazására tekintettel. Az a körülmény, hogy az alperes a korábban egyeztetett időponttól eltérően más módon határozta meg a felmentés vonatkozásában a szabadságot, illetve a felmentési időtartamot, nem az egyenlő bánásmód körében értékelendő körülmény. E körben nem releváns a felperes azon előadása, miszerint amennyiben a munkáltató módosítani kívánta a feltételen, akkor ő nem tartotta volna fenn a nyugdíjba vonulására vonatkozó felmentési kérelmet. A felperes mulasztása volt az, hogy a részére átadott felmentésben szereplő időtartamokat nem tekintette át. Az abban foglalt feltételeket csak

vizsgálta meg, amikor a vezetői megbízást a munkáltató visszavonta, a keresetindítási határidőt pedig a felmentés körében elmulasztotta.

[94] A felperes ebben a körben megjelölte két kolléganőjét, akik szintén nyugdíjba vonultak. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a másik két munkavállaló nincs összehasonlítható helyzetben a felperessel, figyelemmel arra, hogy ők nem töltöttek be magasabb vezetői munkakört. Jelen per tárgya a vezetői megbízás visszavonása, nem a felmentés, ezért nem lehet összehasonlítani a másik két munkavállaló helyzetét a felperes helyzetével. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, miszerint a munkáltató bizonyította, hogy e körben sem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

A véleménynyilvánítás

[95] Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 19. cikkében említi a véleménynyilvánítás szabadságát: „Minden személynek joga van a vélemény és a kifejezés szabadságához, amely magába foglalja azt a jogot, hogy véleménye miatt ne szenvedjen zaklatást, és, hogy határookra való tekintet nélkül kutathasson, átvihessen és terjeszthessen híreket és eszméket bármilyen kifejezési módon.

[96] Magyarország Alaptörvénye a 9. cikkben foglalkozik a véleménynyilvánítás szabadságával, miszerint mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

[97] Az Ebkv. 8. § j) pontjában foglalt vélemény abban az esetben tekinthető védett tulajdonságnak, ha ez a vélemény egy védett politikai vagy más, egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulásában vonatkozik.

[98] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes által a fegyelmi ügyben a munkáltatói jogkör gyakorlójának konfliktuskezelését bíráló, a könyvtárban kifejtett véleménye nem minősül védett tulajdonságnak, figyelemmel, hogy nem felel meg a fenti jogszabály által előírt feltételeknek. Nem minősül politikai, és egyéb védettséget élvező véleménynek a szakmai ügyben kifejtett kritika.

[99] A másodfokú bíróság ismételten rámutat arra, hogy a felperes a felmentését nem támadta, ennek következtében nem voltak a felperessel összehasonlítható helyzetben, a vele együtt nyugdíjba vonuló munkatársai. Ennek következtében nem állapítható meg összehasonlítható csoport, illetve védett tulajdonság sem. A fentiekén túl az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, miszerint a felperes a felmentésekben a munkavégzés alóli mentesítés,

illetve a szabadság kiadása időpontjának kérelemtől eltérő meghatározása vonatkozásában állította az egyenlő bánásmód megsértését. A felperes kereseti kérelmet nem terjesztett elő a felmentés vonatkozásában így e körben is megalapozatlan az egyenlő bánásmódra való hivatkozása.

A joggal való visszaélés

[100] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 7. § (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés, e törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

[101] A perben a felperesnek kellett bizonyítania azt, hogy az alperes a vezetői megbízás visszavonása kapcsán joggal való visszaélést valósított meg. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, miszerint a felperes ezen kereseti kérelmét nem bizonyította. A perben meghallgatott tanúk nem támasztották elő a felperes előadását, miszerint a vezetői megbízását a munkáltató a véleménynyilvánítása miatt vonta vissza.

A sérelemdíj

[102] A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. § (1)-(2)-(3) bekezdése szerint, akit személyiségi jogaiban megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételére – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül, további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetre gyakorolt hatására – tekintettel egy összegben határozza meg.

[103] A felperes a sérelemdíj jogalapjaként az alábbi alperesi jogellenes magatartásra hivatkozott:

- A vezetői megbízás visszavonásának átadásakor az alperes képviselői által tanúsított magatartás az emberi méltóságát sértette.

[104] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes által előadott azon körülmény, miszerint az egyik alkalmazott megsértette és kioktatta őt, mielőtt távozik a helyiségből köszönni kellene, illetve felszólították, hogy távozzon a helyiségből, sérelemdíj

megállapítására nem adott alapot. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy az előzmények alapján természetes és életszerű, hogy az előzményeket tekintve feszült volt a légkör, de az a megjegyzés „illene köszönni” sérelemdíj megállapítására még nem ad alapot.

[105] A felperes sérelemdíjat terjesztett elő, mivel nem kapott meghívót a tankerület által tartott pedagógusnapra rendezvényre.

[106] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltatónak nem volt kötelezettsége a felperest meghívnia a pedagógusnapra rendezvényre. E körben helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy ezen körülmény olyan szubjektív érdeksérelem, amely nem éri el a személyiségi jogsértés szintjét.

[107] További sérelemdíj iránti kérelemként terjesztett elő a felperes, arra való hivatkozással, hogy az alperes kommunikációja, azt a látszatot keltette, mintha fegyelmi felelősség alól akarná magát kivonni a tanulók jogellenes elhelyezése kapcsán. A felperes előadása szerint a személyisége sérült az alperesi szülőknek és a tanári karnak adott tájékoztató elhangzottak alapján, miszerint „Fekete lyuk volt az iskola. Az iskola vezetésével nem lehet együttműködni.” A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató képviselőjétől elhangzott ezen kijelentés nem a felperes személyiségére kiható, hanem az iskola vonatkozásában tett általános kijelentés volt. A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapításra került, hogy a szülői tájékoztató a felperes felmentésével összefüggésben kizárólag hangzott el, hogy nyugdíjba megy, ennek indokait, részleteit a tankerületi igazgató nem osztotta meg a szülőkkel. Megállapítható volt, hogy az iskola vezetésével kapcsolatban tájékoztató elhangzott kijelentések nem voltak alkalmasak arra, hogy a felperes jó hírét megsértsék, így a személyiségi jogi igény nem megalapozott.

[108] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperesnek kellett volna bizonyítania, hogy a lakókörnyezetben és a társadalmi életben való részvétele az esettel összefüggésben megszűnt, mivel a saját maga mentegetése sérelmes volt számára. A felperes visszahúzódná, társaság kerülővé vált, énekhangja „elment”. A felperes azonban ezen előadását nem bizonyította, ennek következtében ezzel kapcsolatosan előterjesztett fellebbezési kérelme is megalapozatlan.

[109] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezési ellenkérelmében foglaltakkal, miszerint a bíróságnak az érvényesített kereseti kérelemmel összefüggő anyagi jogi döntés meghozatala szempontjából releváns tényeket kell az ítéleti tényállás körébe beemelni. Ebbe nem tartozik bele az iskola SZMSZ-e szerint a felperes által betöltött munkakörhöz tartozó feladatok felsorolása, a felperes által tartott krumpli vacsorák, a népdalkörben betöltött szerep stb. A jelen ügyben annak sincs relevanciája, hogy a tanulók milyen cselekményt követtek el, jogellenesen tették-e ezt, és azt követően ténylegesen el voltak-e különítve. Mindezen körülmények a felperes vezetői megbízása visszavonásával nem

voltak összefüggésben. Továbbá annak sincs relevanciája, hogy tanú²⁴ munkaügyi pere milyen eredménnyel zárult.

[110] A felperesnek a sajtóban megjelent közleményekkel kapcsolatos fellebbezési előadása is megalapozatlan. E körben nem a sajtóban tett nyilatkozatokat kell vizsgálni – a sajtónyilatkozat nem tárgya a jelen pernek – hanem a munkáltatói intézkedés okszerűségét és valóságát. Az sem vizsgálendő, hogy tankerületi igazgatól tankerületi igazgató milyen nyilatkozatot tett a sajtónak. A másodfokú bíróság utal a Kúria Mfv.I.10.141/2013/7. számú határozatára, amely kimondta, hogy önmagában a munkahelyen a munkavállalók közötti találgatások, ismeretlen eredetű folyosói pletykák, valamint a médiában kívülállók részéről megjelenő cikkek nem bizonyítják a munkáltató jóhírnevét sértő magatartását.

[111] Továbbá nincs annak sem jelentősége, hogy tanú²⁹. nem kapta meg a négy évre szóló vezetői megbízást az iskola vezetésére. A másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezési ellenkérelmével, miszerint a felperes ezen előadása keresetváltoztatást tartalmaz, de a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján azonban keresetváltoztatásra a másodfokú eljárásban már nincs lehetőség, mivel nem állnak fenn a jogszabályi feltételek.

[112] Megalapozatlan a felperesnek azon előadása is, hogy többször tanácsváltozás történt és az elsőfokú bíróság az iratokat nem ismertette a felek, és az ülnökök részére. A felperes ezen előadása iratellenes is, figyelemmel arra, hogy a másodfokú bíróság megvizsgálta az elsőfokú bíróság iratanyagát és abból egyértelműen megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság tanácsváltozáskor teljeskörűen ismertette az iratokat. Megalapozatlan az a fellebbezési hivatkozás is, hogy tárgyaláson kívül történt meg az iratismertetés, mivel a jegyzőkönyvek alapján a tárgyaláson került sor az iratismertetésre.

[113] Az alperes fellebbezése a perköltség vonatkozásában megalapozatlan.

[114] A Pp. 80.§ szerint a perköltség a félnek – a perben vagy azt megelőzően – a jog perbeli érvényesítésével okozati összefüggésben és szükségképpen felmerült minden költség, ideértve a bíróság előtt történő megjelenéssel szükségképpen felmerült keresetkiesést is. A 81.§ szerint a fél a perköltsége megtérítését annak felszámításával kérheti.

[115] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes azon fellebbezési előadásával, miszerint a perköltséget mérsékelni kizárólag a pertárgy értékére tekintettel nem lehet. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ugyanakkor az elsőfokú bíróság helytállóan mérlegelte az irányadó körülményeket. A peres eljárás több, mint két évig tartott, a bíróság számos tárgyalást tartott, ahol nagyszámú tanút hallgatott meg és a tárgyalásokon az alperesi képviselő mindvégig aktívan közreműködött, a tanúkhöz releváns kérdéseket intézett. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette az ügy bonyolultságát, a perbeli tény- és jogkérdések szerteágazó jellegét. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan

mérlegelte a perköltség meghatározásánál irányadó szempontokat, így az elsőfokú ítélet ezen rendelkezését is helybenhagyta.

Záró rész

[116] A pervesztes felperes munkavállalói költségkezdvezményre jogosult, így a fellebbezési illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[117] A felperes a Pp. 80.§-a alapján köteles az alperes másodfokú perköltségének viselésére. A másodfokú bíróság a perköltséget a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (6) bekezdése alapján állapította meg 80.000 forint + áfa összegben.

[118] Az ítélet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül került elbírálásra.

[119] Az ítélet ellen fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. december 9.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró