



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.145/2021/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek**, dr. Batky Nikolett kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (alperes címe) **alperessel** szemben szolgálati jogviszony tárgyában indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.70.218/2020/25. számú ítélete ellen, az alperes 26. sorszámu, a felperes 27. sorszámu fellebbezése folytán, meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2011. május 16. napjától állt szolgálati jogviszonyban az alperessel, biztonsági felügyelő munkakörben. A feladatai közé tartozott a fogvatartottak motozása, étkezőhelyre történő kísérése, bírósági tárgyalásokra és egészségügyi intézetekbe történő előállításuk, illetve a körleten is szolgálatot kellett teljesíteni. A felperes szolgálatteljesítésének helye a Alperes1 I. számú objektuma volt, de emellett a III. számú objektumban is több alkalommal teljesített szolgálatot. A felperes többnyire hivatali munkarendben dolgozott, majd az alperes kombinált munkarendben foglalkoztatta.

[2] Az alperes a felperes részére ruházati ellátmányt biztosított, melyet részben természetben adott ki felperes részére, illetve ruhapénz címén a jogviszony tartama alatt több alkalommal is kifizetést eszközölt a részére.

[3] A felperes 2015. szeptember 3. napján „Jelentés”-t terjesztett elő, mely szerint biztonsági tiszt biztonsági tiszt a reggeli eligazításon kijelentette, hogy aki nem dohányzik és ennek ellenére nem hajlandó bemenni a dohányzó zárkába, az felveheti a tüdőszűrő maszkot, azzal kell a zárkába mennie, különben felterjeszti az illetőt a katonai ügyészhez. A felperes kijelentette, hogy a maszk viselése a fogvatartottak előtt számára megalázó, sérti az emberi méltóságot, hogy nem dohányzó lévén arra kényszerítik, hogy dohányzó zárkába bemenjen. Ilyen körülmények között a 12 órás szolgálatot ellátni nem tudja, kérte a történetek kivizsgálását.

[4] A felperes a 2015. október 20-i szolgálati panaszában a szolgálatsszervezést sérelmezte amiatt, hogy 24 órával korábban az nem került vele közlésre.

[5] A felperes 2015. november 25-től 27-ig szabadságon, november 11-én, illetve november 18-tól november 22-ig keresőképtelen állományban volt. Ezekre a napokra az illetménye 90 %-a illette meg, azonban tévesen 100 %-os bért számfejtettek a részére. A következő hónapban az alperes a tévedését oly módon korrigálta, hogy az előző hónapban túlfizetett illetményt, azaz 46.418 forintot a havi illetményből levonta, és csak a helyes összegű, betegszabadság idejére járó illetményt, azaz 36.445forintot számfejtett.

[6] A felperes 2015. december 27-én és 30-án szolgálati panaszt terjesztett elő, melyben kérte, hogy a III. objektumban való szolgálatteljesítéstől az alperes tekintszen el, és az I. objektumban teljesíthessen továbbra is szolgálatot. Az alperes a 2016. január 4. napján kelt határozatával a szolgálati panasznak helyt adott. Ugyanakkor a 2016. január 8-án kelt határozatával a felperes másik szolgálati panaszát elutasította arra hivatkozással, hogy a munkáltató a jogszabályban előírt tájékoztatási kötelezettségének határidőben eleget tett, az intézetnél erre vonatkozó kialakult gyakorlat szerint. A felperes munkaköri leírása alapján előállítási feladatait hivatali munkarendben, szállítási szolgálati feladatait hivatali munkarendtől eltérő műszakban látja el, erre tekintettel a hivatali munkarendtől eltérő szolgálati időrendszerben történő foglalkoztatása nem ütközött jogszabályba.

[7] A felperes 2016. január 18. napján egy fogvatartottat előállított infarktus gyanújával a sürgősségi osztályára. A fogvatartott saját felelősségre el kívánta hagyni a kórházat, melyet a felperes 17⁰⁰ óra körül jelentett biztonsági tiszt biztonsági tisztnek és kérte, hogy küldjenek gépjárművet, mivel a szükséges orvosi papírok már készülnek. A későbbiekben kiderült, hogy a kórház mégis benntartja a fogvatartottat, az orvos 20 óra 30 perckor közölte, hogy a fogvatartottat nem tudják az osztályra felvenni, át kell szállítani a tököli kórházba. Ezt a felperes jelentette az éjszakai biztonsági tisztnek biztonsági tiszt2-nek, aki az eseményekről jelentést írt, mely a felperessel szemben kezdeményezett büntetőeljárás anyagát képezte.

[8] Az alperes 2016. január 19. napján szolgálat alóli kibúvás vétségének gyanúja miatt feljelentette a felperest, melynek előzménye az volt, hogy 7 óra 30 perckor a felperes nem volt hajlandó szolgálatba lépni azzal az indokkal, hogy nem állt rendelkezésére 8 óra tartalmú pihenőidő, mert éjjel későn ért haza, és korán kelt.

[9] A felperes 2016. január 26. napján utasítás ellenére egy zárkába nem lépett be arra hivatkozással, hogy ő nem dohányzik. A biztonsági tiszt tájékoztatta arról, hogy ilyen esetre maszk áll rendelkezésre, de azt a felperes nem kívánta használni. Ezt követően az intézet parancs iránti engedetlenség miatt feljelentést tett a felperessel szemben.

[10] A felperes 2016. január 26. napján kelt szolgálati jegyen azonnali hatállyal a szolgálati jogviszonyáról lemondott, melyre tekintettel az alperes a szolgálati jogviszonyt megszüntette.

[11] A felperes az azonnali hatályú lemondásában többek között az alábbiakat kifogásolta:

- × az alperes nem értesítette szabályszerűen a szolgálatteljesítési és pihenőidőről;
- × a heti és napi szolgálatteljesítési idő nem került betartásra;
- × a túlszolgálatok elrendelése nem felelt meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek;
- × a szabadság kiadása nem az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően történt;
- × a szolgálati viszony módosítása során az átrendelés ellentétes a törvényben meghatározottakkal;
- × magasabb, illetve alacsonyabb szolgálati beosztásba történő szervezés a felperes beleegyezése nélkül történt;
- × a panaszok elbírálási rendjének megsértése;
- × az egyenlő bánásmód megsértése;
- × az emberi méltóság megsértése;
- × a lelkiismeret és a vallás szabadságának megsértése.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[12] A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg az azonnali hatályú lemondás jogszerűségét és kötelezze az alperest egyhavi végkielégítés, azaz bruttó 212.600 forint, valamint 1.300.000 forint sérelemdíj megfizetésére. Hivatkozott arra, hogy a munkáltató a munkabéréből jogellenesen vont le 46.418 forintot, kérte ezen összeg megfizetésére kötelezni az alperest kamatokkal együtt. Keresete arra is irányult, hogy a ruházatát az alperes jogellenesen követelte vissza, ezért 226.500 forint ruházati érték megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[13] Álláspontja szerint a rendkívüli lemondás indokai valósak, mert a túlszolgálatok elrendelése nem felelt meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek, valamint nem volt jogszerű a szabadság kiadása. Ezen túlmenően az alperes nem a megfelelő munkarendben foglalkoztatta a felperest, kénye-kedve szerint változtatta a beosztását, munkarendjét. Biztonsági felügyelő munkaköre ellenére anélkül tették 12 órás körletfelügyelői munkakörbe a III. számú objektumba, hogy a munkarend megváltozásáról tájékoztatta volna őt időben az alperes.

[14] Az emberi méltóság megsértése kapcsán előadta, hogy a szolgálati jogviszony fennállása alatt az alperes az alapvető emberi jogaiban sértette meg, úgy mint a véleménynyilvánítás szabadsága, becsület és jóhírnév, az egészséges munkavégzés, magánszféra, a lelkiismeret és vallásszabadság, de főleg az emberi méltóság, mely az azonnali hatályú lemondáshoz vezetett.

[15] A felperes előadta, hogy a FÜV eljárás kezdeményezésének körülményei vonatkozásában az alperes őt megalázta, hátrányosan megkülönböztette azáltal, hogy még más hasonló tulajdonsággal rendelkező állományi tagokkal szemben, egyáltalán nem, vagy hosszabb idő elteltével kezdeményezte az eljárás megindítását addig a felperessel szemben mindösszesen 2 nap után. Előadta, hogy a FÜV eljárás lefolytatása eredményezte a felperes 6%-os munkaképesség-csökkenésének a megállapítását, ami miatt a jövőben már nem biztos, hogy alkalmas lesz hasonló munkakör betöltésére.

[16] A munkáltató azzal is megalázta a felperest, hogy büntetőeljárást kezdeményezett vele szemben, amiért a jogaival élve követelte az alperestől az egészséges munkavégzés betartását, valamint egészsége megóvása érdekében nem hajtotta végre az alperes utasítását. E körben hivatkozott az Alaptörvény 1. cikkére és 2. cikkére, valamint az Alkotmánybíróság által hozott és elfogadott 23/1990. (X.31.) AB határozatra.

[17] Hivatkozott a magánszféra megsértésére is, miszerint felettesl megkereste a felperes egyik kollégáját, munkatárslt és kötelezte arra, hogy derítse ki és készítsen jelentést arról, hogy a felperes és tanú3 a munkaidő lejárta után mikor, hol és milyen vonatkozásban keresnek jogi képviselőket.

[18] A felperes a becsület és jóhírnévhez való jogának megsértése körében hivatkozott arra az esetre, amikor 2016. január 18-án fogvatartottat infarktus gyanújával a sürgősségi osztályára állított elő, illetve arra, hogy ezzel kapcsolatban biztonsági tiszt2 jelentést készített róla, mely a büntetőeljárás anyagát képezte.

[19] A felperes lelkiismeret és vallásszabadság megsértése körében előadta, hogy a szabad meggyőződését, annak kinyilvánítását és tudatos kialakítását korlátozta a munkáltató,

amikor nem vette figyelembe a foglalkoztatása alatt a dohányzásról kialakított véleményét és gondolatait.

[20] A szabadságok vonatkozásában sérelmezte, hogy az alperes a felperes tájékoztatása nélkül a fennmaradt 14 nap szabadságból 3 napot elvett, ezáltal megsértette a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015.évi XLII. törvény (Hszt.) 152.§ (2) bekezdésében foglaltakat.

[21] A törvényben meghatározott jogok megsértése körében előadta, hogy a számú munkaköri leírása, és a 2012. május 14. napján kelt 1604 számú parancs alapján a szolgálatteljesítési helye a Alperes1 I. számú Objektumának osztálya, beosztása pedig biztonsági felügyelő volt. Az alperes 2015.szeptemberétől a felperest más személyi állományi tagokkal egyetemben minden hónapban átrendelte a III. számú objektumba azzal a koncepcióval, hogy a III. számú objektumban szolgálatot teljesítő állományi tagok megnövekedett szolgálati feladatok miatt leterheltté váltak. Az alperes az átrendelések alkalmazásával és a szolgálati hely, valamint a munkakör önkényes módosításával megszegte a Hszt. 61.§-a, valamint a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományát érintő személyügyi igazgatás rendjéről szóló 3.... (VI.16.) BM rendelet 33. § (1) bekezdésében foglaltakat. Az alperes a kombinált munkarend alkalmazásáról és a munkakör megváltoztatásáról a felperest nem értesítette a jogszabályoknak megfelelően.

[22] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását kérte. Hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú lemondás indokai nem valósak, és okszerűek, a túlszolgálat elrendelése írásban történt meg, melynek értékét az alperes ellentételezte. A felperes december hónapban egybefüggően szabadságon is tartózkodott, mindösszesen három nappal rövidebb időtartamban, mint ahogyan azt igényelte.

[23] A felperes az egyéves próbaideje alatt eldönthette, hogy dohányzás szempontjából az alperesi munkahely számára megfelelő-e, vehetett volna fel maszkot, amikor a dohányzó zárkában kellett ellenőriznie. Ezt azonban nem tette meg, hanem megtagadta a parancs teljesítését.

[24] Előadta, hogy az intézet parancsnokának, illetve az előjárónak jogában áll felülvizsgálati eljárást kezdeményezni a munkavállalóval szemben, melynek indoka a felperes ingerlékenysége, pszichés állapota volt, diszkrimináció ezzel kapcsolatban azonban nem valósult meg. A felperes által hivatkozott 6 %-os egészségkárosodás nem a szolgálattal függ össze, hanem egy genetikai probléma, mely a születése óta fennáll, ennek kialakulása a munkáltatónak nem róható fel.

[25] Tévesen számfejtett bér kapcsán előadta, hogy az alperes a decemberi illetményből vonta le a túlfizetett illetményt, így a felperes azt a jövedelmet kapta meg amelyre jogosult volt.

[26] Ruhapénz kapcsán kifejtette, hogy a ruházati ellátás nem jövedelem, az egyenruha a felperes munkaruhája volt, azt utcai viseletként hordani nem lehet, ezért a jogszabály alapján le kell adni, de az ellenértéket nem kell fizetni a munkavállaló részére.

[27] Hivatkozott arra, hogy a számú munkaköri leírás szerint a felperes beosztása biztonsági felügyelő, munkaköre biztonsági vagy körletfelügyelő, szolgálati helye a Alperes1 osztály I. Objektuma, a munkarendje pedig előállítás/szállítási szolgálat, feladatait hivatali munkarendben, illetve szakaszban folyamatos váltásos munkarendben látja el.

[28] A túlszolgálattal kapcsolatban előadta, hogy azok a szolgálati naplóban lettek elrendelve, melyekben a felperes szolgálati ideje pontosan rögzítésre került. A III. objektumban pedig azért történt meg a szolgálatteljesítés, mivel felügyelői létszámhiány volt.

Az elsőfokú bíróság döntése

[29] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a szolgálati jogviszonyát jogszerűen szüntette meg, kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 212.600 forint végkielégítést, valamint 500.000 forint sérelemdíjat. A bíróság a keresetet ezt meghaladóan elutasította.

[30] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a szolgálatszervezés nem felelt meg a Hszt. irányadó rendelkezéseinek. A felperes kinevezési okiratában szolgálatteljesítési helyként az I. objektum került feltüntetésre, ezért a III. objektumba történő átrendelése esetén, azt a Hszt. 61.§-a alapján az alperesnek írásban kellett volna elrendelnie. Volt lehetősége az alperesnek arra, hogy ideiglenesen más szolgálati helyre irányítsa át a felperest, ezzel a felperes szolgálati viszonya nem változott meg, ezt azonban írásban előre kellett volna elrendelnie.

[31] A szolgálati beosztás a munkaerőhiány miatt nem volt megfelelően előre tervezhető, az folyamatosan változott, az előre elkészített beosztás egy terv, iránymutatás volt, azt betartani nem lehetett. Ennek az volt a következménye, hogy a felperes nem tudta előre tervezni a pihenő idejét. A munkaidő beosztás tervezhetősége valamennyi foglalkoztatási jogviszonyban lényeges szempontja a munkaviszonynak, annak megváltoztatására csak indokolt esetben kerülhet sor. Jelen esetben azonban a szolgálati beosztás megváltoztatása

nem alkalmoszerűen egy-két esetben történt meg, hanem lényegében nem létezett, folyamatosan változott, így az alperes a Hszt. irányadó rendelkezéseit nem alkalmazta.

[32] A túlszolgálat elrendelésével kapcsolatban rögzítette a bíróság, hogy arra minden esetben a szolgálat szervezésével kapcsolatos iratokban került sor, így az írásbeliség megtartottnak tekinthető, a tanúvallomások alapján pedig megállapítható volt, hogy a túlszolgálatért járó illetményt az alperes megfizette.

[33] A munkaközi szünet kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy nem volt megfelelő az alperesnél kialakult gyakorlat, miszerint szolgálatteljesítés közben a felperes megehetett egy szendvicset, így a munkáltató nem tartotta be a Hszt. 136.§ (1) bekezdésében foglaltakat.

[34] A felperes személyiségi jogainak megsértésével és az egyenlő bánásmódhoz való jogával kapcsolatban az elsőfokú bíróság az alábbiakat állapította meg.

[35] Rögzítette, hogy helyesen hivatkozott az alperes a soron kívüli FÜV eljárással kapcsolatban arra, hogy a parancsnoknak jogában állt azt elrendelni. Ebből pedig az következik, hogy a felperes egyenlő bánásmódhoz való joga nem sérült, a parancsnok tanúvallomásában elmondta, hogy az éppen betegállományban lévőknél rendelte el a vizsgálatot. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a vizsgálat elrendelése nem volt megalázó és emellett nem sértette a felperes személyiségi jogait sem.

[36] Az elsőfokú bíróság azonban megállapította, hogy sérült a felperes testi épséghez és egészséghez való joga azáltal, hogy az alperes a megfelelő munkakörülményeket nem biztosította. Kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy a felperesnek a zárkák ellenőrzése az ún. „hippelés” során olyan zárkákba is be kellett lépniük, ahol a fogvatartottak korábban dohányoztak, sőt az ilyen dohányzó zárkából – körlet jellege miatt – még akkor is kijutott a dohányfüst, amikor az ajtók zárva voltak.

[37] A nemdohányzók védelméről és a dohánytermékek fogyasztásának forgalmazásának egyes szabályairól szóló 1999. évi XLII. törvény preambuluma egyértelműen rögzíti azt a tényt, hogy a dohányfüst minden esetben mérgező. Az alperesnek a felperes munkavégzését – tekintettel arra, hogy többször jelezte – úgy kellett volna megszerveznie, hogy a dohányfüst káros hatását elkerülje. A felperes ezen személyiségi jogára hivatkozással 800.000 forint sérelemdíj megfizetése kapcsán az elsőfokú bíróság a jogsértés súlyát mérlegelve 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[38] A szolgálati jogviszony megszüntetése kapcsán a bíróság megállapította, hogy a felperes III. objektumban történtő átrendelése a Hszt. 61.§-ának nem felelt meg, a munkaidő beosztására és a munkapihenőre vonatkozó szabályokat az alperes nem tartotta meg. A nem megfelelő munkakörülmények biztosítása hiányában pedig sérül a felperes testi épséghez és egészséghez való joga. Erre tekintettel a bíróság kötelezte az alperest egyhavi végkielégítés megfizetésére, figyelemmel arra, hogy az azonnali hatályú lemondás – kizárólag a fenti indokok alapján – jogszerű volt.

[39] A munkabér levonás kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnek tájékoztatnia kellett volna a felperest a korábban jogalap nélkül kifizetett ellátás levonásáról. Erre azonban nem került sor, így az jogellenesnek tekinthető. A felperes azonban illetménymegfizetés jogcímén kérte az alperes kötelezését, mely nem illette meg, hiszen a részére járó illetmény teljes mértékben kifizetésre került. A felperes nem hivatkozott arra, hogy a levonásból kifolyólag kár érte, ezért a bíróság a keresetet elutasította.

[40] Az elsőfokú bíróság a ruhapénz megfizetésére vonatkozó kereseti kérelmet is elutasította figyelemmel arra, hogy a Hszt. szerint a ruházati ellátás természetben is kiadható, a 71/2011.(XII.31.) BM rendelet 27.§-ának (1) bekezdése alapján az egyenruhát a jogviszony megszűnésekor be kellett vonni.

Fellebbezés, csatlakozó fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[41] Az ítélet ellen a felperes, és az alperes terjesztett elő fellebbezést, és a felperes csatlakozó fellebbezést.

[42] A felperes a fellebbezésében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét változtassa meg és állapítsa meg az emberi méltóságának, valamint az egyenlő bánásmód megsértését, és kötelezze az alperest további 800.000 forint sérelemdíj megfizetésére. A felperes kérte az alperes perköltségben való marasztalását is.

[43] A felperes hivatkozott az Alaptörvény 1.cikk, 2. cikk, 6 cikk, 7. cikk (1) bekezdés, 9. cikk (1) bekezdés, 17. cikk (3) bekezdés, 20. cikk (1) bekezdés, 21. cikk (1) bekezdés, valamint a 2013. évi V. törvény (Ptk. 2:51.§ (1) bekezdés a) pont, 2:52.§ (1) bekezdés, (2) bekezdés, valamint a 2:42. § (1) (2) bekezdés, Ptk. 2:43.§ a) d) pontjaiban nevesített személyiségi jogokra, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003.évi CXXV.törvény (Ebkty.) 8. § j) pontjára és a 9. §-ra.

[44] Álláspontja szerint az alperes a szolgálati jogviszony fennállása alatt az emberi méltóságát megsértette a tekintetben, hogy korlátozta a véleménynyilvánításban, a

lelkiismeret és vallásszabadságban, a gondolatszabadságban, valamint szolgálati feladata ellátása során megalázó és sértő feladat végrehajtására adott parancsot.

[45] A felperes több alkalommal jelezte az előjáró és intézet parancsnokai felé is, hogy nem dohányzik és a dohányfüst az egészségét sérti, így a munkáltatói utasítást az irányadó jogszabályi rendelkezések alapján tagadhatta meg. A parancsmegtagadás kapcsán a felperessel szemben büntető eljárást kezdeményezett a munkáltató. A felperes emberi méltóságában való megsértését arra alapította, hogy a feljebbvalója egyrésztől tudta, hogy nem dohányzik, mivel a felperes és tanú5 között 2015. novemberében egy telefonbeszélgetés során elhangzott tanú5től az, hogy ő maga sem menne be dohányzó zárkába, még maszkkal sem. Büntetőeljárás kezdeményezése a felperesre nézve megalázó és sértő volt a tekintetben, mivel a munkáltató jogszabályokkal nem támasztotta alá, hogy mi alapján nem végezte el a feladatát. Az alperes azonban ennek ellenére feljelentette, aminek következménye lett a felperes büntetőeljárás alá vonása, és addigi tiszta, makulátlan becsületén folt esett azáltal is, hogy bíróság elé kellett állnia.

[46] A felperes sérelmezte továbbá, hogy a betegállományba vételt követő második napon FÜV eljárást kezdeményezett a munkáltató vele szemben, mely az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött.

[47] Hivatkozott arra, hogy a peres eljárás során tanú2 és tanú6, valamint tanú3 tanúk egybehangzóan nyilatkoztak, hogy az alperes nehezményezett „pikkelt” a felperesre a véleménynyilvánításai végett és ez abban nyilvánult meg, hogy rendszeresen túlóráztatták.

[48] A felperes az emberi méltóság, mint önálló jogként való megsértése végett 700.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Másrésztől az emberi méltóságból fakadó személyiségi jog a benne megjelenő önkifejezés, mint individuális jog, az egyén autonómiájához tartozó szabadságát védi, ezért 100.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[49] A felperes a csatlakozó fellebbezésében 800.000 forint sérelemdíj, valamint 46.418 forint vagyoni kár megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.145/2021/6. számú végzésével a csatlakozó fellebbezést elutasította, mely végzés 2021. szeptember 23-án jogerőre emelkedett.

[50] Az alperes a fellebbezésében kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és a felperes keresetének elutasítását.

[51] Előadta, hogy a FÜV eljárás kezdeményezésével az alperes nem sértette meg a felperes egyik személyhez fűződő jogát sem, hiszen a jogszabály által adott lehetőség alapján történt az elrendelés. Az eljárás során a felperest hátrányos megkülönböztetés nem érte.

[52] A per során nem nyert igazolást, hogy a munkáltató bármilyen tevékenységével sértette a felperes becsületét vagy jóhírnevét. Azon hivatkozása, miszerint egy biztonsági tiszt jelentést írt az esetről, nem volt alkalmas arra, hogy a felperest rossz színben tüntesse fel.

[53] A szabadság kiadása kapcsán a munkáltató jogszerűen járt el, hiszen a felperes kérésének megfelelően egybefüggő szabadságot biztosított számára december hónapra. A szolgálati panaszok elbírálása során pedig igazolást nyert, hogy a felperes valamennyi kérelmét és panaszát az előjárók elbírálták.

[54] A túlszolgálatok vizsgálata során bizonyított tény, hogy a felperes a díjazást megkapta, azok elrendelése írásban történt, így a jogszabályi előírásoknak megfelelt a munkáltató eljárása.

[55] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes parancsában az I. számú objektum osztálya szerepel, ugyanakkor a peranyag részét képező munkaköri leírásban a III. számú objektum is került megnevezésre. A felperes mindhárom objektumban ellátandó feladatok elvégzésére alkalmas volt, hiszen azok mindegyik objektumban azonosak. A bíróság által megállapított átrendelés, vagy ideiglenes átrendelés nem vonatkozik a felperes által hivatkozott esetkorre, mivel ritkán kellett a másik objektum ugyanazon osztályán szolgálati feladatot ellátni. A Hszt. fent idézett rendelkezése szerint ideiglenes átrendelésre akkor kell, hogy sor kerüljön, ha más szolgálati feladatok ellátására kerül sor, viszont a felperes esetében nincs szó ideiglenes átrendelésről, hiszen a osztály állományába volt kihelyezve, és egy másik objektum osztályán kellett besegítenie. A tanúvallomások alapján azonban a felperes ténylegesen szinte alig végzett munkát a III. számú objektumban, így néhány hónap során heti maximum három alkalom történő besegítés nem minősíthető jogsértésnek.

[56] A munkáltató előadta, hogy a perben igazolást nyert, hogy a szolgálatsszervezést mindenki megismerhette, azt több helyen aláírással kellett igazolni. A szolgálatsszervezés során azonban nem lehet előre betegségekkel számolni, így pótolni kell olyan személlyel, aki az adott szolgálat ellátására alkalmas. A felperes munkaideje nem volt olyan súlyosan jogsértő, hogy számára lehetetlenné tette volna további munkavégzést az alperesi intézetnél.

[57] A munkaközi szünetek kapcsán az alperes előadta, megengedett volt az élelem és víz vitele a tárgyalásokra, azt a tárgyalások szünetében el tudta fogyasztani a felperes. A tárgyalások nem mindig voltak egésznaposak, a felperes számára adott volt, hogy reggelizhessen, majd, ha tárgyalásra volt beosztva, onnan visszaérkezve kivegye a munkaközi szünetét. Ugyanakkor egésznapos tárgyalások esetén, amikor a felperest nem tudták leváltani

és nem tudta igénybe venni a munkaközi szünetet, az intézet kompenzálta, kiadta azt munka végeztével. Összességében tehát megállapítható, hogy a munkaközi szünet néhány alkalommal történő biztosítása, nem eredményezhette a szolgálati jogviszony felperes számára jogsértő voltát és a rendkívüli lemondást.

[58] A felperes foglalkoztatása során az alperes biztosította a nem dohányzók védelméről szóló előírásokat. Az intézet területén belül tilos volt a dohányzás – kivéve a kijelölt dohányzó helyeket – a személyi állomány számára. Az alperes előtt nem ismert olyan törvényi előírás, mely szerint a dolgozók dohányzási szokásait nyilván kellene tartani és az egyes szolgálati feladatokat aszerint kellene megszervezni, hogy ki a dohányzó és ki a nem dohányzó. A per során senki nem vitatta, hogy lehetőség volt a zárkába történő belépés során azok szellőztetésére kérni a fogvatartottakat, amely az ablak nyitásával pár perc alatt megvalósul. A zárkák masszív vasajtóval záródnak, nem eresztenek át füstöt, így a körleten belül nincs dohányfüst. Összességében tehát a felperes egészséges munkavégzéshez való jogát nem sérthette az, hogy néhány alkalommal be kellett mennie a dohányzó zárkába ellenőrizni, valamint néha dohányzó zárkák körletében dolgozott, és a folyósóra minimális füst kiszivároghatott.

[59] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az alperes fellebbezésének elutasítását, és az elsőfokú ítélet megváltoztatását akként, hogy az emberi méltóság megsértése vonatkozásában további 8.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezze a másodfokú bíróság az alperest.

[60] Előadta, hogy nem helytálló azon alperesi tényelőadás, miszerint mindhárom objektumban ugyanazok a feladatok, mivel például a III. objektumban előállítás nincs. Előállítás csak az I. és ritkán a II. objektumban volt. Az alperes tévesen hivatkozott a parancsra, melyből megállapítható, hogy a felperes a alperes1. biztonsági felügyelő beosztásban teljesített szolgálatot. A 30514-1/1036. számú parancsban egyértelműen rögzítésre került, hogy a felperes szolgálati helye a Alperes1 I. számú Objektuma, ahol biztonsági felügyelői munkakörben teljesít szolgálatot. Az alperes tehát nemcsak a felperes szolgálati helyét változtatta meg önkényesen, hanem a munkakörét is azzal, hogy 8 órás hivatali munkarendben dolgozó biztonsági felügyelői munkakör helyett 12 órás folyamatos munkarendben szolgálatot teljesítő körletfelügyelői munkakörbe helyezte a beleegyezése nélkül. A munkarend a munkaszerződés kógens elemét képezi, vagyis annak megváltoztatásához mindkét fél kölcsönös és egybehangzó nyilatkozata szükséges, ami kizárja és jogellenessé teszi a szerződés egyoldalú módosítását.

[61] A felperes álláspontja szerint az alperes összemosza a biztonsági felügyelői és a körletfelügyelői munkakört. E körben hivatkozott az alperesi jogi képviselő perben tett nyilatkozatára, miszerint van külön körletfelügyelői munkakör és biztonsági felügyelői munkakör. A felperes az eljárás során tanúkkal, valamint okiratokkal bizonyította, hogy az alperes a munkakörét, szolgálati beosztását jogellenesen változtatta meg azzal, hogy a III. objektumba történő átrendelést a Hszt. 6.§, 52.§ (1) bekezdés, 61.§ (2) bekezdés

rendelkezései és a 3.... (VI.16.) BM rendelet 33.§ (1) bekezdés rendelkezéseinek mellőzésével tette.

[62] Az alperesi jogi képviselő előadása nem felel meg a valóságnak, miszerint a III. objektumban történő besegítés önkéntes alapon működött. Szintén nem felel meg a valóságnak, hogy a felperes kombinált munkarendben volt foglalkoztatva, hiszen a felperes hivatali munkarendben, 8 órában került foglalkoztatásra.

[63] A felperes előadta, hogy szintén valótlan azon alperesi előadás, miszerint a túlszolgálatok írásban kerültek elrendelésre.

[64] A munkaközi szünetekkel kapcsolatban előadta, hogy az egésznapos tárgyalások vonatkozásában az alperes munkaközi szünetet nem biztosította, váltástérés ellenére sem küldött. A fentiek alapján az alperes megsértette a felperesnek az élet és testi épség és egészséghez való jogát azzal, hogy nem biztosította a munkaközi szünetet, a felperest dohányzó helyiségben foglalkoztatta, valamint az élelem kivitelt megtiltotta.

[65] A felperes továbbra is hivatkozott arra, hogy a foglalkoztatása során az alperes megsértette a nemdohányzók védelméről szóló előírásokat. Az emberi méltóság megsértése felmerülhetett azáltal, hogy hiába jelezte a felperes több ízben a munkáltatója részére a dohányzással kapcsolatos problémáit, aggályait és követelte meg az egészséges munkavégzés feltételeinek a biztosítását, mindezt figyelmen kívül hagyta az alperes.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

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

[67] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, és az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[68] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

A szolgálati jogviszony megszüntetése

[69] A Hszt. 85.§ (1) bekezdése szerint, ha a szolgálati előjárója részéről a hivatásos állomány tagját a törvényben meghatározott jogaiban vagy emberi méltóságában olyan súlyos sérelem érte, amely miatt szolgálati viszonyának fenntartása nem várható el tőle, az arra okot adó körülmény megjelölésével azonnali hatályú lemondással élhet. A szolgálati viszony megszűnése az azonnali hatályú lemondás bejelentését követő napon lép hatályba.

A (2) bekezdés értelmében az azonnali hatályú lemondás esetén az arra okot adó körülmény meglétét a hivatásos állomány tagjának kell bizonyítani. Az ok megalapozatlansága esetén a hivatásos állomány tagja köteles a 84.§ (2) bekezdése szerinti lemondási időre járó illetménynek megfelelő összeget a rendvédelmi szervnek megtéríteni és az esetlegesen felmerült kárért helytállni. Ha az azonnali hatályú lemondás oka és az az megalapozó körülmények valósnak bizonyulnak vagy a rendvédelmi szerv azt nem vitatja, a hivatásos állomány tagja részére a 87. § (2) bekezdése szerinti felmentési időre járó távolléti díjat és végkielégítést kell fizetni.

Átrendelés

[70] Az alperes a fellebbezésében előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete nem jogszerű figyelemmel arra, hogy a bíróság által megállapított átrendelés vagy ideiglenes átrendelés nem vonatkozik arra az esetkörre, hogy ritkán a másik objektumban ugyanazon szolgálatra kellett átmenni szolgálati feladatot ellátni.

[71] A Hszt. 61.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a hivatásos állomány tagja a rendvédelmi szerv hatékony működéséhez szükséges szolgálatszervezési okból ideiglenesen, az eredeti szolgálati beosztáshoz tartozó feladatok helyett a szervezeti egységen belül, más szolgálati feladatok ellátására vagy szervezeti egységen belül, azonos szolgálati feladatok, más szolgálatteljesítési helyen történő ellátására rendelhető el (a továbbiakban ideiglenes átrendelés) az eredeti szolgálati beosztásban való megtartása mellett.

[72] A (2) bekezdés szerint az ideiglenes átrendelést a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban rendeli el.

A (3) bekezdés értelmében az ideiglenes átrendelésre egy naptári éven belül összesen 30 munkanap időtartamban rész-szolgálatteljesítési időben foglalkoztatott esetében a 30 munkanap időarányos részére kerülhet sor.

[73] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a szolgálatszervezés nem felelt meg a Hszt. fenti rendelkezéseinek, mivel a felperes kinevezési okiratában szolgálatteljesítési helyként az I. számú objektum került feltüntetésre, ezért a III. számú objektumba áttörtető átrendelése esetén, azt a Hszt. 61.§-a alapján az alperesnek írásban kellett volna elrendelnie.

[74] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a lefolytatott bizonyítási eljárás és az irányadó jogszabályi rendelkezések alapján alaptalan a fellebbezés ezen hivatkozása. Ennek indoka az, hogy a jogszabály kötelezően előírja az ideiglenes átrendelés megtörténte esetén annak írásbeli közlését a munkavállalóval, mely jelen esetben nem történt meg. Ezen tényt az alperes sem vitatta, ennek következtében nincs jelentősége annak a körülménynek, amelyet a fellebbezésében előadott, miszerint az ideiglenes átrendelés mindösszesen néhány alkalommal történt meg. A perben meghallgatott tanúk is egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy ideiglenes átrendelés esetén írásos parancsot nem kaptak erre vonatkozóan, annak elrendelése szóban történt.

[75] Mindezen túl megalapozatlan az alperes fellebbezési kérelme annak vonatkozásában is, hogy mindösszesen néhány alkalommal történt meg az ideiglenes átrendelés. Erre vonatkozóan a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak, hogy folyamatosan sűrűsödött a 12 órás szolgálatok mennyisége és a III. számú objektumba is át kellett menni (tanú3 tanúvallomása). Az alperes továbbiakban nem is bizonyította azon előadását, hogy az ideiglenes elrendelés, átrendelés megtörtént-e, és hogy havi maximum három alkalommal történt meg.

Szolgálatszervezés

[76] A szolgálati beosztás vonatkozásában az alperes a fellebbezése folytán arra hivatkozott, hogy a szolgálatszervezés során nem lehet a betegségekkel számolni, így, ha valaki megbetegszik, azt pótolni kell olyan személlyel, aki adott szolgálati feladatra alkalmas. Figyelembe kell venni továbbá a osztály állománya, az intézet rendje, biztonsága szempontjából kiemelt jelentőségét. Rendkívüli esetek előfordultak, de ezáltal az intézmény részéről jogsértés nem történt. Az alperes álláspontja szerint a felperes munkaideje sem volt olyan súlyosan jogsértő, hogy számára lehetetlenné tette volna a további munkavégzést az alperesi intézetnél.

[77] A Hszt. 101. § (1) bekezdése kimondja, hogy a szolgálati viszony keretében a munkáltatói jogkört gyakorló előljáró köteles

a) a hivatásos állomány tagjának feladatait munkaköri leírásban rögzíteni, őt a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok és az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni, részére az egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés feltételeit biztosítani, annak követelményeiről őt tájékoztatni;

b) a szolgálati feladatok ellátását úgy megszervezni, hogy a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja.

[78] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató az irányadó jogszabályi rendelkezéseket a szolgálati beosztás vonatkozásában nem tartotta be. A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható, hogy a munkáltató rendszeresen túlórárt rendelt el úgy, hogy az írásbeliség, és a munkavállalókkal történt közlés nem felelt meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek. tanú6. tanú úgy nyilatkozott, hogy a túlórárt nem rendelték el írásban, hanem azt mondták, hogy „most nem mész haza, hanem elvégzed a feladatokat”. tanú2 pedig előadta, hogy a havi beosztás olyan, mintha nem is lett volna, teljesen felesleges volt, figyelemmel arra, hogy a napi szolgálatteljesítési napló folyamatosan változott a megjegyzések szerint. A fenti tanúkkal egybehangzóan tett vallomást tanú3 tanú is, aki szintén elmondta, hogy a szolgálati beosztás napi szinten változott, nem lehetett előre tudni, hogy ténylegesen a következő napokban milyen szolgálati időben fognak dolgozni.

[79] felettes1, aki a felperes parancsnoka volt, előadta, hogy volt szolgálatszervezés, amelyet minden hónap 25-ig kellett elkészíteni, de igazából ez csak egy iránymutatás volt, mert azt tartani ebben a formában nem lehetett. Nem vitatta azt sem, hogy hetvenkét órára előre tervezni nem lehetett.

[80] A fentiek alapján egyértelműen megállapítható, hogy a munkáltató megszegte a Hszt. hivatkozott rendelkezéseit, ezáltal megalapozott volt a felperes azonnali hatályú lemondása ebben a vonatkozásban is.

Munkaközi szünet biztosítása

[81] A Hszt. 136.§ (2) bekezdése kimondja, hogy a hivatásos állomány tagja részére, ha teljesített szolgálata hat órát meghaladja, munkaközi szünetet kell kiadni. A munkaközi szünetet a napi szolgálatteljesítési időn belül kell kiadni. A hat órát meghaladó szolgálatteljesítési idő esetén harminc perc, tizenkét órát elérő szolgálatteljesítő esetén negyvenöt perc, huszonnégy órát elérő szolgálat teljesítése esetén hatvan perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

[82] felettes1, a felperes parancsnoka a munkaközi szünettel kapcsolatban előadta, hogy annak kivételére akkor volt lehetőség, ha a bíróság szünetet tartott. A perben meghallgatott tanúk úgy nyilatkoztak a munkaközi szünettel kapcsolatban, hogy azt nem minden esetben tudták kivenni. A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltató jogellenesen járt el, amikor a munkaközi szünetet nem biztosította a felperes részére, így az azonnali hatályú lemondás ezen indoka is megalapozott.

Sérelemdíj

[83] A Hszt. 256.§ (1) bekezdése kimondja, hogy az e törvény hatálya alá tartozó személyiségi jogainak a szolgálati viszonyral összefüggő megsértése esetén, jogkövetkezményként a Polgári törvénykönyv

- a) 2:51. § (1) bekezdését, 2:52. § (1) bekezdését kell alkalmazni, valamint
- b) 2:52. § (2) és (3) bekezdését, valamint 2:53. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy e rendelkezések alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

[84] A Hszt. 241. § (1) bekezdése kimondja, hogy a rendvédelmi szerv – az e fejezetbe foglaltak figyelembevételével – vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett kárért.

[85] A (2) bekezdés értelmében a rendvédelmi szerv mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő.

[86] A nemdohányzók védelméről és a dohánytermékek fogyasztásának, forgalmazásának egyes szabályairól szóló 1992. évi XLII. törvény preambuluma rögzíti, hogy a magánélethez fűződő jogok tiszteletben tartása mellett nyomatékosan hangsúlyozva, hogy kerülni kell a dohányzást, különösen kiskorúak, várandós nők, betegek vagy mozgásukban bármilyen okból korlátozott személyek jelenlétében a magánélet színterein is, különösen a zárt légterű helyiségekben vagy a gépkocsik zárt utasterében, mivel a dohányfüst minden esetben mérgező, annak nincs biztonságos egészségügy határértéke.

[87] A lefolytatott bizonyítási eljárás során a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy dohányzó zárkába is be kellett menniük, így a felperes feladatai közé tartozott a dohányzó zárkában az előállítások végzése, valamint intézményen belüli feladatok ellátása. A „hippelés” a zárka az ellenőrzését jelenti, havonta egyszer zárka ellenőrzést a magas biztonsági kockázatú fogvatartottak tekintetében el kell végezni. A „hippelés” során dohányzó helyiségekbe is be kell menni és előfordul, hogy az adott zárkában akár öt-hat személy is dohányzik, ahol csak egy bukó ablakon keresztül megy ki a füst. A tanúk előadták azt is, hogy a zárkák megoszlanak a szerint, hogy van dohányzó, nemdohányzó zárkák, azonban az ajtók nem zárnak jól, így a füst a folyosón is érzékelhető.

[88] A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:42.§ (1) bekezdése kimondja, mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét, így különösen a magán- és családi élet, az otthon, a másokkal való –

bármilyen módon, illetve eszközzel történő – kapcsolattartás és a jó hírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse, és hogy őt abban senki ne gátolja.

[89] A Ptk. 2:43. §-a tartalmazza a nevesített személyiségi jogokat, miszerint az élet a testi épség és az egészség megsértése, a személyi szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése, a személy hátrányos megkülönböztetése, a becsület és a jó hírnév megsértése, a magántitokhoz és személyes adatok védelméhez való jog megsértése, a név viseléshez való jog megsértése, a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése.

[90] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, mely szerint a munkáltató nem biztosította a megfelelő munkakörülményeket és így sérült a felperes testi épséghez és egészséges való joga. Az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy nincs törvényi előírás annak vonatkozásában, hogy a dolgozók dohányzási szokásait nyilván kellene tartani. Azonban jelen esetben figyelembe kell venni a Ptk. irányadó előírásait, illetve a nemdohányzók védelméről szóló törvényt, mely egyértelműen rögzíti azt a tényt, hogy a dohányfüst minden esetben mérgező. Ennek következtében az elsőfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére.

[91] A felperes a fellebbezésében további 800.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az emberi méltóság, mint önálló jogsérelem vonatkozásában 700.000 forint, az egyenlő bánásmód megsértése vonatkozásában 100.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[92] A felperes az emberi méltóság sérelme körében hivatkozott a dohányzás kapcsán elkövetett jogsértésre, mely kereseti kérelem vonatkozásában a másodfokú bíróság az előzőekben kifejtette az álláspontját.

[93] A felperes hivatkozott arra, hogy a munkáltató feljelentette, amelynek következménye a büntetőeljárás alá vonása lett, és ezáltal a becsületén folt esett.

[94] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes fellebbezése alaptalan, figyelemmel a BDT.2020.4152. számú kúriai döntésre, miszerint az emberi méltóság megsértése akkor állapítható meg, amikor a jogsértő részéről az emberi léthez, az emberi élethez méltatlan magatartás, az emberi minőség kétségbevonása valósul meg. Jelen esetben azonban a felperes ilyen indokokra nem hivatkozott, illetve a lefolytatott bizonyítási eljárás során nem is valószínűsítette az állítását. Ennek következtében a felperes ezen fellebbezési előadását nem kellett érdemben vizsgálni.

[95] A felperes hivatkozott továbbá a FÜV eljárás kapcsán megvalósított jogsérelmére. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató nem követett el jogsértést, a felperes vonatkozásában figyelemmel arra, hogy FÜV eljárást nemcsak vele szemben kezdeményezett. A lefolytatott bizonyítási eljárás során az alperes bizonyította ezen állítását, így a felperes ezen fellebbezési kérelme megalapozott.

[96] A felperes előadta tovább, hogy véleménynyilvánítása miatt hátrányos megkülönböztetésben, diszkriminációban részesült, amelynek következtében a munkáltató rendszeresen többletmunka terhet rótt rá, mivel „pikkelt” a felperesre.

[97] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes által megjelölt véleménynyilvánítás nem az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében terjeszthető elő. Hivatkozik a másodfokú bíróság a Kúria 5/2017. (XI.28.) KMK véleményére, mely szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre történő hivatkozáskor a munkavállaló a munkaviszonnyal jogszerűen össze nem függő okból állít hátrányokozást. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén ez valamely Ebktv. 8.§-ában nevesített védett tulajdonsága. Ilyen védett tulajdonság hiányában vizsgálható csak a joggal való visszaélés követelményének megsértése. Ha az alanyi jog gyakorlása mögött az Mt. 7. §-ába foglalt valamely nevesített körülmény (bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása, jogos érdek csorbítása, igényérvényesítés korlátozása) áll, akkor a joggal való visszaélést tilalmazó elvet kell alkalmazni.

[98] Figyelemmel arra azonban, hogy a munkavállaló szüntette meg a jogviszonyát, ezért a joggal való visszaélést sem vizsgálhatta a bíróság, ezért e körben is helytállóan utasította el a kereseti kérelmet.

[99] A fentiek alapján a bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[100] A másodfokú bíróság a pernyertesség-pervesztesség arányát 50%-50%-ban állapította meg, így a felek a perben felmerült költségeket maguk viselik.

[101] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, az alperes pedig személyes illetékmentes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§-a alapján, ezért a fellebbezési illetéket az állam viseli.

[102] A másodfokú bíróság az ügyet a Pp. 256/A. § f) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[103] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 233. §-a zárja ki.

Budapest, 2021. szeptember 30.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit
előadó bíró

dr. Kulisity Mária
bíró