



Szegedi Ítéltábla

Kijavító végzés 11. sorszám alatt!

Az ügy száma:

Mf.I.40.059/2022/9.

A felperes:

felperes neve (címe))

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Trenyisán Máté ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperesi kft neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Oppenheim Ügyvédi Iroda (ügyintéző ügyvéd: dr. Cselédi Zsolt, címe)

A per tárgya:

egyéb anyagi juttatások megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 4.M.70.158/2021/20.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 4.M.70.158/2021/21.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 19 050 (tizenkilencezer-ötven) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a 48 000 (negyvennyolcezer) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 2002. február 11. napjától 2021. december 1. napjáig állt munkaviszonyban az alperessel anyagmozgató munkakörben.
- [2] Az alperes munkavállalóit a Cafeteria Szabályzatában rögzített feltételek szerint a munkavállaló által kiválasztott formájú bérén kívüli juttatásban részesíti.
- [3] Az alperesnél 2021. január 1. napjától hatályos Cafeteria Szabályzat a juttatásra vonatkozó feltételei körében, annak 2. pont 12. alpontjában jogosultsági korlátozásként rögzíti, hogy „A cafeteria havi keretösszegre jogosult az a munkavállaló, aki állományi létszámban van, és a jogosultság hónapjában a megszakitás nélküli keresőképtelensége, vagy fizetés nélküli szabadsága nem haladta meg a 6 munkanapot.”
- [4] A felperes 2021 júliusában összesen 10 munkanapot volt távol munkahelyétől betegszabadság jogcímén.
- [5] A felperes 2021. júliusi munkabére kifizetésével egyidejűleg nem részesült cafeteria juttatásban.

A felperes keresete

- [6] Felperes módosított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest elmaradt cafeteria jogcímén 28 087 forint, ezen összegnek 2021. augusztus 4. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamata, továbbá perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a vonatkozó IM rendelet szerint kérte megállapítani, azzal, hogy jogi képviselője ÁFA fizetésére nem köteles.
- [7] Érvényesíteni kívánt jog alapjaként hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-ára, 15. § (3) bekezdésére, 17. §-ára, 27. §-ára, 29. § (3) bekezdésére, 51. § (1) bekezdés a) pontjára, 281. § (3) bekezdésére, 286. § (1) bekezdésére, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 7. § (1) bekezdésére, 8. § h) pontjára, 9. §-ára, az Alaptörvény XX. cikkére, továbbá az Mt. 31. §-a alapján alkalmazott a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. §-ára.
- [8] Álláspontja szerint a Cafeteria Szabályzat bérén kívüli juttatásra való jogosultság munkáltató által meghatározott egyes feltételei sértik az egyenlő bánásmód követelményét, így a munkaviszonyra vonatkozó szabályokba ütköznek.
- [9] Védett tulajdonságként a felperes Ebktv. 8. § h) pontjában nevesített egészségi állapotát (betegség miatti keresőképtelenségét), hátrányként a cafeteria juttatás kifizetésének elmaradását jelölte meg. A felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók álláspontja szerint azok, akik az adott hónapban nem voltak keresőképtelen betegek, ezáltal részesültek havi cafeteria juttatásban.
- [10] Hivatkozott arra, hogy az Mt. 55. § rögzíti a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének megsértése nélküli távolmaradás eseteit, amelyek közül az első nevesített és egyben legtipikusabb eset a munkavállaló keresőképtelensége, amely esetben egészségügyi okokra visszavezethető indokból nem tud a dolgozó a munkáltató részére munkát végezni. Álláspontja szerint sérti az egyenlő bánásmód követelményét az, hogy a cafeteria juttatásra való jogosultság szempontjából a munkáltató különbséget tesz a jelenlévők és az egészségi állapottal összefüggő keresőképtelenségre tekintettel távollévő munkavállalók között.

Hivatkozása szerint a munkáltatónak objektíve nem állhatott jelen helyzetben rendelkezésére tárgyilagossá mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlen összefüggő ésszerű indok arra, hogy a megszakítás nélküli hosszabb időtartamra keresőképtelenné váló munkavállalók ne részesülhessenek bérén kívüli juttatásban.

[11] Nem vitatta, hogy az alperes egy termelőüzem, amely azonban nem minősül olyan jellegadó elemnek, amelyre tekintettel az Ebktv. diszkriminációra vonatkozó rendelkezéseit ne kellene betartani.

[12] Érvelése szerint az alperes jogellenesen zárta ki a felperest egészségi állapotára tekintettel a cafeteria jogosult munkavállalók közül, ezáltal őt közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sújtotta. Gyakorlata ellentétes az Mt. 12. § (1) bekezdésével, valamint az Ebktv. 7. és 8. §-ával, így egyoldalú jognyilatkozata érvénytelen az Mt. 15. § (3) bekezdés folytán alkalmazandó Mt. 27. § (1) bekezdése, 29. § (3) bekezdése alapján. Az Mt. 29. § (3) bekezdése szerinti részleges érvénytelenség esetén az érvénytelen rész helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, ami azt jelenti, hogy nem lehet keresőképtelen munkavállalókat kizárni a cafeteria juttatásból.

[13] Az alperesi írásbeli ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perkoltségben történő marasztalására irányult.

[14] Védekezése szerint az alperesi munkáltató a Cafeteria Szabályzatban, mint egyoldalú kötelezettségvállalásban szabadon határozza meg a bérén kívüli juttatások feltételét, amelynek jelenléti feltételhez kötése nemcsak, hogy jogszerű, de általánosan elterjedt és az egyes ágazatokban kifejezett jogi normákba foglalt gyakorlatnak is megfelel. Hangsúlyozta, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalás a munkáltatói érdekek figyelembevétele mellett saját gazdasági érdekeinek, lehetőségeinek ésszerű mérlegelésével került kialakításra, eleget téve az Ebktv. és az Mt., valamint egyéb vonatkozó jogszabályokban foglalt kötelezettségének.

[15] Az alperes egyoldalú kötelezettségvállalását arra alapította, hogy a munkában jelenlévő és ténylegesen munkát végző munkavállalók részesülhessenek bérén kívüli juttatásban. Álláspontja szerint a felperest védett tulajdonsága miatt nem érte semmilyen közvetlen hátrány, hiszen nem egészségi állapotára, hanem jelenlétének és munkavégzésének hiányára tekintettel nem részesült bérén kívüli juttatásban a perrel érintett 2021. július hónapra. Figyelemmel arra, hogy nem a betegség szolgált a különbségtétel okául, így az Ebktv. szerinti védett tulajdonság és az állított hátrány közötti releváns okozati összefüggés hiányzik.

[16] Hivatkozott továbbá arra is, hogy a keresőképtelenség és a fizetés nélküli szabadság nem érinti az Ebktv. 8. § h) bekezdése szerinti egészségi állapotot, mint védett tulajdonságot, tekintettel arra, hogy azok számos más okból is előállhatnak.

Rámutatott, hogy az alperes nem vitásan egy termelőtevékenységet folytató gazdasági társaság, ahol az egyes gyári munkavállalók stabil jelenlétükkel és munkavégzésükkel támogatják a munkáltató folyamatos és zavaroktól mentes működését, a gyári munka jellege, illetve a konkrét munkakörülmények, amelyek a munkáltató telephelyén való fizikai jelenlét mellett teszik lehetővé a munkavégzést, önmagukban is indokolják a jelenlévő és munkát végző, valamint a jelen nem lévő és munkát nem végző munkavállalók bérén kívüli juttatása közötti esetleges különbségtételt.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[17] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 12 700 forint perkoltséget, megállapította, hogy a le nem rótt 15 000 forint eljárási illeték az állam terhéen marad.

[18] Ítéletének indokolása szerint azt vizsgálta, hogy az alperes a cafeteriai való jogosultság vitatott meghatározása során megtartotta-e az egyenlő bánásmód követelményét.

[19] Az Mt. 12. § (1) és (2) bekezdés, az Ebktv. 7. § (1) bekezdés, 8-10. §, 21. § f) pont és 22. § (1) bekezdés a) pont, valamint a bizonyítási szabályok Ebktv. 19. § (1) bekezdésének rendelkezéseire hivatkozva rámutatott, hogy a felperes valószínűsítette a védett tulajdonságát (egészségi állapot) és az őt ért hátrányt (cafeteria juttatás elmaradása), így a 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pontja alapján a munkáltató kötelezettségét képezte annak bizonyítása, hogy az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait megtartotta, vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, vagy azt nem is kellett megtartania. Rámutatott, hogy a kimentést megelőzően lehetőség van a valószínűsített védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányának bizonyítására.

[20] Megállapította, hogy az alperes célja az egyoldalú kötelezettségvállalás alapján járó béren kívüli juttatással az adott hónapban stabilan jelenlévő munkavállalók erőfeszítésének elismerése, a munkavállalók jövőre nézve történő motiválása, valamint a gyári működés folyamatosságához és zavartalan működéséhez való hozzájárulás munkáltató általi honorálása volt. A gyári munka jellege, továbbá a konkrét munkakörülmények a munkáltató telephelyén való fizikai jelenlét mellett teszik lehetővé a munkavégzést, ezért az alperes a juttatás céljával összhangban a távollévőket nem részesíti béren kívüli juttatásban. Sem az igazolatlan távollévők nem jogosultak a cafeteria keretösszegre, sem a CSED-et igénybevevők a CSED időtartamára, a GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók a GYES és GYED idejére, kivéve ha emellett munkát végeznek, továbbá az sem jogosult a juttatásra, akinek megszakítás nélkül keresőképtelensége, vagy fizetés nélküli szabadsága a jogosultság hónapjában meghaladta a 6 munkanapot.

[21] Osztotta azon alperesi álláspontot is, hogy a keresőképtelenség és a fizetés nélküli szabadság számos más okból is előállhat, mint az Ebktv. 8. § h) pontjában megjelölt egészségi állapot. Rámutatott, hogy a keresőképtelenség fogalmát a kötelező egészségbiztosítási ellátásról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. §-a határozza meg, amelyben szabályozott esetkörök jelentős része nem vonható az egészségi állapot fogalma alá. Ugyancsak nem vonható egészségi állapot fogalma alá a fizetés nélküli szabadság számos esetköre sem.

[22] Mindezek alapján megállapította, hogy a felperes nem egészségi állapotára, hanem jelenlétének hiányára tekintettel nem részesült béren kívüli juttatásban, így a cafeteria juttatás elmaradása és az egészségi állapot közötti okozati összefüggés hiányzik. Figyelemmel arra, hogy az alperes megfelelően bizonyította, hogy a felperes által megjelölt védett tulajdonság és bekövetkezett hátrány közötti okozati összefüggés nem állapítható meg, így a munkáltató döntése nem volt jogszálysértő.

[23] Rögzítette továbbá, hogy a felperes ténylegesen összehasonlítható helyzetben azokkal a munkavállalókkal van, akik a jogosultság hónapjában valamely okból ugyancsak jogszerűen távol vannak, azonban nem betegségéből eredő keresőképtelenség okán. A felperes azonban olyan munkavállalói csoportot, akik jogszerű távollét esetén béren kívüli juttatásban részesültek, nem jelölt meg.

[24] A teljes egészében pervesztes felperest marasztalta a felmerült perköltségben.

A felperes fellebbezése az alperes fellebbezési ellenkérelme

[25] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes keresete szerinti marasztalása, valamint első- másodfokú perköltségének megállapítása érdekében.

[26] A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, fellebbezése alapjául hivatkozott az Mt. 12. §-ára, 15. § (3) bekezdésére, 17. §-ára, 27. §-ára, 29. § (3) bekezdésére, 55. § (1) bekezdés a) pontjára, 285. § (3) bekezdésére, 286. § (1) bekezdésére, az Ebktv. 7. § (1) bekezdésére, 8. § h) pontjára, 9. §-ára, az Alaptörvény XX. cikkére, a Pp. 110. § (2) bekezdésére, 383. §-ára, valamint a Ptk. 6:48. §-ára.

[27] Fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy álláspontja szerint a felperes azért nem kapta meg 2021 júliusában a cafeteria összegét, mert keresőképtelen betegségének tartama meghaladta az adott hónapban a 6 munkanapot, így az alperesi munkáltató Cafeteria Szabályzatának vitatott pontja és ezáltal a munkáltatói intézkedés sérti az Ebktv. 8. és 9. §-ának rendelkezéseit, az közvetlen, vagy közvetett diszkriminációt valósít meg.

[28] Kifejtette, hogy a perben egyaránt hivatkozott közvetlen és közvetett diszkriminációra, amelynek során a felperes védett tulajdonságát az Ebktv. 8. § h) pontjában, az egészségi állapotában (keresőképtelen betegségében) jelölte meg, amelynek következtében az elszenvedett hátrány a cafeteria juttatás elmaradása, mint vagyoni hátrány jelent meg, a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók az egészségi állapotuk miatt nem távollévő munkavállalók, akik egyéb feltételnek megfelelően kaptak cafeteria juttatást, míg az okozati összefüggést a védett tulajdonság és a hátrány között az adta, hogy a felperes azért nem kapott a vitatott hónapban cafeteria-t, mert keresőképtelen betegsége meghaladta megszakítás nélkül a 6 munkanapot.

[29] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének azon megállapítása, miszerint a felperes jelenlétének hiánya miatt nem részesült cafeteria juttatásban, contra legem, figyelemmel arra, hogy a felperes azért nem volt jelen, mert keresőképtelen beteg volt, amely nyilvánvalóan felperes egészségi állapotának része. Ha a diszkrimináció nem is közvetlen, akkor közvetett, mert jelenléte hiányának az oka nem lehet jogilag irreleváns, hiszen így az egyenlő bánásmód jogvédelme teljesen értelmetlenné válna. Ha a távollévő munkavállaló távollétének az az oka, hogy keresőképtelen beteg, annak oka egy tulajdonság, nevezetesen az egészségi állapot, amely az Ebktv. alapján egy védett tulajdonság, így ebből következően a védett tulajdonságra tekintettel nem járt cafeteria a felperesnek. Mindezek alapján az alperesi védekezés pusztán a diszkrimináció közvetlen vagy közvetett volta szempontjából bír jelentőséggel.

[30] Álláspontja szerint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó azon elsőfokú bírósági ítéleti megállapítás, amely szerint a felperes ténylegesen összehasonlítható helyzetben azokkal a munkavállalókkal van, akik a jogosultság hónapjában nem betegségből eredő keresőképtelen okán jogszerűen távol vannak, téves, mert nem lehet összevetni őket a felperessel, ugyanis az ő távollétük olyan okból történik, amely nem minősül az Ebktv. fogalmi rendszerében védett tulajdonságnak, így az nem részesülhet jogvédelemben. A felperes távollétének oka azonban az Ebktv. szabályrendszerében jogvédelemben részesül.

[31] Hivatkozott továbbá arra is, hogy álláspontja szerint a munkáltató diszkrecionális jogkörében kiadott Cafeteria Szabályzata kialakítása során a munkáltató megsértette az Ebktv.-ben és az Mt.-ben is általános magatartási követelményként megfogalmazott egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

[32] A jelenléthez kötött többlet juttatásban részesítés kapcsán felhívott bírósági döntések vonatkozásában rámutatott, hogy azok álláspontja szerint nem alkalmasak a jelenlétet premizáló munkáltatói intézkedések alátámasztására, nem jelenthető ki, hogy egységes a joggyakorlat ezen munkáltatói juttatás, illetve a jelenlét, mint juttatási feltétel jogszerűsége és elfogadottsága tekintetében. Hivatkozott arra, hogy a közszféra munkajogának szabályozásait a jelen Mt. hatálya alá tartozó jogvitában nem lehet alkalmazni.

[33] Kifejtette továbbá, hogy a Cafeteria Szabályzat megalkotása körében a betegszabadságon, illetve táppénzen lévő munkavállalókat megillető alacsonyabb összegű juttatás azért nem lehet irányadó, mert az ezek időtartamára járó díjazás szabályai jogszabályban rögzített, a jogalkotó által megfogalmazott normatív rendelkezések, amelyek nem tartoznak az egyenlő bánásmód követelményének értékelése körében. Az Ebktv. 4-5. és 7. §-ának együttes alkalmazása alapján azonban a munkáltató a Cafeteria Szabályzat megalkotása során köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, szemben a jogalkotó jogalkotási tevékenységével.

[34] Végezetül hivatkozott arra, hogy azon alperesi védekezés sem lehet megalapozott, hogy a szabályzat feltételrendszere nem érinti az egészségi állapotot, mint védett tulajdonságot, mert magát a keresőképtelenséget és a fizetés nélküli szabadságot jelöli meg a figyelembe vett hiányzás okaként. A keresőképtelenség az Ebtv. 44. §-a szerint valóban sokkal szélesebb kört fed le, mint a betegség miatti keresőképtelenség, így a keresőképtelenség nemcsak a betegség miatti távollétet jelent, mindez azonban az Ebtv. kérdéses értelmező rendelkezésének vizsgálata alapján azért téves okfejtés, mert a keresőképtelenséget megalapozó körülmények mindegyike megfeleltethető az Ebktv. által nevesített valamely védett tulajdonságnak.

[35] Összességében álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló tényekből téves következtetést vont le és jogilag helytelen következtetésre jutott.

[36] Az alperes fellebbezési ellenkérelme a felperes fellebbezésének elutasítására, az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalása mellett, amelynek mértékét annak figyelembevételével kérte megállapítani, hogy a jogi képviselő ÁFA fizetésére köteles.

[37] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete az anyagi jognak teljes mértékben megfelel, mert sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetés nem volt megállapítható figyelemmel arra, hogy a felperest védett tulajdonságára tekintettel nem érte hátrány; a felperes azokkal a munkavállalókkal van tényleges összehasonlítható helyzetben, akik a tárgy hónapban ugyancsak jogszerűen voltak távol, de nem betegségből eredő keresőképtelenségük okán; végül az alperes intézkedése – annak észszerűségére és a munkakörülményekkel való közvetlen összefüggésére tekintettel – igazolható volt.

[38] Elsődlegesen hivatkozott arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során az Ebktv. 9. §-án alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításra irányuló kereseti kérelme tekintetében nem tett tény és jogállításokat, így az a másodfokú eljárásban sem vizsgálható.

[39] A felperes védett tulajdonsága körében kifejtette, hogy a Cafeteria Szabályzatban foglalt keresőképtelenség és fizetés nélküli szabadság nemcsak betegség miatt, hanem számos egyéb okból fennállhat, így a felperes nem tudott olyan tulajdonságot megjelölni, amely az Ebktv. fogalomrendszerében védett tulajdonságnak minősül. Megismételte, hogy a keresőképtelenséget megalapozó, Ebtv. 44. §-ában foglalt okok jelentős része nem vonható az egészségi állapot fogalma alá, a munkavállaló saját egészségi állapotától független körülmények miatt állhat elő. Mindezek alapján tehát a felperes nem az állítólagos védett tulajdonsága, hanem jelenléte hiányára tekintettel nem részesült béren kívüli juttatásban, ahogyan ezt az elsőfokú bíróság ítéletében is megállapította. Mindezt az elsőfokú bíróság pedig az alperesnél végzett gyári munkát, az ott uralkodó munkakörülményeket figyelembe véve abból a gazdasági logikából vezette le, hogy a gyártási folyamatokat végző alperes célja a szóban forgó béren kívüli juttatással az volt, hogy a stabilan jelenlévő munkavállalók erőfeszítéseit elismerje, hiszen az alperesi munkáltató legfőbb gazdasági érdeke a termelés folytonosságának biztosítása.

[40] Rámutatott, hogy a felperes védett tulajdonságát nem általánosan, hanem a felperes tekintetében konkrétan kell vizsgálni, önmagában a betegség, mint egészségi állapot nem minden esetben minősíthető az Ebktv. értelmében vett védett tulajdonságnak. Kifejtette, hogy egy betegség akkor minősül az Ebktv. fogalomrendszerében védett tulajdonságnak, ha az egyén egészségi állapotának olyan mértékű megváltozását eredményező betegségről beszélhetünk, amely az illető személyiségének integráns részévé válik és vele született vagy nehezen megváltoztatható jellegénél fogva az illető identitásának lényegi vonását képezi. Mindezek alapján az átmeneti, könnyen gyógyítható betegségek nem tekinthetők az Ebktv. értelmében vett védett tulajdonságnak, hiszen a védett tulajdonság ilyen kiterjesztő értelmezése következtében az egyenlő bánásmódhoz való jog védelme parttalanná válna. Ennek alátámasztására hivatkozott a Kúria eseti döntéseiben foglaltakra. Álláspontja szerint a felperes vérnyomás problémája miatti 10 napos betegszabadságon történő távolléte nem eredményezheti azt, hogy ez a betegség az illető személyiségének részévé válna, így az védett tulajdonságnak minősülne. Alkalmatlan továbbá, hogy a felperest egy olyan társadalmi csoporthoz kapcsolja, amely előítéletek tárgyává válhat. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes betegsége akaratán kívül következett be még nem minősülhet védett tulajdonságnak. Szintén eseti döntésekre hivatkozással mutatott rá, hogy az Ebktv. 8. § h) bekezdése szerinti egészségi állapot körében olyan betegségeket tekintett a bírósági gyakorlat védett tulajdonságnak, mint a cukorbetegség, az asztma, a korai szisztémás szklerózis, a mozgáskorlátozottság, a pszichiátriai betegség, az infarktus, a gyakorta visszatérő betegeskedés, vagy a 80 %-os egészségromlás.

[41] A felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók vonatkozásában kitért arra, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalói csoportot, hiszen a felperest nem valamennyi más munkavállalóval, hanem azokkal van ténylegesen összehasonlítható helyzetben, akik más okból voltak távol a munkavégzéstől, mint a felperes, azonban a cafeteria juttatásra való jogosultság szempontjából juttatásban részesültek. Ennek kapcsán viszont megállapítható, hogy a felperes valamennyi munkavállalót, aki az adott hónapban megszakítás nélkül legalább 6 munkanapon át távol volt hasonló bánásmódban részesítette.

[42] Kitért arra is, hogy amennyiben a felperes érvelése helyesnek bizonyulna a Cafeteria Szabályzat ezen rendelkezése akkor is objektív, észszerű, az alperesi munkavégzéssel közvetlenül összefüggő indokokon alapult, amely az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltak alapján figyelemmel az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában rögzítettekre is nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása helytálló. Mindezekre figyelemmel tehát az alperesnél folytatott gyári munka jellegére, az alperes munkakörülményeire, a folyamatos gyártási tevékenységre, amelyben a munkavállalóknak elsősorban saját fizikai munkájukkal, erőbefektetésükkel kell hozzájárulniuk a munkáltatónak jelentős gazdasági érdeke áll abban, hogy munkavállalókat jelenlétre sarkallja. Mindezekre tekintettel tehát kifejezetten objektív és észszerű indoka volt a Cafeteria Szabályzat szóban forgó rendelkezésének, amelynek arányosságához sem férhet kétség, hiszen a havonta megszakítás nélküli 6 munkanapot elérő távollét a munkanapok számának több mint egy negyedét jelenti.

[43] A felperes fellebbezési érvelése kapcsán rámutatott, hogy a munkabért megillető védelem olyan béren kívüli juttatások tekintetében, mint a cafeteria már nem alkalmazható, hiszen ezek lényege nem a megélhetés garantálása, hanem éppen a többletteljesítmény elismerésében áll.

[44] Vitatta továbbá azt, hogy a munkavégzés alóli jogszerű mentesülés tartama alatti jogalkotó által megfogalmazott normatív rendelkezések ne tartoznának az egyenlő bánásmód

követelményének értékelési körébe, hiszen ezeknek is meg kell felelniük az Alaptörvény XV. cikke (1), (2) bekezdésében foglaltaknak.

[45] Vitatta, hogy a keresőképtelenséget megalapozó körülmények mindegyike megfeleltethető az Ebktv. által nevesített valamennyi védett tulajdonságnak, rámutatván arra, hogy azokat minden esetben egyedileg kell vizsgálat tárgyává tenni, hogy alkalmasak-e arra, hogy a személyiség integráns részévé váljanak. Ennek alátámasztására hivatkozott az Ebtv. 44. § g) pontjában történő közfoglalkoztatástól eltiltás körében arra, hogy ennek az oka jelentős, mint ahogy az Ebtv. 44. § d) és f) pontjai vonatkozásában az állapítható meg, hogy az érintett személy csak a saját tulajdonságára hivatkozhat, harmadik személyére azonban nem.

[46] A közsférában található példák álláspontja szerint relevánsak lehetnek a jelen perbeli esetben, hiszen abból, hogy a közsféra szigorú szabályozása is lehetőséget teremt a cafeteria szabályzatban foglalt hasonló rendelkezésekre alappal lehet következtetni arra, hogy a kevésbé szigorú és a magánjogi jogágakhoz közelebb álló munkajog területén is megengedi ezt a szabályozást, különös tekintettel arra, hogy az egyenlő bánásmód követelménye az Ebktv. 4. § a) pontja alapján a közszolgáltatásra is érvényesül.

[47] Végezetül kitért arra, hogy a cafeteria, mint béren kívüli juttatás szempontjából nem hivatkozik arra, hogy ne lenne köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, azonban a kialakult gyakorlat alapján ennek feltételeit a munkáltató relatíve nagy szabadsággal határozhatja meg, amelynek kapcsán a jelenlét premizálása elvi szinten nem kifogásolható.

[48] A felperes az ítéltábla anyagi pervezetése folytán előterjesztett nyilatkozatában előadta, hogy álláspontja szerint problematikus lehet, hogy a munkáltató a juttatásra való jogosultság szempontjából különbséget tesz jogszerűen távollévő és jelenlévő munkavállalók között, különösen arra tekintettel, hogy ezt kifejezetten a munkavállaló valamely védett tulajdonságára (egészségi állapottal összefüggő keresőképtelenség) miatt teszi, amely ezáltal önkényes és észszerőtlen különbségtételnek minősül, így a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállaló egyértelműen kedvezőtlenebb helyzetbe kerül. Mindezek alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, így a munkáltató jogellenes rendelkezése megállapítható.

[49] A közvetlen és közvetett diszkrimináció körében hivatkozott arra, hogy az alperes nem a beteg munkavállalókat részesítette hátrányban, hanem a jelenlévő munkavállalókat részesítette előnyben. Kifejtette, hogy azon szabályozás, amely szerint a juttatás akkor nem jár, ha a munkavállaló keresőképtelen beteg, a közvetlen diszkriminációt valósítja meg, míg ha a munkavállaló akkor kap meg egy juttatást ha jelen van, a közvetett diszkriminációt valósítja meg, ha a távollét az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonsággal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban, hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt.

[50] Az ítéltábla felhívására rögzítette, a felperes védett tulajdonsága az egészségi állapota (keresőképtelen betegsége) volt, amelyre tekintettel elesett a juttatástól, az összehasonlítható helyzetben lévők pedig azok a nem távol lévő munkavállalók, akik az egyéb feltételeknek megfelelően egyébként kaptak cafetériát.

[51] Kifejtette, az összehasonlítható helyzetet kizárólag a hátrány szempontjából lehet vizsgálni, a hátrány pedig a cafeteria juttatástól való elesés a védett tulajdonság miatt, így összehasonlítható helyzetben csakis azon munkavállalók lehetnek, akik ugyanazon Cafeteria Szabályzat hatálya alá tartoznak, viszont az adott hónapban a cafetériát megkapták. Álláspontja szerint azon munkavállalók, akik más okból nem kapták meg a juttatást szintén hátrányban vannak, így a hátrány hiánya csak azon munkavállalók esetében állapítható meg,

akik a juttatást megkapták. A diszkrimináció tényállás akkor állhat fenn, ha a munkavállaló hátrányt szenved a védett tulajdonsága miatt olyanokkal szemben, akiknek nincs meg az adott védett tulajdonsága, vagy az nem ugyanolyan mértékben van meg. Mindezek alapján tehát az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a jelen ügyben csakis abban a kontextusban vizsgálható, hogy mely munkavállalók részesültek az adott hónapban cafeteriában és melyek nem, így az összehasonlítható csoportot is ennek megfelelően kell vizsgálni és ezt követően értékelhető az, hogy a különbségtétel milyen okra, és adott esetben milyen védett tulajdonságra vezethető vissza, amelyet az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyott.

[52] Álláspontja szerint a szabályzat nem differenciál atekintetben, hogy a távollét milyen okból következett be. A szabályozás látszólag objektív körülményei következtében a védett tulajdonsággal rendelkező betegséget felvállaló munkavállaló háttérbe kerül azon munkavállalókkal szemben, akik betegen mennek be dolgozni.

[53] Kitért továbbá arra is, hogy a szabályzat az egybefüggő, legalább 6 munkanapot tekinti csak aggályosnak, mint ahogy nem differenciál a betegségre hajlamos, ezáltal jóval több alkalommal juttatástól eselő munkavállalók vonatkozásában sem. Mindez pedig azt eredményezi, hogy az alperes nem bizonyította kellően, hogy szabályzata az egészséges és beteg emberek között nem tett hátrányos megkülönböztetést.

[54] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében hivatkozott eseti döntések kapcsán kifejtette, hogy azok a jelen védett tulajdonság szempontjából irreleváns döntéseket taglalnak tekintettel arra, hogy vagy az Ebktv. szerinti „egyéb helyzet” fogalmát értelmezik, vagy a politikai vagy más véleményt, mint védett tulajdonságot vizsgálták. Ezek pedig nem értelmezhetők az egészségi állapot fogalmi körében. A ténylegesen egészségi állapotra vonatkozó eseti döntések kapcsán pedig előadta, hogy azokban teljesen más tárgyú eljárásokban vizsgálta a bíróság az egészségi állapotot, ahol nem vizsgálta azt, hogy az Ebktv. szerinti egészségi állapot fogalma hol kezdődik, illetve konkrétan mely megbetegedéseket sorolhatjuk ide, hanem a betegséget egy automatikusan védett tulajdonságként kategorizálta és azt vizsgálta, hogy a védett tulajdonság okozati összefüggésben áll-e a jogviszony megszüntetésével. Álláspontja szerint az, hogy a felperes jelen perbeli esetben vett megbetegedését az alperesi érvelés kizsorítja az Ebktv. 8. § h) pontja szerinti védelemből contra legem jogértelmezés.

[55] Az alperes észrevételében megismételte azon hivatkozását miszerint a felperes a közvetett diszkriminációra alapított igényét az elsőfokú eljárásban nem terjesztette elő, arra kizárólag válasziratában hipotetikus eszmefuttatás körében hivatkozott, amelynek kapcsán keresetváltoztatást kellett volna előterjesztenie, ezt azonban elmulasztotta, így a közvetett diszkriminációra történő hivatkozása a másodfokú eljárásban meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül, így az érdemben nem vizsgálható.

[56] Álláspontja szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósulását a felperes nem valószínűsítette figyelemmel arra, hogy kizárólag a felperest, mint individumot ért közvetlen hátrányos megkülönböztetésre hivatkozik, szemben az Ebktv. 9. §-ában foglaltakkal, amely alapján azt kellene valószínűsítenie, hogy van egy olyan több személyből álló csoport, amelyet a szóban forgó intézkedés másokhoz képest lényegesen hátrányosabban érint. E körben nem elegendő pedig betegség miatt távollévő munkavállalókra hivatkozni, hanem a csoport létezését és az általa szenvedett hátrányt egyaránt konkrét adatokkal kell valószínűsítenie. Ezen adatokból pedig legalább annak ki kell tűnnie, hogy valóban létezik több csoport, amelyet a Cafeteria Szabályzat hátrányosabb helyzetbe hoz és a csoport a szóban forgó hátrányt valóban lényegesen nagyobb arányban szenved el, mint más vele összehasonlítható helyzetben lévő személyek. Ezen túlmenően valószínűsítenie kellene, hogy a hivatkozott hátrányt visszatérően, szisztematikusan valósul meg, hiszen egyedi esetekben történő hátránynál közvetlen diszkriminációról nem lehet beszélni.

[57] Álláspontja szerint az általa felhívott eseti döntések az egészségi állapot, mint védett tulajdonság szempontjából relevánsak, amelyek rámutatnak, hogy a diszkrimináció fogalomrendszerében védett tulajdonság csak és kizárólag a sérelmet szenvedett individuum személyiségének lényeges vonásához tartozó tulajdonság lehet, amelynek lényege, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma az egyenlő emberi méltóság alkotmányos elvének folyománya, mint arra az Alkotmánybíróság eseti határozatában rámutatott. Ennek kapcsán rámutatott, hogy a felperes mindösszesen 10 napon át tartó megbetegedése védett tulajdonságnak azért sem tekinthető, mert az bizonyosan nem képezi a felperes személyiségének lényeges vonását, ez épp úgy, mint a munkavállalók 6 munkanapon át tartó távolléte eleve alkalmatlan arra, hogy bármiféle társadalmi egyenlőtlenség alapjául szolgáljon. A cafeteria jogosultság elvesztése nemcsak egészségügyi állapot, hanem más okból is bekövetkezhet, így olyanoknál is előállhat, akik a felperes állítólagos védett tulajdonságával nem rendelkeznek.

[58] Vitatta, hogy az igazolatlanul távollévő munkavállalók azonos megítélés alá kerülnének, mint az igazoltan távollévő munkavállalók, mint ahogy kirívón okszerűtlennek minősítette azt a következtetést, hogy a jelenlét premizálása a munkavállalókat arra sarkallná, hogy magukat és egymást veszélynek kitéve jelenjenek meg munkavégzés céljából.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[59] A fellebbezés alaptalan.

[60] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a fellebbezés Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. A jogszabályi rendelkezésből következően korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy ezt milyen indokkal teszi, milyen eljárási vagy anyagi jogszabálysértésre hivatkozik. A fellebbezés tartalmát illetően tehát a Pp. rendelkezései szerint a fellebbező fél kötelezettsége annak határozott megjelölése, hogy a jogorvoslat során a másodfokú bíróság milyen döntést hozzon, a kifogásolt elsőfokú ítéleti rendelkezést, vagy annak valamely részét mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül [Pp. 371. § (1) bekezdés b) pont].

[61] A Pp. 369. § a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének típusait határozza meg és azt is szabályozza, hogy a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható. Azzal, hogy a félnek a fellebbezésében egyértelműen meg kell határoznia fellebbezési kérelme okát és indokait, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért jogvédelem tárgyát és körét (Pp. 371. §).

[62] A felperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, szabad szöveges indokolása alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti anyagi jogi felülbírálatot kért, amelynek során a másodfokú bíróság a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonhat le, a megállapított tényeket másként minősítheti. Megsértett jogszabályhelyként hivatkozott az Mt. 12. §-ára, 15. § (3) bekezdésére, 17. §-ára, 27. §-ára, 29. § (3) bekezdésére, 55. § (1) bekezdés a) pontjára, 285. § (3) bekezdésére, 286. § (1) bekezdésére, valamint az Ebktv. 7. § (1) bekezdésére, 8. § h) pontjára és 9. §-ára.

[63] Az alperes fellebbezést és csatlakozó fellebbezést nem terjesztett elő, fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte.

[64] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megvalósulhat az Ebktv. 8. §-ában rögzített közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint az Ebktv. 9. §-ában foglalt közvetett hátrányos megkülönböztetés révén. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmi elemei: a védett tulajdonság, a hátrány, az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport, valamint az ok-okozati összefüggés, míg a közvetett hátrányos megkülönböztetés az előbbieken túl a látszólag semleges intézkedés meglétét is feltételezi.

[65] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban az Ebktv. 19. § speciális bizonyítási szabályokat ír elő, ennek (1) bekezdése szerint a jogsérelmet elszenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy őt hátrány érte, továbbá, hogy a jogsértéskor ténylegesen, vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely védett tulajdonsággal.

[66] Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapította, hogy a felperesnek a hátrányt (cafeteria juttatás elmaradása) és a védett tulajdonságát (egészségi állapota) kellett valószínűsítienie, amelynek eleget tett (4.M.70.186/2021/20. szám alatti ítélet [26] bekezdés).

[67] Mivel az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes sem fellebbezést, sem csatlakozó fellebbezést nem terjesztett elő, a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének a Pp. 370. § (1) bekezdésben rögzített korlátaira tekintettel az ítéltábla nem vizsgálhatta azt a körülményt, hogy a felperes vonatkozásában a vérnyomás problémák miatt előállt 10 munkanapot elérő betegszabadság az Ebktv. 8. § h) pontjában rögzített egészségi állapotnak, mind védendő értéknek megfelel-e.

[68] A közvetlen hátrányos megkülönböztetés körében a felperes fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy az alperes Cafeteria Szabályzatának vitatott rendelkezése az egészségi állapot (betegség miatti keresőképtelenség) védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókat érintette. Az elsőfokú bíróság ebben a körben helyesen kifejtett álláspontja szerint a jogosultság hónapjában 6 munkanapot meghaladó megszakítás nélküli keresőképtelenség, vagy fizetés nélküli szabadság miatt távollévők kerültek a felperes által hivatkozott hátrányos helyzetbe. A keresőképtelenség fogalma pedig az Ebtv. 44. §-ában meghatározott esetkörök valamennyiét magában foglalja, így az nemcsak a betegség miatt távollévő személyeket érintette. Ugyanígy a fizetés nélküli szabadság törvényben szabályozott esetkörei szintén nem hozhatók összefüggésbe a munkavállaló egészségi állapotával. A szabályzat rendelkezése alapján a felperes ezért tényleges távolléte és nem egészségi állapota miatt esett el a juttatástól, azaz nincs közvetlen összefüggés a felperes által megjelölt védett tulajdonság (egészségi állapot) és a hátrány között. Ebből pedig az elsőfokú bíróság helyesen vont le következtetést arra, hogy az egészségi állapot miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

[69] A védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányában az összehasonlítható helyzetben lévők meghatározásának a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tekintetében már nincs jelentősége. Ezért csupán megjegyzi az ítéltábla, a sérülékeny (védett tulajdonsággal rendelkező) csoporttal csak azok lehetnek összehasonlítható helyzetben, akik azonos, vagy hasonló körülmények között vannak a sérülékeny csoport tagjaival, de nem rendelkeznek a védett tulajdonsággal (pl. egészség hiánya), éppen ez különbözteti meg őket (EBH2019. M.14., Mvf.10.450/2018/7.). Épp ezen egyetlen lényeges különbség teszi azt vizsgálhatóvá, hogy valóban a sérülékeny csoport tagjait érte-e a hátrány (pl. juttatás elmaradása), szemben azzal, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő csoport tagjait ilyen hátrány egyáltalán nem érte, illetve, hogy a két csoport tagjai közötti különbségtétel oka a védett tulajdonság-e. A munkavégzés, jelenlét ténye vagy hiánya azonban olyan alapvető eltérés, ami az összehasonlítható helyzetet kizárja.

[70] A fellebbezés annyiban helytálló, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében nem tért ki a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos körülmények értékelésére, annak ellenére, hogy a felperes beadványaiban erre is hivatkozott.

[71] Az ítéltábla ezért a Pp. 369. § (4) bekezdésében foglalt jogkörében eljárva elvégezte saját anyagi jogi álláspontja szerinti helyes anyagi pervezetését is, amelynek körében nyilatkoztatta az alperest a közvetett hátrányos megkülönböztetés tárgyában.

[72] Az Ebktv. 9. § szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. Ennek értelmében tehát akkor valósul meg közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha egy látszólag semleges rendelkezés lényegesen nagyobb arányban okoz hátrányt valamely védett tulajdonsággal rendelkező személyeknek vagy csoportoknak, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő személynek, vagy csoportnak. Míg tehát a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén a hátrány a sérülékeny oldalon minden személyt érint vagy érinthet és direkt módon a védett tulajdonságuk miatt, az összehasonlítható helyzetben lévők közül pedig senkit, addig a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén a védett tulajdonsággal nem direkt módon van összefüggésben az intézkedés, és nem feltétlen minden védett tulajdonsággal rendelkezőt éri a hátrány, sőt, az sem kizárt, hogy az összehasonlítható helyzetben lévők közül is sújt egyeseket, de a látszólag semleges intézkedéssel érintettek között lényegesen nagyobb arányban vannak valamely védett tulajdonsággal rendelkezők, mint az összehasonlítható helyzetben lévők. Ennek megfelelően lett volna szükséges a felperesi nyilatkozatokat előadni.

[73] A felperes – lényegében eddigi hivatkozásaival egyezően – a közvetett hátrányos megkülönböztetés tárgyában is védendő tulajdonságként az egészségi állapotot, hátrányként a cafeteria juttatás elmaradását, míg összehasonlítható csoportként azon munkavállalókat jelölte meg, akik nem voltak távol és részesültek cafeteria juttatásban.

[74] Mint azt a Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatot vizsgáló joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleményében is rögzítette, a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés tényállítási eleme, hogy létezzen olyan személy vagy csoport, akihez vagy amelyhez képest a diszkrimináció sértette hátrányt szenved. Az összehasonlító helyzetben lévő személy/csoport megjelölése a felperestől abban az esetben várható el, ha az adott tényállásban szereplő hátrány természete szerint ennek valószínűsítése lehetetlen az összehasonlító helyzetben lévő csoport/személy megjelölése nélkül.

[75] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla egyetért az alperes azon álláspontjával, hogy a felperes nyilatkozatai az ítéltábla anyagi pervezetését követően sem voltak olyan részletek, amelyek lehetővé tették volna a közvetett hátrányos megkülönböztetés fennálltának vizsgálatát. Osztja az ítéltábla az alperes azon érvelését, hogy a felperesnek nem elegendő általánosságban arra hivatkoznia, hogy az állítólag betegség miatt távol lévő munkavállalókat a cafeteria szabályzat hátrányosabb helyzetbe hozza, hanem e körben olyan részletességű előadást kellett volna tennie, amelyből kitűnik, hogy léteznek védett tulajdonsággal rendelkező személyek vagy csoportok, amelyeket ténylegesen hátrányosabb helyzetbe hoz a sérelmezett rendelkezés, mint más, hasonló helyzetben lévő személyeket, vagy csoportokat. Ez legalább megközelítő adatok közlésének hiányában nem elképzelhető. Amennyiben pedig a felperes megközelítő adatokkal sem rendelkezik, a Pp. 184. § alkalmazására kerülhetett volna sor (Állítási szükséghelyzet).

[76] Az előbbiekkal kapcsolatban hangsúlyozza az ítéltábla, az, hogy a felperesnek az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében csak a védett tulajdonságot és a hátrányt kell valószínűsítienie, nem mentesíti őt az alól, hogy a Pp. 170. § (2) bekezdés c) pontjának eleget téve a kereseti kérelmet megalapozó tényeket kellő részletességgel előadja. „A keresetlevélben feltüntetendő tények körét az érvényesített jog és a kereseti kérelem tartalma jelöli ki. [...] A felperesnek egyrészt elő kell adnia a jogot megalapozó, azaz jogot keletkeztető összes jogilag releváns és konkrét (határozott) tény, tehát nemcsak a nevesített jogalap törvényi tényállítását megvalósító, hanem a jogalapi előfeltételekhez kapcsolódó tényeket is. [...] Másrészt elő kell adni a kereseti kérelmet megalapozó konkrét tényeket, ami annak bemutatását jelenti, hogy a felperes a kérelem tartalmát hogyan határozta meg, az mit tartalmaz, miből tevődik össze, hogyan és milyen adatok alapulvételével került meghatározásra. Fontos kiemelni, hogy a jogállásnál a jogilag egyértelmű jogalap nevesítése az érvényesített jog beazonosítását, kijelölését szolgálja, míg a tényalap esetében a kereset alaposságának az alátámasztása a cél, ami a konkrét tényállítások előadását illetően lényegesen nagyobb részletezettséget kíván.” (In: Wopera Zsuzsa (szerk.): Nagykomentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez Pp. 170. §-hoz fűzött magyarázat)

[77] A fentiekre tekintettel mindössze megjegyzi az ítéltábla, hogy a felperes felhívást követően is tévesen jelölte meg közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából összehasonlítható helyzetben lévők csoportját. E körben visszautal a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tárgykörénél leírtakra.

[78] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét – a fenti indoklásbeli kiegészítéssel – a Pp. 382. § (2) bekezdése első fordulata alapján helybenhagyta.

[79] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező felperest az alperes jogi képviseletével összefüggésben felmerülő ügyvédi munkadíj megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése, 4/A. § (1) bekezdése alapján a rendelkező részben foglaltak szerinti mértékben állapította meg, amely összeg ÁFÁ-t tartalmaz.

[80] Az alaptalanul fellebbező felperest a Pp. 525. §-a alapján megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a 48 000 forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 82. § (1) bekezdés, 95. § (1) bekezdése, 102. § (1) bekezdése és (6) bekezdése; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés c) pontja és 46. § (1) bekezdése].

[81] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Szeged, 2023. július 24.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
Tolna András s.k.

a tanács elnöke
táblabíró

Dr. Telegdy Gergely s.k.

előadó bíró

Dr.

SZEGEDI ÍTÉLTÁBLA

Mf.I.40.059/2022/11. szám

V É G Z É S

A Szegedi Ítéltábla a dr. Trenyisán Máté ügyvéd által képviselt **(felperes neve)** felperesnek – az Oppenheim Ügyvédi Iroda által képviselt **(alperesi kft. neve)** alperes ellen egyéb anyagi juttatások megfizetése iránt indított perben a Szegedi Törvényszék 4.M.70.158/2021/20. számú ítélete ellen a felperes részéről 21. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán folyamatban lévő másodfokú eljárásban az Mf.I.40.059/2022/9. számú ítélet rendelkező részének a perköltség megfizetésére való kötelezését az alábbiak szerint javítja ki:

„Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az **alperesnek** 19 050 (tizenkilencezer-ötven) forint másodfokú perköltséget.”

A kijavító végzés ellen fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2023. szeptember 27.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
a tanács elnöke