



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.035/2025/8.

A Debreceni Ítéltábla a személyesen eljáró Felperes (Cím2) felperesnek – a Veres Ügyvédi Iroda (Cím15; eljáró ügyvéd: dr. Veres Zsuzsanna) által képviselt Alperes (Cím1.) alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei és sérelemdíj megfizetése iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 7.M.70.132/2024/44. számú ítélete ellen a felperes által 48. sorszámon előterjesztett fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 285 750 (kétszáznyolcvanötezer-hétszázötven) forint általános forgalmi adót is tartalmazó másodfokú perköltséget.

A másodfokú eljárásban meg nem fizetett 1 795 200 (egymillió-hétszázkilencvenötezer-kétszáz) forint illeték az állam terhén marad.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás lényege szerint az alperes a felperest közalkalmazottként, 2017. február 15-től ügyvivő-szakértő munkakörben foglalkoztatta. 2017. március 1. és 2020. december 31. között kilenc alkalommal határozott időre szóló keresetkiegészítési megállapodásokat is kötött az alperes a felperessel jogi feladatok ellátására. A felperes feladatát képezte ezzel összefüggésben többek között a munkajogi jogszabályok, szabályzatok változásának figyelemmel kísérése, értelmezése, a munkajogi tárgyú munkáltatói döntések előzetes véleményezése, az átmeneti többletfeladatok

ellátására vonatkozó megállapodások és megbízási szerződések jogi véleményezése, munkajogi tanácsadás a (Szervezeti egység 1) osztályvezetője részére.

[2] 2021. június 1-től kezdődően a (Szervezeti egység 1) elnevezése (Szervezeti egység 1 új elnevezése)ra változott, az új név alatt az osztályvezetést továbbra is tanú6 látta el, aki 2021 augusztusában felajánlotta a felperesnek, hogy az osztályon belül létrehozott (Szervezeti egység 2)ba kerüljön beosztásra, amely ajánlatot a felperes elfogadott, így 2021. augusztus 30-án tanú6 arról tájékoztatta a felperest, hogy 2021. szeptember 1-től a munkavégzésének a helye a (Szervezeti egység 2)nál lesz, közvetlen felettese a (Szervezeti egység 2)vezető, (Szervezeti egység 2 vezető). Az új munkaköri leírása szerint a felperes az osztályon jogi feladatokat látott el, különösen megbízási szerződések, tanulmányi szerződések jogi véleményezését, jogszabályváltozások figyelemmel kísérését, követeléskezelést, érdemi szabályzatok előkészítését, véleményezését, továbbá a külföldi munkavállalókkal kapcsolatos tartózkodási engedély iránti intézkedésekkel foglalkozott, és a munkáltatói jogkört gyakorló és munkairányító közvetlen felettese által kiadott eseti feladatokat végzett.

[3] A felperes 2021. szeptember 1-től PhD tanulmányokat kezdett a Alperesen, az első félévet levelezőn végezte el, a második félévtől kezdődően ösztöndíjas volt. Ezt a tevékenységet (Szervezeti egység 2 vezető)nak, a közvetlen felettesének szóban jelezte, ugyanakkor a munkáltatói jogkör gyakorlója felé mindezt írásban nem jelentette be, annak ellenére, hogy voltak olyan órái, melyek munkaidőben kerültek megtartásra. (Szervezeti egység 2 vezető) minderről tájékoztatta tanú6 osztályvezetőt, akinek a felhívására 2022. február 23-án a felperes arról tájékoztatta a csoportvezetőjét, hogy *„keddenként 10.00 órától kb. 1 órán keresztül kell oktatásban részt vennie, valamint 2022. március 2-án, 23-án, április 6-án 5 óra időtartamban közigazgatási jog órája van”*. 2022. február 24-én tanú7 arról tájékoztatta a felperest, hogy sem neki, a munkáltatói jogkör gyakorlójának, sem a közvetlen felettesének nem jelezte a nappali PhD tanulmányokat, amely jelentős mértékben érinti munkaidejét és kérte, hogy a vizsgára való felkészülései ne érintsék azt, illetve, hogy a munkáltató felé legalább egy héttel előre jelezze, hogy mely napokat érinti az elfoglaltság és azokra szabadságot vegyen ki.

[4] 2022. március 4-én kelt intézkedésével az alperes a felperes munkaszerződését módosította és a továbbiakban 2022. január 1. napi hatállyal a felperest jogi referens munkakörben alkalmazta, havi bruttó bérét 475 000 forintra felemelte.

[5] Az alperes felperest foglalkoztató szervezeti egysége 2022. október 1-től kettévált (Szervezeti egység 2/1)ra és (Szervezeti egység 2/2)ra, a (Szervezeti egység 2/2) vezetője tanú5 lett, aki tanú3 gazdasági vezető egyetértésével új jogi partneri rendszert vezetett be, majd 2022. november 25-én akként rendelkezett, hogy az osztályon mindenki önállóan végzi a munkáját a saját jogi szignójával, beleértve a felperest is.

[6] 2023. május 16-tól a felperest foglalkoztató (Szervezeti egység 2/2) ismét átalakult (Központ)ra. A felperes szóban jelezte tanú5 felé, hogy a kialakult jogi partneri rendszerben rá több feladat hárul, mint a kollegáira, majd a több alkalommal történt jelzést követően, 2023. október 11-én módosított jogi partneri táblázatot küldött tanú5, amelyben a (Kar 1) átkerült a felperestől (jogtanácsos 1)hoz, az (Kar 2) pedig (jogtanácsos 1)től a felpereshez. Az intézkedés indokaként tanú5 az egységesebb feladatterhelést jelölte meg.

[7] A felperes 2023. október 23-tól táppénzen volt, azonban 2023. október 26-án (ügyintéző) ügyintéző felhívta, hogy van egy jogi szignóra váró irat és kérdezte, hogy ezt be lehet-e vinni tanú5hoz, amelyre a felperes a válaszában azt írta, hogy *„igen, az rendben van”*, ezt követően tanú5 rátette az iratra a jogi szignóját.

[8] 2023. november 6-án tanú5 e-mailben arról tájékoztatta a (Központ) munkavállalóit, hogy az ügyrend és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján szabadságtervet kell készíteni, az attól eltérést 15 nappal korábban be kell jelenteni.

[9] Az alperes 2024. január 1-től új jogtanácsost vett fel a (Központ)ba tanú10 személyében. Ebben az időszakban a felperesen kívül más jogi referens a szervezeti egységnél nem volt, rajta kívül jogtanácsosok dolgoztak, akik jogi szakvizsgával rendelkeztek.

[10] 2024. január 31-én tanú5 e-mailben előírta, hogy amennyiben a szabadság megszakításra kerül, akkor a ki nem vett napot 3 napon túlra lehet csak leghamarabb igényelni. A felperes 2024. január végén kért 1 nap szabadságot 2024. február 14-re, melyet engedélyeztek, azonban 2024. február 12-től keresőképtelen állományba került. A háziorvosa 2024. február 19-én másnaptól munkaképessé nyilvánította, ezért a felperes 2024. február 19-én kérte tanú5től, hogy a 2024. február 14-re engedélyezett és igénybe nem vett szabadságát 2024. február 21-re adja ki, azonban az osztályvezető arról tájékoztatta a felperest – utalva a 2024. január 31-i e-mailjére –, hogy leghamarabb 2024. február 22-re tudja kiadni rendkívüli szabadságként. Ezt követően a felperes 2024. február 20-án beszélt tanú3 gazdasági igazgatóval, a munkáltatói jogkör gyakorlójával, aki a döntésen nem változtatott és azt válaszolta a felperesnek: *„Ez egy kibaszás! Csak te tudsz (tanú5)nál tenni azért, hogy ez ne így legyen!”*.

[11] 2024. március 28-án a felperes ügyintézői kérdést kapott egy jogi problémával összefüggésben, amellyel tanú5hoz fordult, aki válaszában egyebek mellett azt írta, hogy *„nem igazán értem, hogy te miért nem tudod megválaszolni az alábbi kérdéseket:”*, majd a felperes ismételt megkeresésére 2024. április 2-án megkapta a választ a kérdésre.

[12] A 86/2024. (III. 06.) számú rektorátusi határozat alapján az alperesnél a szerződéskötések rendjéről szóló szabályzat 2024. április 1-től akként módosult, hogy a (Központ) gondoskodik a fordítási feladat elvégzésének koordinálásáról. A fordítási feladat elvégzésére elsősorban az alperes munkavállalóit kell felkérni. Az alperesnél azonban ekkor nem volt olyan munkavállaló, aki jogi szakfordítói végzettséggel rendelkezett volna, erre tekintettel a (Központ) vezetője 2024. május 16-án kérte a Központ átszervezését a gazdasági vezetőtől akként, hogy a jogi referensi munkakör megszüntetésre kerüljön és helyére jogász, angol jogi szakfordító munkakört vezessenek be. A (Központ) vezetője ekkor jelezte, hogy a jogi referens munkakörben foglalkoztatott személy munkaviszonya átszervezésre és minőségi cserére hivatkozással megszüntetésre kerül, az új munkavállaló alkalmazásával egyidejűleg. A javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlója, tanú3 gazdasági igazgató támogatta.

[13] A felperes személyi alapbére 2024. május 1-től havi bruttó 620 000 forintra emelkedett.

[14] Sikeres álláspályázatot követően az alperes tanú4-nal 2024. július 2-től munkaszerződést kötött jogász-jogi szakfordítói munkaköri feladatok ellátására, aki ténylegesen csak fordítási feladatokat végzett ezt követően a (Központ)ban.

[15] A felperes 2024. július 1-jén a közvetlen vezetője, tanú5 kérésére megjelent annak irodájában, ahol jelen volt még tanú6, a (Szervezeti egység 3) igazgatója és dr. Veres Zsuzsanna ügyvéd. tanú6 tájékoztatta a felperest a munkáltatói döntésről, a (Központ) átszervezéséről, a jogi referensi munkakör megszüntetéséről és arról, hogy a felperes munkaviszonyát meg kívánják szüntetni. Az alperes két okiratot készített elő, amelyek 1-1 oldal terjedelműek voltak, mindkettőt már aláírta a munkáltatói jogkör gyakorlója. Az egyik egy felmondás, a másik pedig egy megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez. Ezt követően dr. Veres Zsuzsanna ügyvéd 5-10 percben felvázolta a két okirat tartalmát és felajánlotta, hogy amennyiben a felperesnek kérdése van, arra válaszol. Mind a két tervezet azt tartalmazta, hogy az alperes 2024. július 2-től a munkavégzési kötelezettség elől mentesíti a felperest. Ezt meghaladóan a felmondás szerint az alperes a felperes munkaviszonyát 45 nap felmondási idővel, 2024. augusztus 15. napjával szüntette meg. A felmondás indokolása értelmében: *„a munkáltató 2024. július 1. napi hatállyal a (Központ)ban átszervezést hajt végre, mely alapján a jogi referensi munkakör és ezáltal az Ön munkaviszonya megszüntetésre kerül. A fentiekre tekintettel a munkáltató akként határozott, hogy az Ön munkaviszonyát az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján a munkáltató működésével összefüggő okból szünteti meg.”*

[16] A felperes az elé tárt két irat áttanulmányozására a munkanap végéig időt kért, de arra tanú6 15 percet akart biztosítani. A felperes ekkor az alperes ajánlatára nem mondott semmit, majd a vezetője irodáját 9 óra 18 perc körüli időben elhagyta, az okiratokat magával vitte és a saját irodájába átment. Ekkor nem állt fel senki az asztaltól és senki sem akadályozta meg abban, hogy a szobából kimenjen.

[17] Miután a felperes 20 percig nem érkezett vissza, tanú5 9 óra 38 perckor bekopogott a felperes irodájába, ekkor a felperes telefonált. Ezt követően 15 perc elteltével tanú5 ismét bekopogott a felpereshez, aki azonban addigra már nem volt a helyén. A közvetlen vezetője telefonon nem érte utol, majd tanú6 9 óra 57 perckor felhívta a felperest, aki azt ígérte, hogy hamarosan visszatér. Ez 15 perc elteltével sem történt meg, ezért tanú6 ismételt felhívta a felperest, aki ekkor már nem fogadta a hívását. tanú6 10 óra 22 perckor SMS-t küldött a felperesnek azzal, hogy amennyiben 10 óra 30 percig nem tér vissza a felettese irodájába, úgy a közös megegyezést vegye tárgytalannak és úgy tekinti az alperes, hogy a felmondását nem vette át. A felperes 10 óra 30 percig nem tért vissza tanú5 irodájába, ezért az alperes jegyzőkönyvet vett fel, melyben rögzítette, hogy a jelenlévők úgy tekintették, hogy a felperes a közös megegyezést nem fogadta el és a felmondás átvételét megtagadta.

[18] Miután a felperes nem volt elérhető, ezért tanú5 a felperes hozzáférési jogosultságát a belső informatikai rendszerben letiltatta, majd amikor a felperes később újra megjelent, akkor azt kérte, hogy intézkedjen az iratok átadása felől írásban, kézzel kitöltve a nyomtatvány, amelyet utóbb számítógépre vittek és kinyomtattak.

[19] 2024. július 2-től a felperes munkaköri feladatait és folyamatban lévő ügyeit a jogtanácsosi munkakört betöltő, (jogtanácsos 2), (jogtanácsos 3), (jogtanácsos 1) és a (Központ) vezetője szétosztották egymás között, azokból tanú10 nem kapott.

[20] A felperes utóbb fenntartott keresetében a felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként kérte a felmondási időre járó távolléti díjának, bruttó 930 000 forintnak és az elmaradt munkabérének a megfizetésére kötelezni az alperest, valamint kérte a munkaviszonyának helyreállítását. Ezt meghaladóan személyiségi jogsértést és az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését állítva 15 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére is kérte az alperest kötelezni. Véleménye szerint a felmondási eljárás az emberi méltóságát sértette, azt fenyegetőnek tartotta. A Covid-19 járványhelyzet során tanúsított alperesi magatartás a magán- és családi életét sértette, az alperes 7 és fél éven át kifejtett folyamatos zaklató magatartása is az emberi méltósága ellen irányult, ezt meghaladóan az egyenlő bánásmód követelménye is sérült mind a bérezésnél, mind pedig a felmondásnál. Arra hivatkozott, hogy a jogi szakvizsga hiánya miatt különböztette meg őt az alperes a központ többi munkavállalójától.

[21] A felperes szerint a vele közölt felmondás indoka nem volt világos, nem valós és nem okszerű, mivel joggal való visszaéléssel szüntették meg a munkaviszonyát. Az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében az egyéb helyzetére hivatkozott, arra, hogy a „jogászágát hivatásként éli meg”, amely a személyisége lényeges vonásának tekinthető. Az alperes joggal való visszaélést valósított meg, amikor tanú6 kényszerítette őt másik munkakörbe. tanú6 a felmondás közlésekor felszólította, hogy addig nem állhat fel az asztaltól, amíg alá nem írja valamelyik változatot. tanú5 pressziót gyakorolt, amikor felette állt, illetve amikor folyamatosan benyitogatott az irodájába. Úgy jártak el vele szemben, mintha szankciós módon szüntették volna meg a munkaviszonyát. A Covid-19 járvány alatt

nem küldhette volna őt haza tanú6, ezzel összefüggésben részletesen megjelölt különböző időpontokat és általa sérelmezett szituációkat 2020. és 2021. július 1. között.

[22] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a felmondás indoka jogszerű volt, az világos, valós és okszerű. tanú4t kizárólag jogi szakfordítóként foglalkoztatja, jogi referensi munkát nem végez. Vitatta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megszegte volna, vagy joggal való visszaélést valósított volna meg a felmondás jogának gyakorlásával összefüggésben. A jogi szakvizsga hiánya nem az emberi méltóság konkrét lényegi vonása, nem tulajdonság. A 2021. július 31-ét megelőző eseményekkel összefüggésben azt adta elő, hogy az azokkal kapcsolatos igényérvényesítési lehetőség elévült. Észrevételezte, hogy a felperes szubjektív állítása az, hogy milyen módon bántak vele, ettől eltérően valójában a felperes volt az, aki csípős és személyeskedő megjegyzéseket tett kollégáira és azok képességeire. Nem kényszer útján került a felperes a (Szervezeti egység 2)hoz, kérésére a munkabérét is megemelték 50 000 forinttal. A munkaszerződése ezirányú módosítását pedig nem támadta meg.

[23] Az elsőfokú bíróság az ítéletében a keresetet elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 1 500 000 forint + áfa perköltséget, megállapította, hogy az eljárás során felmerült 1 346 400 forint eljárási illeték az állam terhéen marad. Az ítéletének indokolásában hivatkozott – többek között – az Mt. 7. §-ára, 9. § (1) bekezdésére, 12. §-ára, 286. § (1) bekezdésére, 64. § (2) bekezdésére, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. §-ára, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 8. § t) pontjára és úgy foglalt állást, hogy a felperes sérelemdíj iránti igényei megalapozatlanok, az alperes felmondása pedig jogszerű volt. Az alperes a felmondás közlésével összefüggésben nem sértette meg a felperes emberi méltóságát, az eljárás nem volt fenyegető. A felperest senki sem akadályozta meg abban, hogy az okiratokat magával vigye, azokat átolvassa. A felperes által hivatkozott tanú2 esete eltérő volt, mivel ő a közös megegyezéssel ajánlatot elfogadta, amelyet a bíróságon nem támadott meg.

[24] Összességében azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes az általa hivatkozott kényszerítést és emberi méltóságot sértő magatartást nem tudta bizonyítani. Az a tény, hogy az okiratok elvitelét követően 20 perccel érdeklődik a munkáltató képviselője, hogy hogyan döntött a felperes, önmagában nem minősül zaklatásnak, zavarásnak vagy emberi méltóságot sértő viselkedésnek. Azzal, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét abban a tekintetben megszegte, hogy munkaidőben közvetlen felettese számára elérhetetlenné vált, jogszerűen döntöttek arról, hogy a felperest az informatikai rendszerből kizárják.

[25] Az elsőfokú bíróság úgy foglalt állást, hogy az alperes azzal az intézkedésével, hogy 2020. március 26-tól 2020. április 10-ig fizetett távollétet, majd 2020. április 26-tól szabadságot adott ki a felperes részére önmagában nem sértette meg a felperes személyiségi jogait. A munkáltatói jogkör gyakorlója a felperestől tudott arról, hogy a párja egészségügyi dolgozó, mindezt pedig tisztetben kellett volna tartania és erre hivatkozással a felperest nem

küldhette volna fizetett távollétre egyik alkalommal sem. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes ezzel összefüggő igénye az Mt. 286. § (1) és (3) bekezdése értelmében elévült.

[26] A felperes ugyan állította, hogy az alperes 7 és fél éven keresztül folyamatosan zaklatásszerű magatartást tanúsított vele szemben és megalázó körülményeket teremtett, azonban a felperes munkaköri feladatait a közvetlen felettese, tanú6 jogosult volt meghatározni, a felperes ezzel összefüggésben zaklató, megalázó magatartást vagy helyzetet nem igazolt, a többlettevékenysége ellátásával összefüggésben a 2020. május 18. és 2020. május 31. közötti időszakra díjazás iránti követelést nem terjesztett elő, de a meg nem fizetett munkabérének a kompenzációja egyébként sem a sérelemdíj. A munkakör valóban csak a munkáltató és a munkavállaló közös akaratával módosítható, azonban indokolt esetben lehetőség van arra, hogy a munkáltató a munkakörön belüli feladatokból elvonjon. A felperes már 2020. év végén és 2021. január elején is tudta, hogy az alperes nem kötött vele keresetkiegészítési megállapodást, de (TANÚ6)t nem kereste ennek érdekében, csak a felettesét. Emiatt alappal alakulhatott ki benne bizalomvesztés. tanú6 nem volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, így az, hogy olyat mondott a felperesnek 2021. január-februárjában, hogy „inkább keressen másik munkahelyet” nem jelenti azt, hogy a felperest „kirúgással” fenyegette, zaklatta vagy megalázta volna. Valótlan, hogy tanú6 díjazás és keresetkiegészítési megállapodás nélkül várta volna el azt, hogy többletfeladatot végezzen. Tény, hogy a felperes a 2021. február 1-jén felajánlott hivatalvezetői pozíciót nem fogadta el, de emiatt semmilyen joghátrány nem érte. A felperes azon állítását sem igazolta, hogy tanú6 utasította volna a kollegákat, hogy ne szóljanak a felpereshez és ne segítsék a munkáját.

[27] tanú6 2021 augusztusában felajánlotta a felperesnek, hogy az osztályon belül létrehozott (Szervezeti egység 2)ba kerüljön beosztásra, mindezt a felperes elfogadta, ezért ezzel összefüggésben sem volt személyiségi jogot sértő magatartás megállapítható. Az, hogy a munkakörének az elnevezését utóbb változtatták jogi referensre, önmagában nem sértő vagy megalázó.

[28] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes azzal, hogy a nappali PhD tanulmányait sem a munka közvetlen irányítójának, sem a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban nem jelezte, annak ellenére, hogy mindez érintette a munkaidejét, az együttműködési kötelezettségét megszegte, nincs jelentősége annak, hogy az érintett órák száma csekély volt.

[29] 2023. október 26-án (ügyintéző) ügyintéző megkeresése és a felperes válasza után került rá tanú5 jogi szignója az érintett iratra, így azért a felelősséget tanú5 vállalta. E körben az elsőfokú bíróság azt is rögzítette, hogy a felperesnek a keresőképtelensége alatt nem volt munkavégzési kötelezettsége, az alperes eljárása ezért nem volt megfelelő, ugyanakkor az nem minősült sértőnek vagy megalázónak.

[30] tanú5 2023. november 6-án és 2024. január 31-én e-mailben tájékoztatta a beosztottakat a szabadság kiadásának a rendjéről. Az, hogy tanú5 megkövetelte a munkavállalóktól, így a felperestől is, hogy az Mt. szabályai szerint igényeljék a szabadságukat, az nem volt jogellenes. tanú3 ezzel összefüggő megnyilvánulása, amely nem volt méltó a munkáltatói jogkör gyakorlójához, nem a felperes, hanem tanú5 magatartását minősítette, így a felperes emberi méltóságát nem sértette. 2024. március 28-án tanú5 azon válasza, miszerint „nem igazán értem, hogy te miért nem tudod megválaszolni az alábbi kérdéseket:” az elsőfokú bíróság szerint nem felelt meg az együttműködési kötelezettség elvének, az tiszteletlen és sértő volt a felperesre nézve, azonban ezen személyiségi jogsértés tekintetében azt állapította meg, hogy nem volt indokolt sérelemdíjjal ellentételezni, tekintettel annak a bagatell mértékére.

[31] A felperes által állított mobbing megvalósulásához gyakran ismétlődő cselekedetek hosszú sorozata szükséges, a felperes pedig ilyen vagy még ehhez hasonlókat sem tudott bizonyítani.

[32] Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód megsértésére történt hivatkozással összefüggésben azt rögzítette, hogy a jogász hivatást lehet a személyiség lényeges vonásának tekinteni és e tulajdonság lehetne egyéb helyzet, azonban a perbeli esetben a felperes többi jogtanácsos kollégája szintén jogásként dolgozott, közöttük a különbséget a szakvizsga megléte vagy hiánya jelentette, amely nem az ember személyében rejlő, tetszés szerint nem változtatható tulajdonság, erre tekintettel védett tulajdonság hiányában az egyenlő bánásmód megsértése nem volt megállapítható. Ezzel összefüggésben a joggal való visszaélésre történt másodlagos hivatkozást szintén alaptalannak találta.

[33] A felmondással összefüggésben az elsőfokú bíróság úgy foglalt állást, hogy annak az indokolása egyértelmű és világos, az alperes az átszervezést és a felperes munkakörének a megszűnését megjelölte és emiatt bocsátotta el a felperest. 2024. április 1-től a (Központ) gondoskodott a fordítási feladatok elvégzéséről, azonban nem volt olyan munkavállalója, aki jogi szakfordítói végzettséggel rendelkezett volna. A vezető 2024. május 16-án kérte a központ átszervezését, azt a munkáltatói jogkör gyakorlója támogatta. tanú4 ténylegesen és kizárólag jogi szakfordítói feladatokat látott el, a felperes feladatait pedig az alperes szétosztotta. Az alperes tanú10ot nem jogi referensi, hanem jogtanácsosi munkakörben alkalmazta. A felperes munkaköri leírása a munkaviszonya megszűnésekor az alperes ügyrendjének jogi referensi feladatokat meghatározó 5. § (7) bekezdés b), c), f), g) és j) pontjainak megfelelt, azok részben ugyan megfelelték a jogtanácsos által is ellátott feladatoknak, ugyanakkor jogtanácsosként az alperes kizárólag jogi szakvizsgával rendelkező jogászokat foglalkoztatott.

[34] Az alperes a jogi szakvizsgával rendelkező jogásztól alappal várhatott el magasabb és jobb minőségű jogi munkát, mivel a szakvizsga letételének feltétele a megfelelő elméleti tudás mellett a megfelelő gyakorlati tudás is. A felperes tehát nem a jogtanácsosi munkakörbe tartozó feladatokat végezte, erre tekintettel az átszervezés megvalósult, mivel a jogi referensi munkakört az alperes valóban megszüntette, a felmondás indoka tehát valós. A

felperes a felmondással összefüggésben sem tudott olyan tényt és körülményt megjelölni, illetve igazolni, amely bizonyította volna, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított volna meg.

[35] A felperes eltúlzottnak tartotta ugyan az alperes perköltségigényét, de az elsőfokú bíróság a mérséklésre indokot nem látott.

[36] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben – annak tartalma szerint – az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és elsődlegesen a keresetének történő helyt adást kérte azzal, hogy a másodfokú bíróság a munkaviszonyát állítsa helyre, kötelezze az alperes a felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő 930 000 forint, elmaradt munkabér címén 6 200 000 forint, másodlagosan amennyiben a munkaviszony helyreállítását nem tartaná alaposnak, úgy elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként 6 200 000 forint, valamint 15 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére.

[37] Fellebbezésében vitatta az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, kiemelve az ítélet [4], [5], [7], [12], [19], [20], [22], [23], [24], [27], [30], [31], [34], [38], [42], [43], [44], [45], [47], [49], [54], [55], [60], [62], [63] és [65] bekezdésében foglaltakat. Azt adta elő, hogy 2024. július 1-jén a nap végéig kért arra időt, hogy átgondolja a döntését, azonban tanú6 ráparancsolt, hogy minél hamarabb írja alá valamelyik iratot. tanú2 ugyanazzal az alperesi felmondási módszerrel szembesült, ezért a vallomása releváns. tanú5 három alkalommal nyitott be az irodájába, ezért kellett azt otthagynia, az alperes nyomásgyakorlása miatt kényszerült a folyosóra kimenni. tanú5 aktívan hozzájárult ahhoz, hogy szóbeszéd tárgya legyen a felmondása, mivel a 2024. július 3-i levelében mindenkit tájékoztatott arról, hogy a jogviszonya megszüntetésre került és jelenleg felmentési idejét tölti.

[38] Fenntartotta az elsőfokú eljárásban kifejtett azon álláspontját, miszerint a gondolkodási idő akkor megfelelő, ha a munkavállalónak érdemben van lehetősége számba venni az ajánlatokat, ezzel szemben az alperes nyomásgyakorló viselkedést tanúsított vele szemben, az eljárás vezetői nem voltak jóhiszeműek és tisztességesek. A belépőkódok elvételével megsértették az emberi méltóságát. tanú1 az alperessel szemben nem volt elfogult, kizárólag tanú6 lerohanására reagált. Sérelmezte, hogy amikor kizárták az alperes rendszeréből, akkor még nem volt eldöntve, hogy elfogadja-e a közös megegyezéses megszüntetést, vagy a felmondást választja. Mindkét esetben felmentették ugyan másnapról a munkavégzés alól, azonban aznap a munkaideje 16 óráig tartott, és az átadás-átvételi eljárásra akkor még nem került sor. Utóbb az átadás-átvételi eljárásnál megítélése szerint folytatódott a megalázó jelleg, amely emberi méltóságát sértette. Tekintettel az alperes zaklató magatartására, arra, hogy kényszerít és fenyegetést alkalmazott vele szemben, az ezzel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj iránti igénye megítélését kérte.

[39] A 2020 tavaszi eseményekkel kapcsolatban hangsúlyozta, hogy tanú6 és tanú7 a háziorvos döntésével ellentétben nem engedte őt vissza dolgozni, és fizetett távollétre utalták

arra hivatkozással, hogy a munkaköre távmunkában nem látható el. Az elsőfokú bírósággal szemben álláspontja szerint a magán és családi élethez való személyiségi jogának a megsértésével összefüggő igénye nem évült el, miután 2018. februárjától a munkaviszonya jogellenes megszüntetéséig tartott egy zaklatásszerű, zaklató jellegű magatartást tanúsító folyamat az alperes részéről, az elévülés kezdetét pedig az utolsó részcselekménytől kell számítani. A joggal való visszaélésen belül a zaklatások egységes cselekménysorozatot alkottak és ezzel joggal való visszaélést valósított meg az alperes.

[40] Nem a munkaköréhez tartozott a (oktatási intézmény)hoz tartozó feladatok ellátása, azt pluszként kapta meg, ezért azonban nem kapott juttatást. Az ezzel kapcsolatos események szintén részcselekményei voltak a zaklatásszerű magatartásoknak. Hasonlóan a 2020. május 18-át követő, a jogi referensi keresetkiegészítési megállapodás megkötésével kapcsolatos eljáráshoz.

[41] A 2021. januári eseményekkel összefüggésben a felperes azt adta elő, hogy tanú6 egyszerűen ürügyet keresett arra, hogy a munkakörét szankció gyanánt kiüresítse, ezért kötelezte őt alacsonyabb rendű munkavégzésre. tanú6 ekkor valóban nem volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, azonban ő volt a HR vezető, így fenyegetésként hangzott tőle az a mondat, hogy „keressél magadnak munkahelyet”. Mindez pedig a zaklatás egyik magatartási formája, amely csak szándékos lehet, az sértette az emberi méltóságot. A (oktatási intézmény 2) hivatalvezetői pozíciójának felajánlása is egy az eltávolítására tett kísérlet volt.

[42] A felperes a fellebbezésben sérelmezte azt is, hogy az elsőfokú bíróság a tanúkat a felettesük, tanú6 jelenlétében hallgatta meg, így megalapozottan feltehető, hogy a nyilatkozataikat mindez befolyásolta. A 2021-ben történetekből logikailag az a következtetés vonható le, hogy nem maradt feladat a számára a (Szervezeti egység 1)on tanú6 intézkedésének köszönhetően, így nem tudott más tenni, mint elfogadni a rákényszerített helyzetet, hogy átkerül a (Szervezeti egység 2)ba. Mindez pedig megítélése szerint kényszert jelentett. A PhD ösztöndíjáról a közvetlen felettesét, (Szervezeti egység 2 vezető)t tájékoztatta, olyan kötelezettsége pedig nem volt, hogy mindezt írásban jelentse be, ilyen szabályzatot, utasítást az alperes sem jelölt meg.

[43] A 2023. október 26-i üzenetváltásokkal kapcsolatban a felperes azzal egyetértett, hogy nem volt munkavégzési kötelezettsége a keresőképtelensége alatt, azonban nem tartotta valósnak az elsőfokú bíróság azon megállapítását, miszerint a bizonyítékok alapján ezen munkáltatói eljárás ne lett volna sértő vagy megalázó. tanú5 nem járt el jogszerűen, amikor a 2024. január 31-i e-mailjére hivatkozással tagadta meg az utóbb 2024. február 21. napjára történő 1 nap szabadság engedélyezését. tanú3 megalázó és trágár mondatából nem vonható le az a következtetés, hogy mindez tanú5 viselkedését minősítette.

[44] A 2024. március 28-i ügyintézői kérdéssel összefüggésben tanú5 eljárásával kapcsolatban úgy foglalt állást, hogy azt helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy ez

sértette az emberi méltóságát, ugyanakkor az helytelen következtetés, hogy erről rajta kívül senki sem szerzett tudomást, mivel (ügyintéző 2) ügyintéző is benne volt a levelezésben. A jogsértés nem volt csekély mértékű, kifejtette, hogy a zaklatás a joggal való visszaélés egyik különös esete, amely megvalósulhat formálisan jogszerű eljárásokkal, valamint jogsértő magatartásokkal egyaránt.

[45] Az Mt. 42. § (2), 51. § (1) és (2) bekezdés b) pontjait felhívva akként nyilatkozott, hogy a pluszfeladatai ellátásáért megállapodást és hozzá juttatást nem kapott, tanú6 őt zárt ajtók mögött kirúgással fenyegette meg, megállapodás hiányában elvárta volna a munkavégzését, az utasítási jogát rendeltetésellenesen gyakorolta, ez okot adott a kolléganők jelenlétében az ő lekicsinylésére. tanú5 megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettséget a szabadság kiadásával összefüggő tényállás tekintetében, mindez pedig sértette a jóhiszeműség és tisztesség elvét. Hangsúlyozta, hogy a 2021. július 1. előtti cselekmények nem évültek el.

[46] A (Központ) ügyrendje nem tartalmazott külön jogtanácsosokra nézve szigorúbb felelősségi elvárást, jogi szignálás nem volt a jogi szakvizsga meglétéhez kötve. Az egyéb helyzetére történt hivatkozással összefüggésben azt adta elő a felperes, hogy egy komoly, hivatásjellegű szakmai kötelék vagy múlt a személyiség lényeges vonásának tekinthető, és biztosan kihat az egyén munkáltatók általi megítélésére is. A munkáltató által kialakított munkakörök homogén csoportképzésre és általánosításra alkalmasak, melyek alapján őt hátrányosan különböztette meg az alperes a jogi szakvizsga hiányára figyelemmel. Megítélése szerint jogtanácsosi feladatokat látott el, a munkakörének megnevezése volt csak jogi referens. A bérezés tekintetében és a felmondásnál is az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

[47] tanú4 foglalkoztatásával összefüggésben a felperes sérelmezte, hogy nem jogi szakfordítói, hanem szakfordító és jogász végzettséggel rendelkezik a tanú, és tanú5 gazdasági vezetőnek írt levele szerint is ez azért fontos, mert nemcsak fordítási feladatokat kívántak vele elláttatni, hanem a jogi referensi munkakörhöz tartozókat is. tanú4 és tanú10 beosztottjai tanú5nak, ennek ellenére úgy tették meg a tanúvallomásaikat, hogy a közvetlen felettesük jelenlétében kellett nyilatkozniuk.

[48] A felperes véleménye szerint amennyiben az elbocsátott munkavállaló munkaköre és az átszervezéssel létrejött munkakör között jelentős az átfedés, akkor nem lehet a munkakör megszűnéséről beszélni, az alperes minőségi cserét hajtott végre és nem a jogi referens munkakört szüntette meg.

[49] Az elsőfokú ítélet indokolása [189] bekezdésében tett megállapítással szemben a felperes azt nyilatkozta, hogy azért nem állította a létszámkeret túllépését, mivel álláspontja szerint a bíróságnak kellett volna „hivatalból figyelembe vennie” az alperes által korábban benyújtott bérkartonokat. Az elsőfokú bíróság nem vette azt figyelembe, hogy a (Központ)nál

nem volt kamarai jogtanácsosi munkakörhöz tartozó feladat, a jogi szakvizsga megletétől függetlenül valamennyi jogász ugyanazokat a munkaköri feladatokat végezte. A munkaköri leírásában nem szerepeltek az ügyrend 5. § (7) bekezdésének b) és c) pontjai, az f), g) és j) pontok viszont megfeleltek a jogtanácsosi feladatoknak, amelyek az ügyrend 5. § (6) bekezdésének k) és j) pontjaiban találhatóak, tehát a jogtanácsosokkal egyenértékű munkát végzett, ezen felül ellátta a HR munkaügyi támogatását is. Összességében úgy foglalt állást a felperes, hogy mind az ügyrend, mind a munkaköri leírása, mind a ténylegesen ellátott feladatai vonatkozásában jogtanácsosi feladatokat látott el a jogi szakvizsga hiányának ellenére is jogi referensként.

[50] Az elsőfokú bíróság által megítélt perköltség összege vonatkozásában arra utalt a felperes, hogy az alperest képviselő ügyvéd az elsőfokú eljárás elején benyújtott ügyvédi megbízási díjhoz képest utóbb körülbelül négyszeres ügyvédi munkadíjat számolt el, amit semmivel nem indokolt meg és költségeit sem támasztotta alá. Az elsőfokú bíróság e körben részletesen nem indokolta meg, hogy a felszámított munkadíj miért lenne arányos az elvégzett képviseleti tevékenységgel összefüggésben. Az összeg irreálisan magas, ezt már a benyújtáskor is kifogásolta, ezért kérte a másodfokú bíróságtól az ügyvédi megbízási díj eredeti költségjegyzéken feltüntetettek szerinti meghatározását.

[51] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Azt adta elő, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, az abból levont jogi következtetései is megalapozottak voltak. A perköltséggel kapcsolatos felperesi kifogásra tekintettel akként nyilatkozott, hogy a gazdasági vezető a Szervezeti és Működési Rend 7. § 2. pontja szerint önállóan képviselhetette az alperest az ügyvédi megbízási szerződés megkötésekor. A Kúria Pfv.II.20.887/2023/6. számú ítéletére utalással megjegyezte, hogy az arányos ügyvédi munkadíj méltányosságból nem mérsékelhető.

[52] A 2018. és 2021. közötti történésekkel összefüggésben az alperes fenntartotta a korábbi álláspontját, utalt arra, hogy az elévülés kérdésében az elsőfokú bíróság megfelelő döntést hozott. Hangsúlyozta, hogy a felperes (TANÚ6)val történt egyeztetést követően megállapodás alapján került át a (Szervezeti egység 2)ba. tanú4 foglalkoztatásával összefüggésben az a lényeges, hogy milyen munkafeladatokat végez, és az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg azt, hogy a tanúnak nincsenek jogi feladatai, ahogy erről e-mailben a gazdálkodási egységeket is, illetve a (Központ) munkavállalóit is tájékoztatták. Az átszervezéssel összefüggésben hangsúlyozta, hogy a pályázati terület (a (Központ 2)t) 2024 márciusában került tanú10hoz, tehát a felmondást megelőzően négy hónappal.

[53] Az alperes abban egyetértett a fellebbezésben foglaltakkal, hogy az elsőfokú ítéletben helytelenül került 9 óra megjelölésre, mert helyesen 9 óra 05 perckor kezdődött 2024. július 1-jén a megbeszélés. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperesnek megfelelő idő állt rendelkezésre az iratok áttanulmányozására, kényszer, fenyegetés nem volt senki részéről. Az átadás-átvételi eljárás során sem sértette meg a felperes emberi méltóságát, az ezzel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj összege pedig rendkívül túlzó. Az, hogy tanú1 tanú részére a felperes nem tett fel minden releváns kérdést,

az nem az eljárás hibája, hanem a felperesé, a tanú ismételt meghallgatása nem indokolt. tanú1 tanú az alperest egyértelműen és kizárólagosan tanú6 HR vezetővel azonosította.

[54] A jogi szakvizsga hiánya az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt egyéb helyzetként, tulajdonságként vagy jellemzőként nem vehető figyelembe, annak törvényi feltételei nem állnak fenn. Nem az önállóság alapján volt eltérés a jogi referens és a jogtanácsosok között, hanem az alperes irányába fennálló felelősségük alapján. Ugyanakkor nem kezelte alacsonyabb rendű munkavállalóként a felperest, az ellátott munkakör nem befolyásolta a társadalmi és anyagi megbecsülését, joggal való visszaélést nem valósított meg. A felperes munkaköri feladatainak szétosztását az elsőfokú bíróság nem kizárólag tanú4 vallomására alapította, hanem az okirati bizonyítékokra is. Igazolta, hogy a felperes munkaköri feladatának szétosztása megtörtént és azt is, hogy tanú4 kizárólag fordítási feladatokat lát el.

[55] Az elsőfokú bíróság a tárgyalásokat az eljárási szabályoknak megfelelően vezette, azt a felperes a tárgyalások során egyetlen alkalommal sem kifogásolta, soha nem tett megjegyzést a jegyzőkönyvvel összefüggésben, kizárólag utólag, a 2025. április 10-i tárgyalás vonatkozásában volt ilyen észrevétele.

[56] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezési kérelem és ellenkérelem tartalmi korlátai között bírálta felül a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján, figyelemmel arra, hogy annak hatályon kívül helyezésére okot nem észlelt és eltérő anyagi pervezetést sem tartott indokoltnak [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés]. Ennek eredményeként megállapította, hogy a felperes fellebbezése nem alapos.

[57] Az ítéltábla elsődlegesen rögzíti, hogy a felperes az állításától eltérően a perben nem igazolta azt, hogy az alperes hét és fél éven keresztül folyamatosan zaklató, vagy ahogy a felperes fogalmazott „zaklatásszerű” magatartást tanúsított volna vele szemben. Ettől eltérően a peradatok alapján azt állapította meg az ítéltábla, hogy maga a felperes is jól elkülöníthető magatartásokat, eseményeket jelölt meg 2018 és 2021 nyara között a következők szerint: 2018. november 14. a (cég) felkérésével kapcsolatos probléma, 2020. március-április a Covid-19 világjárvány alatti alperesi intézkedés, 2020. június a keresetkiegészítés elmaradása, 2021. január 12. a keresetkiegészítési megállapodással összefüggő probléma, 2021. február a felajánlott hivatalvezetői pozíció elutasítása. Ezt követően 2021. augusztusa és 2024. július 1. között szintén egyedi, egymástól jól elkülönülő eseteket tartott sérelmesnek a felperes (2021. szeptember 1. új munkakör, 2022. február-március a munkakör elnevezésének utólagos módosítása és a PhD tanulmányok bejelentése, 2023. október 26. keresőképtelenség alatti megkeresés, 2024. február szabadság kiadása, 2024. március 28. ügyintézői kérdés). Mindezek ugyanakkor még a tényállítások bizonyítottsága esetén sem minősíthetők egy folyamatos, rövid időközönként visszatérő, rendszeres és a felperes számára hosszan tartó megalázó, bántó magatartássorozatnak.

[58] Az elévülés az igények érvényesíthetőségének időbeli korlátok közé szorítását jelenti. Az elévülési idő elteltével az alanyi jogot bíróság előtt nem lehet érvényesíteni. Az Mt. 286. § (1) és (3) bekezdései szerint a munkajogi igény három év alatt évül el, amit hivatalból kell figyelembe venni. A kártérítés [sérelemdíj] a károsodás [személyiségi jogsértés] bekövetkeztekor nyomban esedékes (Ptk. 6:532. §). Az Mt. 9. §-ának utaló rendelkezése folytán a sérelemdíj iránti követelésre alkalmazandó Mt. 175. § (2) bekezdése kimondja, hogy az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

[59] Mindezek alapján az elsőfokú bírósággal egyetértve az ítéltábla is azt állapította meg – tekintettel a keresetlevél 2024. július 30-i előterjesztésére –, hogy a felperes 2021. július 29-ét megelőző eseményekkel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj iránti követelései, a joggal való visszaélést és zaklatást erre az időszakra állító igényérvényesítése elkésett, a marasztalási igénye ezekkel összefüggésben elévült. Erre figyelemmel az ítéltábla – az elévülés kimondását meghaladó részében – mellőzi az elsőfokú ítélet indokolását ezen teljes időszakra eső eseményekkel összefüggésben. Az előzőek miatt is szükségtelen lett volna tanúl tanú ismételt meghallgatása, ezért a felperes erre irányuló indítványát az ítéltábla szintén mellőzte.

[60] Az ítéltábla a fellebbezésnek az elsőfokú ítélet megváltoztatására irányuló kérelme alapján elvégezte az elsőfokú ítélet Pp. 369. § (3) bekezdése szerinti anyagi jogi felülbírálatát. Ennek eredményeként azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletében a másodfokú felülbírálat szempontjából releváns tényállást helyesen, eljárási szabálysértés nélkül állapította meg, a perbeli bizonyítási eljárást a felek indítványainak keretei között a kellő terjedelemben lefolytatta, a bizonyítás eredményét a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint döntően helyesen mérlegelte, és ez alapján a perben megállapított tényállás mellett a vonatkozó anyagi jogi szabályokat alapvetően helyesen értelmezve és alkalmazva határozott a felmondás jogszerűsége tekintetében és a sérelemdíj iránti követelések alaptalansága vonatkozásában.

[61] A felperes a fellebbezési kérelme tekintetében lényegében nem adta elő, hogy miért, milyen okból jogszabálysértő az elsőfokú bíróság döntése, jogszabálysértésként a bizonyítékok mérlegelésére irányadó jogszabályhely, a Pp. 279. §-ában rögzített rendelkezések megsértésére sem hivatkozott, ezért a másodfokú bíróság felülbírálati jogköre a Pp. 370. § (1) bekezdése értelmében nem terjedt ki arra, hogy azt vizsgálja, hogy a felperes által állított körben követett-e el az elsőfokú bíróság a bizonyítékok mérlegelése során olyan hibát, amely az anyagi jogi felülbírálat körében alapot adhatna az ítéleti tényállás megváltoztatására.

[62] Az elsőfokú bíróság a felek tényállításainak, a bizonyítékoknak, valamint az egyéb peradatoknak a szabad felhasználásával [Pp. 263. § (1) bekezdés] és egybevetésével, azok egyenként és összességében történt értékelése alapján helyesen jutott arra a

következtetésre, hogy az alperes felmondása jogszerű volt. Az ítéltábla mindezzel döntően egyetértett, e körben csupán a fellebbezésben foglaltakra tekintettel tér ki a következőkre.

[63] A felperes a fellebbezését tartalmilag arra alapította, hogy az elsőfokú bíróság a perbeli bizonyítás eredményét helytelenül értékelte, és ebből következően a tényállást helytelenül állapította meg. A fellebbezésben és a másodfokú tárgyaláson benyújtott nyilatkozatában lényegében részletesen újra kifejtette az elsőfokú eljárás során általa már előadottakat. A másodfokú eljárás azonban nem az elsőfokú eljárás megismétlése, mivel az ítéltáblának a másodfokú eljárás során az elsőfokú ítéletet kell felül-, illetőleg a fellebbezést elbírálnia, nem pedig a felperes elsőfokú eljárás során tett tényelőadásait. Ezért a Pp. hatálya alatt is következőket bírói gyakorlat szerint (lásd ebben az értelemben például Kúria Pfv.VI.24.583/2022/6. számú ítélet) a fellebbező félnek a fellebbezésben kell feltüntetnie – egyebek mellett – a Pp. 371. § (1) bekezdés b) és d) pontjai körében, hogy a másodfokú bíróság milyen okból változtassa meg az elsőfokú határozat kifogásolt rendelkezését, illetőleg melyek azok az anyagi és/vagy eljárási jogszabálysértések, amelyekre a fellebbezést alapítja. Erre tekintettel a felperesnek a fellebbezésben megismételt előadása, amellyel lényegében fenntartja az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, nem pótolja annak az anyagi vagy eljárási szabálysértésnek a megjelölését, amelyre a fellebbezését alapítja.

[64] Kiemeli azt az ítéltábla, hogy a Pp. 279. § (1) bekezdése értelmében a bíróság a meggyőződése szerint mérlegelheti a bizonyítás eredményét, annak korlátja lényegében a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján az okszerűtlenség, amely tulajdonképpen logikai hibát jelent, ez azonban az elsőfokú bíróság ítélete tekintetében nem volt megállapítható. Az e törvényhelyhez fűzött Pp. Nagykommentár a következőket rögzíti: „A bizonyítás eredményének mérlegelését illetően a Pp. csak az okszerűtlen mérlegelés felülbírálatát engedi meg, vagyis a bizonyítás eredményének mérlegelése csak akkor hagyható figyelmen kívül, ha az okszerűtlen, vagyis jogszabálysértő vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytatott le. Szűk értelemben vett felülmérlegelésre, azaz a jogszabálysértés megállapítása nélkül a mérlegelés megváltoztatására nincs lehetőség. Ez tehát azt jelenti, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a másodfokú bíróság a bizonyítás okszerűtlenségének minősítése után módosítja, kiegészíti vagy további bizonyítást folytathat le akár az első-, akár a másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására, és így módosítja, egészíti ki azt. Tehát a tényállás megváltoztatására a másodfokú bíróság nem jogosult anélkül, hogy a bizonyítás eredménye ne lenne okszerűtlen, illetve ne folytatna le további bizonyítást, azonban az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonhat le, a tényeket minősítheti másként.”

[65] Ha az adott tényállás megállapítása a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként a logika szabályai szerint lehetséges volt, s az nem volt kizárt, a másodfokú bíróság akkor sem bírálhatja felül az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, ha ő maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más ténybeli következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközik. Az elsőfokú bíróság megfelelő indokát adta az ítélete indokolásában a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapított tényállásra figyelemmel annak, hogy miért fogadott el egyes tanúvallomásokat, míg másokat miért nem, és emiatt miért tekinti jogszerűnek a felmondást, illetve bizonyítatlannak a joggal való visszaélésre hivatkozást, valamint a

sérelemdíj iránti követelést. Erre tekintettel és ezzel szemben a fellebbezésben írtak alapján nem volt lehetőség a felülmérlegelésre, nem volt az megállapítható, hogy a bizonyítékok iratellenes értékelésével jutott volna az elsőfokú bíróság a tényállás megállapítása során megalapozatlan következtetésekre. Az a tény, hogy a felperes a perbeli – következetesen, több alkalommal és azonos tartalommal előadott – álláspontjával összhangban nem ért egyet a bizonyítási eljárás eredményeként megállapított tényállással, önmagában nem teszi azt aggályossá, okszerűtlenné.

[66] Az Mt. 66. § (1) bekezdése szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A perrel érintett esetben az alperes a felmondásban az Mt. 66. § (2) bekezdésének megfelelően a működési körében felmerült indokot, az átszervezést világosan megjelölte. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a Pp. 265. § (1) bekezdése és az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében érdekében álló bizonyítási kötelezettségnek az alperes a felmondás indokolása tekintetében eleget tett, a közölt gazdasági indok, az átszervezés valós volt. A felperes feladatait a szervezeti egységben 2024 júniusában dolgozó jogászok között szétosztották, a rektorátusi döntés és az ennek következtében végrehajtott átszervezés során az alperes a jogi referensi munkakört valóban megszüntette, ezért a felmondás okszerű is volt.

[67] Amennyiben a munkavállaló munkaköre úgy szűnik meg, hogy azt a korábban is foglalkoztatott munkavállalók között felosztották, ez a felmondás jogszerű okának minősül (lásd ebben az értelemben: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.575/2008/3. számú ítélet, megjelent: BH2010. 308.). Rámutat arra az ítéltábla, hogy a perben megállapított tényállás szerint a felperessel közölt felmondást követően a felperes munkakörét az alperes nem töltötte be, ezzel az alperes által foglalkoztatott jogász munkavállalók száma akként csökkent, hogy jogi referenst a továbbiakban nem alkalmazott. A peradatok alapján pedig helytállóan értékelte azt az elsőfokú bíróság, hogy tanú4 nem a jogi referensi munkakört látta el, hanem fordítói feladatokat végzett, összhangban az átszervezésről szóló döntéssel. Ezzel összefüggésben kiemeli azt az ítéltábla, hogy az elsőfokú bíróság nem kizárólag tanú4 tanúvallomása alapján állapította meg a tényállást e körben, hanem megfelelően figyelembe vette a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat is.

[68] A (Központ) 2024. július 1-től hatályos ügyrendje a jogi referens munkakör helyett a jogi szakfordító munkakört tartalmazta, döntően angol-magyar jogi fordítói feladatokat társítva hozzá. Az a tény pedig, hogy a 2023. augusztus 1. és 2024. június 30. között hatályban volt ügyrend mind a jogtanácsos, mind a jogi referens feladatává tette a pályázatok, projektek teljeskörű jogi támogatását, a jogi tanácsadást, a folyamatos jogszabályfigyelést önmagában nem jelenti azt, hogy az átszervezés előtt a felperes a jogtanácsosi munkakörhöz tartozó feladatokat látta volna el. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság a munkakörök eltérőségét és a jogtanácsosi feladatokkal összefüggő magasabb szakmai elvárást helyesen tárta fel és megfelelően értékelte. A peradatok alapján az is rögzíthető, hogy tanú10 2024. január 1-től történt alkalmazása miatt ő már nem volt a 2024. július 1. napi hatállyal megvalósult átszervezés szempontjából „új” munkavállaló.

[69] Kiemeli azt az ítéltábla, hogy a felperes azon perbeli hivatkozásainak, miszerint az alperes őt 2024. július 1-jén presszionálta volna, illetve kényszerrel próbálta volna rávenni a közös megegyezés aláírására a perbeli tényállás mellett nem volt jelentősége, mivel a felperes a közös megegyezési ajánlatot végül nem fogadta el, a munkaviszonyt megszüntető megállapodást nem írta alá, az alperes pedig közölte a felmondását. A felperes által előadottak (gondolkodási idő hiánya, kopogtatások, esetlegesen kényszerítő légkör) akkor lehetnek volna értékelhetőek, ha végül mindezek hatására a felperes aláírja a közös megegyezési megszüntetésről szóló okiratot, majd ezen jognyilatkozatát az Mt. 28. §-ában foglaltak szerint és az ott rögzített eljárási rendet megtartva megtámadta volna. Minderre tekintettel pedig nincs annak jelentősége, hogy pontosan hány óra hány perckor kezdődött a megbeszélés, a felperes meddig kért és kapott az okiratok értelmezésére időt, tanú5 hányszor kopogott/nyitott be a felperes irodájába, a felettesei hányszor és mikor próbálták telefonon elérni. Az elsőfokú bíróság a belső rendszerből történő kizárást, mint a felmondás közlését rögzítő jegyzőkönyvet követő munkáltatói intézkedést is helyesen minősítette okszerű és jogszerű eljárásnak, különös tekintettel arra, hogy a felperes nem volt fellelhető és nem volt elérhető sem.

[70] Az ítéltábla – az elsőfokú bírósággal egyezően – megállapította, hogy az alperes az egyoldalú jognyilatkozata indokolásának valóságát és okszerűségét bizonyította, a felmondás közlésével összefüggésben az alperes képviselői nem tanúsítottak megalázó magatartást, az a tény pedig, hogy a szervezeti egység munkatársait tanú5 emailben tájékoztatta a felperes munkaviszonyának megszűnéséről önmagában, az üzenet tartalmára figyelemmel nem sértette a felperes emberi méltóságát sem.

[71] A fellebbezésben előadottakkal kapcsolatban mutat rá arra az ítéltábla, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett eljárási szabályt azzal, hogy a tanúvallomásaik megtételét követően tanú6 és dr. Rétvári (tanú5) tanúk a tárgyalóteremben maradtak, hiszen a Pp. 292. § (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy a tanú a tárgyaláson és a bizonyítási eljárásnál a meghallgatása előtt nem lehet jelen, és meghallgatása után csak a bíróság engedélyével távozhat el. Mindezt egyébként a 2025. április 10-én megtartott érdemi tárgyaláson a felperes nem is kifogásolta.

[72] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg azt is, hogy az alperes a felperes által sérelmezett, 2021 augusztusa utáni eseményekkel összefüggésben nem követett el joggal való visszaélést. Kizárólag a fellebbezésben foglaltak miatt emeli ki azt az ítéltábla, hogy a 2021. szeptember 1-től megtörtént foglalkoztatásával összefüggő változtatást a felperes elfogadta, a munkaszerződését közös megegyezéssel módosították, a saját jognyilatkozatát pedig e körben szintén nem támadta meg, ezért már nem volt vizsgálható és nem volt értékelhető azon előadás, miszerint tanú6 a korábbi munkakörét „kiüresítette”. Az, hogy dr. Rétvári (tanú5) a felperes keresőképtelensége alatt felvetette vele a kapcsolatot 2023. október 26-án, illetve, hogy 2024. februárjában a korábbiaktól eltérően intézkedett a szabadság engedélyezéséről és ezt minősíthetetlenül „kommentálta” tanú3, önmagában, többlettényállási elem bizonyítása hiányában szabálytalan eljárásnak és intézkedésnek minősülhetnek, de sem joggal való visszaélés megállapítására, sem személyiségi jogsértés igazolására nem alkalmasak, mint ahogy az a tény sem, hogy az alperes 2022 márciusában visszamenőlegesen

intézkedett a felperes munkakörének átnevezéséről, illetve elvárta, hogy a nappali PhD tanulmányai ne befolyásolják a munkavégzését, az órái a munkaidejét ne érintsék.

[73] A 2024. március 28-i ügyintézői kérdéssel összefüggésben azonban az elsőfokú bíróság helytelenül állapította meg azt, hogy tanú5 eljárása sértette a felperes személyiségi jogát. Személyiségi jogsértés fennállásának megítélésénél a bíróságoknak nem a felperes (vagy az alperes) szubjektív sértettség érzéséből szükséges kiindulniuk, hanem egyfajta külső, objektív mércét kell alkalmazniuk, vagyis tekintettel kell lenni a társadalmilag kialakult közfelfogásra is. Egy közlés sértő jellegének megítélése során nem az egyéni érzékenység, hanem az általános élettapasztalat alapján lehet megítélni, hogy az alkalmas-e az érintett személy sérelmének kiváltására (Kúria Pfv.IV.21.743/2017/4. számú ítélet, megjelent: BH2019. 13.). Az, hogy a munkahelyi közvetlen felettes egy közvetlenül neki feltett szakmai kérdésre azt a választ adja, hogy nem igazán érti, hogy a felperes miért nem tudott az őt korábban megkereső ügyintéző kérdésére válaszolni nem sértette a felperes emberi méltóságát, az nem volt lealacsonyító, lekezelő, figyelemmel arra is, hogy a felperes ismételt megkeresésére tanú5 a kért válasz megadta. Ezzel összefüggésben a felperes iratellenesen hivatkozott arra, hogy (ügyintéző 2) ügyintéző is benne volt a levelezésben, mivel tanú5 a hivatkozott emailt kizárólag a felperesnek küldte el 2024. március 28-án 12 óra 04 perckor.

[74] Az ítéltábla tehát összességében egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletének a sérelemdíjat elutasító rendelkezésével is. Az elsőfokú bíróság a peradatok alapján az általa hivatkozott jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával és az előzőt meghaladóan, megfelelően jutott arra a következtetésre, hogy a felperes az eljárás során az e körben tett tényelőadásait, az általa állított személyiségi jogsértéseket nem bizonyította, azzal az ítéltábla is egyetértett, ezért azokra csupán visszautal a Pp. 386. § (4) bekezdésére figyelemmel.

[75] Alaptalanul állította a felperes a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság nem megfelelően ítélte meg az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos előadását. A perben a felperes az egyéb helyzetét jelölte meg védendő tulajdonságaként, konkrétan a jogi szakvizsga hiányát, a szakmai kompetenciáját.

[76] Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalásában a bírói gyakorlattal egyezően fejtette ki, hogy „az egyéb helyzet fogalma dinamikusán változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletekből táplálkozik.”

[77] A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét tehát az „egyéb helyzet” esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező felperes elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozás miatt szenved hátrányt. Ahogyan azt az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes

kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontja is rögzíti, az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek tágan. Annak két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Ha tehát a hátrány egyéni körülményekhez kapcsolódik, úgy az egyenlő bánásmód követelményének az egyéb helyzeten alapuló sérelme nem valósul meg (lásd ebben az értelemben: Kúria Pfv.IV.22.333/2017/5. számú ítélet, megjelent: BH2019. 163.)

[78] Rámutat arra az ítéltábla, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos kompetenciák szintén csak akkor minősülhetnek védett tulajdonságnak, ha az „egyéb helyzet” két fogalmi kritériuma esetükben is teljesül. Kétségtelen tény, hogy van olyan álláspont, miszerint egy komoly, hivatásjellegű szakmai kötelek az adott eset összes körülményét figyelembe véve akár tekinthető a személyiség lényeges vonásának (például pap vagy lelkész esetében), azonban itt is követelmény, hogy az adott szakmai kompetencia egy sérülékeny társadalmi csoporttal kapcsolja össze az egyént.

[79] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban – a megtorlás kivételével – a felperesnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte és rendelkezett a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal, amely miatt kedvezőtlenebb elbánásban részesült más összehasonlítható helyzetben lévő csoporttal szemben [Ebktv. 19. § (1) bekezdés a)-b) pont]. Az „egyéb helyzet” két konjunktív fogalmi kritériuma azonban a felperes által hivatkozott jogász hivatással, illetve a jogi szakvizsga hiányával összefüggésben nem vitásan nem teljesült, ezért e körben a perben a felperes a védendő tulajdonságát nem valószínűsította. A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés egyik formája, amely azonban részleteiben, a felperes által megfelelően valószínűsített védendő tulajdonság hiányában érdemben a perben a diszkriminációs hivatkozás tekintetében nem volt vizsgálható.

[80] Szintén megalapozatlan az alperes részére megítélt elsőfokú perköltséggel összefüggő fellebbezés. Rámutat arra az ítéltábla, hogy annak, hogy az alperes rektora helyett az ügyvédi megbízási szerződés módosítását jogosult volt-e aláírni a gazdasági vezető a perköltség felszámítását és az elsőfokú bíróság által megítélt perköltség összegét meghaladó, a perben irreleváns kérdés. A felperes a fellebbezésében kizárólag azt sérelmezte, hogy a módosítás az elsőfokú eljárás elején benyújtott ügyvédi megbízási díjhoz képest körülbelül négyszeresére emelte az ügyvédi munkadíjat, ugyanakkor azt nem adta elő, hogy mennyiben, milyen okból lenne aránytalan az elvégzett képviselői tevékenységgel összefüggésben a megítélt összeg, az elsőfokú bíróság milyen eljárásjogi vagy anyagi jogi szabályt sértett akkor, mikor nem mérsékelte azt. Erre tekintettel a fellebbezése e körben lényegében felülbírálatra alkalmatlan. Rámutat ugyanakkor arra is az ítéltábla, hogy az alperes részére amennyiben nem megbízási szerződés alapján, hanem a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 3. § (1) bekezdés a) és b) pontjai szerint, a pertárgy értékéhez viszonyítottan kérte volna a perköltségét, az elsőfokú munkadíj összege a megítélttől eltérően 873 200 forint + áfa lett volna, amelyhez képest az elsőfokú eljárásban érvényesített megbízáson alapuló díjazás nyilvánvalóan nem volt eltúlzott.

[81] A fellebbezés tartalmára, a felperes által részletesen és ismételten hangsúlyozottakra tekintettel emeli ki azt az ítéltábla, hogy a bíróságoknak a határozataikat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az elsőfokú bíróság rögzítette a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, továbbá a levont következtetésekről, a bizonyítékok egybevetéséről is számot adott. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont következtetésekkel a felperes nem ért egyet (lásd ebben az értelemben például: Kúria Mfv.I.10.024/2019/7. számú, Mfv.I.10.133/2019/6. számú, Mfv.I.10.525/2018/5. számú ítéletek, utóbbi megjelnt: BH2020. 83.). Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben több ügyben kifejtette, hogy a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a fél szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel való értelmezése egyébiránt a bíróságok feladata {30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89] és 3073/2017. (IV. 19.) AB végzés, Indokolás [27]}.

[82] Az ítéltábla figyelmen kívül hagyta a felperesnek a másodfokú tárgyaláson csatolt bizonyítékait, mivel azok nem feleltek meg a Pp. 373. § (3) bekezdésében foglaltaknak. Ennek indoka az volt, hogy a másodfokú eljárásban a Pp. 373. § (1) és (2) bekezdései alapján utólagos bizonyításnak nincs helye, kivéve, ha új tény állítására és ezzel összefüggésben keresetváltoztatásra kerül sor, a bizonyítási eszköz pedig ezzel áll közvetlenül okozati összefüggésben, azaz a hivatkozott új tény bizonyítására szolgál. A felperes azonban új tényt nem állított és keresetváltoztatásra sem került sor.

[83] Mindezek alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatására nem volt lehetőség, ezért az érdemben helyes elsőfokú ítéletet az ítéltábla a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata alapján – az indokolás kiegészítésével – helybenhagyta.

[84] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért maga viseli a másodfokú eljárásban felmerült költségét, és köteles megfizetni a másodfokú eljárásban pernyertes alperes perköltségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján.

[85] Másodfokú perköltségként merült fel a pernyertes alperes oldalán az öt képviselő ügyvéd felszámított [Pp. 81. § (1) bekezdés] díja. Az alperes ennek jogszabályi alapjaként a fellebbezés benyújtásakor már nem hatályos Rendelet 3. § (5) bekezdését jelölte meg, a csatolt költségjegyzék alapján pedig 225 000 forint + áfa összeget számított fel. Erre tekintettel az alperes részére a felperes által fizetendő ügyvédi munkadíj, mint perköltség összegét az ítéltábla – a fellebbezés benyújtásának időpontjára tekintettel alkalmazandó – a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) és b) pontjai alapján, de az alperes által felszámított összegre tekintettel határozott meg összesen 285 750 forintban figyelemmel az alperest képviselő ügyvéd áfa fizetési kötelezettségére is.

[86] A fellebbezési illeték alapját, a pertárgyértéket a másodfokú eljárásban az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján 22 440 000 forintban állapította meg, a másodfokú eljárás illetékének a mértékét pedig az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint 1 795 200 forintban határozta meg.

[87] A másodfokú eljárásban pervesztes felperes részére megállapított munkavállalói költségkedvezmény folytán a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja szerint megillető tárgyi költségfeljegyzési jog alapján előzetesen meg nem fizetett 1 795 200 forint illeték Pp. 102. § (6) bekezdése szerint az állam terhén marad.

[88] A másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó teljesítési határidő a Pp. 344. § (1) bekezdésén alapul.

[89] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja értelmében tárgyaláson bírálta el.

[90] Ez ellen az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2025. december 4.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. előadó bíró,
Dr. Bakó Pál sk. bíró