



## A Győri Ítéltábla

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Az ügy száma:</b>              | Mf.V.30.031/2023/5.                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Felperes:</b>                  | Felperes1<br><br>(Cím2)                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Felperes jogi képviselője:</b> | Németh H. Gábor és Társai Ügyvédi Iroda<br><br>(eljáró képviselő: dr. Németh H. Gábor ügyvéd<br><br>cím10)                                                                                                                                                                                            |
| <b>Alperes:</b>                   | Alperes1<br><br>(Cím1)                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Alperes jogi képviselője:</b>  | Siegler Bird & Bird Ügyvédi Iroda<br><br>(eljáró ügyvéd: dr. Halász Bálint ügyvéd<br><br>cím12),<br><br>dr. Nanyista László Ügyvédi Iroda<br><br>(eljáró ügyvéd: dr. Nanyista László ügyvéd<br><br>cím12),<br><br>Kodela Ügyvédi Iroda<br><br>(eljáró ügyvéd: dr. Kodela Viktor ügyvéd<br><br>cím15), |

dr. Kovács Dalma Melinda Ügyvédi Iroda

(eljáró ügyvéd: dr. Kovács Dalma Malinda

cím12 III. em.),

Laribi Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Laribi Karim

cím12 III. em.),

Schultheisz Ügyvédi Iroda

(eljáró ügyvéd: dr. Schultheisz Mátyás ügyvéd

cím12 III. em.)

**A per tárgya:** munkaviszony helyreállítása és egyéb követelések

**Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:**

Veszprémi Törvényszék mint munkaügyi bíróság, 24.M.70.070/2022/30.

**A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:**

felperes, 35.

### **Í t é l e t:**

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 2.718.485 (kétmillió-hétszáztizennyolcezer-négyszáznyolcvanöt) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy fizessen meg a „NAV Bírósági határozatban megállapított eljárási illetékbevételei számla” megnevezésű 10032000-01070044-09060018 számú költségvetési számlára 2.500.000 (kétmillió-ötszázezer) forint fellebbezési eljárási illetéket.

A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az illeték megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését és a bírósági ügyszámot, valamint a felperes adóazonosító jelét is.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

### **I n d o k o l á s**

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak.

[2] Az alperes a rák elleni peptid vakcinák precíziós immunterápia részeként történő fejlesztését végző cégcsoport tagja, amely cégcsoport anyavállalata az ország1-ben bejegyzett cég1 megnevezésű gazdasági társaság. Az alperes a kutatási és fejlesztési tevékenységéből következően működésének kezdetétől óvja a kutatási eredményeket és törekszik a tevékenységével kapcsolatos bizalmas információk megőrzésére, a rákkutatás körében elért kutatási eredmények, találmányok titokban tartása az alperes kiemelt érdeke. Ennek biztosításához az alperes Informatikai Biztonsági Szabályzattal (a továbbiakban: IT Szabályzat) is rendelkezik, amely rögzíti, hogy az informatikai és a kommunikációs rendszerekkel kapcsolatos visszaélés és a szabályzat egyéb módon történő bármely megsértése károsíthatja az alperes üzleti tevékenységét.

[3] Az IT Szabályzat rögzíti, hogy a munkavállalóknak átadott és általuk használt céges eszközök biztonságáért a munkavállaló felel, a munkavállalónak a jelszót titokban kell tartani és rendszeresen meg kell változtatni. Az informatikai biztonsági tisztviselő engedélye nélkül tilos külső forrásokból származó szoftvereket letölteni és telepíteni az alperes számítógépeire, rendszerére, semmilyen eszközt vagy berendezést nem szabad az alperes rendszeréhez csatlakoztatni engedély nélkül. Az IT Szabályzat értelmében az alperesnél az e-mailrendszer személyes célú használata általában véve tiltott, a felhasználók bizalmas információkat tartalmazó e-maileket külső e-mailcímekre kizárólag az alperes mindenkor Szellemi Tulajdon Szabályzata alapján küldhetnek. Az e-mailüzenetek a társasággal kapcsolatos dokumentumok részét képezik. Az IT Szabályzat szerint különösen kerülendő az alapvető technológiai felületekkel kapcsolatos bizalmas információ továbbítása harmadik személyek részére e-mailben vagy e-mail csatolmány útján. Általánosságban tiltott a munkahelyen olyan jellegű e-mailt küldeni, vagy továbbítani, amelyhez harmadik fél is hozzáférhet és haszontalan üzenetek küldésével tilos terhelni az e-mailrendszert. Nem szabad használni a saját magán e-mailfiókot e-mail küldésére vagy fogadására üzleti tevékenység céljából. A társaság üzleti tevékenysége során a munkavállaló csak a társaság által biztosított e-mailfiókot használhatja. Nem az alperes által üzemeltetett e-mailszolgáltatások és eszközök használata információbiztonsági incidensnek és az IT Szabályzat megsértésének minősül. Az IT Szabályzat rögzíti, hogy az alperes informatikai rendszerei és eszközei kizárólag a társaság üzleti céljaira használhatók, míg a nem felügyelt eszközök felhasználók részére történő biztosításának egyetlen célja a hardver biztosítása a vékonykliens szoftver kutatásához. A felhasználók nem tárolhatják és nem kezelhetik az alperes adatait nem felügyelt eszközökön, így különösen a nem felügyelt laptopokon.

[4] A felperes 2017. január 1-jétől állt munkaviszonyban az alperesnél tudományos igazgató munkakörben. Munkaszerződésének 2.3. pontja szerint a munkáltatói jogkört az alperes taggyűlése gyakorolja, amely jogát az anyavállalat igazgatóságán (illetve az igazgatóság által kinevezett javadalmi bizottságán) keresztül gyakorolja. A munkaszerződés rögzíti, hogy a felperes munkaköri feladatai közé tartozik az alperes üzleti tevékenységéhez bármilyen módon kapcsolódó, vagy annak folytatásához szükséges szellemi alkotások, találmányok, kutatások, fejlesztések feltalálása és létrehozása, és ezen szellemi alkotások szolgálati találmánynak minősülnek. A munkaszerződés 4.2. (E) pontja meghatározza, hogy a felperes minden tekintetben eleget tesz a társaság által adott jogszerű utasításoknak és a társaság által elfogadott szabályoknak, irányelveknek és betartja azokat, beleértve többek között az IT biztonsággal kapcsolatos szabályokat is. A munkaszerződés 11.1. pontja szerint a felperes munkaviszonya során vagy annak megszűnését követően sem közvetlenül, sem közvetve nem használhat fel és nem adhat tovább bizalmas információt, továbbá mindent el kell követnie annak érdekében, hogy megakadályozza a bizalmas információk jogszerűtlen felhasználását vagy továbbadását.

[5] A munkaszerződés 14.1. pontja szerint a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) azonnali hatályú felmondásról szóló rendelkezésein túl az alperes azonnali hatállyal jogosult megszüntetni a felperes munkaviszonyát a munkaszerződésben rögzített esetekben; ezen jogát az alperes taggyűlése gyakorolja az alperes anyavállalatának igazgatóságán keresztül. A munkaszerződés 14.1. (B) pontja szerint az alperes azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a felperes súlyosan megszegi a munkaszerződés rendelkezéseit vagy az alperes által kiadott bármely utasítást, szabályzatot, iránymutatást – az informatikai biztonságra vonatkozó szabályokat is beleértve –, vagy azok betartását elmulasztja vagy az említett bármely rendelkezést, utasítást, szabályzatot vagy iránymutatást tartósan vagy ismétlődő jelleggel megsérti, vagy nem tartja be, az alperes erre vonatkozó írásos figyelmeztetése ellenére. Ezen túlmenően a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését vonja maga után az is, ha a munkavállaló megtagadja vagy elmulasztja a társasággal szembeni, a társaság által jogszerűen előírt feladatainak ellátását és ezt azt követően sem orvosolja, hogy erre a társaság felszólította és a mulasztás orvoslására megfelelő lehetőséget biztosított.

[6] A felperes munkaviszonya mellett az alperesnél társasági jogi tisztséget is betöltött, az igazgatóság tagja volt. 2019. február 20-án az alperes anyavállalata tőkeemelés valósított meg és a befektető, a legnagyobb részvényes az alperes anyavállalatának igazgatóságába névlt delegálta. Az alperesnek 2019. május 10-éig két tagja volt, a több mint 99%-os társasági részesedéssel és minősített többséggel rendelkező cég1, valamint a Magyarország Kockázati Tőkealap1. 2019. február 28-án az alperes igazgatóságából visszahívták a felperest. Ezt követően az alperes igazgatóságának tagja volt törvényes képviselő1 tanú3 és tanú1.

[7] A cég1 Alapszabálya értelmében az anyavállalat igazgatóságának mindenkori tagjai közül kettő igazgatósági tagot az alapítók, továbbá kettő igazgatósági tagot a befektetők jelölhetnek, illetve hívhatnak vissza, míg a többi igazgatósági tag az angol társasági jog szabályai alapján kerülhetnek megválasztásra. 2019. február 27-én az alapítók a cég1 igazgatóságából visszahívták a felperest és tanú2t, ezzel egyidejűleg két másik alapítót, tanú1t, továbbá név2t jelöltek igazgatósági tagnak.

[8] A felperes a munkába lépésétől kezdődően nem használta az alperes informatikai rendszerét, informatikai eszközeit. A munkavégzésével összefüggésben saját e-mailcíméről adatokat küldött harmadik személyeknek, továbbá más munkavállalóknak és az alperes tevékenységi köréhez tartozó kutatási, bizalmas adatokat tárolt az alperes saját felügyelt eszközein kívül is. Az alperes 2019. február 21-étől a felperest érintően informatikai biztonsági vizsgálatot végzett, amely 2019. február 27-én az információ-biztonsági tisztviselő által készített informatikai biztonsági jelentés elfogadásával zárult. A jelentésben foglaltak szerint a felperes 2018. május 21-étől nem jelentkezett be a Alperes1 IT-rendszerébe, azonban hozzáfért a társaság e-mailrendszeréhez web mail szolgáltatáson keresztül, valamint a felperes céges adatokat tárolt a vállalat saját felügyelt eszközein kívül is, amely szigorúan tilos. Ezen túlmenően az IT Szabályzat 6. pontjának megsértésével is számos alkalommal a Alperes1 e-mailrendszeréből a társaság tudományos tevékenységével kapcsolatos bizalmas információt tartalmazó e-maileket és csatolmányokat továbbított a saját e-mailcímére.

[9] A cég1 Igazgatósága a 2019. február 28-i ülésen tárgyalta meg az informatikai biztonsági jelentést. Ebből jutott a tudomására a testületnek, hogy a felperes 2018. május 21-étől kezdődően folyamatosan nem jelentkezett be az alperes informatikai rendszerébe, de hozzáfért az e-mailrendszeréhez, továbbá az IT Szabályzat megsértésének egyes tényállásait is megtárgyalta. Az igazgatóság egyhangúlag és kifejezetten felhatalmazta törvényes képviselőt arra, hogy a felperessel a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást kössön és amennyiben az nem jön létre, akkor azonnali hatályú felmondással szüntesse meg a felperes munkaviszonyát. Az alperes az 5/2019. (II.28.) számú határozattal törvényes képviselői igazgatósági tagot felhatalmazta a társaság vezető beosztású munkavállalói vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlására, valamint a felperes munkaviszonyának megszüntetésére.

[10] Az alperes az informatikai biztonsági jelentést a felperessel 2019. február 27-én közölte, majd 2019. február 28-án kezdeményezte a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését, amelyet a felperes nem fogadott el.

[11] 2019. március 6-án törvényes képviselői alperes igazgatósági tagja e-mailben utasította a felperest, hogy 2019. március 7-én 14 órakor a Alperes1 által rendelkezésre bocsátott, illetve egyéb privát használatú informatikai és telekommunikációs eszközökkel (beleértve 2 Apple laptop, 2 mobiltelefon, külső hard drive tárolóeszközök, stb.), valamint ezekhez és a felperes által esetlegesen használt felhő alapú szolgáltatásokhoz való hozzáférést lehetővé tevő felhasználó nevek és jelszavak birtokában jelenjen meg az e-mailben megadott helyszínen az IT biztonság megsértésének orvoslása érdekében.

[12] A felperes a 2019. március 6-án e-mail útján közölt utasításban foglaltaknak nem tett eleget. Ezt követően az alperes a munkaviszonyt a 2019. március 7-én közölt azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint az alperes a 2019. február 27-én lezárult informatikai biztonsági vizsgálat eredményeképpen megállapította, hogy a felperes súlyosan és folyamatos jelleggel több ponton megsértette az alperes IT eszközök és kommunikációs rendszerek használatára vonatkozó szabályzatát. A felperes 2018. május 21. napja óta bizonyíthatóan egyáltalán nem használta és használja a Alperes1 IT infrastruktúráját, ezen túlmenően jelentős mennyiségű, a munkáltató tulajdonát képező bizalmas adatot és dokumentumot tárolt és tárol privát eszközein, illetve felhő alapú adattárolókon. A felperes privát e-mailcímeit több esetben használta az alperes bizalmas

információkat is érintő ügyeivel kapcsolatban, továbbá több bizalmas e-mailüzenetet, bizalmas adatot és dokumentáció küldött a céges e-mailcíméről a privát e-mailcímére annak ellenére, hogy ezt a szabályzat tiltja.

[13] Az anyavállalat igazgatóság a 2019. március 8-án tartott ülésén jóváhagyta az azonnali hatályú felmondást 2019. március 7-ei hatállyal és kimondta, hogy az igazgatóság korábbi, 2019. február 28-ai határozatának megfelelően a felperes alperessel fennállt munkaviszonya 2019. március 7-i hatállyal azonnal hatályú felmondással megszüntetésre került.

[14] A felperes keresetlevelet terjesztett elő, amelyben kérte a felek közötti munkaszerződés 14.1. (B), valamint 17. pontjába foglalt rendelkezések érvénytelenségének a megállapítását, továbbá a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 32.610 USD megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ügyvédi munkadíjból álló perköltség iránti igényt is előterjesztett. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránti kereseti kérelem tekintetében jogalapként az Mt. 82. § (4) bekezdését jelölte meg és vitatta a munkaviszony megszüntetés indokának világosságát, valóságát és okszerűségét. A felperes 2020. május 12-én az elsőfokú bíróság 24.M.70.019/2020/4. számú végzésében megállapított határidőben keresetváltoztatást terjesztett elő a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 185. § (1) bekezdése alapján a Pp. 7. § (1) bekezdés 12. pontjának a)-c) alpontjára hivatkozással. A keresetváltoztatásban foglaltak szerint a felperes elsődlegesen a munkaviszony jogellenes megszüntetés tekintetében a munkaviszony helyreállítását, valamint elmaradt munkabér jogcímén 152.180 USD, a versenytilalmi megállapodás aláírásának elmaradt ellentételezése jogcímén 22.820 USD, a beteg- és balesetbiztosítási kötvénye díja jogcímén 12.765,48 Euro, a nyugdíjbiztosítási kötvénye díja jogcímén 6.810,4 Euro, mindösszesen 175.000 USD és 19.675,88 Euro megfizetését kérte a marasztalási összegek után járó késedelmi kamattal együtt. A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként másodlagosan, kártérítésként elmaradt munkabér jogcímén 130.444 USD megfizetésére kérte kötelezni az alperest, ezen összeg után 2019. október 9-étől járó havi 2,05% mértékű kamat megfizetésével együtt, míg a harmadlagos, eshetőleges kereseti kérelmében három hónap felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő 32.610 USD megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes a keresetváltoztatást tartalmazó iratban a munkaviszony helyreállítása iránti kereset tekintetében állította, hogy életkorával és szakmai tapasztalatával, mint egyéb helyzetével összefüggésben az alperes vele szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, mivel egyetlen másik, nála fiatalabb, illetve kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkező munkavállalóval szemben sem folytatott le informatikai biztonsági vizsgálatot és nem szüntette meg a munkaviszonyát. Az érvényesíteni kívánt igények tekintetében a keresetváltoztatás körében a felperes hivatkozott az Mt. 12. § (1) bekezdésére, a 83. § (1) és (3) bekezdésére, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 5. § d) pontjára, 7. § (1) bekezdésére, 21. §-ra, valamint a 8. § o) és d) pontjára. A felperes állította továbbá, hogy az alperesnél elfogadott volt az általa is követett gyakorlat, más munkavállalók is privát e-mailcímüket használták a munkavégzéshez 2017 és 2019 között. A felperes 2020. július 20-án 10. sorszámon keresetváltoztatást és perbevonás engedélyezése iránti kérelmet, illetve összefoglaló nyilatkozatot terjesztett elő a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készltségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 137. § (1) bekezdése alapján. A beadványban a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként előterjesztett elsődleges, másodlagos és

harmadlagos kereseti kérelmét a 24.M.70.019/2020/6. számú keresetváltoztatást tartalmazó iratban foglaltakkal egyezően tüntette fel.

[15] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a munkaszerződés részbeni érvénytelenségének megállapítása iránti kereset tekintetében elsődlegesen a per megszüntetését, másodlagosan a kereset érdemi elutasítását kérte. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránti kereset tekintetében hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének, továbbá az Mt. 78. § (1) a) pontjába foglalt feltételeknek. Az alperes a felperes 24.M.70.019/2020/6. szám alatt elterjesztett keresetváltoztatása tekintetében a 24.M.70.019/2020/12. szám alatti beadványában elsődlegesen a Pp. 185. § (2) és (3) bekezdése, valamint a 176. § (1) i) és j) pontja alapján a keresetváltoztatás visszautasítását, másodlagosan a keresetváltoztatásba foglalt perfelvételi nyilatkozatok hatálytalannak tekintését, harmadlagosan pedig azok elutasítását kérte.

[16] Az elsőfokú bíróság a 24.M.70.019/2020/13. számú végzésében megállapította, hogy a felperes 6. sorszámú, 2020. május 11-én kelt, valamint a 10. sorszámú, 2020. július 17-én kelt irata, továbbá az alperes 12. sorszámú, 2020. augusztus 31-én kelt irata hatálytalan.

[17] Az elsőfokú bíróság a 24.M.70.019/2020/41. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az államnak külön felhívásra 632.099 forint eljárási illetéket, valamint az alperesnek 15 napon belül 800.000 forint perköltséget. A felperes ítélettel szemben előterjesztett fellebbezése alapján indult másodfokú eljárásban a Győri Ítéltábla az Vf.30.009/2022/12. számú részítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a felperes munkaszerződésének 14.1. (B) pontja, továbbá 17. pontja rendelkezéseinek érvénytelensége megállapítása iránti részében helybenhagyta, míg az elsőfokú ítéletet az alperes azonnali hatályú felmondása jogellenessége és jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó kereseti kérelem tekintetében hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasította. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a másodfokú eljárással kapcsolatban a felperesnek és az alperesnek 319.330-319.330 forint másodfokú részperköltsége merült fel. A részítélet indokolásában foglaltak szerint a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak a 24.M.70.019/2020/6., valamint a 24.M.70.019/2020/10. szám alatti iratokat tartalmuk szerint meg kell vizsgálnia és határoznia kell az abban szereplő indítványokról, illetve a beadványokban előterjesztett keresetváltoztatást tartalmazó nyilatkozatok tekintetében az elsőfokú bíróságnak – külön-külön – a Pp. 185. § (3) bekezdése alapján állást kell foglalnia abban a kérdésben, hogy azok vonatkozásában hiánypótló felhívás kiadása szükséges-e. Ezen túlmenően a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak határoznia kell a 6. és 10. sorszám alatti keresetváltoztatások vonatkozásában arról is, hogy – akár a hiánypótlás során tett nyilatkozatot követően, vagy attól függetlenül – fennáll-e olyan eljárásjogi akadály, amely miatt a Pp. 176. §-ának alkalmazása indokolt, avagy a keresetváltoztatást tartalmazó nyilatkozatok elutasításának van helye a Pp. 185. § (1) bekezdése szerint.

[18] A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság a 24.M.70.070/2022/6. számú, 2022. október 17-én jogerőre emelkedett végzésével a felperes 24.M.70.019/2020/10. számú keresetkiterjesztés iránti kérelmét visszautasította, míg a 24.M.70.019/2020/6. számon előterjesztett keresetváltoztatást az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban érdemben vizsgálta.

[19] Az elsőfokú bíróság a 24.M.70.070/2022/30. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az ítélet jogerőre emelkedésétől számított hatvan napon belül 1.500.000 forint eljárási illetéket, továbbá az alperesnek 15 napon belül 5.436.970 forint perköltséget.

[20] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránti kereseti kérelemről az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdése, a 20. § (1) és (3) bekezdése, valamint az Ebktv. 8. § o) és t) pontja és a 19. § (2) bekezdése alapján határozott.

[21] Az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtette, hogy az Mt. 78. § (1) a) pontja szerinti kötelezettségszegések a munkaszerződésben konkretizálhatóak, így az alperes szenzitív üzleti titkainak megóvása céljából tényszerűen állapíthatott meg a belső szabályozás szerinti követelmények megszegése esetére azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményével járó szankciót a felperes munkaszerződésében. A felek a munkaszerződésben megállapodtak, hogy a munkavégzés során mely kötelezettségek betartása lényeges az adott munkakör és a munkavállaló szempontjából. Ez pedig egyértelműen és konkrétan tartalmazza a felperes számára az Informatikai Biztonsági Szabályzat követelményeinek megtartására vonatkozó kötelezettséget és ennek megszegése esetére az azonnali hatályú felmondás jogát a munkáltató részéről. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkaszerződés ezen rendelkezésére figyelemmel a felperes nem hivatkozhat alappal az erre vonatkozó ismeretei hiányára és a munkaszerződés alapján történő huzamosabb ideig tartó munkavégzése alapján annak el nem fogadására.

[22] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás a munkáltatótól származik-e és e tekintetben rögzítette, hogy azt az alperes képviselőjében törvényes képviselői írta alá, akit a munkaszerződésben meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlója az 5/2019. (XII.28.) számú határozatban hatalmazott fel a munkaviszony megszüntetésére. Az elsőfokú bíróság megállapította továbbá, hogy a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően a kötelezettségszegések ismertetése az informatikai biztonsági jelentés 2019. február 27-i átadásával a felperes felé megtörtént. Ezen túlmenően törvényes képviselői felhívta a felperest arra is, hogy 2019. március 7-én az alperes által rendelkezésre bocsátott informatikai eszközökkel és az esetlegesen használt más eszközökkel, a szükséges felhasználó nevek és jelszavak birtokában jelenjen meg a megjelölt helyen azért, hogy az adatokat az alperes részére visszaadja. Mindez az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás előtti figyelmeztetésnek is minősült. Az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint mivel az alperes egyedüli részvényese 2019. május 9-éig az anyavállalat volt, az anyavállalat egymaga dönthetett bármely kérdésben, amely az alperes közgyűlésének hatáskörébe tartozott. Ezzel összefüggésben rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy az anyavállalat igazgatósága a 2019. február 28-i ülésen ismerte meg a felperes által elkövetett kötelezettségszegésekről szóló dokumentumot és ekkor tett javaslatot a munkaviszony megszüntetésére, illetve a felhatalmazás törvényes képviselői részére a munkáltatói jogkör gyakorlására ezen tényeken alapult. Ezen túlmenően az igazgatóság a 2019. március 8-i ülésen a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos eljárást megtárgyalta, tudomásul vette és azt kifejezetten jóváhagyta. Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság megállapította az Mt. 20. § (3) bekezdésének megfelelő tények és bizonyítékok alapján, hogy a felmondásra vonatkozó jognyilatkozat a munkáltatótól származik.



[23] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperes az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti határidőben gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát, mivel mind az objektív, mind a szubjektív határidőt megtartotta. E tekintetben figyelembe vette, hogy a felperes elismerte a perben azon tényt, hogy a munkába lépésétől kezdődően nem használta az alperes által előírt kapcsolattartási formát, illetve az alperes rendszerét. A 15 napos szubjektív határidő kezdő időpontjaként azt az időpontot kell figyelembe venni, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója az azonnali hatályú felmondás okáról tudomást szerez, azaz, amikor a munkáltatói jogkör gyakorló testületeket arról tájékoztatják. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az informatikai biztonsági jelentés írásba foglalásának és a munkáltatói jogkör gyakorlójával történő ismertetésének időpontja az az időpont, amikor az alperes minden olyan információ birtokába jutott, amelyből meg tudta állapítani, hogy a felperes milyen kötelezettségszegéseket követett el. Az elsőfokú bíróság megállapította továbbá, hogy a felperesnek a munkaszerződés részletes, egyértelmű és határozott rendelkezései alapján tudnia kellett, hogy mi a munkaköri kötelezettsége, köztük az Informatikai Biztonsági Szabályzat rendelkezéseinek a betartása is. Az alperes jogszerűen tekintette a kötelezettségszegések bizonyítékának a 2019. február 27-i jelentést, amelyhez képest az azonnali hatályú felmondás jogát határidőben gyakorolta. A jelentésről történő tudomásszerzés 2019. február 28-a volt, és ez az az időpont, amikor az alperes munkáltatói jogkört gyakorló testülete teljeskörűen birtokába jutott mindazon információnak, amely alapján állást foglalhatott a munkaviszony megszüntetéséről. Ezen túlmenően határidőben közölni kell tekinteni az azonnali hatályú felmondást azért is, mert a felperes által elkövetett kötelezettségszegések 2018. május 21-étől kezdődően folyamatosak voltak, és még a munkaviszony megszüntetését megelőző napon is fennálltak.

[24] Az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint az azonnali hatályú felmondásra okot adó körülményeket az alperes a munkaszerződésben egyértelműen rögzítette. Erre figyelemmel az azonnali hatályú felmondás egyes tényállásának konkretizálása alapján a munkaszerződés rendelkezései alapulvételével is meg kellett állapítani a felperes terhére rótt kötelezettségszegéseket. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az Informatikai Biztonsági Szabályzat rendelkezéseinek tartós, ismétlődő jelleggel történő megsértése egyértelműen jogszerűen vonja maga után az azonnali hatályú felmondást. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az alperes bizonyította, a felperes által megsértett rendelkezések betartásához kiemelten fontos érdeke fűződött. A tényállás megállapítása során az elsőfokú bíróság annak figyelembevételével járt el, hogy a felperes egyértelműen nyilatkozott arról, hogy az alperes informatikai rendszerét már munkába lépésétől kezdődően nem használta, és ezt az Informatikai Biztonsági Szabályzat által előírtak megsértése körében elismerésként vette figyelembe. Az alperesnek ettől függetlenül azonban lehetősége volt a konkrét jogsértések, illetve azok tartósságának, ismétlődő jellegének és folyamatosságának bizonyítására. Az elsőfokú bíróság e körben bizonyítékként vette figyelembe az informatikai biztonsági jelentést, valamint tanú4 tanúvallomását, aki az alperes informatikai biztonsági szakértője. A tanú e minőségében a naplózási adatok alapján egyértelműen következtetett a felperes Informatikai Biztonsági Szabályzatot sértő tevékenységére, mert azok alapján meg tudta állapítani, hogy a felperes nem használta a belső infrastruktúrát, nem csatlakozott a rendszerhez. Amikor a tanú észlelte, hogy a felperes nem lép be a rendszerbe, akkor ezt az alperes tudomására hozta törvényes képviselő útján, akiről azt tudta, hogy munkáltatói jogokat gyakorol az alperesnél. A tanúvallomás szerint törvényes képviselő ezt követően kérte fel őt arra, hogy vizsgálja meg, milyen tevékenységeket, logokat talál a rendszeren

kívül. Ennek során megállapításra került, hogy olyan rendszereket használ a felperes, amelyek nincsenek összhangban az alperes rendszerével, és ez adott okot a vizsgálat lefolytatására.

[25] A felperes hivatkozásával szemben az elsőfokú bíróság a tanúvallomások alapján azt állapította meg, hogy az alperes részéről eltávolítási szándék a felperes vonatkozásában nem volt feltárható. E körben értékelte tanú5 tanúvallomását. Az elsőfokú bíróság a munkaviszonymegszüntetés valós okának bizonyítására vonatkozó felperesi bizonyítási indítványnak a Pp. 288. §-a alapján nem adott helyt, és megállapította, hogy a meghallgatni indítványozott személyek alperesi igazgatósági tagok, így az alperest képviselő testület tagjai, ezért nyilatkozatuk bizonyítékként nem vehető figyelembe. Ezen túlmenően az igazgatótanácsi tagok egyenkénti tudomásszerzése nem releváns a munkáltatói jogkör gyakorló tudomásszerzése szempontjából.

[26] Az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint az alperes igazgatósági tagjainak nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a felperes informatikai biztonságot érintő kötelezettségeiről törvényes képviselő1 tanú4től szerzett tudomást. törvényes képviselő1 tájékoztatta erről az igazgatótanácsot és ezt követően kapott megbízást a biztonsági vizsgálat lefolytatására. Miután a biztonsági jelentés elkészült és azt az igazgatóság megtárgyalta, a kötelezettségszegések egyértelműen megállapíthatóak voltak. Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben rögzítette azt is, hogy az alperes közös megegyezéssel kívánta megszüntetni a felperes munkaviszonyát arra az esetre, ha a felperes visszaszolgáltatta minden birtokában lévő információt. Miután a felperes nem így járt el, az alperes az azonnali hatályú felmondás mellett döntött.

[27] Az alperes igazgatósági tagjai nyilatkozatuk szerint nem hallottak olyan véleménynyilvánítást vagy olyan megnyilvánulást, amely a felperes eltávolítására vonatkozott volna. A munkáltatói jogkör gyakorlója kizárólag felperes informatikai biztonsági jelentésben foglalt magatartása, mulasztása alapján hozta meg döntését. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok értékelésével arra vont következtetést, hogy a felperes visszahívása az igazgatótanácsi tagságból nem volt indoka a munkaviszony megszüntetésének, a visszahívással a gazdasági társaságnál kialakult vita rendezésre került. A munkaügyi bíróság hatásköre pedig nem terjed ki az alperes gazdasági helyzetének, gazdálkodásának vizsgálatára, értékelésére, illetve a munkaviszonnal kapcsolatos kötelezettségek körében nem lehet értékelni az igazgatótanácsi tagsággal kapcsolatos körülményeket. Az, hogy másik két tagot javasoltak és választottak az igazgatótanácsba a felperes helyett, nem releváns a felperes munkaviszonyának megszüntetése szempontjából. Az elsőfokú bíróság e körben tanú2 tanúvallomását is értékelte és arra vont következtetést, hogy a tanú nem is tudott saját tapasztalat alapján arra vonatkozóan nyilatkozatot tenni, hogy a felmondásba foglalt indokoktól eltérő indokok miatt szüntették volna meg a felperes munkaviszonyát. A munkaviszony megszüntetésének okáról a tanú saját véleménye alapján nyilatkozott, a tanúval azonban arra vonatkozóan senki nem közölt tényt, hogy a befektetői körrel kialakult konfliktus miatt szüntették meg a felperes munkaviszonyát.

[28] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felperes kötelezettségszegéseit, mulasztásait kizárólag az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján kell vizsgálni és a munkaviszonyon kívüli magatartása, esetleges konfliktusa közvetlenül és ténylegesen nem volt alkalmas arra, hogy jogellenessé tegye az informatikai biztonsági jelentés alapján megalapozottan megállapított kötelezettségszegéseken alapuló felmondást, míg a felperes kötelezettségszegései

megítélésekor nincs érdemi jelentősége annak, hogy az igazgatótanácsi tagságból való visszahívás milyen konfliktuson alapult.

[29] Az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint a felperes 6. sorszámú keresetváltoztatásban előadott indokok sem alapozzák meg az azonnali hatályú felmondás jogellenességét. Az Mt. 52. §-a alapján a felperes munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások, szokások szerint volt köteles végezni, kötelezettségét nem befolyásolja az sem, hogy más munkavállaló a munkaviszonyában a munkaköri kötelezettségének hogyan és milyen módon tett eleget. Ezen túlmenően a munkavállalói kötelezettségek megtartása szempontjából nem vizsgálható az alperes által eltűrt gyakorlat, mert minden munkavállaló a saját munkaszerződése alapján tartozik felelősséggel a munkaköri kötelezettségek teljesítéséért. Az azonnali hatályú felmondásba foglalt kötelezettségszegéseket nem teszi meg nem történtté, súlytalanná, hogy más munkavállaló tekintetében ugyanezen kötelezettségszegések megállapíthatóak vagy sem, illetve, hogy az alperes más munkavállalót ezért felelősségre vont vagy sem. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes jogellenes gyakorlatot nem alakított ki az informatikai biztonsági rendszere használatára vonatkozóan, továbbá jogellenes gyakorlat folytatására nem utasította a munkavállalókat. Ezzel szemben az alperes már a munkaszerződésbe foglalt konkrétumok meghatározásával megkövetelte azt, hogy milyen módon kell megtartani az informatikai biztonsági szabályokat. Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy a felperes által felsorolt személyek, munkavállalók megszegték-e az Informatikai Biztonsági Szabályzatot. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy a felperes által megnevezett személyek nagyobb része az alperessel megbízási jogviszonyban állt, akik nem hasonlíthatók össze a felperessel, aki munkavállalója volt az alperesnek.

[30] Az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltak szerint az alperes a keresetváltoztatás vonatkozásában helyesen hivatkozott arra, hogy súlyosan sérti a „fegyveregyenlőség” elvét az, hogy a 30 napos keresetindítási határidőt túllépve a felperes megváltoztatott jogkövetkezmény iránti igényt terjesztett elő, továbbá hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott a keresetindításkor is fennálló védett tulajdonsága alapján. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a keresetváltoztatással az Mt. 287. § (1) b) pontja szerinti határidőt túllépte.

[31] Az Ebktv. 8. § o) és t) pontja alapján előterjesztett, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított igény érdemi vizsgálata tekintetében az elsőfokú bíróság egyrészt rögzítette, hogy a felperes a nyugdíjhoz közelálló életkorát határozta meg védett tulajdonságként. Életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állhat fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha ez az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek, illetve szükségesek. A perbeli esetben az alperes Informatikai Biztonsági Szabályzata életkortól függetlenül minden személyre vonatkozott, azaz a felperesre sem azért vonatkozott, mert a 60. életéve körül járt. Az egyéb helyzeten alapuló megkülönböztetéssel összefüggésben az elsőfokú bíróság kifejtette: a védett tulajdonsággal rendelkező, arra hivatkozó elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. A felperes által megjelölt kiemelkedő szakmai tudás azonban nem csoportképző szempont, hiszen a felperes ezzel kapcsolatban a saját maga által megszerzett tudásra, tapasztalatra hivatkozott és mint ilyen tulajdonsággal rendelkező, nem tartozott ilyen tulajdonságokkal rendelkező csoporthoz. A munkáltató kizárólag akkor

marasztalható el az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, ha a kifogásolt, hátrányt okozó magatartást az adott személlyel vagy csoporttal szemben a védett tulajdonsága miatt, arra tekintettel tanúsítja. Az egyéb helyzetnek mint védett tulajdonságnak két fő fogalmi kritériuma állapítható meg: az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Ezen túlmenően a hátrány okozásnak összefüggésben is kell állnia az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal, így a felperes által hivatkozott egyéb helyzettel. Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint az egyéb helyzetként megjelölt felperes kivételes szakmai tudása, gyakorlata és az elszenvedett hátrány között nem áll fenn okozati összefüggés, továbbá a felperes által hivatkozott egyéb helyzet nem tartozik az egyén személyisége lényegi vonásához és nem olyan jellegű, amely a felperest egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Ezen túlmenően a felperes általa megjelölt egyéb helyzete a joggal való visszaélés megállapítására sem ad alapot, mivel az azonnali hatályú felmondásnak az Mt. 78. §-ában meghatározott törvényes, okszerű és világos indoka volt, amely nem jelentett formálisan jogszerű indokot.

[32] Az életkorra mint védett tulajdonságra történő hivatkozás vonatkozásában az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő személyek körének meghatározása az életkorra történt hivatkozás alapján a jogsérelmet állító felperes kötelezettsége volt. Mivel a felperesnek a munkaviszony megszüntetése jelentette a hátrányt, az ezzel okozati összefüggésben lévő hátrányos helyzet hasonlítható össze. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató azonos kötelezettségszegést elkövető vagy magatartást tanúsító munkavállalókkal szemben eltérő jogkövetkezményt alkalmaz, nem jelenti az Ebktv. megsértését. A felperes életkora mint védett tulajdonsága által meghatározottak tekintetében a komparator csoporthoz a felperestől eltérő korcsoportba tartozó azon munkavállalók tartozhatnak, akik a felperessel azonos vagy hasonló kötelezettségszegést követtek el. Az alperesnél azonban az Informatikai Biztonsági Szabályzat rendelkezéseinek megtartására átfogó ellenőrzés indult és más munkavállalónál nem volt feltárható olyan folyamatos, rendszeres és súlyos kötelezettségszegés, mint a felperesnél. A fiatalabb munkavállalók, akik a felperessel összehasonlítható csoportba tartoznak, nem életkoruk miatt nem kaptak felmondást és nem életkoruk alapján mentesültek az informatikai biztonsági vizsgálat alól, mert a vizsgálat átfogóan történt az alperesnél. A felperestől eltérő korcsoportú munkavállalók nyilvánvalóan voltak az alperesnél, azonban a felperesen kívül más munkavállaló kötelezettségszegését az alperes nem értékelte olyan lényeges, szándékos és súlyos kötelezettségszegésként, amely alapot adott volna az azonnali hatályú felmondásra. tanú2 hasonló korcsoportban volt, mint a felperes, ezért az életkor, mint védett tulajdonság tekintetében a felperes nem hivatkozhatott e tekintetben eredményesen hátrányos megkülönböztetésre. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság rögzítette azt is, hogy tanú2 esetében közös megegyezéssel történt a munkaviszony megszüntetése, amelyre az adott alapot, hogy a tanú az alperesnek visszaadta a birtokában lévő adatokat és információkat, amelyek az alperesnek nem megfelelő rendszer használatával kerültek a birtokába. Az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint az Informatikai Biztonsági Szabályzat jelentős megsértésére vonatkozó gyanú további munkavállalók tekintetében nem merült fel, ezért nem készült jelentés más munkavállalók vonatkozásában.

[33] Az elsőfokú bíróság az ítéletében kifejtettek szerint megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka megalapozott és jogszerű, továbbá az alperes az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlása során sem hátrányos megkülönböztetést, sem joggal való visszaélést nem valósított meg és ezért a keresetet elutasította.

[34] Az elsőfokú bíróság a pertárgyértéket a Pp. 512. § (1) bekezdésének alkalmazásával állapította meg 53.728.500 forintban. Az alperes által előterjesztett perköltségigényről az ügyvédi munkadíj tekintetében az elsőfokú bíróság a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) b) pontja és (6) bekezdése alapján határozott, mivel az alperes által felszámított perköltséget eltúlzottnak tekintette. A perköltség meghatározása során figyelemmel volt az elsőfokú bíróság az ügy bonyolultsága mellett arra, hogy a munkaügyi per 2019 novemberében indult, amely óta jelentős és tényleges ügyvédi tevékenység merült fel az alperes képviseletével összefüggésben, továbbá, hogy a Győri Ítéltábla az Vf.30.009/2022/12. számú részítéletében 319.330 forint részperköltséget állapított meg, amellyel növelni kellett a megállapítható perköltség összegét.

[35] A felperes a törvényes határidőn belül fellebbezéssel élt, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelmében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet változtassa meg és elsődlegesen állítsa helyre a munkaviszonyát, illetve kötelezze az alperest elmaradt munkabérként 532.636 USD, versenytilalmi megállapodás elmaradt ellentételezése jogcímén 69.870 USD, beteg- és balesetbiztosítási kötvény díja címén 44.679 EUR, nyugdíjbiztosítási kötvények díja címén 24.186 EUR megfizetésére, az ezen összegek után járó kamatokkal együtt. Másodlagosan kérte, hogy az alperest kötelezze a másodfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár megtérítése címén elmaradt munkabér jogcímén 130.440 USD megfizetésére 2019. október 9-étől kezdődően havi 2,05%-os mértékű kamattal együtt. Harmadlagos kérelmében 32.610 USD összegű távolléti díjban kérte az alperes marasztalását. Ezen túlmenően az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte a perköltségre vonatkozó rendelkezés tekintetében akként, hogy az alperesnek fizetendő perköltség összegét kérte mérsékelni, és azt a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) a) és b) pontja, illetőleg (4) bekezdésében foglaltak szerint kérte megállapítani. Ezen túlmenően a felperes előterjesztette az első- és másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó igényét is.

[36] A felperes az elsődleges fellebbezési kérelem vonatkozásában arra hivatkozott, hogy a megismételt eljárásban eljáró tanács elnökével szemben a Pp. 12. § f) pontja alapján kizárási kérelmet terjesztett elő. Előadása szerint az elsőfokú bíróság a kizárási kérelmről alakszerű határozatot nem hozott, így megsértette a Pp. 17. § (1) b) pontját. A döntés hiánya súlyosan sérti az elsőfokú eljárás szabályait, hiszen ahhoz vezethet, hogy a keresetről nem törvényesen megalakított bíróság döntött, amelynek következtében az ítélet törvényességéhez is súlyos kétség fűződik. Amennyiben a kizárás kérdésében a bíróság döntést is hozott, azt vele, mint érdekelt féllel nem közölte, ezáltal az elsőfokú bíróság elvonta a jogorvoslathoz való jogát, elzárta őt attól, hogy a Pp. 17. § (4) bekezdése alapján a kizárási kérelmet elutasító határozat ellen panasszal éljen, illetve megsértette a Pp. 351. § (2) d) pontjában foglaltakat is.

[37] A fellebbezésben foglaltak szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helytelenül állapította meg, és jogellenesen – az okszerűség követelményét sértő jogi következtetés levonásával – minősítette az azonnali hatályú felmondást jogszerűnek. A tényállás megállapítás tekintetében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte, hogy az alperes törvényes képviselője maga vallotta be, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója – az anyavállalat igazgatótanácsa – „puccsot” hajtott végre vele szemben, illetve figyelmen kívül hagyta, hogy az alperes munkajogi döntéseit az anyavállalat szerve hozta meg és ezért minden tisztségének megszüntetése egy mozzanattal történt és egy okból. Érvelése szerint az azonnali hatályú felmondás nem felel meg az Mt. 64. § (2) bekezdése által támasztott okszerűség

követelményének, továbbá – mivel a valós és okszerű felmondási indokot írásban kell rögzíteni – a nem valós és/vagy nem okszerű felmondási indok az írásbeliség követelményét sem teljesíti. Mindez pedig a védekezéshez, a jogorvoslathoz való alapjogot is sérti. Az azonnali hatályú felmondásban az alperes az indokolást teljes egészében az IT Szabályzatba ütköző munkavégzésére alapította, ugyanakkor az alperes ezzel a munkaviszony fennállása alatt mindvégig tisztában volt, amelyet a perbeli bizonyítékok, így a csatolt levelezések egyértelműen alátámasztanak. A levelezésekből kitűnik, hogy alperes számos alkalmazottján túl a munkáltatói jogkör gyakorló cég1 igazgatótanács tagjai, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlására felhatalmazott törvényes képviselő is tudomással bírt a vizsgálat lefolytatását, illetve a munkaviszony megszüntetését megelőzően. Megjegyezte, hogy a vizsgálat lefolytatását kezdeményező törvényes képviselő annak ellenére, hogy a felperes privát e-mail cím használatáról már korábban tudomással bírt, munkavégzésének módját egyszer sem kifogásolta és azt az IT Szabályzatban foglaltak ellenére az alperes információ biztonsági tisztviselőjének nem jelentette mindaddig, amíg az alperesnek már nem volt szüksége a további munkájára. Ellene koncepció eljárás indult, amelyet igazol tanú4 tanúvallomása által az is, hogy törvényes képviselő már a vizsgálatot és később annak eredményeként feltárt IT szabályszegések megállapítását megelőzően jelezte az információ biztonsági tisztviselőnek, hogy az ügyet az igazgatótanács elé kell vinni, ezért mindent pontosan dokumentálni kell. Álláspontja szerint a tanúvallomások a felmondás okszerűtlen voltát támasztják alá. tanú5 egyértelműen nyilatkozott abban a tekintetben, hogy a felperes 2018. május 21-étől kezdődően nem használta az alperes kommunikációs rendszerét, és a kezdetektől fogva „majdnem mindenki tudta” az alperesnél, hogy a felperes a privát munkaeszközén dolgozott. Mindezek alapján az elsőfokú ítélet megállapításával ellentétben a felmondás indoka nem volt okszerű, mivel egy olyan „kötelezettségszegésen” alapult, amelyet korábban soha senki nem kifogásolt az alperesnél.

[38] Téves az az ítéleti megállapítás is, miszerint a felperes igazgatótanácsi tagságból való visszahívása nem jelentett a munkaviszonyra vonatkozó eltávolítási szándékot az igazgatótanácsi tagok nyilatkozata alapján. tanú1 ezzel összefüggésben akként nyilatkozott, hogy 2019 februárjában és azt megelőzően hosszú vita volt a felperes, valamint a felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló anyavállalati igazgatótanácsi tagok és alapítók között, mivel a felperes eltérő álláspontot képviselt az alperes pénzügyi helyzetének rendezésével kapcsolatos befektetési kérdésekben. tanú1 nyilatkozott arra is, hogy ő a helyzet „orvoslása” érdekében felkereste a cég jogászát is annak érdekében, hogy az ő és az alapítók felperes elképzeléseivel szemben álló akaratát miként lehetne érvényesíteni. Az anyavállalat igazgatótanácsába beválasztott új tagok tudomással bírtak arról, hogy az igazgatótanács milyen tényleges okból döntött munkaviszonyának megszüntetéséről és adta meg erre tekintettel a felhatalmazást törvényes képviselőnek. Bizonyítási indítványa ellenére név2 és név1 meghallgatását arra hivatkozással mellőzte az elsőfokú bíróság, hogy a bizonyítási indítványokat a Pp. 288. § rendelkezésével ellentétesen jelentette be, mivel a nevezettek az alperes törvényes képviselőjének minősülnek. Az elsőfokú bíróság ezzel megsértette a Pp. 276. § (4) a) pontját, hiszen a megnevezett tanúk nem az alperes igazgatóságának, hanem a cég1 igazgatótanácsának tagjai. A felperes kérte, hogy az elsőfokú eljárásban is hivatkozott azon tény megállapítására, hogy a munkaviszonyának felmondásához a befektetési kérdésekben való érdekellentét vezetett, folytasson le bizonyítást a másodfokú bíróság, rendelje el a tanúk meghallgatását és annak alapján a tényállást módosítsa. Érvelése szerint a tényállás alapján eltérő jogi következtetés levonásának van helye, és megállapítható, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes.

[39] A munkaviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményeként elsődlegesen a munkaviszony helyreállítását kérte. E körben hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság helytelen jogi következtetést vont le akkor, amikor megállapította, hogy az azonnali felmondási jog gyakorlására nem hátrányos megkülönböztetésként került sor. A perben az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, hiszen vitathatatlan, hogy a munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetése által hátrányt szenvedett, továbbá valószínűsítette azt is, hogy a jogsértéskor rendelkezett az Ebktv. 8. § o) és t) pontjában rögzített védett tulajdonságokkal. Az életkora és a munkaviszony megszüntetése, mint okozott joghátrány közötti okozati összefüggés abban áll, hogy az alperes el kívánta kerülni, hogy az Mt. szerinti védett korba lépésével felmondási korlátozás alá essen, így mondvacsínált indokra hivatkozva azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzet körében kérte figyelembe venni magas színvonalú, kivételes tudását. Ezen védett tulajdonsága a személyiségének lényegi vonása, az általa megjelölt szakmai tudáshoz különleges, kreatív (zseniális) képességekre van szükség, amellyel rendelkezik és amely az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalásában megjelölt követelményeknek is megfelel. Az általa megjelölt tulajdonság ugyanakkor egy sérülékeny társadalmi csoporthoz is kapcsolja, mégpedig a tudósok társadalmi csoportjához. Kifejtette, hogy a tudósok ugyan látszólag a társadalom elismert, megbecsült tagjai, azonban igen sérülékenyek, mivel tudásuk addig bír gazdasági értelemben vett értékkel, amíg az átadásra nem kerül egy adott jogviszony, jelen esetben a munkaviszony keretei között a munkáltatnak. Az őt ért hátrányos megkülönböztetés körében a vele összehasonlítható személyek köre tekintetében állította, hogy a komparator csoportba mindazon alperes által foglalkoztatott, az ő védett tulajdonságával nem rendelkező – azaz nála fiatalabb, valamint általa birtokolt unikális tudással nem rendelkező – személyek tartoznak, akikre az IT Szabályzat hatálya ugyancsak kiterjedt és szintén az IT Szabályzatba ütközően végezték munkájukat. Az e-mailek alátámasztják, hogy a privát e-mailcímek, privát eszközök használata a munkavégzés során az alperesnél bevett gyakorlat volt és az alperes által foglalkoztatott más személyek is vele egyező módon jártak el. Az elsőfokú ítéletben foglaltakkal szemben nem indult átfogó ellenőrzés az alperesnél az IT Szabályzat megszegésének valamennyi munkavállaló vonatkozásában történő feltárására. tanú4 tanúvallomása alapján megállapítható, hogy konkrét IT biztonsági vizsgálat kizárólag vele szemben indult, mégpedig törvényes képviselői kérésére. Minderre figyelemmel állította, hogy az elsőfokú bíróság okszerűtlenül állapította meg, hogy nem volt vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalói csoport az alperesnél, és ezért e tekintetben a tényállás módosításának van helye. Mivel az alperes az azonnali felmondás jogának gyakorlása során megsértette az egyenlő bánásmód követelményét ezért – a pénzbeli követelések mellett – a munkaviszonyának helyreállítását is kérte.

[40] A perköltségre vonatkozó ítéleti rendelkezéssel szembeni fellebbezés tekintetében állította, hogy az alperes által felszámítani kívánt összeget az elsőfokú bíróság mérsékelte, azonban az így is a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) a) és b) pontjai, valamint a (4) bekezdése alapján megítélhető összeget jóval meghaladó ügyvédi munkadíjra vonatkozik, amely rendkívül aránytalan. Az elsőfokú ítéletben szereplő azon indok, hogy az eljárás 2019 óra húzódik, és erre tekintettel merült fel a perben jelentős ügyvédi tevékenység, kifejezetten az elsőfokú bíróság eljárási szabálysértése miatt következett be. A megismételt eljárás folytán felmerült további ügyvédi munkadíjnak a reá történő áthárítása indokolatlan és aránytalan terhet jelent, ezért kérte, hogy az őt terhelő költségek összegét a másodfokú bíróság

mérsékelje és azt a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) a) és b) pontja és (4) bekezdésében foglaltak szerint határozza meg.

[41] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[42] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem követett el eljárási szabálysértést, ezért nincs helye az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének és az eljárás újbóli megismétlésének. A fellebbezésben foglaltakkal szemben kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság hozott alakszerű határozatot a felperes kizárási indítványának az elutasításáról. Az eljáró 24. számú tanács elnökének kizárására irányuló felperesi indítványról a Pp. 17. § (1) b) pontjának megfelelően a 28. számú tanács bírálta el és a 28.Mpk.75.034/2022/4. számú végzéssel a kizárási indítványt elutasította, a 24. számú tanács elnökének kizárását megtagadta. Álláspontja szerint felperes nyilatkozatából kitűnik, hogy a felperes számára a megismételt elsőfokú eljárás során kétséget kizáróan egyértelmű volt, hogy a Veszprémi Törvényszék a kizárási indítványát elutasította. Ezen túlmenően még akkor sem történt olyan súlyos eljárási szabálysértés, ami az eljárás újbóli megismétlését tenné szükségessé, ha a Veszprémi Törvényszék valóban nem kézbesítette a felperesnek a kizárási indítvány elutasítása tárgyában hozott végzést. E körben hivatkozott a Kúria Pfv.21.333/2018. számú eseti döntésben foglaltakra. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nem sértette a felperes jogorvoslathoz való jogát, mivel a Pp. 17. § (4) bekezdése szerinti panasztételi lehetőség azt biztosítja a felperesnek, hogy amennyiben továbbra is úgy véli, hogy az elsőfokú eljárás során elfogultság miatt kizárt elnök járt el a tanácsban, úgy azt az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésben ismételten jelezzé, és kérje a felülbírálatát a másodfokú bíróságtól, ahogy azt a fellebbezésében a felperes meg is tette. A Pp. 380. § b) pontja értelmében abszolút eljárási szabálysértésnek minősül az elfogultság miatt kizárt bírónak az elsőfokú eljárásban való részvétele, ami az ítélet kötelező hatályon kívül helyezését eredményezi. A Pp. 370. § (2) bekezdése értelmében a másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét hivatalból, a fellebbezés korlátaira tekintet nélkül gyakorolja az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó esetekben. Ennek megfelelően a másodfokú bíróságnak hivatalból felül kell vizsgálnia a felperes által az elsőfokú eljárás során benyújtott kizárási indítványt, illetve a Veszprémi Törvényszéknek a 28.Mpk.75.034/2022/4. számon hozott végzését. A felperes jogorvoslati joga nem szenvedett sérelmet, hiszen a felperes fellebbezésében panaszolta az eljáró tanács elnökének állítólagos elfogultságát, kizárási indítványa okait azonban elmulasztotta előadni. Hangsúlyozta, önmagában az, hogy a felperes keresetét elutasító döntés született az alapeljárásban, nem lehet a kizárás jogszerű alapja, azaz nincs helye az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének a kizárási indítványt elutasító végzés felülvizsgálatának eredményeként. A kialakult bírói gyakorlat alapján nem minősül elfogultságnak, hogy az eljáró tanács korábban a félre kedvezőtlen döntést hozott, és ezért a kizárást sem alapozza meg. Ennek alátámasztásaként hivatkozott a KGD.2002.72., valamint a BH1993.148 számú eseti döntésre.

[43] A fellebbezési ellenkérelemben az alperes kifejtette, hogy az elsőfokú ítélet érdemben is helyes és megalapozott, az elsőfokú bíróság anyagi jogi jogszabálysértést sem követett el. A felperes fellebbezésében nem azt sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság döntése szerint valóban elkövette az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegéseket és ezért az azonnali hatályú felmondás jogszerű. A fellebbezés előterjesztése azt igazolja, hogy a felperes a jogvita érdemét nem kívánja és nem tudja vitássá tenni azt követően, hogy korábban már három bíróság is azonosan határozott a felperes



kötelezettségszegései természetéről és jelentőségéről. A felperes olyan súlyos kötelezettségszegéseket követett el, amelyek nemcsak az üzleti titokhoz fűződő jog megsértését jelentik, hanem megalapozzák az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét is, és erre tekintettel az elsőfokú ítéletet helyben kell hagynia a másodfokú bíróságnak.

[44] A felperes előadásával szemben az elsőfokú bíróság befogadta és érdemben vizsgálta a keresetváltoztatást a megismételt eljárásban. Az elsőfokú eljárás során több alkalommal előadta, hogy álláspontja szerint a felperes keresetváltoztatását elsősorban elkészttség, másodsorban hatálytalanság miatt nem lehet befogadni, és ezért kizárólag a 2019 áprilisi keresetlevélben foglalt kereseti kérelmeket lehet érdemben vizsgálni. Az elsőfokú bíróság végül nem értett egyet ezen alperesi állásponttal, és az alapeljárásban 6. sorszám alatt előterjesztett keresetváltoztatást befogadta és azt érdemben vizsgálta a megismételt eljárás során. Nyilatkozata szerint ennek ellenére csatlakozó fellebbezést nem kíván előterjeszteni az elsőfokú ítélettel szemben, ettől függetlenül azonban rögzíthető, hogy a kereset hiteltelenségét igazolja, hogy a több mint 4 évig tartó munkaügyi perben a felperes legalább háromféle, egymástól merőben eltérő, különböző tény- és jogalapon álló és egyébként egymást kizáró kereseteket terjesztett elő. A fellebbezésben a felperes lényegében két okból állítja az elsőfokú ítélet anyagi jogszabálysértését. Egyrészt az elsőfokú bíróság nem értékelte az azonnali hatályú felmondás okszerűtlenségeként azt az állítólagos körülményt, hogy a felperes „puccs” és „konceptiós eljárás” áldozatává vált, másrészt amiatt, hogy az anyavállalat igazgatóságának tagjai, különösen törvényes képviselői mindig is tudtak a felperes IT Szabályzatot sértő magatartásáról, sőt azt kifejezetten „tolerálták és támogatták”, azaz az alperesnél IT Szabályzatot lerontó gyakorlat létezett.

[45] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg ítéletében, hogy semmiféle „puccs” vagy „konceptiós eljárás” miatt nem jogellenes az azonnali hatályú felmondás. Ezzel összefüggésben rögzítette, hogy a felperest az anyavállalat igazgatósági tagjai közül 2019. február 27-én az anyavállalat alapítói (a felperes alapító társai) hívták vissza, élve az anyavállalat alapszabályában foglalt jogaikkal, mert úgy gondolták, hogy a felperes nem képviseli megfelelően az alapítók többségének érdekeit. A felperes alperessel fennálló munkaviszonyát pedig az anyavállalat igazgatósága által kapott felhatalmazás alapján törvényes képviselői szüntette meg 2019. március 7-én azt követően, hogy az anyavállalat igazgatósága megtárgyalta a tanú4 által készített informatikai biztonsági jelentést, illetve a felperes által elkövetett súlyos kötelezettségszegéseket. A felperes előadásával szemben tanú1 egyáltalán „nem vallotta be”, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója – az anyavállalat igazgatótanácsa – „puccsot” hajtott végre. A felperes szándékosan és rosszhiszeműen kelti azt a látszatot, hogy tanú1 a felperes háta mögött egy jogással egyeztetett arról, hogy a felperest minden tisztségéből és munkaviszonyából eltávolítsák a Alperes1 cégcsoporttól. A valóság az, hogy tanú1 és név2 mint az anyavállalat alapítótagjai bármiféle hátsó szándék nélkül egyeztethettek arról, hogy az anyavállalat Alapszabályában foglalt jogukkal élve kezdeményezik a felperes visszahívását az anyavállalat igazgatóságából, majd ez a döntés egyhangú volt. Ezen túlmenően tanú1 nyilatkozata azt tartalmazta, hogy reálisnak és elképzelhetőnek tartotta az IT szabályszegések megállapítása előtt, hogy a befektetési vita miatt a felperes ne legyen tovább tagja az igazgatótanácsnak, de továbbra is ugyanúgy dolgozzanak vele munkaviszonyban, ahogy a korábbiakban.

[46] Az alperes érvelése szerint a felperessel szembeni állítólagos „puccsra” való hivatkozás egyébként is okafogyottá teszi a felperes diszkriminációs keresetét. A felperes két hivatkozása egymást kizárja, mindkettő az azonnali hatályú felmondás mögöttes okát és

ezáltal az azonnali hatályú felmondás okszerűtlenségét állítja, azonban a felperesnek a vele szembeni „puccsra” való utólagos hivatkozása valójában okafogyottá és értelmezhetetlenné teszi az ezt megelőzően állított állítólagos diszkriminációs jogsértést. Az azonnali hatályú felmondás mögöttes okára való felperesi hivatkozás azt jelenti, hogy a felmondás közlése során az alperes megsértette a joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó munkajogi alapelveket. Az okszerűtlenségnek a felperes által állított két oka azonban kizárja egymást a Kúria 4/2017. (XI.28.) KMK véleményben foglaltak szerint is.

[47] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg azt is, hogy az alperes, törvényes képviselő és az anyavállalat igazgatósága kizárólag az informatikai biztonsági jelentésből szerzett tudomást a felperes kötelezettségszegéséről, valamint, hogy az alperesnél nem létezett a felperes által állított IT Szabályzattal ellentétes gyakorlat. Az üzleti titokperben, valamint az elsőfokú bíróság előtti munkaügyi perben felvett bizonyítás eredményeként tanúvallomásokkal, törvényes képviselői nyilatkozatokkal és ítéleti megállapításokkal cáfolták az eljárás során a felperes kötelezettségszegéséről való tudomásszerzést és a szabályellenes gyakorlat létét. A felperes fellebbezésében ismételten beismerte, hogy valójában már a kezdetektől fogva figyelmen kívül hagyta az IT Szabályzat rendelkezéseit és mindig is annak rendelkezéseivel ellentétesen dolgozott. A felperes által csatolt okirati bizonyítékok (e-mailek) alkalmatlanok annak bizonyítására, hogy az alperes már korábban is tudomást szerzett a felperes kötelezettségszegéseiről. Hangsúlyozta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes kötelezettségszegése nem kizárólag abban állt, hogy a magán e-mailcímét használja. A felperes kötelezettségszegő magatartása számos formát öltött: alperes üzleti titkait tárolta felhőalapú tárhelyén, az alperes által biztosított laptop nem menedzselte részén, illetve céges e-mailcíméről üzleti titkokat tartalmazó e-maileket továbbított a magán e-mailcímére és privát tárhelyein tárolta alperes üzleti titkait. Technológiai okokból azonban fogalmilag kizárt, hogy ezen magatartásokról bárki értesülhetett volna az informatikai biztonsági jelentés elkészítése előtt. Megismételte, hogy törvényes képviselő pontosan azért utasította tanú4-et egy részletes informatikai biztonsági vizsgálat elvégzésére, mert ezt megelőzően tanú4 jelezte annak gyanúját, hogy a felperes egyáltalán nem használja az alperes IT infrastruktúráját, megszegi az IT Szabályzat rendelkezéseit. Az elsőfokú eljárásban törvényes képviselő és tanú1 teljeskörű nyilatkozatot tett a felperes munkaviszonyának megszüntetése körében és helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a további anyavállalati igazgatósági tagok meghallgatása szükségtelen. Az igazgatóság egyéb tagjai semmi olyat nem tudtak volna előadni a felperes munkaviszonyának megszüntetésével összefüggésben, amit korábban törvényes képviselő vagy tanú1 ne adott volna elő. Ugyanez igaz az egyébként meghallgatott tanú3 alperes törvényes képviselőjére is. Ezen túlmenően a felperes által indítványozni kért név2 és név1 tanúként történő meghallgatása nem rendelhető el jogszerűen, mivel a felperes fellebbezésében egyáltalán nem jelölte meg a másodfokú bíróság által gyakorolni kért felülbírálat terjedelmét. Érvelése szerint a felperes fellebbezésének [39] és [40] bekezdésében megfogalmazott kifogásokkal az angol jog szerint működő anyavállalat igazgatóságának működésével kapcsolatos angol társasági jogi kifogásokkal kívánta és kívánja akadályozni a peres eljárás végérvényes befejezését. Ezen angol társasági jogi kérdések vizsgálatára azonban a munkaügyi perben eljáró bíróságoknak nincs hatásköre, ahogy ezt az elsőfokú ítélet is helyesen rögzíti. Az pedig irreleváns, hogy tanú4 milyen technológiai lépéseket javasolt az informatikai biztonsági jelentésben az üzleti titok megóvása érdekében, mivel tanú4 az alperesi cégcsoport informatikai biztonsági vezetője és nem döntéshozója volt. Valótlanul állítja a felperes azt is, hogy a vele szemben lefolytatott IT biztonsági vizsgálat megrendelt volt és hogy kizárólag vele szemben történt ilyen vizsgálat az alperes munkavállalói közül. tanú5 tanúvallomásából a

felperes állításával szemben az állapítható meg, hogy tanú<sup>4</sup> jelentése alapján lehetett megállapítani azt, hogy a felperes 2018. május 21-étől nem használta az alperes IT rendszerét.

[48] A fellebbezési ellenkérelemben foglaltak szerint az elsőfokú ítélet semmilyen egyéb okból kifolyólag sem jogellenes. Azonnali hatályú felmondás mind alakilag, mind tartalmilag teljes egészében megfelel az irányadó anyagi jogi rendelkezéseknek. A munkáltatói jogkört gyakorló törvényes képviselő az Mt. 78. § (2) bekezdésében előírt határidőben közölte az azonnali hatályú felmondást, továbbá a felmondás mindenben megfelel a valóság, a világosság és az okszerűség követelményének. A felmondás kizárólagos oka az volt, hogy a felperes súlyosan megsértette az IT Szabályzatban foglalt kötelezettségeit, így nem érte az egyenlő bánásmód követelménye körében értelmezendő hátrány vagy jogsértés. Ezen túlmenően nem rendelkezett olyan védett tulajdonsággal az állítólagos jogsértéskor (és illet nem valószínűsít), ami az egyenlő bánásmód megtartása vonatkozásában értékelhető volna. Életkora önmagában – jogsértés hiányában – alapjogi védelemre nem jogosítja, az egyéb helyzetként állított körülmények pedig nem minősülnek védett tulajdonságnak. Ezen túlmenően az alperesnél nem létezett olyan személy vagy csoport, amely az egyenlő bánásmód követelményének értelmezése körében a felperessel összehasonlítható helyzetben lett volna, mivel alperes más munkavállalója sem követett el a felpereshez hasonló súlyos kötelezettségszegéseket, illetve semmilyen okozati összefüggés nem áll fenn, ami azt igazolná, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megsértette a munkaviszony megszüntetésével.

[49] Az elsőfokú ítélet anyagi jogi megalapozottsága miatt irrelevánsak és egyébként eljárásjogilag is értelmezhetetlenek a felperes jogellenes felmondás jogkövetkezményei vonatkozásában tett előadásai. Ettől függetlenül a felperes keresetei az előterjesztettek szerint még akkor sem lennének teljesíthetőek, ha egyébként jogellenes lenne a felmondás. Az alperes vitatta a keresetek összecszerűségét is. Álláspontja szerint a felperest kárenyhítési kötelezettség terhelte, amelynek azonban nem tett eleget, továbbá a felperes az általa követelt kártérítési összegből nem vonta le az Mt. szerinti kártérítés csökkentő tételeket, míg a versenytilalmi ellenértékre nem lehet jogosult, mert azt a munkaviszony fennállása alatt megfizette számára.

[50] Az ügyvédi munkadíj megfizetésére vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezés elleni fellebbezéssel szemben előadta, hogy a megbízási szerződése szerint 47.872 EURO összegű ügyvédi munkadíjköltség merült fel a megismételt eljárás során, amelyet az elsőfokú bíróság 5.436.970 forintban állapított meg, azaz több mint kétharmad részben mérsékelte a perköltségigényét. Az alapeljárásban az elsőfokú bíróság 800.000 forint perköltséget ítélt meg, amit a másodfokú bíróság a részítéletében mindössze 22.225 forint összegben hagyott helyben, továbbá a másodfokú bíróság a részítéletben mindössze 19.050 forint másodfokú részperköltséget ítélt meg számára. Érvelése szerint a terjedelmes alap- és megismételt eljárásbeli peranyag igazolja, hogy valós és tényleges ügyvédi munkadíj merült fel a jelen komplex munkaügyi eljárásban. Az ügy komplexitását alapvetően a felperes sorozatos keresetváltoztatásai eredményezték, így a már több mint 2/3 részben mérsékelt ügyvédi munkadíj további csökkentése nem lenne méltányos, tekintettel arra is, hogy a felperes teljes követelése 240.380.000 forint és annak kamata.

[51] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[52] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) a) pontja alapján a fellebbezést tárgyaláson bírálta el. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és a 380. §-ban írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bizonyítékok okszerű értékelésével helyesen állapította meg és az irányadó anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával megalapozott és jogszerű döntést hozott.

[53] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a fellebbezésben alaptalanul hivatkozott az elsőfokú eljárás lényeges eljárási szabálysértésére és az ezzel összefüggésben állított hatályon kívül helyezési okokra. A felperes előadásával szemben rögzíthető, hogy a felperes megismételt eljárásban 2022. október 18-án 11. sorszám alatti beadványában előterjesztett kizárási kérelemről az első fokon eljáró Veszprémi Törvényszék mint munkaügyi bíróság másik tanácsa a 2022. november 9-én meghozott 28.Mpk.75.034/2022/4. számú végzésével határozott és bíról bíró kizárását megtagadta. Tekintve, hogy a másodfokú eljárásban az volt megállapítható, hogy a kizárás megtagadásáról rendelkező végzés nem került kézbesítésre, a másodfokú bíróság a végzést kézbesítés útján közölte a felekkel. Az alperes fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott arra, hogy a Kúria Pfv.21.333/2018. számú, Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett, a másodfokú bíróság által irányadónak tekintett döntésben kifejtettek szerint a kizárás iránti kérelemről határozó végzés közlésének esetleges hiánya a kizárás megtagadására tekintettel nem minősül az ügy érdemi elbírálására lényegesen kiható eljárási szabálysértésnek. Az elsőfokú bíróság mulasztását e tekintetben a másodfokú bíróság pótolta, továbbá a fellebbezésben foglaltak alapján és a Pp. 370. § (2) bekezdése szerint hivatalból is vizsgálta a 28.Mpk.75.034/2022/4. számú végzés jogszerűségét.

[54] A felperes kizárási indítványát az elsőfokú bíróság első fokon eljáró 28. számú tanácsa bírálta el és a kizárást a végzés indokolásában foglalt okok miatt megtagadta. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes érvelése, miszerint kizártnak tekinthető, hogy a megismételt eljárásban ugyanazon felmondás érdemi értékelése tekintetében ugyanazon bíró elnöklétével működő tanács eltérő jogi álláspontra helyezkedjen, mint álláspontra a korábbi ítéletét alapozta, nem megalapozott és az a körülmény, hogy az eljáró tanács az alapeljárásban a keresetet elutasító döntést hozott, nem eredményezheti az eljáró bíró elfogultságának megállapíthatóságát. A fellebbezési ellenkérelemben is felhívott eseti döntéseknek (KGD.2002.72. számú eseti döntés, BH1990.348. számú döntés) megfelelően az állandó bírói gyakorlat alapján nem minősül elfogultságnak és nem alapozza meg az eljáró bíró kizárását a féllel szembeni korábbi kedvezőtlen döntés. A perbeli esetben az első fokon eljáró bíró elfogultsága nem volt megállapítható, a Pp. 12. § f) pontja szerinti kizárási ok, és így a Pp. 380. § b) pontja szerinti kötelező hatályon kívül helyezési ok sem állt fenn.

[55] A felperes fellebbezésében kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a cég1 igazgatóságának tagjai közül név2t és név1t nem hallgatta meg tanúként az erre irányuló indítványa ellenére. A másodfokú bíróság felperes ezen tanúbizonyítási indítványával összefüggésben megállapította, hogy a felek nyilatkozata alapján az rögzíthető, hogy a felperes és a cég1 igazgatóságának további tagjai eltérő álláspontot képviseltek a befektetéssel kapcsolatos kérdésekben, amellyel összefüggésben a felperes visszahívására is sor került az anyavállalat igazgatótanácsából. Emellett tényként megállapítható az is, hogy az alperes igazgatótanácsa 2019. február 28-án tárgyalta meg az alperes informatikai biztonsági jelentését, és ennek eredményeként határozott a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről. Figyelemmel arra is, hogy név2 és név1 mint a cég1 igazgatóságának

tagjai, az alperesi információbiztonsági jelentés megismerését megelőzően nem ismerhették sem a felperesnek az alperesi IT Szabályzatot sértő gyakorlatát, sem általánosságban az alperesnél kialakult gyakorlatot az informatikai rendszer használatára vonatkozóan, a másodfokú bíróság akként foglalt állást, hogy a tanúk a perben releváns tényekre nyilatkozatot tenni nem tudnak és tanúként történő meghallgatásukat mellőzte.

[56] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok okszerű értékelésével helyesen foglalt állást a tekintetben is, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglalt követelményeknek. Az azonnali hatályú felmondás indokolásában meghatározott ok valóságát a felperes nem vitatta, de ettől függetlenül az megállapítható volt tanú4 tanúvallomása, illetőleg az általa készített informatikai biztonsági jelentés mint okirati bizonyíték alapján is. Az azonnali hatályú felmondás indokolásában meghatározott valós tények vonatkozásában pedig azt kellett vizsgálni a perben, hogy az megfelel-e az Mt. 78. § (1) a) pontjában meghatározott követelményeknek.

[57] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg ítéletében, hogy az alperesnek a kutatási tevékenységének körében elért eredményeknek, illetve találmányoknak titokban tartásához kiemelt érdeke fűződik. Erre tekintettel az alperes a munkavállalók számára előírta az IT Szabályzatában foglalt rendelkezések megtartását. Figyelemmel arra, hogy a felek közötti munkaszerződésben a felperes számára egyoldalú és kifejezett kötelezettségként került meghatározásra az információbiztonsággal kapcsolatos szabályok megtartása, továbbá a munkaszerződés 14.1. (B) pontja rögzíti azt is, hogy az alperes azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt, hogyha az informatikai biztonságra vonatkozó szabályok betartását elmulasztja, illetőleg azokat nem tartja be. Az IT Szabályzatban foglaltaknak megfelelő munkavégzés a felperes vonatkozásában munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségnek minül.

[58] A fentiekben túlmenően rögzíthető, hogy a felperes az információbiztonsággal kapcsolatos kötelezettségeket szándékosan és jelentős mértékben megszegte, hiszen munkavégzésében a felperes nyilatkozata szerint is a munkaviszony kezdetétől az IT Szabályzatba foglaltakkal ellentétesen járt el. A másodfokú bíróság e tekintetben hangsúlyozza, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondás indokolásában meghatározott kötelezettségsértő magatartásokat, amelyek nem kizárólag az e-mailrendszer szabálysértő használatát jelentették, nem vitatta.

[59] A másodfokú bíróság a bizonyítékok értékelésével összefüggésben hangsúlyozza, hogy a Fővárosi Törvényszék előtt 3.P.22.816/2019. számon jelen per felperese ellen üzleti titok megsértésének megállapítása és jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt indított perben a Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.20.228/2021/8. számú ítélete alapján is megállapítható, hogy a felperes a munkavégzés során, illetve érdekében előállított vagy megszerzett adatokat a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetéséig az alperes által nem felügyelt eszközön tárolta, míg az e-mailek vonatkozásában – amelyek a Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.20.228/2021/8. számú jogerős ítélete szerint részben üzleti titkokat is tartalmaznak – a felperes az alperesnél rendszeresített vállalati levelezőrendszerből másolta át a privát tárhelyére, illetve az adatokat felhő alapú adattárolókban is tárolta. Mindezen magatartásával a felperes az alperes üzleti érdekeit sértő módon, és egyben a munkaszerződésben is meghatározott lényeges kötelezettségének szándékos és jelentős mértékű megsértésével járt

el. Ennek megfelelően az azonnali hatályú felmondás az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltakon túlmenően az 78. § (1) b) pontjában foglaltaknak is megfelel.

[60] Az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésével összefüggésben az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást a tekintetben, hogy a bizonyítás eredményeként nem volt megállapítható az sem, hogy az alperesnél más munkavállalók szándékosan és a felperessel azonos mértékben az IT Szabályzatban foglaltak megsértésével jártak el. Összehasonlítható csoport hiányában ezért a felperes eredménnyel nem hivatkozhat az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére az Ebktv. 8. § o) vagy t) pontja alapján sem. Ezen túlmenően a másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kifejtett álláspontját arra vonatkozóan is, hogy a felperes által megjelölt egyéb helyzete (kiemelkedő szaktudása, tudományos munkássága) nem minősül védett tulajdonságnak az Ebktv. 8. § t) pontja tekintetében. A másodfokú bíróság e vonatkozásban visszautal az elsőfokú ítélet [48] bekezdésében foglalt megállapításaira, annak megismétlése nélkül.

[61] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletben foglalt indokok mentén szintén nem találta bizonyítottnak, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetése során a joggal való visszaélés tilalmát megsértette. A felperes ezzel összefüggésben állította, hogy a munkaviszony megszüntetés oka nem az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indok, hanem a cég1 igazgatóságának az ő eltávolítására vonatkozó szándéka volt. tanúl személyes meghallgatása során tett nyilatkozata alapján megállapítható, hogy az alperes anyavállalatánál az igazgatótanácsban befektetői vita alakult ki, amelyben a felperes a többi igazgatósági tagtól eltérő álláspontot képviselt, mely miatt a cég1 igazgatótanácsi tagságából a felperest visszahívták. A felperes érvelésével szemben tanúl nyilatkozatát azonban nem lehet a befektetői vita és a felperes munkaviszonyának megszüntetése közötti összefüggés elismeréseként értékelni, továbbá ezen felperes által állított összefüggést a tanúvallomások sem támasztották alá.

[62] A felperes másodfokú tárgyaláson előadott hivatkozása, miszerint az alperes felperes eltávolítására irányuló szándékát igazolja az is, hogy az azonnali hatályú felmondásban rögzítésre került, a cég1 alapszabálya értelmében a felperes tulajdonát képező részvény azonnali hatállyal átalakításra került, a munkaviszony megszüntetése körében relevanciával nem bír. Az indokolás ezen része nem értelmezhető a munkaviszony megszüntetésének indokaként, mert az kizárólag tájékoztatásként vehető figyelembe a felperes részvényeinek jogi jellegével kapcsolatban. A felperes érveléssel szemben a másodfokú bíróság hangsúlyozza azt is, hogy tanú4 tanúvallomása alapján megállapítható, hogy a tanú – aki az alperes részére informatikai biztonsági szakértői tevékenységet végzett –, az alperes informatikai rendszerének egészét érintő, szűrőpróbaszerű ellenőrzés során tapasztalta, hogy a felperes részéről az alperes rendszerébe nincsenek belépések, míg más munkavállaló esetében ez nem volt megállapítható. Az informatikai biztonsági szakértő észleléséről tájékoztatta az alperes igazgatósági tagját, törvényes képviselőt, aki felkérte őt arra, hogy a felperes vonatkozásában végezzen el egy átfogó informatikai biztonsági ellenőrzést. Ezen ellenőrzés eredményeként a tanú a jelentésében összefoglalta a felperes által megvalósított IT szabályszegéseket, IT Szabályzatot sértő magatartásokat. Mindezekre tekintettel a felperes eredménnyel nem hivatkozhat arra, hogy kizárólag vele szemben indult információbiztonsági vizsgálat annak érdekében, hogy az anyavállalat igazgatótanácsának megfelelő szándék szerint a munkaviszonya az alperesnél megszüntetésre kerüljön.

[63] A felperes érvelését cáfolja az is, hogy tanú<sup>2</sup> volt az a felperesen kívüli munkavállaló, aki esetében szintén megállapította az alperes, hogy az IT Szabályzat megsértésével végezte a munkáját, ő azonban az alperes felhívására a jogosulatlanul tárolt adatait törölte, ezt követően munkaviszonya közös megegyezéssel megszüntetésre került. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése előtt az alperes a felperest szintén felhívta, hogy az IT Szabályzattal ellentétes magatartását szüntesse meg és ebben az esetben lehetőséget biztosított arra, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel kerüljön megszüntetésre.

[64] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet perköltségre vonatkozó rendelkezése elleni fellebbezés vonatkozásában megállapította, hogy az alperes perköltségének felszámítását az ügyvédi munkadíj tekintetében a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) a) pontja alapján kérte. A 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján a megbízási szerződésben kikötött munkadíjat a bíróság indokolt esetben mérsékelheti, ha az nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Mindebből azonban nem következik, hogy a fellebbezésben foglaltaknak megfelelően az alperes által felszámított ügyvédi munkadíjat a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. §-ának alkalmazásával lehetne megállapítani. A másodfokú bíróság egyetértett az alperes azon álláspontjával, hogy az elsőfokú bíróság az általa felszámított ügyvédi munkadíjat jelentős mértékben mérsékelte az elsőfokú ítéletben megjelölt szempontokra tekintettel, amelynek további mérséklése nem indokolt. Tényként rögzíthető, hogy az alperes jogi képviselője az alap- és megismételt eljárás során is jelentős ügyvédi tevékenységet végzett mind a perben tartott tárgyalásokon, mind az írásbeli beadványok előterjesztésével és ezért az elsőfokú bíróság által megállapított ügyvédi munkadíj nem tekinthető eltúlzottnak.

[65] A fentiekben részletezettek szerint a fellebbezésben előadottak az elsőfokú ítélet megváltoztatására nem adnak okot, a másodfokú bíróság ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdésére utalva, indokai alapján helybenhagyta a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdése alapján.

[66] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése szerint kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjból álló perköltségének megfizetésére, melyet a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) a) pontja és (2) bekezdése alapján – a másodfokú eljárásban kifejtett ügyvédi tevékenység értékelésével – mérsékelve 2.718.485 forintban állapított meg.

[67] A másodfokú eljárással összefüggésben az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján 2.500.000 forint feljegyzett fellebbezési illeték merült fel, melynek megfizetésére a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése szerint a pereszes felperest kötelezte az állam javára. Az illeték megfizetésére vonatkozó tájékoztatás a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII.27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdésén alapul.

[68] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak szerint nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2023. szeptember 12.

Dr. Bartus Erika sk.

Dr. Barna Sára sk.

Dr. Mózsai Gábor sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró