



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.040/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes** (Felperes címe) **felperesnek**, a Alperesi jogi képviselő (Alperesi jogi képviselő1 címe; ügyintéző: dr. Fehérvári Szilvia ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) **I. rendű alperes**, a **Alperes2** (Alperes1 címe) **II. rendű alperes** ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.71.157/2020/108. számú ítélete ellen, a felperes 113. számú fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja azzal, hogy 1.500.000 (egymillió-ötszázezer) forint kereseti illetéket a felperes az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhatóság illetékbevételei - számlájára fizesse meg. Az illetékbevételei kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé. A felperes 93.290 (kilencvenháromezer-kétszázkilencven) forint eljárás költséget az állam javára a Fővárosi Törvényszék előirányzat-felhasználási keretszámlájára a Gazdasági Hivatal felhívásában megjelölt módon fizesse meg.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhatóság illetékbevételei számlájára – 2.500.0000 (kétmillió-ötszázezer) forint fellebbezési illetéket. Az illetékbevételei kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű alperesnek 140.000 (száznegyvenezer) forint + Áfa, a II. rendű alperesnek 140.000 (száznegyvenezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

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 felek 2008. szeptember 8-án létesítettek határozatlan idejű munkaviszonyt, a felperes munkaköre jogtanácsos volt. A felperes 2009. december 1. napjától belső adatvédelmi felelős megbízást is kapott, majd 2012. október 1. napján megfelelési biztos munkaköri feladatok ellátásával is megbízták, a munkakör nemzetközi elnevezése compliance officer volt. A felek 2015. december 22. napján megállapodtak abban, hogy a felperest jogtanácsos és compliance officer munkakörben foglalkoztatják.

[2] A felperes felettese 2019. március 1. napjától az alperesek igazgatóságának elnöke Törvényes képviselő lett, aki az alperesi cégek ügyvezetője és egyben a felperes felett a munkáltatói jogkör gyakorlója volt.

[3] A munkáltatók 2020. június 2. napján írásbeli figyelmeztetést adtak át a felperes részére, amelyben kifogásolták, hogy határidő leteltéig nem válaszolt meg egy e-mailt, nem küldte meg a compliance officer legutolsó tevékenységi riportját a belső ellenőrzés részére, nem adott választ bizonyos kérdésekre, de nem is jelezte a határidővel kapcsolatos kifogásait és a feladat teljesítésére határidő-hosszabbítást nem kért. A figyelmeztetésben foglaltak szerint a felperes megszegte a munkaszerződése szerinti munkavégzési kötelezettségét, a compliance officer feladatkör ellenére jelentősen hátráltatta a belső ellenőrzési rendszer hatékony működését. A felperes az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatos észrevételeit 2020. június 29. napján megküldte a munkáltatói jogkör gyakorlójának, kérte, hogy a munkáltató saját hatáskörben intézkedjen az írásbeli figyelmeztetés visszavonásáról.

[4] Az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban a felek között szóba került a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetése.

[5] A felperes rendkívüli compliance officeri jelentést küldött 2020. június 15. napján a tulajdonos német társaság compliance officerének, Compliance officer1-nek, a belső ellenőrnek Belső ellenőrnek és Tanú4-nek, mint az alperesi társaság felügyelő bizottsága elnökének és Tanúl jogi osztályvezetőnek. A rendkívüli compliance officeri jelentésben a felperes sérelmezte, hogy a munkáltató nem rendelkezik olyan Kódexszel, amely szabályozná a mindennapi üzletmenet feddhetetlenségére vonatkozó elvárásokat. Nincs írásban rögzítve, hogy a vezetők példaképek, akik a tiszteletet kifogástalan személyes magatartásukkal, teljesítményükkel és feddhetetlenségükkel érdemlik ki, és nyitottak beosztottaik problémáinak és aggodalmainak meghallgatására. Rögzítette továbbá, hogy Törvényes képviselő, az igazgatóság elnöke viszonyt folytat Munkatárs1, követeléskezelő munkatárssal, valamint jelezte a saját munkavégzésével kapcsolatos problémákat.

[6] Az alperesek 2020. június 29. napján felmondást kézbesítettek a felperes részére. A felmondás indokolása szerint a munkaviszony megszüntetésére a következő indokok miatt került sor.

A Csoport jogi igazgatója tájékoztatta a munkáltatók vezetését 2020. június 15-én, hogy észlelték, hogy az alperesi munkáltatóknál működő compliance funkció elégtelen és hiányos, a Csoport állandó könyvvizsgálója, ahogy korábban a 2018-as beszámoló vizsgálata során is, a 2019-es beszámoló vizsgálata során is komoly hiányosságokat tárt fel a munkáltatók által leadott compliance officeri jelentésben. A jelentés többek között nem tartalmazott adatokat az ellenőrzési tevékenységről, a képzési és oktatási tevékenységről, illetve a gyanús esetek kezeléséről. A Csoport állandó könyvvizsgálója megállapította, hogy az alperesi munkáltatók éves compliance jelentése nem az előírt csoportsztematika szerint került összeállításra, az alperesek compliance felelősének a pénzmossa megelőzése iránt tett intézkedéseit nem tudta értékelni. Ez a hiányosság közvetlenül veszélyeztette a Csoport megfelelő minősítésű

könyvvizsgálói jelentésének megszerzését. Megállapítást nyert továbbá, hogy a felperes a 2019-es compliance jelentést ismételten a korábban már kifogásolt tartalommal állította össze és küldte meg. A pénzmosás megelőzésével kapcsolatos hatósági (felügyeleti) elvárások kiemelt hangsúlyt kapnak, a compliance officer egyéb alapvető munkaköri feladatát jelentik, így a mulasztással, illetve a feladat szakszerűtlen elvégzésével a munkáltatók jogos gazdasági érdeke veszélyeztetetté vált.

[7] A felmondás második indoka szerint a felperes 2020. január 23. napján 11 órakor még nem érkezett meg a munkahelyére, távolmaradása okát nem jelezte, telefonon is elérhetetlen volt annak ellenére, hogy a munkaszerződésének 7. pontja alapján a munkavégzésének a helye a munkáltatók székhelye, továbbá a Szabályzat⁴ban foglaltaknak megfelelően az egyes osztályoknak, a munkaidő alatt a terület elérhetőségét, rendelkezésre állását biztosítaniuk kell. A felperes a munkaszerződése alapján köteles lett volna a munkahelyén munkát végezni, rendelkezésre állni, a munkaidő rugalmas beosztása nem azonos a munka otthoni elvégzésének lehetővé tételével.

[8] A felmondás harmadik indoka szerint a felperes 2020. május 5-én és 22-én a munkahelyén egyáltalán nem jelent meg, 2020. június 2-án pedig csak vezetői felszólításra, 12 óra 50 perc után jelent meg.

[9] A felmondás 4. pontja megegyezett az írásbeli figyelmeztetés szövegével.

[10] A felmondás 5. pontja szerint a felperes a GDPR rendelet által kötelezően előírt Szabályzat⁵ot 2018. március 25-i határidőre nem készítette el. A felperes munkakörébe tartozik a munkáltatók jogszabályoknak megfelelő működésének biztosítása, folyamatos ellenőrzése. Felhívás ellenére a felperes azonban a munkáltatók adatvédelmi átvilágítására csak 2018. november 13-án kért ajánlatot egy ügyvédi irodától, de az átvilágításra vonatkozó iratot azóta sem szerezte be. Az Szabályzat, mint feladat teljesítése érdekében érdemi intézkedéseket nem tett, vezetői útmutatást, segítséget nem kért, ezzel a mulasztással a felperes a munkáltatók jogos gazdasági érdekeit jelentősen veszélyeztette.

[11] A felmondás 6. pontja szerint a Elsőfokú ügyszám1/2019. sz. eljárásban nem érvényesítette a jogszabályban meghatározottaknak megfelelő költségjegyzék benyújtásával az I. r. alperes perköltségigényét, ezért a bíróság a pervesztes fél perköltség megfizetésére kötelezését mellőzte, ezzel a felperes az I. r. alperesnek kárt okozott.

A kereset

- 1) A felperes kérte az alperesek egyetemleges kötelezését 244.544 forint túlmunkavégzés;
- 2) A felmondás jogellenességére tekintettel 14.165.112 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés;
- 3) 590.000 forint karácsonyi pénz;
- 4) 560.000 forint cafetéria;
- 5) háromhavi távolléti díjnak megfelelően 3.541.278 forint végkielégítés;
- 6) 11.296.935 forint kártérítés, mely a felperes édesapjának kölcsönként, a felperes bankszámlájára utalt pénzüsszegek együttes összege;
- 7) 2.770.578 forint lakáspénztári megtakarítás feltörésére tekintettel állami kamattámogatás levonása utáni fennmaradt kártérítés;

- 8) 1.000.000 – 1.000.000 forint kártérítés, az Bank1 hitelkártya és a Bank2 hitelkártya keretösszegének kimerülésére tekintettel;
- 9) 2.150.000 forint kártérítés, mely Hozzá tartozó2, a felperes édesanyja által bankszámlára utalt kölcsönök együttes összege;
- 10) 3.000.000 forint kártérítés, mely Munkatárs2, volt kolleganője által a bankszámlájára utalt kölcsönök együttes összege;
- 11) 3.500.000 forint magánkölcsön
- 12) 98.870 forint munkáltatói lakáshitel kiváltására vonatkozó összeg;
- 13) 121.219 forint gépkocsi üzemeltetési költség;
- 14) A perrel össze nem függő, az elhelyezkedést elősegítése és szakmai ismeretek szinten tartása, bővítése érdekében végzett képzések konferenciák összege, 476.251 forint összegben;
- 15) 680.628 forint lakáspénztári megtakarítás feltöréséből eredő kártérítés;
- 16) 67.000 forint egészségpénztári befizetések 20 %-a utáni adójóváírás összege;
- 17) 1.012.100 forint az Bank1 Bankkal fennálló személyi kölcsön szerződésből eredő tartozás megfizetése;
- 18) 276.198 forint Bank2 által, a moratóriumra tekintettel beterhelt, halasztott tartozás;
- 19) 553.265 forint orvosi vizsgálatok költsége
- 20) 19.700.000 millió forint sérelemdíj, figyelemmel arra, hogy a Alperesi anyacég ügyvezetője és az alperesek felügyelő bizottságának elnöke, dr. Tanú4 a compliance jelentés kivizsgálásának jogellenes elmulasztásával súlyosan kétségbe vonta a felperes compliance munkakör fontosságába, jelentőségébe vetett hitét, elhivatottságát, a felperes lojalitását, megbízhatóságát, szaktudását.
- 21) 6.000.000 forint sérelemdíj a felperes vonatkozásában elkövetett munkahelyi pszichoterror, mobbing
- 22) 500.000 forint sérelemdíj, hivatkozással, hogy Ügyvéd ügyvéd bejelentésére megindult fegyelmi vétség elkövetésének gyanúja miatt elrendelt, majd megszüntetett kamarai vizsgálat, súlyosan sértette a felperes jóhírnevét és akadályozta hivatása szabad gyakorlásában;
- 23) 1.200.000 forint sérelemdíj, mivel Törvényes képviselő az alperesi törvényes képviselő a bíróságon tett valótlan és sértő tényállítások miatt sértette a felperes becsületét és önképét.
- 24) 1.452.798 forint költségek megfizetésére kérte az alperes kötelezését, mely jogi tanácsadásból, Pp. konferencián való részvétel díjából, munkajogi konferencián és webináriumon való részvétel díjából, tanácsadói díjból, előfizetési díjból és egyéb költségekből állt.
- 25) 4.302.760 forint jogi munkadíj.

[12] A felperes a felmondás jogellenességének megállapítása körében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem valós, ténylegesen a munkaviszonya megszüntetésére azért került sor, mert a felperes és Törvényes képviselő munkáltatói jogkör gyakorlója között konfliktus alakult ki. Ez abból ered, hogy a felperes több alkalommal jelzett működési problémát a követeléskezelési terület, illetve a cégvezetés vonatkozásában az ügyvezető felé. Kifogásolta, hogy Munkatárs1 követeléskezelési munkatárs megszegi a rá is irányadó belső szabályzatok előírásait, az ügyvezető pedig számos alkalommal elfogultan, nem szakmai alapon hozza meg a vezető döntéseit. Egyértelműen az is szerepet játszott, hogy Törvényes képviselő és Munkatárs1 között magánjellegű viszony állt fenn, melyet a felperes tárt fel a rendkívüli compliance jelentésben.

[13] A felperes álláspontja szerint a munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetésének közvetlen okánt, a felperes által előterjesztett rendkívüli compliance jelentés képezte, amelyet Törvényes képviselő a felmondás átadásakor szóban is megerősített, de a felmondás indokolásában ez nem szerepel.

[14] A felperes álláspontja szerint a felmondás első indoka valótlan, figyelemmel arra, hogy nem volt tudomása arról, hogy a 2018. és a 2019. évi compliance jelentés ne felelt volna meg a csoportsztemderdeknek.

[15] A második felmondási indok vonatkozásában előadta, hogy az nem valós és nem okszerű, mivel rugalmas munkaidőben dolgozott.

[16] A harmadik felmondási indok vonatkozásában hivatkozott arra, hogy a munkáltató valamennyi munkakör esetében lehetőséget adott a 2020. március – áprilisi hónapban az otthoni munkavégzésre, kivéve három vezetőt, akik mindvégig irodai munkavégzésre voltak kötelesek, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlója Törvényes képviselő, Tanú2 és a felperes. A felperes azonban a 12 éves ikreit otthon egyedül nevelte, a digitális oktatás minden kihívásával szemben állt. A munkáltatók soha nem indokolták, hogy miért ragaszkodnak ahhoz, hogy a felperes a munkahelyén legyen a járvány időszaka alatt.

[17] A negyedik felmondási indokkal kapcsolatban hivatkozott arra, hogy az megegyezik az írásbeli figyelmeztetés szövegével, ezért erre tekintettel nem képezhetette a felmondás alapját.

[18] Az ötödik felmondási indok vonatkozásában hivatkozott arra, hogy nem valós és nem okszerű, mivel az Szabályzat aktualizálása csak akkor vált fontossá, amikor az alperesek a

Cég1-vel kívántak leszerződni. A felperes 2019. december 10. napján jelezte, az Szabályzat még mindig nem lett aktualizálva, alpereseknek kell szolgáltatni a kért adatot, ezt követően lehet csak az ütemtervet felállítani. Álláspontja szerint nem kérhető rajta számon egy olyan szabályzat hiánya, amelynek léteért az alperes ügyvezetése a felelős, akik sem emberi erőforrást, sem költséget nem biztosítottak ahhoz, hogy a felperes az Szabályzatot el tudja készíttetni egy külsős ügyvédi irodával.

[19] A hatodik felmondási indok tekintetében arra hivatkozott, hogy az nem okszerű. A felperes javaslata ellenére egyetlen egyeztetés sem zajlott a peren kívüli egyezés érdekében, nyomban ítélet született, ahol a Cég2 keresete teljes egészében elutasításra került. Abban az időpontban nem a felperes volt az egyetlen, aki a kiforratlan jogalkalmazási gyakorlat hiányában nem csatolt költségjegyzéket. Az ellenkérelemben azonban a felperes kérte jogszabály alapján a perköltség megállapítását, de legfeljebb 10.000 forint perköltségre tarthatott igényt a jelen per I. r. alperese.

[20] A felperes álláspontja szerint az alperesek megsértették az egyenlő bánásmód követelményét. Védett tulajdonságaként a munkakörét jelölte meg, mely szerint a compliance officer munkaköre révén különös védelmet élvezett, hiszen alapvető feladata volt a jogszerű működés biztosítása, szabályozási hiányosságok feltárása az összeférhetlenségek kapcsán.

[21] A felperes az egyenlő bánásmód sérelme körében hivatkozott az Európai Parlament és Tanács 2013/36/EU irányelvében foglaltakra, amely a visszaélést bejelentő személyek védelméről szól, és amely a felperes álláspontja szerint az 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelettel összefüggésben alkalmazható, mely szerint különleges jogi védelmet kell biztosítaniuk azoknak a személyeknek, akiknek a munkavégzésével kapcsolatban tudomásukra jut az általuk bejelentett információ és emiatt fennáll a megtorlás kockázata.

[22] A felperes álláspontja szerint az alperes joggal való visszaélést valósított meg, mivel 2020. január végén zajlott értékelésnél jelezte a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, hogy a munkavégzésével kapcsolatban problémákat észlelt, konkrétumokat azonban nem hozott fel. A felperes azonban a 3-4 %-os mértékű fizetésemelés helyett csupán 4,3 ezrelékes fizetésemelést kapott. Ennek az intézkedésnek kifejezetten büntető jellege volt, melynek célja a felperes önkéntes távozásra, munkahelyváltásra történő rábírása volt.

[23] A felperes állítása szerint az alperesek rendeltetésellenes joggyakorlásának megjelenítési formája volt az is, hogy hosszú időn keresztül olyan munkabeosztást és határidőket követeltek meg tőle, amelyek őt indokolatlanul szinte lehetetlen helyzetbe hozták a többi munkavállalókhöz képest. Sértette az egyenlő bánásmód elvét a munkáltatónak az a magatartása is, hogy a felmondás közlését követően, azonnal el kellett hagynia az irodát, személyes használati tárgyait kapkodva kellett összeszednie, a munkatársaitól sem volt lehetősége elbúcsúzni.

[24] A felperes mobbingra is hivatkozott, melynek alátámasztására tanulmányt csatolt be. A mobbing, az alperes részéről abban jelentkezett, hogy olyan intézkedéseket hoztak a felperessel szemben, amelyekről azt gondolták, hogy annyira megterhelők lesznek, hogy maga nyújtja be a felmondását.

[25] A felperes a joggal való visszaélés kapcsán hivatkozott arra, hogy Ügyvéd ügyvéd által kezdeményezett kamarai eljárás során, utóbbi perben keletkezett iratokat felhasználta a saját érdekeinek érvényesítése érdekében, az Ügyvédi Kamara tagjai közötti esélyegyenlőség érdekeit a felperes összefüggésbe hozta az ügyvédi munkadíj kérdésével.

[26] A felperes előadta továbbá, hogy az alperesi magatartás folytán rémálmok gyötrik.

Ellenkérelem

[27] Az alperesek az ellenkérelmükben a felperes keresetének elutasítását és perköltségben történő marasztalását kérték.

[28] Hivatkoztak arra, hogy a munkaviszonyt a felperes magatartásával és képességével összefüggő okból szüntették meg. A felmondási indokok valósak, világosak és okszerűek voltak. A felmondási okok mögött nem álltak megtorló vagy diszkriminatív jellegű szándékok. A felmondásban leírt valós okok vezettek a munkaviszony megszüntetéséhez. A munkáltatói jogkör gyakorlója már a felmondást megelőzően sem volt megelégedve a felperes munkájával. A munkáltató által alkalmazott írásbeli figyelmeztetésre okot adó felperesi magatartás egyértelmű volt a határidő durva megsértése miatt. A felmondási ok gyakorlása, rendeltetésszerű volt, az nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét és nem valósított meg joggal való visszaélést sem. A felperes munkavégzésével és a munkához való hozzáállásával kapcsolatban számos probléma merült fel, amelyek megkérdőjelezték a felperes pontosságát, szakmai kompetenciáját, megbízhatóságát és a munkája iránti elkötelezettségét. A felperes több alkalommal nem, illetve nem megfelelően végezte a munkakörébe tartozó feladatokat, nem tett eleget a rendelkezésre állási kötelezettségének és a munkatársaival való együttműködési kötelezettségének sem.

[29] Az első felmondási indokkal kapcsolatban előadták, hogy a compliance jelentés nem tartalmazott adatokat az ellenőrzési tevékenységekre, a képzési és oktatási tevékenységekre, a gyanús esetek jelentésére vonatkozóan, valamint az nem az előírt

csoportsztenderek szerint került összeállításra. Emiatt a Csoport csoport compliance felelőse a pénzmosás megelőzése iránti intézkedéseket nem tudta értékelni.

[30] A második felmondási ok vonatkozásában hivatkoztak arra, hogy a Szabályzat⁴ alapján 9-től 17 óráig tartó működési időbe a felperest rendelkezésre állási kötelezettség terhelte, melynek nem tett eleget.

[31] A harmadik felmondási ok vonatkozásában hivatkoztak arra, hogy a Magyarországon elrendelt veszélyhelyzet során az otthoni munkavégzés nem volt alanyi jog, a felperestől az irodai munkavégzést kívánták meg, amely olyan munkáltatói utasítás volt, melyet teljesítenie kellett. A veszélyhelyzet alatt mintegy 250 új kormányrendelet került kihirdetésre, így az alperesek jogtanácsosának munkaköre még hangsúlyosabb lett.

[32] A negyedik felmondási indok vonatkozásában előadták, hogy önmagában az, hogy miszerint írásbeli figyelmeztetésben részesítették a felperest, nem zárja ki, hogy több napos késéssel való feladatellátás a munkaviszony megszüntetésének indokát képezze.

[33] Az ötödik felmondási indok vonatkozásában is hivatkoztak arra, hogy a felmondási ok valós és okszerű, mivel a felperes nem szervezte meg a szabályzat elkészítésének folyamatát, nem készített feladatlistát, munkatársain nem kérte időben számon a kiadott feladatok teljesítését, a külső jogi irodától nem kért konzultációt, kérdőívet, a tevékenységet sem hangolta össze.

[34] A hatodik felmondási indok tekintetében előadták, hogy már két éve hatályban volt ekkor az új Pp., amikor a felperes legutoljára 2020. januárjában a per tárgyalásán a költségjegyzéket még benyújthatta volna. Ekkor már eseti döntések is születtek arra nézve, hogy a perköltség érvényesítése érdekében költségjegyzéket kell benyújtani.

[35] Az alperesek előadták, hogy nem sértették meg az egyenlő bánásmódot és nem valósítottak meg joggal való visszaélést, és mobbingot sem.

Az elsőfokú bíróság határozata

[36] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alpereseknek egyenként 750.000 forint + Áfa perköltséget, az államnak 1.500.000 forint illetéket, valamint 93.290 forint eljárási költséget.

[37] Az elsőfokú bíróság a felmondás első indokával kapcsolatban megállapította, hogy a felperesnek, mint megfélelőségi biztosnak a munkaköri feladatába tartozott a compliance, az adatvédelem, a pénzmosás és csalás megelőzése körében szükséges feladatok elvégzése. A felmondás indokát alátámasztja a Csoport állandó könyvvizsgálója által, az alperesek részére megküldött jelentés. Az elsőfokú bíróság meghallgatta az eljárásban Tanúlt, aki 2020-ig az anyacég compliance officer vezetői pozíciójában volt, és rálátott a Csoport teljes compliance szervezetére. A tanú konkrétan arra nem tudott nyilatkozni, hogy a könyvvizsgálói jelentés alapján milyen problémák derültek ki a felperes compliance tevékenységével kapcsolatban, azt azonban egyértelműen megerősítette, hogy a 2019-es compliance jelentés a 2018. évi jelentéssel teljes egészében azonos volt. A tanú előadása szerint a 2018. évi felperesi jelentés sem volt teljes tartalmú, a problémákat a compliance meetingek során jelezték a munkavállalók felé. A 2018-ban tartott compliance meetingen a tanú előadása szerint különös figyelmet fordítottak a banki működésre, mivel az anyacégnek egy bank licence kérelme volt folyamatban a német bankfelügyeletnél. A tanú nyilatkozott

arról, hogy a felperes rendszeresen késedelmesen bocsátotta az anyacég rendelkezésére az információkat.

[38] A bíróság álláspontja szerint szabályosan nem lehetett azonos a 2019. évi compliance jelentés a 2018. évi jelentéssel. A felperes szakmai hibát követett el akkor, amikor a 2018. évi jelentést szó szerint átvette. Az elsőfokú bíróság kitért arra, miszerint nem azonnali hatályú felmondás volt, ezért nem kellett vizsgálni, hogy a felperes szakmai hibája mennyire súlyos vagy nem súlyos. Az első felmondási indok valós és okszerű volt, a felperes szakmai hiányossága eredményezte azt, hogy a továbbiakban a munkájára nem volt szüksége a munkáltatónak.

[39] A második felmondási indok tekintetében megállapította a bíróság, hogy a felperes nem vitatta, hogy 2020. január 23. napján 11 órakor még nem érkezett meg a munkahelyére, távolmaradása okát nem jelezte és telefonon is elérhetetlen volt. Az elsőfokú bíróság ezen felmondási indok valóságát és okszerűségét is megállapította.

[40] A harmadik felmondási ok vonatkozásában az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet 6.§ (2) bekezdése alapján az otthoni munkavégzés, un. home office nem alanyi jog volt, hanem a munkáltatók által biztosított lehetőség. A munkáltatók jogkör gyakorlója kifejezetten elrendelte a felperes irodai munkavégzését, melyet a becsatolt e-maillal támasztott alá. A felmondás valós és okszerű volt, figyelemmel arra, hogy a tanúk egyértelműen alátámasztották azon alperesi előadást, miszerint a felperes berendelése az irodai munkavégzéshez szükséges volt. A felperes 2020. május 5. és május 22. napján munkahelyén nem jelent meg, június 2-án is csak vezetői felhívásra. A felperes több esetben is figyelmen kívül hagyta a munkáltató utasítását.

[41] A felmondás negyedik indokával kapcsolatban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, mivel ez az indok már az írásbeli figyelmeztetésben szerepelt, ezért nem vizsgálható.

[42] Az ötödik felmondási indokkal kapcsolatban az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperesnek, mint adatvédelmi biztosnak és compliance officernek már 2016-ban intézkedéseket kellett volna tennie az Szabályzat létrehozása érdekében. Nem a felperesnek kellett volna szabályzatot elkészíteni, hanem csak össze kellett volna fognia a feladat teljesítését. Ehhez képest a felperes csak 2018. november 18-án kért ajánlatot egy ügyvédi irodától, majd 2019. december 10. napjáig további intézkedéseket nem tett. Ez utóbbi időpontban jelezte, hogy az Szabályzat még mindig nem lett aktualizálva, időközben azonban a Cég1-vel történő szerződéskötési folyamatban is felvetődött a probléma. A Cég1. ugyanis csak olyan feltételekkel lett volna hajlandó szerződést kötni az alperesekkel, ha rendelkeznek Szabályzattal. A felperes azonban még ezt követően is késedelmesen intézkedett arra nézve, hogy az ügyvédi iroda felhívása alapján összegyűjtésre kerüljenek az adatok. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem hivatkozhatott eredményesen arra, hogy az alperesnél nem voltak határidők a feladatok teljesítésére. A felperes maga csatolta a 2018. október 25-i vezetői értekezletről készült jegyzőkönyvet, amely a szabályzatok aktualizálása tekintetében a következő ülésig adott határidőt a felelős felperesnek. Egyben lefektette, hogy felülvizsgálatra és aktualizálásra külsőst vesznek igénybe, amennyiben szükséges. Bár a felperes 2018. november 13-án ajánlatot kért a Ügyvédi irodától, az alpereseket terhelő feladatokat csak 2020. márciusában adta ki Tanú6 részére, így egyértelműen megállapítható a késlekedése.

[43] Az elsőfokú bíróság a felmondás hatodik indoka tekintetében arra az álláspontra jutott, hogy az I. rendű alperest képviselő felperes költségjegyzéket nem nyújtott be, ezzel szakmai hibát vétett. Amikor az I. rendű alperes és a Cég2 közötti perben ítélet született, a

polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) már jó ideje hatályban volt. Figyelemmel arra, hogy a bíróság a szakmai mulasztás tényét megállapította, valósnak tekintette a hatodik felmondási okot is, amely szakmai hibára tekintettel egyben okszerűen is szolgáltatathatott alapot a felperes munkaviszonyának megszüntetésére.

[44] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a felperes rendkívüli compliance jelentése okot szolgáltatott-e a munkaviszony megszüntetésére, illetve a jelentés volt-e a munkaviszony megszüntetésének tényleges indoka. E körülmény vizsgálatánál figyelembe kell venni, hogy a felperes rendkívüli compliance jelentését az anya vállalat compliance officerének, belső ellenőrének, az alperesi társaságok felügyelő bizottsága elnökének és az anya vállalat jogi osztályvezetőjének küldte meg. Nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a rendkívüli compliance jelentést a felperes közvetlenül megküldte volna a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Tanú4 a meghallgatása során nem tudott nyilatkozni a felperes rendkívüli compliance jelentéséről, illetve annak tartalmáról. De előadta, hogy ő maga nem volt felelős a helyi ügyvezetés munkaviszonnyal kapcsolatos döntéseiért. Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy Törvényes képviselő, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntésében nem játszott szerepet a felperes rendkívüli compliance jelentése. A tanúk azonban elmondták, hogy a felmondás átadásakor Törvényes képviselő részéről elhangzott, hogy Tanú4-nek, az alperesek felügyelő bizottsága elnökének az a véleménye, hogy aki olyanokat írkal, mint a felperes, annak a szervezetben nem tartható fenn a munkaviszonya.

[45] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes rendkívüli compliance jelentése egyik oka volt a munkaviszonya megszüntetésének, de nem az egyetlen oka. A rendkívüli compliance jelentés is oka lett a munkaviszony megszüntetésének, de a felmondás jogellenességét megállapítani nem lehetett. A perben tehát egyértelműen nem volt megállapítható, hogy csak és kizárólag a rendkívüli compliance jelentés miatt került volna sor a munkaviszony megszüntetésére.

Egyenlő bánásmód

[46] A felperes az elsőfokú eljárás körében védendő tulajdonságként a munkakörét jelölte meg. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkakör, mint egyéb helyzet nem alapozza meg az egyenlő bánásmód vizsgálatát, azaz nem minősül olyan személyes tulajdonságnak, amelyre hivatkozással egyáltalán a perben az egyenlő bánásmód követelményének megtartása vizsgálható lenne. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkakör önmagában csoportképzésre nem alkalmas, és nem minősül védendő tulajdonságnak, figyelembe véve a felperes esetében azt is, hogy ebben a munkakörben egyedül ő dolgozott az alpereseknél, így nem volt vele összehasonlítható helyzetben lévő személy.

Joggal való visszaélés

[47] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a joggal való visszaélés körében a bizonyítás a felperest terhelte. A felperes a bizonyítási kötelezettségének okirati bizonyítékokkal kívánt eleget tenni. Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes és munkatársai

között lezajlott levelezést. Ennek körében megállapította, hogy az a felperes hivatkozásának alátámasztására nem megfelelő bizonyíték. Nem volt megállapítható az e-mailváltás és a munkaviszony megszűntetése közötti okozati összefüggés. A felperes hivatkozott arra is, hogy Munkatárs1, az ő tudomása nélkül vette igénybe az ügyvédi irodát és egyeztetette le a felszámolási eljárást, holott a felperesnek más lett volna a jogi koncepciója az üggyel kapcsolatban. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint bár a felperes a keresetében a joggal való visszaélés kapcsán a munkáltatói jogkör gyakorlójával kialakult konfliktusra hivatkozott, az okirati bizonyítékok azonban legfeljebb Munkatárs1-el való esetleges nézeteltérések megállapítására adnak alapot, ez azonban nem alapozza meg a joggal való visszaélést. A felperes többször hivatkozott a peres eljárásban arra, hogy rendkívül túlterhelt és többször kérte, hogy vegyenek le róla feladatokat. Ebben az esetben pedig értelmetlen, hogy miért sértette a felperes érdekeit az, hogy bizonyos jogi ügyeket esetlegesen a munkáltató külsős ügyvédi iroda részére kívánt átadni, hiszen ezzel a felperes munkahelyi terhelését csökkentették volna.

[48] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes azon hivatkozását, hogy a feladatai ellátásához nem kapott támogatást a munkáltatói jogkör gyakorlójától, az e-mailekre nem válaszolt. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott eljárás során megállapította, hogy az okirati bizonyítékok nem támasztják alá, hogy a felperesnek szűk határidőt szabtak volna a feladatainak ellátásához, vagy Törvényes képviselő nem válaszolt volna az e-mailekre. A munkáltatói jogkör gyakorlója kifejezetten válaszolt a felperesnek, sőt részére további határidőt biztosított. Nem volt megállapítható az sem, hogy a felperest indokolatlanul sürgették volna egy bizonyos feladat ellátásában. Törvényes képviselő a személyes meghallgatása során előadta, hogy a munkavállalók többször panaszkodtak amiatt, hogy a felperes nem végezte a munkáját, nem válaszol nekik, az írásbeli figyelmeztetés kiadását megelőzően is volt a felperesnek tíz napja lejárt határideje. Tanú3 tanú meghallgatása során alátámasztotta, hogy ő is észlelte, hogy a felperes többször határidőcsúszással végezte el a feladatait.

[49] A joggal való visszaélés körében nem volt helytálló a felperes hivatkozása, miszerint az otthoni munkavégzés lehetőségének megvonása rendeltetésellenes joggyakorlást valósított volna meg.

A felperesnek azt az előadását pedig, hogy a két első számú vezetőn kívül csak öt rendelték be irodai munkavégzésre, egyértelműen cáfolta Tanú3 tanúvallomása, aki előadta, hogy a többi osztály részéről is többen voltak bent egyszerre ügyeletben. Az irodában való munkavégzésre való kötelezés tehát nemcsak a felperest érintette.

[50] A 2020 januárjában lényegesen alacsonyabb mértékű fizetésemeléssel kapcsolatban a bíróság megállapította, hogy a felperes a személyes meghallgatása során is elismerte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója már előtte is kifogásokat emelt a munkavégzésével kapcsolatban. A bíróság álláspontja szerint, amennyiben egy munkavállaló munkájával a munkáltató nincs megelégedve, az automatikusan maga után vonhatja azt, hogy alacsonyabb mértékű béremelést kap.

[51] Az indokolatlan szűk határidőkkel kapcsolatban a felperes előadását nem tudta bizonyítani, az általa becsatolt e-mailek ezen állítását nem támasztották alá.

[52] Az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban a felperes hivatkozása az volt, miszerint csak ő kapott írásbeli figyelmeztetést határidőcsúszás miatt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a jogorvoslati kiiktatás ellenére, a figyelmeztetéssel kapcsolatban keresetet nem terjesztett elő, így úgy kell tekinteni, mintha az azokban foglaltakat nem vitatta volna. Ennek következtében az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetésben foglaltakat nem is vizsgálta.

[53] A felperes a joggal való visszaélés kapcsán előadta, hogy a munkáltatók nem vizsgálták ki a rendkívüli compliance jelentésben foglaltakat. A bíróságnak az volt az álláspontja, hogy a munkaügyi perben nem lehetett azt vizsgálni, hogy a felperes rendkívüli compliance jelentése a compliance-re vonatkozó rendelkezéseknek, jogszabályoknak és szakmai gyakorlatnak megfelel-e. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy nem volt megfelelő etikai szabályzat a munkáltatónál, az a felperes terhére esik, mivel jogtanácsosként és compliance officerként neki kellett volna szabályzat elkészítéséről gondoskodni.

[54] Az elsőfokú bíróság a munkahelyi mobbing vonatkozásában vizsgálta, hogy az a körülmény, hogy a felperes feltárta Törvényes képviselő és Munkatárs1 viszonyát, szerepet játszott-e a munkaviszony megszüntetésében. A felperes maga adta elő a keresetlevelében, hogy a felmondását jóval megelőzően már Törvényes képviselő közölte vele ezt a tényt, Törvényes képviselő pedig a személyes meghallgatása során nyilatkozott akként, hogy a viszonyról az anyacég vezetőjének is tudomása volt. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a rendeltetésseljes joggyakorlást mindig a munkáltatói jogkör gyakorlójának szempontjából kell vizsgálni. A felperes nem tudta a perben megnyugtatóan bizonyítani, hogy Törvényes képviselő megtorlásként szüntette volna meg a felperes munkaviszonyát, amiatt, hogy megírta a rendkívül compliance jelentését.

A felperes a joggal való visszaélés körében arra is hivatkozott, hogy az alperes mobbingot gyakorolt az irányába. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató azon magatartása, hogy a felperes munkáját ellenőrizték, részére a feladatok ellátása érdekében határidőt szabtak, illetve utasításokat adtak, nem minősült pszichikai terrornak. A perben meghallgatott Tanú3 és Tanú2 tanúk is alátámasztották, hogy a felperes munkája során sokszor megsúszott a határidőkkel, de ugyanakkor tudta a munkáltató, hogy magánjellegű problémái vannak. Tanú8 tanú pedig kifejezetten akként nyilatkozott, hogy a felperessel méltányosan bántak, amikor személyes problémái voltak, akkor ezt figyelembe vették. A bíróság álláspontja szerint a tanúvallomások alátámasztották, hogy nemhogy mobbingot alkalmaztak volna a felperessel szemben, hanem meglehetősen méltányosan jártak el vele szemben, így nem volt megállapítható a joggal való visszaélés.

[55] A felperes hivatkozott a bejelentők védelmére vonatkozó Európai Parlament és Tanács irányelvében foglaltakra. A bíróság álláspontja szerint az irányelv az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szól, a felperes pedig nem erre hivatkozott, hanem arra, hogy Törvényes képviselő és Munkatárs1 élettársak és ez nem jelent uniós jogszabálysértést.

[56] A fentiek alapján a felperes a joggal való visszaélést nem tudta bizonyítani.

[57] A felperes hivatkozott a felmondással összefüggésben az egészségének a megromlására, de ezt a hivatkozását a perben visszavonta. Továbbá nem kívánta orvosszakértő igénybevételét, illetve kereseti kérelmet sem terjesztett elő ennek kapcsán.

Rendkívüli munkavégzés

[58] Az alperesnél irányadó szabályzat szerint a rugalmas munkaidőre tekintettel a munkavállalók kötelesek voltak a munkahelyükön tölteni un. törzsidőt. A szabályzat 5.1. pontja szerint a munkaidőkereten belül teljesített munkaórák tekintetében túlmunka nem keletkezik, a szabályzat 5.2. pontja alapján túlmunkának csak a felettes által elrendelt, a munkaidőkereten kívül teljesített, a kötelező napi munkaidőt meghaladó munkavégzés minősül.

[59] A szabályzat 7. pontja szerint a nyilvántartás egy Excel-táblában kerül vezetésre, a munkavállaló köteles a releváns adatokat felvinni és a hónap végén a felettesének átadni. A felperes az iratok között csatolta a 2020 januártól a munkaviszonya megszűnéséig terjedő időszakra vonatkozó havi munkaidő-nyilvántartásokat, melyből az volt megállapítható, hogy a felperes a januártól felhalmozott plusz óráit csúsztatás keretében igénybe vette, a hónap végén 0,56 óra plusz munkaideje volt nyilvántartva. A június hónapra vonatkozóan benyújtott munkaidő-nyilvántartás a munkáltatói jogkör gyakorlója által nem lett aláírva, így nem tekinthető hitelesnek. Ennek következtében a felperest nem illeti meg a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás.

Sérelemdíj

[60] A felperes sérelemdíj megfizetése iránti igényt terjesztett elő Tanú4-nek, a felügyelő bizottság elnökének jogellenes magatartására hivatkozással. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a nevezett az alperesek felügyelő bizottságának elnöke, e minőségében ugyan nem volt a felperes munkahelyi felettese, de az alperesi munkáltató nevében járt el. Ennek következtében vizsgálni kellett, hogy a munkáltató képviselőjeként Tanú4 részéről megvalósult-e jogellenes magatartás. A felügyelő bizottság feladataira és működésére vonatkozó szabályokat a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:26-28. §-a tartalmazzák. Ezekből a jogszabályi rendelkezésekből az derül ki, hogy a felügyelő bizottság feladata az, hogy az ügyvezetést a jogi személy érdekeinek megóvása céljából ellenőrizze. A felügyelő bizottság elnökének nem volt feladata a felperes, mint beosztott munkavállaló munkájának ellenőrzése és ezen belül a rendkívüli compliance jelentésben foglaltak vizsgálata. Ennek következtében azon magatartás, miszerint dr. Tanú4 nem rendelt el vizsgálatot, nem tekinthető jogellenesnek. A felperes megélhetésének veszélyeztetése pedig nem a kivizsgálás elmulasztásával, hanem a felmondással függ össze. A jogellenesség és az okozati összefüggés hiányára tekintettel a bíróság a sérelemdíj iránti keresetet elutasította.

[61] Ügyvéd ügyvéd magatartásával kapcsolatban előterjesztett sérelemdíj kapcsán, vizsgálni kellett, hogy esetlegesen a munkáltató jogellenes magatartása következményeként jutott információk birtokába. A bíróság álláspontja szerint jogellenes volt Ügyvéd ügyvéd magatartása, amikor iratokat mutatott meg az ügyvédnek. Ügyvéd ügyvéd az alperesnek a perben való képviseletét ellátó tagja, azonban nem a képviseletet ellátó ügyvéd, így szükségtelen volt neki az iratokat megmutatni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy Ügyvéd bejelentést tett az ügyvédi kamaránál, a felperesnek a perben tett állításai etikai szabályokba való ütközése miatt, nem a munkaviszonnyal összefüggő kérdés. A munkaügyi bíróságnak nem volt feladata kivizsgálni, hogy a bejelentés jogszerű vagy alapos volt-e. A felperes arra hivatkozott, hogy a jóhírneve sérült, Ügyvéd akadályozta őt a hivatása szabad gyakorlásában, valamint a megfélemlítés érzete lelki egészségét sértette. A felperes azonban az őt ért hátrányt nem bizonyította, a kamarai eljárás megszüntetésre került, a felperes az ügyvédi működéshez szükséges engedélyt megkapta. Figyelemmel arra, hogy a felperes a hátrányt nem bizonyította, a bíróság a sérelemdíj megfizetése iránti igényt elutasította.

[62] A felperes hátránnyal hivatkozott arra, hogy a peres eljárásban tett nyilatkozatok indokolatlanul álnok, arrogáns, bántó, fölényeskedő, frusztráló, gúnyos, kritizáló, lejárató. lekezelő, rágalmazó kijelentések, durván sértik az önbecsülését és önképét. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes ezen igényét vizsgálni kellett, mivel munkaviszonyával összefügg.

[63] A bíróság álláspontja szerint a perben az alperesek képviselőjét ellátó ügyvédi iroda tevékenysége nem áll a munkaviszonnyal összefüggésben. Az alperesi jogi képviselő által tett perbeli nyilatkozatok nem a munkaviszony teljesítésével függnek össze, annak ellenére, hogy azok a munkáltató álláspontját kell, hogy tükrözzék. A megfogalmazás tehát nem az alperesektől, hanem a jogi képviselőtől származik, így nem esik a munkaviszony keretei közé.

[64] A bíróság álláspontja szerint egyébként az alperes részéről tett perbeli kijelentések nem voltak sértőek és bántóak. A perbeli kijelentések vonatkozásában nem bizonyított a munkáltató jogellenes magatartása, így a sérelemdíj megfizetésére irányuló kereseti kérelmet e körben is elutasította.

A felperes fellebbezése

[65] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereseti kérelmének helyt adó érdemi döntés meghozatalát kérte.

[66] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az elsőfokú eljárás 28 hónapig tartott, amely meghaladja a munkaügyi per esetében irányadó 18 hónapot, így megnyílt a jogosultsága, hogy vagyoni elégtételt érvényesítsen. Előadta továbbá, hogy a szóbeli indokolás nem volt kielégítő, tényállásbelileg hibás és a jogi érvelés hiányos volt.

[67] Részletezte az elsőfokú eljárás eljárásjogi és anyagi jogi hibáit. Hivatkozott arra, hogy mint 25 évnyi szakmai tapasztalattal rendelkező jogász tisztában volt a benyújtott iratok nagy terjedelmével, ezért papír alapon, dossziéba rendezgetve is beadta azokat. A bírósági felhívásoknak határidőben eleget tett. Előadta továbbá, hogy az E- aktából értesült arról, hogy a teljes hiánypótlása (benne a házasság bontóperi egyezségével, volt házastársa és gyermekei széleskörű személyes adataival) megküldésre került az alperesek részére. Ezt az adatvédelmi incidenst jelezte az elsőfokú bíróságnak. Az elsőfokú bíróság azonban megsértve az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényt (Infotv.) 25/K. § (2) bekezdés b) pontját, semmilyen intézkedést nem tett a felperesre hátrányt jelentő felhasználás esetleges megakadályozása érdekében, melyre a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 322. § (7) bekezdése alapján köteles lett volna.

[68] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a perfelvételi tárgyalások során nem tett előre lépést az érdemi szakaszra történő áttérés érdekében. Az elsőfokú bíróság 38. sorszám alatti kifogásait és észrevételeit 2021. június 22. napján a 39. sorszámú végzésével elutasította, melyben kiemelte, hogy a felperes az, aki nagy terjedelmű beadványokat nyújt be folyamatosan, olyan hivatkozásokkal, amelyek irrelevánsok a per eldöntése szempontjából. A Fővárosi Ítéltábla az 1. Mpkf.35.089/2021/3. számú végzésével a 39. sorszámú végzést hatályon kívül helyezte, mivel az elsőfokú bíróság határozata olyan orvosolhatatlan formai hiányosságban szenvedett, amely miatt felülbírálatra alkalmatlan volt. Ezt követően a megismételt eljárás során, a Fővárosi Ítéltábla a 2021. november 16. napján hozott 1.Mpkf.35.115/2021/6. számú végzésével a felperes eljárási kifogását elutasította.

[69] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság téves kioktatást adott, amikor arról tájékoztatta, hogy a hátrány bekövetkezésének a tényét a felperesnek kell bizonyítania. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. § (2) bekezdése értelmében a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének

bizonyítása nem szükséges. A felperes az elsőfokú bíróság felhívására jelölte meg egy összegben a sérelemdíjra vonatkozó kereseti kérelmét. Az egyhavi távolléti díj összegének (1.180.426 forint) 12-szerese helyett az 1.000.000 forint 12-szeresében határozta meg a tulajdonosi magatartás miatti sérelemdíj összegét.

[70] Hivatkozott arra, hogy korábban jelezte a bíróságnak, hogy poszttraumás stressz érte őt a felmondással kapcsolatban. Az elsőfokú bíróság azonban folyamatosan arról tájékoztatta, ha a felperes az egészségi állapotában bekövetkezett változásra hivatkozik olyanként, ami összefüggésben áll a munkáltató magatartásával, úgy a perbe igazságügyi szakértő bevonása szükséges. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tájékoztatása téves. A felperes elmagyarázta, hogy hónapokon keresztül nem beteg, így nincs szükség igazságügyi orvosszakértőre, viszont a poszttraumás stressznek éppen hogy betegségekre utaló tünetei vannak, amelynek azonban nincs szervi oka, ezért ezen orvosi vizsgálatok leletei önmagukban bizonyítják a poszttraumás stressz létét. A felperes folyamatosan hangoztatta, hogy a bíróság kérdésére egyértelművé tette, hogy az egészsége megromlására nem hivatkozott. Mivel a betegségének szervi oka nincs, így nem is állapítható meg betegség, hanem azokat poszttraumás stressz okozza.

[71] Előadta, hogy az eljárás során általános eljárásjogi probléma volt, miszerint az elsőfokú bíróság nem követte le az elektronikus iratok beérkezését, így azok gyakran nem kerültek továbbküldésre a másik félnek. Az elsőfokú bíróságnak ezen gyakorlata pedig akadályozta a felperest, hogy a Pp. 4.§ (1) bekezdésében megfogalmazott eljárástámogatási kötelezettségét akadálytalanul teljesítse.

[72] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság felhívta, tegyen nyilatkozatot, miszerint mi a jelentősége annak, hogy ki kezdeményezte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Előadta, hogy amennyiben az elsőfokú bíróság alaposan tanulmányozta volna az iratokat, érzékelhette volna, hogy a felperes eltávolítására a szándék folyamatosan fennállt az alperesek részéről, miközben a felperes nem kívánt felmondani a nyomás ellenére sem. Elsődlegesen ugyanis a compliance officeri tisztsége alapján, a cég tisztességes működését tartotta elsődlegesnek, minthogy szemet hunyjon és hátat fordítson a tapasztalt szabálytalanságoknak, és ezzel gyáván hátat fordítson a rá bízott felelősségnek. Azon alperesi állítás, miszerint a munkáltató nem gyakorolt rá nyomást, valótlan, melyet sms is bizonyít. Nem valós az az állítás, sem, miszerint a munkáltató a sokéves munkaviszonyt békés megegyezés keretében kívánta megszüntetni és a felmondás esetére járó meghaladó összeg megfizetését vállalták volna.

[73] Előadta, hogy a bíróság tájékoztatta a felperest, hogy utólagos bizonyítás engedélyezése iránti kérelemmel terjesztheti elő további bizonyításai indítványait a perfelvétel lezárását követően. A felperes kérte a 80. sorszámú jegyzőkönyv kijavítását, melyről azonban az elsőfokú bíróság nem hozott végzést.

[74] Hivatkozott arra, hogy a 86. sorszámú jegyzőkönyvben szerepel, miszerint Név1 egykori ügyvezető és Compliance officer² német compliance officer tanúkénti meghallgatását visszavonta, míg az alperesek pedig tanú⁹ tanúkénti meghallgatását vonták vissza. Ezen tanúmeghallgatás visszavonásának az előzménye és oka az volt, hogy az elsőfokú bíróság jegyzőkönyvön kívül jelezte, hogy ő az összes tanút meg kívánja hallgatni, akit a felek indítványoztak. Tekintettel arra, hogy ekkor az eljárás már 23. hónapban járt, a felek az eljárás gyorsítása érdekében tették meg a visszavonó nyilatkozatukat. Ez azonban korlátozta a Pp. 279. § (1) bekezdés alapján, a felperes bizonyításának eredményességét, és sértette a Pp. 273.§ (1) bekezdésében rögzített tényállás szabad megállapításának tényét. A felperes sérelmezte, hogy a tanúmeghallgatások kapcsán egyébként is visszasságok merültek fel, mivel az elsőfokú bíróság nem tette lehetővé, hogy valamennyi általa összeírt és tárgyalásra magával vitt kérdés fel tudja tenni.

[75] Sérelmezte, hogy a 2022. június 9. napján tartott érdemi tárgyaláson rögzítésre került, miszerint Tanú4 nem tud csatlakozni skype tárgyalásra a meghívó rendszeren keresztül. A felperes ezt helyben vitatta is és kérte jegyzőkönyvbe foglalni, hogy egy héttel korábban volt Tanú1 tanú meghallgatása, aki meg tudta oldani a bejelentkezést. Álláspontja szerint nem technikai akadályról volt szó, hanem arról, hogy az alperesek így akarták az eljárást meghosszabbítani.

[76] A felperes az utolsó ítélezési szünet előtt meghallgatott tanú után 6 nappal, 2022. július 11-én benyújtotta az utólagos bizonyítás engedélyezése iránti kérelmét, amiben egymástól jól elkülönítve 6 pontban kérte az utólagos bizonyítás elrendelését. Az elsőfokú bíróság a grafológus szakértő kirendelését elutasította, mely téves határozat volt. A felperes kérte a végzés hivatalból történő megváltoztatását, mely nem történt meg.

[77] A felperes utólagos bizonyítás keretében benyújtott bizonyítékait, a csomagba elhelyezett leletet és pendrive-ot, amin a kinyomatott leletek találhatók elektronikus formában, és a 23 „válogatott” rémálom hangfájlt, azonban a bíróság nem tanulmányozta a leleteket, és a hangfájlokat sem hallgatta meg.

[78] Az elsőfokú bíróság a 2022. augusztus 25-én tartott tárgyaláson közölte, hogy még további anyagi pervezetésre van szükség, mely után a felperes összeomlott és depressziót állapított meg nála a Szakrendelő gondozó orvosa. E körben ambuláns lapot csatolt. Előadta, hogy az eset óta minden éjjel gyötörték a rémálmok, szemét már alig bírta nyitva tartani az éjszakai álmokkal együtt járó tudattalan sírástól, attól, hogy folyamatosan testi fájdalmak gyötrik, miközben nem beteg.

[79] Hivatkozott arra, hogy a pandémia idején szűnt meg a munkaviszonya, de talpon maradt, bár állást nem kapott, ám a pere belecsúszott egy háborús, extrém inflációs és kamatemelkedős időszakba, rezsicsökkentésbe, KATA adózási forma megváltoztatásába, ami számára valóban kedvező és létfontosságú volt. Ettől kezdődően teljesen lehetetlenné vált számára, hogy a felmondás miatt és a felmondáskor megindult adósságspirált kézben tartsa, koordinálja. Egyetlen vagyona maradt a lakása, ami a saját és gyermekei megélhetését szolgálja. Már nem volt kitől kölcsön kérnie, az ügyvédi bevételei pedig nem érték el azt az értéket, hogy abból a munkaviszonykor is meglévő költségei mellett, még az ügyvédi hivatással kapcsolatos költségeit is állni tudja. Mindezeket a felperes az elsőfokú bíróságának is elmondta, de nem volt látható, hogy törekedne ítélet meghozatalára, hanem valamennyi tanú meghallgatásra került, mindkét fél leírt, amit akart, a 26 hónapnyi eljárás után még anyagi pervezetést tartott szükségesnek.

[80] Hivatkozott a BH2021.45. számú eseti döntésre, melyet az elsőfokú bíróság jegyzőkönyvbe foglalt. A felperes előadta, hogy Kúriának ez a döntése a deliktuális felelősségre vonatkozik, már pedig munkaviszonnyal összefüggésben álló személyiségi jogsértések miatt követelhető sérelemdíjra a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 9. § (1) bekezdése alapján, a Ptk. 2:42-54. §-a az irányadó. Ennek következtében az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése hibás.

[81] Előadta, hogy ténylegesen az általa felvett kölcsönök 24.854.513 forintot tesznek ki, a hozzátartozóknak okozott kár értéke 14.446.965 forint. A kölcsönösszegek pedig kárként jelentkeznek, így a keresetében kártérítés címén követelte az alperestől.

[82] Hivatkozott arra, hogy munkáltatónál az alperesekkel szembeni perekről és követelésekről nyilvántartást kell vezetni és havonta frissíteni. Az „óvatosság” számviteli alapelvből következik, hogy a tárgyi évi eredmény meghatározását céltartalék képzésével kell figyelembe venni, az előrelátható kockázatokat és feltételezhetően bekövetkező veszteségeket akkor is, ha ezek az információk az üzleti év mérlegforduló napja és a mérleg készítés időpontja között váltak ismertté. Azaz a felperes követelésére az alpereseknek

céltartalékot kellett volna képeznie 2020. óta, amennyiben ez nem történt meg, az felveti a számviteli jogszabályok betartásának kérdését, ami compliance kockázatnak tekintendő.

[83] Előadta továbbá, hogy az eljárás 28 hónapja alatt 5 ülnök váltogatta egymást, ez pedig sértette a társasbíráskodás elvét. Az Alkotmánybíróság 21/2014. (VII.15.) AB határozata szerint a munkaügyi perek elbírálásánál szükség lehet a munkavégzés sajátos körülményei, a munkakultúra, a szakmai szabályok és a gyakorlat ismeretére. Emiatt a tárgyalásokon szakülnökök vesznek részt. A felperes álláspontja szerint az ülnökök ezen szerepüket nem töltötték be, jelenlétük elsősorban azt szolgálta, hogy a tanács elnöke feléjük tudja intézni a saját álláspontját, ha arról volt szó, hogy mekkora mennyiségű az anyag, vagy éppen megint mit csinált a felperes.

[84] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság által 2022. október 18. napján 104. szám alatt hozott utólagos bizonyítást elutasító végzés hibás, figyelemmel arra, hogy az indítványt már a 93. számú végzésével elbírálta.

[85] Előadta, hogy ítélelhozatalra került kitűzésre a tárgyalás 2022. október 27. napján, mely előtti napon az elsőfokú bíróság küldött két e-mailt, amelyek nem lelhetők fel az E-aktában. A felperes által becsatolt e-mailek tartalma alapján az elsőfokú bíróság a kitűzött tárgyalást beállította. Hivatkozott a Kúria Közigazgatási Joggyakorlat Elemző Csoport 2012.El.II.F.1.9-1/2. számú Összefoglaló Jelentése, a munkaügyi perek eljárási kérdéseinek elemzéséről szóló 5. számú mellékletére. A csoport véleménye szerint, figyelemmel arra, hogy mind a munkaügyi, mind a társadalombiztosítási perekben az érintettek létbiztonsága forog kockán, más típusú ügyektől eltérően különös jelentősége van az eljárás mielőbbi szakszerű lezárásának. Amennyiben ez sérül, egyre inkább számolni kell az állammal szembeni kártérítési igények érvényesítésével.

[86] A felperes előadta továbbá, miszerint bizonyítást nyert, hogy a rendkívüli compliance jelentésében prognosztizált rizikó realizálódott. A rendkívüli compliance jelentés magvát képező személyes összeférhetetlenség a mai napig kihatással van az alperesek működésére annyira, hogy e kérdésben sem az alperesek, sem a tanúk nem tudtak egyhangú választ adni. Törvényes képviselő a személyes meghallgatásakor úgy nyilatkozott, hogy mikor a felperesnek jelezte ezt a tényt, akkor a német ügyvezetőket is tájékoztatta erről. Tanú3 pedig elmondta, hogy 2019. szeptemberében hallott pletykákat Törvényes képviselő és Munkatárs1 személyes kapcsolatáról. Dr. Tanú4 pedig mint az alperesek felügyelő bizottságának az elnöke és a Csoport Finance Cégcsoport első számú vezetője nyilatkozott, hogy ő nem tudja, hogy ki, kivel folytat viszonyt. Nincs tudomása arról, hogy a kompetencia túllépése kárt okozott a magyar cégnek, de arról sem, hogy Törvényes képviselő kivel van együtt.

[87] A felperes előadta, hogy összességében a bíróság kizárólag a valóság és okszerűség meglétét vizsgálta, az időszerűség és szükségszerűség feltételeit egyáltalán nem. A felmondás indokolásának nem kellően világos volta abban az esetben állapítható meg, amennyiben nem lehet következtetni arra a konkrét magatartásra, konkrét kötelezettségzegésre, ami a munkaviszony megszüntetésének indokát képezi. Az elsőfokú bíróság a tényállás megállapításakor a felperes által rendelkezésre bocsátott tényeket és okiratokat külön vette, és nem egészében, folyamatában vizsgálta.

[88] Előadta, hogy indokolatlan és félrevezető az egyenlő bánásmód részletes taglalása az ítéletben, mivel a felperes az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó hivatkozását még az első perfelvételi tárgyalás előtt visszavonta. A későbbiekben csupán, mint elméleti lehetőséget vetette fel, hogy a compliance officeri minőség minősülhet-e az egyenlő bánásmód szempontjából védett egyéb tulajdonságnak.

[89] A mobbing kapcsán előadta, hogy az nem egy magatartás, hanem sok magatartás egymás utáni megvalósulása. A bíróság minden magatartást, amit a felperes megjelölt egyesével vett górcső alá. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság azon következtetése, miszerint a felperesnek konfliktusa keletkezett Törvényes képviselő barátnőjével, teljes mértékben téves. A felperesnek azzal volt gondja, hogy folyamatosan konfliktusba került Törvényes képviselő barátnőjével, mert az a kapcsolatra tekintettel nem volt hajlandó a felperes utasításait végrehajtani. Ez a titkos kapcsolat mérgezően borította fel a transzparens munkahelyi működést valamennyi osztály tekintetében.

[90] Sérelmezte, hogy napi 8-10-12 órát töltött az irodában, amikor a többiek home officeban voltak, és mellette gondoskodott a szüleiről és gyerekeiről, miközben az a munkavégzésben fel sem tűnt.

[91] Az Szabályzattal kapcsolatban előadta, hogy annak elkészítéséhez a munkáltatótól semmilyen támogatást nem kapott. A csatolt e-maileket nem vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hiszen azok éppen azt bizonyítják, hogy másfél éven át folyamatosan napirenden volt ez a téma, de nem tudott vele haladni.

[92] Ügyvéd kapcsán előadta, hogy az a körülmény, hogy Munkatárs1 szabadon bízta meg Ügyvédet, komoly compliance rizikó volt, hiszen a külső ügyvéd nem tartozott az alperes belső szabályzatának hatálya alá. Így az a tulajdonosi elvárás, hogy a felperes kontroll alatt tartsa a jogbiztonságot, egyáltalán nem tudott érvényesülni.

[93] Előadta, hogy az elsőfokú eljárás során arra hivatkozott, hogy a Szabályzat2 szerint a német compliance officert előzetesen tájékoztatni kell a felmondási okokról és annak indokairól és csak abban az esetben lehet a compliance officer munkaviszonyát megszüntetni, ha ő előzetesen hozzájárul. Az alperesek azonban hitelt érdemlően nem tudták bizonyítani, csak egy utólagos jóváhagyást csatoltak be Compliance officer2 compliance officertől, ami nem bizonyítja, hogy a valós időben ez az előzetes hozzájárulás megtörtént-e. A meghallgatott tanúk vallomása alapján pedig azt a következtetést lehetett levonni, hogy nem történt előzetes hozzájárulás.

[94] Hivatkozott arra, hogy a tulajdonosváltást megelőzően az Bank3-nél volt Kódex. Tulajdonosváltás óta nincs Kódex és erre a hiányosságra hívta fel a rendkívüli compliance jelentésében a tulajdonosokat.

[95] Előadta, hogy téves az elsőfokú bíróságnak azon hivatkozása, hogy a feladatait az SZMSZ tartalmazta. Tanú7 távozásakor elmaradt az SZMSZ aktualizálása, mely Törvényes képviselő hiányosságának tudható be. A többéves munkaviszonyára, több szabályozás is irányadó volt, az említett belső szabályozásokon túlmenően, az MND elvárásai és a compliance alapvető szakmai szabályai.

[96] Az elsőfokú bíróság tényként vette figyelembe, hogy a 2018. és a 2019. évi compliance jelentés nem felelt meg a sztenderdeknek, miközben egyetlen személy sem tudott arra nyilatkoztatni, hogy mik voltak azok a sztenderdek, mint ahogyan azt sem bizonyították, hogy a felperest tájékoztatták a sztenderdekről.

[97] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a rugalmas munkaidő tényét, létét, szabályzását teljes egészében kihagyta az ítéletéből. Nem említette meg a nagy mennyiségű túlórárt, ami a későbbi érkezések ellenére is képződött és egyértelműen alátámasztják a felperes extrém túlterheltségét. Előadta, hogy azokon a napokon, amikor a gyógytornája miatt később járt be, az a munkaidő nyilvántartásban fel volt tüntetve, de legtöbbször még azon a napon belül tovább maradt bent dolgozni. Sérelmezte az elsőfokú ítélet azon indokát, miszerint a 2020. júniusi munkaidő nyilvántartás kapcsán megállapította, hogy nem lett a munkáltatói jogkör gyakorlója által aláírva, így az nem tekinthető hitelesnek, ezért a felperest a rendkívüli munkavégzésért díjazás nem illeti meg. Előadta, hogy a megjelölt napokkal

kapcsolatos távolmaradás vonatkozásában az egyiket teljesen nyilvánvalóan „benézték” az alperesek.

[98] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság Tanú2 tanúvallomása alapján bizonyítottnak ítélte meg, hogy a Covid idején a munkavállalóknak home office került elrendelésre, de a vezetőknek nem. Előadta, hogy a két másik vezető, Tanú3 és Munkatárs3 is egyértelműsítették, hogy ők is home office-ben voltak és csak a körforgó rendszer miatt mentek be az irodába, ha rájuk esett a sor. Nem állapítható meg, hogy miként jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy az irodában való munkavégzésre való kötelezés nemcsak a felperest érintette, így a bíróság szerint ebben a körben sem lehetett az alperes részéről joggal való visszaélést megállapítani.

[99] A költségjegyzék vonatkozásában hivatkozott arra, hogy Tanú3 is alátámasztotta azon előadását, miszerint még magasabb összeg esetén sem tekintettek az alperesek ezekre a jogtanácsosi munkadíjakra jövődöbeli bevételként.

[100] Az általa elküldött rendkívüli compliance jelentést a munkáltatói jogkör gyakorlója meg sem kaphatta volna, hiszen érintett volt benne és vele mindaddig tilos bármit közölni, amíg a jelentés ki nem vizsgálják. Ez nemcsak etikai kérdés, hanem a pénzmosási törvény is kifejezetten rögzíti, ez a felfedés tilalma.

[101] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság teljes egészében figyelmen kívül hagyta a felperes által, többnyire Törvényes képviselővel folytatott párbeszédet, amelyek nagyon jelentősek, különösen a mobbing megvalósulási folyamatának megállapítása miatt.

[102] Előadta, hogy Tanú7 professzionális vezetőként fejből, évekre visszamenőleg nyilatkozott, de az ő vallomását az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta.

[103] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a felperes egyetlen olyan bizonyítási indítványáról sem döntött, amelyek a perfelvételi iratokban szerepeltek és ennek okát az ítéletben nem jelölte meg. Teljes egészében mellőzte a felperes mentális és testi egészségére vonatkozó tényeket, nyilatkozatokat és bizonyítékokat. Előadta, hogy a bíróság által megállapított tényállás akkor felel meg az eljárási jogszabályoknak, ha az összhangban áll a periratokkal, okszerű és helyes következtetésen nyugszik.

[104] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen csak a Ptk. rendelkezéseire hivatkozott a felügyelő bizottságra vonatkozó szabályoknál, ugyanakkor az I. rendű alperes pénzügyi intézmény és mint az ágazati jogszabály a Hpt. elsőbbséget élvez a Ptk.-hoz képest, tehát ott kellett volna utána nézni az irányadó rendelkezéseknek.

[105] Előadta, hogy sérelmes számára, miszerint az elsőfokú bíróság az ítéletben arra a következtetésre jutott, hogy a felperes az őt ért hátrányt semmivel nem bizonyította, így a sérelemdíj iránti igényt elutasította. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem tanúsított együttműködést a tisztességes, etikus működés és emberi magatartások iránt, mivel egyszer sem talált párhuzamot az alperesek, Törvényes képviselő és dr. Tanú4 megnyilatkozásai, valamint az alperesek beadványai tartalma, stílusa között. Egyébként a bíróság nem jutott volna arra az álláspontra, hogy az alperesek részéről tett perbeli kijelentések nem sértőek, nem bántóak.

[106] A felperes a következő döntésekre hivatkozott: Pécsi Ítéltábla Pkf.VI.25.004/2019/4., Kúria Mfv.10.154/2021/6., Fővárosi Ítéltábla Mfv.31.116/2021/6.; Fővárosi Ítéltábla Mf.31.185/2021/6., Debreceni Ítéltábla Mf.50.075/2021/11., Debreceni Ítéltábla Mf.50.001/2021/3.

[107] A felperes a záró gondolatában leírta egy rémálmát.

Fellebbezési ellenkérelem

[108] Az alperesek a fellebbezési ellenkérelmükben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérték, annak helyes tényállása és érdemi döntése alapján, valamint a felperes kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére. Álláspontjuk szerint az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen, helytállóan és objektíven feltárta, abból logikus és okszerű következtetéseket vont le, és a rendelkezésre álló bizonyítékokat helyesen, koherensen és objektíven értékelte.

[109] Az elsőfokú eljárás nem sértette a tisztességes eljáráshoz való jogot. Az elsőfokon eljáró bíróság a per során a felperes számára a hiánypótlást követően 6 alkalommal tette lehetővé a keresete módosítását, illetve kiegészítését. A felperes által a perben idézni kért valamennyi tanú meghallgatásra került és a tanúkhöz kérdéseket intézhetett.

[110] Az elsőfokú bíróság anyagi pervezetéssel is segítette a felperes eljárási kötelezettségeinek teljesítését. A felperes többszöri pervezetés után is úgy nyilatkozott, hogy nem kíván az egészség romlására hivatkozni, így nem kérte szakértő kirendelését.

[111] Előadták, hogy a felmondásban megjelölt 6 felmondási indok közül 5 egyértelműen világos, valós és okszerű volt és az alperesek a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65-66. §-aira tekintettel szüntették meg a munkaviszonyt, a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával és képességével összefüggő okból. Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy amennyiben valamennyi felmondási ok vagy akárcsak ezek közül már néhány felmondási ok valóságát és okszerűségét az alperesek bizonyítják, úgy a felmondás jogszerű. Álláspontjuk szerint téves az a fellebbezési gondolat, miszerint a munkaügyi perben a felmondási indokok világos, valós és okszerű volta mellett, még az „időszerűség és szükségszerűség” szempontjait is vizsgálni kellene.

[112] A jogszerű felmondás ténye önmagában kizárja mind a személyiségi jogok sérelmét, mind pedig az egyenlő bánásmód sérelmét és a joggal való visszaélést is. Az elsőfokú ítélet helyesen állapította meg, hogy a felperes az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos nyilatkozatai tekintetében nem jelölt meg és nem volt olyan védett tulajdonsága, amire az egyenlő bánásmód sérelmét alapíthatta volna. Így az egyenlő bánásmód kérdésköre a perben nem volt vizsgálható.

[113] Az elsőfokú ítélet helyesen állapította meg, hogy a felperes által felsorolt esetek nem jelentettek rendeltetésellenes joggyakorlást az alperesek részéről, illetve, hogy a felperes által becsatolt iratok, valamint a tanúvallomások mobbingot nem bizonyítottak. A felperes ezen tényállítását nem tudta bizonyítani. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapította meg azt is, hogy a felmondás nem volt jogellenes, és nem az alperesek valósította meg joggal való visszaélést sem. Szintén helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felmondás jogellenességéhez nem kötődő egyes felperesi sérelemdíj iránti igényeket és a perben tett nyilatkozatokra alapított sérelemdíj iránti igényeket elutasította a jogellenesség és az okozati összefüggés, illetve az elszenvedett hátrány és a munkaviszonnyal való összefüggés hiányában.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[114] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[115] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást feltárta, az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[116] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

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

Eljárási szabálysértések

[118] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen azt sérelmezte, hogy az elsőfokú eljárás 28 hónapig tartott, amely nem tekinthető észszerűnek. Hivatkozott arra is, hogy ebben a vonatkozásban megilleti őt a vagyoni elégtétel.

[119] A Pp. 3. §-a tartalmazza a perkoncentráció elvét, mely szerint a bíróságnak és a feleknek törekedniük kell arra, hogy az ítélet meghozatalához szükséges valamennyi tény és bizonyíték olyan időpontban álljon rendelkezésre, hogy a jogvita lehetőleg egy tárgyaláson elbírálható legyen.

[120] A Pp. Nagykommentárja rögzíti, hogy a perkoncentráció, mint jogalkotói célkitűzés elvárás mind a bíróságtól, mind a felektől a korábbiaktól részben eltérő szerepfelfogást kíván. A perkoncentrációnak ahhoz, hogy érvényesülni tudjon a per egészét át kell hatnia a per szerkezetében, a részletszabályokban, a felek pervitelében és a bírói attitűdben is egyaránt meg kell jelennie.

[121] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes részére az elsőfokú bíróság a hiánypótlást követően még 6 alkalommal tette lehetővé a keresete módosítását, illetve kiegészítését. Az elsőfokú bíróság a perben idézett valamennyi tanút meghallgatta, hozzájuk mindkét fél kérdést intézhetett. Az elsőfokú bíróság az ítéletében részletesen levezette a per folyamatát, amelyből megállapítható, hogy nem mulasztotta el a tisztességes eljáráshoz való jogot, illetve a per elhúzódásában maga a felperes is részt vett. A felperes a keresetének összecszerúságát a 103. sorszám alatt elfekvő keresetváltoztatásában foglalta össze, annak ellenére, hogy a Pp. irányadó rendelkezései kimondják, hogy a keresetnek az első beadásakor olyan feltételeknek kell megfelelnie, mely alapján a bírósági meghagyás kibocsátható. A fentiek alapján a felperes fellebbezési kifogása megalapozatlan.

[122] A felperes sérelmezte a szóbeli indokolásban elhangzottakat.

[123] A Pp. 350.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a bíróság a tárgyaláson hozott határozatát a tárgyaláson, a tárgyalás berekesztése folytán hozott határozatát – a (4) bekezdésben foglalt kivétellel – a tárgyalás napján hirdeti ki.

[124] A (2) bekezdés szerint a tárgyaláson hozott határozat kihirdetése a rendelkező rész ismertetéséből, a határozat elleni fellebbezés lehetőségéről, benyújtásának helyéről, a határidejéről történő tájékoztatásból és az indokok ismertetéséből áll.

[125] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a szóban kihirdetett ítélet vonatkozásában az indokolás tekintetében a jogszabály nem tartalmaz kötelező rendelkezéseket. Az irányadó rendelkezések szerint az az elvárás a szóban kihirdetett ítélet, és az írásba foglalt ítélet kapcsán kizárólag az, hogy azoknak szövegazonosnak kell lenniük. Ennek következtében, hogy az elsőfokú bíróság szóban kihirdetett ítélete esetlegesen a felperes megítélése szerint hibás vagy hiányos volt, a jelen esetben nem mérvadó. Ennek következtében ezen fellebbezés indoka sem megalapozott.

[126] A felperes a fellebbezésében részletesen levezette, hogy mely iratot mikor és milyen felhívásra terjesztett elő, mely hivatkozás szintén megalapozatlan, mivel a Pp. 369. §-a alapján nem állapítható meg eljárási szabálysértés. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes által előterjesztett kifogás az eljárás szabálytalansága miatt jogerősen elutasításra került. A felperes pedig a fellebbezésében kizárólag arra hivatkozott, hogy a korábbi eljárási szabálysértések továbbra is fennálltak, mely nem tekinthető konkrét tényállításnak.

[127] A felperes hivatkozott adatvédelmi incidensre, miszerint az elsőfokú bíróság megsértette az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) 21/K. § (2) bekezdés b) pontját. A felperesnek jeleznie kellett volna a bíróság részére, amennyiben valamely adatot zártan kér kezelni. Ilyen körülményre azonban nem hivatkozott, ezért ezen fellebbezési hivatkozása megalapozatlan.

[128] A fentiekén túl a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy valamennyi félnek jogosultsága van arra, hogy a perben keletkező iratokat megtekinthesse, tanulmányozhassa.

[129] A Pp. 383. § (1) bekezdése kimondja, hogy a perfelvétel körében a felek keresetlevélben és perfelvételi iratban feltüntetett, illetve perfelvételi tárgyaláson előadott tényre és jogra vonatkozó állítással, tagadással be- vagy elismeréssel, ezekből következő kérelemmel, a tények megállapításához szükséges bizonyítási indítvánnyal, a bizonyítékok és a bizonyítási indítványok értékelésére vonatkozó nyilatkozattal, valamint bizonyítási eszköz rendelkezésére bocsátásával – a bíróság közrehatása mellett – meghatározzák a jogvita kereteit.

[130] A Pp. 194.§ (2) bekezdése szerint a perfelvétel lezárása előtt, a bíróság a feleket erre figyelmezteti és lehetőséget biztosít további nyilatkozataik megtételére.

[131] A Pp. 62. fejezete tartalmazza a perfelvétel iratait, amely pontosan rögzíti az írásbeli ellenkérelmet, írásbeli ellenkérelem mellékleteit, a válasziratot, a viszontválaszt, előkészítő iratot.

[132] A Pp. 203. § (5) bekezdése kimondja, hogy a bíróság a perfelvételi tárgyalás kitűzését követően előterjesztett perfelvételi iratot kézbesíti a feleknek, azaz a bíróságnak kötelessége biztosítani, hogy a perben benyújtott iratokat a felek megismerhessék. Ennek következtében az elsőfokú bíróság nem követett el eljárási szabálysértést.

[133] A felperes hivatkozott arra, hogy az eljárás elhúzódása miatti kifogásait és észrevételeit előterjesztette, melyet a bíróság a 39. sorszámú végzéssel elutasított. A Fővárosi Ítéltábla az 1.Mpkf.35.115/2021/6.számú végzésével a felperes kifogását elutasította, ezért a felperes ezen fellebbezési hivatkozása is megalapozatlan. A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem követte le az elektronikus iratok beérkezését, így azok gyakran nem kerültek továbbküldésre a másik félnek. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy éppen a felperes rögzítette a fellebbezésében, hogy a 78. számú irat 2022. május 3-án érkezett, de azt csak a tárgyalás napján, vagy legfeljebb az azt megelőző napon került csatolásra, így azt a bíróság nem tudta a felperes részére kézbesíteni. A felperes előadása éppen azt támasztja alá,

hogy az elsőfokú bíróság az iratok kézbesítése kapcsán a megfelelő gondossággal járt el. A felperesnek az elektronikus iratok vonatkozásában előterjesztett fellebbezési kérelme is megalapozatlan, másrészt e körben nem fellebbezésnek, hanem az eljárás szabálytalansága miatti kifogásnak van helye, melyet a felperes nem terjesztett elő.

[134] A felperes sérelmezte, hogy a 80. számú jegyzőkönyvben kérte Tanú7 tanú vallomásának kiegészítését, mely nem történt meg. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy ezen eljárási szabálysértés nem olyan jellegű, amely az ítélet hatályon kívül helyezését szükségessé tenné, de maga a felperes sem kért hatályon kívül helyezést.

[135] Megalapozatlan a felperesnek Név1, Compliance officer2 és tanú9 tanúkenti meghallgatására vonatkozó visszavonó nyilatkozat tekintetében tett előadása, mivel maga a felperes vonta vissza Név1 és Compliance officer2 tanú meghallgatására vonatkozó indítványát.

[136] Nincs jelentősége, és a felperes nem is bizonyította, hogy nem álltak fenn a technikai akadályok Tanú4 tanúkenti meghallgatása kapcsán. A felperes csak tényelőadást tett, de az bizonyítékkal nem támasztotta alá, miszerint az alperesek el akarták húzni az eljárást.

[137] A felperes hivatkozott arra, hogy utólagos tanúmeghallgatási bizonyítást kívánt előterjeszteni, melynek az elsőfokú bíróság helyet is adott. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság grafológus szakértő kirendelésére vonatkozó bizonyítási indítványát elutasította. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el a grafológus szakértő kirendelésére vonatkozó utólagos bizonyítási indítványt, figyelemmel arra, hogy a jelen perben valóban igazságügyi pszichológus vagy pszichiáter szakértő kirendelésre lett volna szükség, nem grafológusra, mely elutasítást az elsőfokú bíróság helyesen megindokolt.

[138] A felperes sérelmezte, hogy az általa 95. sorszám alatt benyújtott leleteket és hangfájlokat az elsőfokú bíróság nem tanulmányozta, de ezen előadását nem tudta bizonyítani.

[139] Előadta továbbá, hogy az észrevétele nem történt jegyzőkönyvezésre a 103. sorszámú jegyzőkönyvben. A felperes azonban a jegyzőkönyv kijavítása iránt kérelmet nem terjesztett elő, ezért fellebbezése megalapozatlan. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy egyébként az elsőfokú bíróság az utólagos bizonyítást engedélyezte a felperes részére.

[140] A felperes érvelése szerint az „óvatosság” számviteli alapelvből következik, hogy a tárgyévi eredmény meghatározás során a céltartalék képzésével kell figyelembe venni az előrelátható kockázatokat és a veszteségeket is. A felperes követelésére az alpereseknek céltartalékot kellett volna képeznie. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy nem tartozik a bíróság hatáskörébe annak a körülménynek az elbírálása, hogy az alperesek képezték-e céltartalékot, így ezen fellebbezési kérelem sem fogadható el. Úgy szintén megalapozatlan a felperesnek azon hivatkozása, hogy rokonoktól, barátoktól milyen összegű kölcsönöket vett fel, figyelemmel arra, hogy a felmondás jogszerűségét megállapította a bíróság.

[141] A Pp.510. § rögzíti, hogy munkaügyi perben az elsőfokú bíróság – törvény eltérő rendelkezése hiányában – ülnökök közreműködésével jár el.

[142] A felperes előadta, hogy a 28 hónap alatt 5 ülnök váltogatta egymást, ez pedig sértette a társas bíráskodás elvét. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályt, figyelemmel arra, hogy a tanács tagjai változhatnak, az elsőfokú bíróság pedig tanácsváltás folytán minden alkalommal ismertette az iratokat. Az pedig, hogy az egyik ülnök a tárgyalások alatt többnyire csukott szemmel ült, nem olyan releváns körülmény, amely az eljárás szabálytalanságát vonná maga után.

[143] A felperes fellebbezési kérelme az utólagos bizonyítási indítvány elutasítása kapcsán hozott 104. számú végzés vonatkozásában megalapozatlan, mivel a bíróság bizonyítási indítvány elutasítását megindokolta. Téves az a hivatkozás, hogy a bíróság már a 93. számú végzésével ugyanezen bizonyítási indítványt elutasította. Az a körülmény, hogy az elsőfokú bíróságnak nem elutasító végzést kellett volna hoznia, hanem legfeljebb az utólagos bizonyítást figyelmen kívül kellett volna hagynia a Pp. 220. § (7) bekezdése alapján, nem olyan eljárási szabálysértés, amely az ítélet hatályon kívül helyezését vonná maga után.

[144] Az elsőfokú bíróság az ítélelhozatalra kitűzött tárgyalást elhalasztotta 2022. október 27. napjára, szintén nem eljárási szabálysértés. Maga a felperes által becsatolt e-mail tartalmazza azt, hogy az elsőfokú bíróság tájékoztatta a feleket, hogy a bíróság épületében zajló karbantartási munkálatok miatt vezetői utasításra a tárgyalások elhalasztása kerülnek.

[145] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem releváns, hogy Törvényes képviselő és Tanú7 milyen módon készültek a meghallgatásukra. Tanú7 vallomását az elsőfokú bíróság helytállóan hagyta figyelmen kívül, mivel a felmondási indokok nem Tanú7 ügyvezető jogviszonya alatt keletkeztek, ezért az ő vallomása a felperes munkavégzésére nem irányadó.

[146] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság az utólagos bizonyítási indítványokról nem döntött. Az elsőfokú bíróság az ítéletében valóban nem döntött az utólagos bizonyítási indítványokról, de a 24.M.71.157/2020/93. számú végzésében és a 24.M.71.157/2020/104. számú végzésében döntött az utólagos bizonyítási indítványok elutasításáról, a végzéseket pedig a felperes átvette. Ennek következtében az elsőfokú bíróság nem sértett eljárási szabályt.

[147] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy jelen perben az elsőfokú bíróságnak nem kellett vizsgálnia a felügyelő bizottságra vonatkozó szabályokat, így nem releváns a felperes azon előadása, miszerint a Hpt. elsőbbséget élve a Ptk-hoz képest és ott kellett volna utánanézni az elsőfokú bíróságnak az irányadó rendelkezéseknek.

Anyagi pervezetés hiányosságai

[148] A felperes előadta továbbá, hogy a bíróságnak a sérelemdíjra vonatkozó anyagi pervezetése téves volt.

[149] A Pp. 237. § (1) bekezdése kimondja, ha a fél perfelvételi nyilatkozata hiányos, nem kellően részletezett vagy ellentmondó, a bíróság közrehat abban, hogy a fél a perfelvételi nyilatkozatát teljeskörűen előadja, illetve annak hibáit kijavítsa.

[150] A (3) bekezdés szerint a bíróság hozzájárul a jogvita kereteinek tisztázásához azzal, hogyha a felek tudomására hozza, ha az általuk hivatkozott jogszabályi rendelkezést eltérően értelmezi.

[151] A (4) bekezdés szerint a bíróság az (1)-(3) bekezdésben meghatározott esetekben az ügy körülményeitől függően, a félhez intézett kérdéssel, nyilatkozattételre felhívással vagy tájékoztatással járul hozzá ahhoz, hogy a felek eljárási kötelezettségeiket teljesíthessék.

[152] A fenti jogszabályi rendelkezések alapján, ellentétben a régi Pp-vel az elsőfokú bíróságnak nem kötelezettsége az anyagi pervezetés megtétele. A Pp. 370. § (1) bekezdése kimondja, hogy a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) -d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[153] A (2) bekezdés szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét, erre irányuló fellebbezési kérelem, csatlakozó fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül, hivatalból gyakorolja az ítélet hatályon kívül helyezésére okot adó esetekben.

[154] A (4) bekezdés szerint, ha a másodfokú bíróság az ügygel kapcsolatos, az elsőfokú bíróságtól eltérő anyagi jogi álláspontjának következményeként azt állapítja meg, hogy az elsőfokú bíróság által végzett anyagi pervezetés az érintett kérdéshez kapcsolódóan nem volt megfelelő, ezt a felek tudomására hozza és a fellebbező fél kérelmére figyelembe veszi.

[155] A bíróság anyagi pervezetésre nem volt szükséges, mivel a felperes beadványaiból kitűnően teljeskörűen tudomással bírt arról, hogy a sérelemdíj vonatkozásában milyen bizonyítási kötelezettség terheli, ennek következtében az elsőfokú bíróság nem sértett eljárási szabályt.

[156] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése helyes volt, amikor arról tájékoztatta a felperest, hogy amennyiben az egészség sérelmével kapcsolatosan kereseti kérelmet kíván előterjeszteni, ahhoz szükséges igazságügyi orvosszakértő kirendelése. A felperes azonban egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy nem kéri orvosszakértő kirendelését. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróságnak nincs orvosi végzettsége, így nem is bírálhatja el, hogy a felperes poszttraumás stressz szindrómával rendelkezik-e, így ezen hivatkozás is megalapozatlan.

[157] A felperesnek a fellebbezésében a közös megegyezés kapcsán tett előadása nem releváns, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonya nem közös megegyezéssel, hanem felmondással szűnt meg.

A felmondással kapcsolatos alaki kifogás

[158] A felperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az alperesnél irányadó Szabályzat² szerint a német compliance officert előzetesen tájékoztatni kell a felmondási okokról és annak indokairól. Csak is abban az esetben lehet megszüntetni compliance officer munkaviszonyát, ha ő előzetesen hozzájárul. Ezt a tényt azonban az alperesek nem tudták megfelelően bizonyítani, csak egy utólagos jóváhagyást csatoltak Compliance officer² compliance officertől.

[159] A felperes azonban a felmondás alakiságára vonatkozó hivatkozását visszavonta az elsőfokú eljárás során. A felperes a 24.M.71.157/2020/34. számú tárgyalási jegyzőkönyv 6. oldalában nyilatkozott úgy, hogy „a tárgyalási szünet alatt végig gondoltam az alaki érvénytelenséggel kapcsolatos hivatkozásomat és úgy nyilatkozom, hogy ezt a hivatkozást visszavonom”.

[160] A Pp. 373. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2) – (5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, a viszontkeresetet és a beszámítást, illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A kereset-, illetve ellenkérelem-változtatást elutasító végzést a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletében, majd az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyező végzésében indokolja.

[161] A (3) bekezdés szerint a kereset-, és ellenkérelem-változtatásnak akkor van helye, ha az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben.

[162] Figyelemmel arra, hogy a felperes a fellebbezésében a keresetváltoztatással kapcsolatos körülményeket, illetve feltételeket nem bizonyította, ezért a másodfokú bíróság a fellebbezés ezen részét elutasította.

Compliance jelentés

[163] A felperes a compliance jelentéssel kapcsolatban elsődlegesen arra hivatkozott, hogy nem volt tisztában a compliance officeri feladatokkal kapcsolatos standardokkal. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató már 2012. október 1. napján megbízta megfelelőségi biztos munkaköri feladatok ellátásával, amely munkaköri nemzetközi elnevezése compliance officer. 2015. december 22. napján pedig megállapodtak a munkáltatóval abban, hogy a felperes jogtanácsos és compliance officeri munkakört is elvégez. A másodfokú bíróság álláspontja szerint életszerűtlen, hogy a felperes 8 év elteltével hivatkozik arra, hogy nem volt tisztában a munkaköri feladatokkal és az irányadó standardokkal. A fentiek alapján megállapítható, hogy a felmondás ezen indoka is okszerű, valós és így jogszerű is.

[164] Megalapozatlan a felperes azon fellebbezési hivatkozása is, hogy az SZMSZ nem volt rá irányadó. A felmondáskor hatályos SZMSZ 4. 6. pontja részletesen felsorolta a felperesi munkaköri feladatokat, mely tartalmazta a compliance munkaköri feladat ellátását is. Az SZMSZ pontosan a következőket rögzítette: Ellátja a compliance officer feladatait, beleértve a pénzmosási felelős feladatkörét is. Működése során a magyar jogszabályok mellett a felügyeleti szerv ajánlatait is figyelemmel kíséri, valamint összehangolja a konszern compliance előírásait a társaság munkafolyamataival, megtartja a kötelező oktatásokat, gondoskodik a pénzmosási és egyéb compliance szabályzatok karbantartásáról, jelentést készít az igazgatóság és a Csoport (Germany) GmbH. compliance officerére részére.

[165] A fentiekén túl a munkáltató csatolta azokat a dokumentumokat, amelyek tanúsították, hogy a Csoporton belül érintett munkavállalóknak, így a felperesnek is részt kellett vennie a 2018. november 28-29. közötti megfelelőségi értekezleten és a 2018. október 26-ai e-mailben tájékoztatták a felperest a megfelelőségi témákról. 2019. szeptember 24-én pedig további telekonferencia volt a megfelelőség témában, így különösen a compliance területét érintő változásokról, a jelentés tartalmáról.

[166] Megállapítható tehát, hogy az alperes bizonyította, hogy a felperes részletes tájékoztatást kapott 2018. novemberében és 2019. szeptemberében is arról, hogy a compliance officer jelentésével kapcsolatosan melyek a Csoportnál a standardok és elvárások.

[167] A felmondás indokának valóságát pedig bizonyítja a könyvvizsgáló jelentése, melyet Tanúl küldött meg Törvényes képviselőnek, miszerint a compliance területe hiányos. A Cég1 fő megállapításai a következők voltak: „... Meggyőződünk arról, hogy az üzleti évre vonatkozó dokumentumok hiánytalanok. Ennek során megállapítottuk, hogy az éves beszámolóra vonatkozó csoportszintű követelményeknek a magyarországi leányvállalat ismét nem felelt meg. Ennek eredményeként a cégcsoport pénzmosás elleni küzdelemért felelős tisztviselője nincs abban a helyzetben, hogy megfelelően értékelje a pénzmosás megelőzése érdekében hozott intézkedéseket. ... A magyarországi külföldi leányvállalat 2019. december 12-i jelentése nem tekinthető hiánytalanoknak, mivel nem tartalmaz információt többek között az elvégzett ellenőrzési tevékenységekről, képzési intézkedésekről, illetve az esetleges gyanús tevékenységek jelentéséről. ...”

[168] A könyvvizsgálói jelentést Tanúl küldte meg Törvényes képviselőnek. 2020. június 15-én érkezett e-mailjében tájékoztatta arról is, hogy a compliance jelentés nem megfelelő és ez különösen bosszantó és elfogadhatatlan, hiszen a hiányosságok megegyeznek a 2018-ban megállapítottakkal. A magyar compliance jelentése lényegtelen és hiányos. E tekintetben a 2018-as hiányosságokat nem sikerült orvosolni és haladéktalanul intézkedéseket kell kezdeményezni annak érdekében, hogy a compliance osztály megfelelően működjön.

[169] A felperes hivatkozása nem fogadható el a compliance jelentéssel kapcsolatban, miszerint az elsőfokú bíróság nem vette szemügyre a csatolt e-maileket. E körben nincs jelentősége annak, hogy Tanúl aznap este írta meg az e-mailjét, amelyik nap reggelén a rendkívüli compliance jelentést kézhez vette. Tanúl a Cég1, illetve a könyvvizsgáló jelentése alapján írta meg az e-mailt az ügyvezetőnek. E körben Tanúl úgy nyilatkozott, hogy emlékezett arra, hogy nem sokkal a felmondása előtt a felperes írt egy rendkívüli compliance jelentést. Ez a jelentés azonban a társaságon belül is személyes magán kapcsolatokra hívta fel a figyelmet, amelynek nincs köze a compliance tevékenységhez. Tanúl a meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy 2016-tól 2020-ig volt a chief compliance officer vezető pozícióban, amelynek minőségében a teljes compliance szervezetre és munkájára rálátott, beleértve az anyacéget és a leányvállalatokat is. Rálátott a felperes munkájára is, az ő részéről a 2018-2019. évben a compliance jelentéstétel nem volt adekvát és ez vezetett végül a felmondásához. Előadta, hogy a könyvvizsgáló a compliance jelentést nem tartotta megfelelőnek, mely nagyon kedvezőtlen lehetett a bank licenc kérelem keretében a Csoport részére, mert a licencet vagy nem kapja meg, vagy egyéb más következménye lesz a hiányosságoknak.

[170] A fentiek alapján tehát az alperes bizonyította a compliance jelentéssel kapcsolatos indok okszerűségét és valóságát. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a bíróságnak nem kötelezettsége a felperes által hivatkozott időszerűség és szükségszerűség vizsgálata. Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott arra, hogy a felmondás vizsgálata során a bíróságnak csak a felmondási okok valóságát és okszerűségét kell vizsgálni, ellentétben az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megállapításával is, amikor is a kötelezettségszegés arányosságát is vizsgálni kell. Jelen esetben a felmondás okszerű és valós volt, a munkáltató bizonyította, hogy miért nem volt a továbbiakban a felperes munkájára szükség.

Távollét

[171] A felmondás második pontja vonatkozásában a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú bíróság jogi álláspontjával, ezért azt a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján, helyes indokai alapján hagyta helyben. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy téves a felperes fellebbezése, miszerint az elsőfokú bíróság nem foglalkozott a rugalmas munkaidő kérdésével. Éppen ellenkezőleg az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperesek ezen felmondási indok tekintetében helyesen hivatkoztak arra, hogy a perben okirati bizonyítékként rendelkezésre álló munkaidő szabályzat alapján, reggel 9-től délután 17 óráig tartó működési időben, a felperest, mint ahogy a többi munkavállalót is, rendelkezésre állási kötelezettség terhelte. A felperes a peres eljárásban nem hivatkozott arra, hogy a felmondáskor alperesi munkahelyi vezetőkkal, bármelyikkel is lett volna megállapodása a rugalmas munkaidőszabályzatban foglaltaktól eltérő munkakörre.

[172] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes csak hivatkozott az „óriási mennyiségű túlóra” elvégzésére, azonban előadását nem támasztotta alá. A felperes által hivatkozott F/044. számú melléklet pedig nem a felperes túlmunkavégzését tartalmazza, hanem az írásbeli figyelmeztetés körében előadott álláspontját, melyet megküldött az alperesnek.

[173] A felmondás 3. indokával kapcsolatban az elsőfokú bíróság ítéletét szintént a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján hagyta helyben a másodfokú bíróság. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes nem támasztotta alá bizonyítékkal azon előadását, illetve konkrétan meg sem jelölte, hogy mely napokat „néztek be” az alperesek. A felperesnek konkrét előadást kellett volna tennie, de azt az elsőfokú eljárás során nem tette meg, a fellebbezésben pedig a Pp. 373. § (3) bekezdése alapján pedig már hivatkozhat erre.

Szabályzat

[174] A felperes az Szabályzat elkészítésével kapcsolatban arra hivatkozott, hogy ez a téma folyamatosan napirenden volt, de nem lehetett haladni vele. Törvényes képviselő akasztotta meg ezt a lemondásával, illetve ő nem szolgáltatott adatokat hozzá.

[175] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes saját maga elismerte, hogy 2018. október 25. napján elhangzott, hogy az Szabályzatot aktualizálni kell. A munkáltató tényállítása szerint a GDPR értelmében ezt 2018. május 25-ig kellett volna megtennie, mely tény a felperes nem vitatott. A felperes ennek ellenére csak 2018. november 18-án kért ajánlatot az ügyvédi irodától, majd egy év elteltével 2019. december 10. napján „újra jelezte”, hogy az Szabályzat még mindig nem lett aktualizálva. A probléma felvetése Munkatárs3-tól származott, figyelemmel arra, hogy a Cég1-vel történő szerződéskötés során észlelte, hogy szükséges lenne az Szabályzat prezentálása.

[176] A felperes azonban még 2020. február 26-án küldött e-mailjében is a következőt rögzítette: „Én egy személyben még nem jutottam oda, hogy összegyűjtsem az Szabályzathoz szükséges adatokat. E-mailben rögzítettem az Szabályzattal kapcsolatos teendőket.”.

[177] Törvényes képviselő ügyvezető a tanú meghallgatása során elmondta, hogy a GDPR szabályzat elkészítésével nem azt várták a felperestől, hogy csinálja meg, hanem hogy koordinálja a szabályzat elkészítését. Tanú8 számviteli munkatárs pedig elmondta, hogy figyelemmel arra, hogy a GDPR Szabályzat nem készült el, egy funkciót nem tudtak a rendszerbe bevezetni. Munkatárs3 tanú az alperes Osztálynak vezetője pedig előadta, hogy önmagában az mulasztás volt, hogy az Szabályzat5tal nem kezdtek el foglalkozni. A GDPR rendelet hatálybalépése után adott volt, hogy ezzel a problémával foglalkozni kell. Volt arra kezdeményezés, hogy egy külsőt vonjanak be a szabályzat elkészítésében, azonban a folyamat megakadt és ez akasztotta meg a GIRO bevezetését is.

[178] A fentiek alapján megállapítható, hogy a felmondás ezen indoka is okszerű, valós és így jogszerű is. A felperes csak állította, hogy Törvényes képviselő akasztotta meg lemondásával az Szabályzat elkészülését, illetve adatokat nem szolgáltatott hozzá, azonban ezen előadását semmivel nem bizonyította.

Költségjegyzék benyújtásának elmaradása

[179] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján helytálló indokai alapján hagyta helyben, így az indokok szükségtelen megismétlése nélkül egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint ezen felmondási indok is okszerű és valós. E körben nem releváns a felperes azon előadása, hogy az alperesek a jogtanácsosi munkadíjakra nem jövőbeli bevételként tekintettek. A felperes egyértelműen mulasztott, amikor a költségjegyzéket nem nyújtotta be az adott bírósági eljárásban.

Joggal való visszaélés

[180] A felperes arra hivatkozott, hogy a munkaviszonyát ténylegesen a rendkívüli compliance jelentésben foglaltak miatt szüntette meg a munkáltató. Az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a felperest a bizonyítási kötelezettségről, miszerint ezen állítását neki kell bizonyítania.

[181] Az elsőfokú eljárás során azonban megállapítást nyert, hogy Törvényes képviselő Munkatárs1-el való kapcsolatát már a rendkívüli compliance jelentést megelőzően is jelezte az alperes felé. Dr. Tanú4, aki a leányvállalat felügyelő bizottságának tagja, de a felperessel szemben nem gyakorolt munkáltatói jogkört, előadta, hogy nem emlékszik, hogy mit mondott Törvényes képviselőnek, illetve mondott-e volna olyat, hogy aki ilyen rendkívüli compliance jelentést ír, annak nincs helye a szervezetben. A tanú elmondta, hogy operatív módon nem folyik bele a magyar cég tevékenységbe, az a helyi ügyvezető Törvényes képviselő hatásköre.

[182] Tanú5 valóban előadta tanúvallomása során, miszerint Törvényes képviselő részéről elhangzott a felmondás átadásakor, hogy Tanú4 szerint, aki olyanokat irkál, mint a felperes, annak a szervezetben nem tartható fenn a munkaviszonya, de részletezés arra vonatkozóan nem hangzott el, hogy a felperes miket irkált, ami miatt Tanú4-nek ez volt a véleménye. Tanú6 tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy nem emlékezett arra, hogy a német vezetők közül bárkinek az utasítása lett volna, hogy meg kell szüntetni a felperes részéről a jogviszonyt. Nem emlékezett arra sem, hogy Törvényes képviselő részéről elhangzott-e, hogy Tanú4 elvárása vagy utasítása volt a felperes munkaviszonyának a megszüntetése. A fentiek alapján a felperes nem bizonyította, hogy a jogviszonyát a rendkívüli compliance jelentés miatt szüntette meg a munkáltató.

[183] Jelen ügy elbírálása során nem releváns azon felperesi előadás, miszerint bizonyítást nyert, hogy a rendkívüli compliance jelentésben prognosztizált rizikó realizálódott. A bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy a munkáltatónál felmerült esetleges compliance rizikót vizsgálja.

Mobbing

[184] A felperes hivatkozott arra, hogy Törvényes képviselő minden valós munkajogi indok nélkül, de a barátnője közreműködésével olyan helyzetet teremtsen, hogy a felperes távozzon a munkakörétől. Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a mobbing kapcsán tett előadását, mivel a felperesnek azzal volt gondja, hogy folyamatosan konfliktusba került

Törvényes képviselő barátónőjével, mert az a kapcsolatra tekintettel nem volt hajlandó a felperes utasításait végrehajtani.

[185] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján ezen kereseti kérelem vonatkozásában a helyes indokai alapján hagyta helyben, így az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül egyetértett az indokolásban foglaltakkal. A fentiek alapján a felperes nem bizonyította, hogy a munkáltató részéről akár Törvényes képviselő, akár egyéb személy vonatkozásában mobbing merült volna fel.

[186] Az elsőfokú bíróság helytállóan mutatott rá, hogy a joggal való visszaélés kapcsán nem kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának magatartását kell vizsgálni. Azonban a felperesnek kellett volna bizonyítania dr. Tanú4 szerepét a joggal való visszaélés kapcsán, melynek nem tett eleget. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy dr. Tanú4 rendeltetésellenesen gyakorolta volna a jogait vagy mobbingot gyakorolt volna a felperes irányában. Éppen ellenkezőleg Tanú4 kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy nem vesz részt az operatív vezetésben, nem munkáltatói jogkör gyakorlója. A felperes is csak általánosságban hivatkozott arra, miszerint Tanú4 „mindenható” szerepet tölt be a munkáltatónál, de a konkrét állításokat nem tett és ezen előadását sem bizonyította.

Túlóra

[187] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján a túlóra vonatkozásában is helytálló indokaira tekintettel hagyta helyben, így az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül, egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletével. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes által hivatkozott F/044. számú melléklet nem a túlóra vonatkozásában becsatolt bizonyíték, hanem a felperesnek az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatos előterjesztése a munkáltató részére.

[188] A felperes a saját maga által becsatolt munkaidő nyilvántartással 0,56 plusz órát mutatott ki. Az alperes által becsatolt Szabályzat4ből kiderül, hogy a rugalmas munkaidő beosztás lényege, hogy a munkavállaló a heti munkaidejét rugalmasan oszthatja be és jogosult a munkaórái csúsztatására. Ez azonban nem egyenlő a rendkívüli munkavégzés munkáltatói elrendelésével vagy utólagos jóváhagyásával. Az alperes által becsatolt munkaidő nyilvántartás a lap tetején mutatja az előző hónapról átvitt munkaidő többletet, amely az adott hónapban kerül lecsúsztatásra, így keletkezik a lap alján lévő szám. Pl. május esetében a lap tetejére rögzítésre került a plusz 9,6 óra, ennyit hozott át a felperes áprilisról, de májusban ennyivel kevesebbet is dolgozott. A hó végén már csak 0,56 óra többlete maradt, amit átvitt júniusra, vagyis az egyes lapok alján szereplő óraszámokat nem összeadni kell, hanem a legutolsó 2020. május havi lapon feltüntetett 0,56 óra, (azaz fél óra) az, amit a felperes júniusra átvitt és ott fel is használt, így rendkívüli munkavégzés nem történt. A fentiek alapján a felperesnek a rendkívüli munkavégzés kapcsán előterjesztett kereseti kérelme is megalapozatlan.

[189] A rendkívüli munkavégzésről az Mt. 107. §-a rendelkezik. Az irányadó bírói gyakorlat szerint (BH2020.311) a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy rendkívüli munkát végzett a munkáltató számára. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes által becsatolt munkaidő nyilvántartás nem bizonyítja az általa végzett túlmunkát, különös tekintettel arra, hogy a munkáltatónál rugalmas munkaidő volt hatályban és ezen munkaidőt lecsúsztathatta volna. A munkáltató pedig nem hitelesítette, nem írta alá a munkaidő nyilvántartást, így a felperes ezen előadását nem bizonyította. A

meghallgatott tanúk pedig az alperesi előadással egyezően hangoztatták, miszerint az előző hónapban felmerült plusz munkaidőt a következő hónapban lecsúszathatták. A felperes túlmunkavégzése kapcsán pedig előadást nem tudtak tenni, így a felperes ezen kereseti kérelmét sem bizonyította.

Sérelemdíj

[190] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a sérelemdíj vonatkozásában is a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján hagyta helyben, így az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával.

[191] A másodfokú bíróság mellőzi az elsőfokú bíróság ítéletéből az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán tett indokolást, figyelemmel arra, hogy a felperes erre vonatkozó hivatkozását visszavonta.

Egyéb fellebbezési hivatkozások

[192] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem releváns a felperes előadása, miszerint megelőzőleg volt Kódex az alperesnél. A jelen per tárgya a felmondás jogszerűségének vizsgálata, a felmondás nem tartalmazza a Kódex hiányát, így ebben a körben a bíróságnak nem volt szükségszerű vizsgálódnia. E körben a másodfokú bíróság mellőzi az elsőfokú bíróság ítéletének a felperes vonatkozásában az Szabályzat6 történt indokolását.

[193] A másodfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban a felperes fellebbezését érdemben nem vizsgálta, figyelemmel arra, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetés kapcsán keresetet nem terjesztett elő, egyebekben pedig egyetértett az elsőfokú ítélettel, és azt a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján hagyta helyben.

[194] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan a felperesnek Tanú2 elfogultságára tett hivatkozása, figyelemmel arra, hogy ezen előadását nem bizonyította. Az elsőfokú bíróság a tanút figyelmeztette az igazmondási kötelezettségére és a tanú meghallgatása folytán sem állapítható meg az elfogultsága. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkaügyi perekben jelentős részben olyan munkavállalók meghallgatása lehetséges, akik tudnak nyilatkozni az adott munkaviszonyáról, ezért önmagában az, hogy a munkáltató alkalmazottai, még nem teszi elfogulttá a tanú vallomását.

[195] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság Ügyvéd magatartásával kapcsolatban is helytállóan döntött, ezért ezen ítéleti indokolást is a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján hagyta helyben.

[196] A felperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság az orvosi számlák és költségek tekintetében nem döntött. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság valóban nem az utolsó kereseti kérelmet rögzítette teljeskörűen, mivel a felperes a 102. sorszámú 2022. október 6-án érkezett kereseti kérelmét felemelte, melyben megjelölte az orvosi vizsgálatok összesített költségét 553.265 forintban. Az elsőfokú bíróság azonban az ítélete indokolásában rögzítette, mivel a felperes keresetét a jogalap

vonatkozásában elutasította, így az összegszerűségeket is elutasította. Ennek következtében az elsőfokú bíróság az orvosi vizsgálatok összesített költsége tekintetében is elutasította a kereseti kérelmet.

Záró rész

[197] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban peresztes felperest a Pp. 81. §-a alapján alkalmazandó, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján kötelezte az I. rendű, és a II. rendű alperes részére 140.000 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére.

[198] A felperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. §-a alapján fellebbezési illeték viselésére.

[199] Tájékoztatja a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[200] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2023. május 9.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró