

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.572/2018/5.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke
. Rózsavölgyi Bálint előadó bíró
. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
. Petkó Mihály Péter ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
. Bereczky-Balogh Margit ügyvéd
(Dr. Balogh Margit Ügyvédi Iroda)

A per tárgya: felmondás jogellenességének
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.779/2018/6.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.271/2017/51.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.779/2018/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.
Az eljárás során meg nem fizetett 421.550 (négy százhuszonegyezer-öt százötven) forint illetéket az állam viseli.

Ez ellen az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2015. február 24-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban, rendszeradminisztrátor munkakörben, állandó munkavégzési helye volt.
- [2] A felperes az IT(ITO) üzletágon belül a ... & részlegnél, majd a DPS részleg DSI (.....) csoportjában végzett munkát.
- [3] Az alperes 2016-ban a DPS részleg vonatkozásában az átlagos béremeléshez 2%-os költségvetési keretösszeget határozott meg. A felperes a 2016. évi béremelésben nem részesült.
- [4] A felperes 2016. június 30-án e-mailt írt, a DPS részleg vezetőjének a bérrendezéssel kapcsolatban.
- [5] 2017. január 3-tól a DPS részleg vezetője lett, aki ezt megelőzően a DSI csoport vezetőjeként a felperes közvetlen felettese volt.
- [6] 2016 novemberében az alperes és brazil üzleti partnere, a megállapodtak abban, hogy az alperes DSI csoportja által nyújtott szolgáltatásokat visszatelepítik
- [7] Az alperes 2016. november 2-án negyedéves mozgóbér címén bruttó 181.000 forintot fizetett a felperesnek.
- [8] A felperes 2017. február 28-án e-mailben jelezte compliance menedzser felé a által megvalósított kivételezéssel és túlóra elszámolással kapcsolatos kifogásait.
- [9] 2017. március 16-án a DPS részleg vezetője és HR munkatárs, valamint a felperes részvételével egyeztetésre került sor. Ekkor a felperest tájékoztatták arról, hogy a munkáltató működésével összefüggő okból az alperes nem kívánja fenntartani a munkaviszonyát. Részére a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás tervezetét adták át, azt a felperes el kívánta vinni, azonban ettől a munkáltató elzárkózott, ezt követően a felperessel felmondást közöltek. A 2017. március 16-ai jegyzőkönyv szerint a felperes a felmondás átvételét megtagadta.
- [10] A felmondás indoka szerint a munkaviszony megszüntetésére a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor, mivel a felperes a feladatait az csoportjában látta el, amely csoport által végzett üzemeltetési megbízást az alperes ügyfele, a 2017. januárig bezárólag teljes egészében átvitte, ezzel csökkent a DSI csoport backup feladatainak összessége, a jelenlegi backup feladatokat a csoport kisebb létszámmal is el tudja látni.
- [11] Az alperesnél más területen nincs lehetőség a felperes által ellátott munkakörén belül (storage és backup) való foglalkoztatásra. Minderre tekintettel az alperes a storage és backup feladatot ellátó system adminisztrátori létszámot csökkentette, ami a felperes munkaviszonyának megszűnését is

jelentette.

- [12] A felperes a felmondás közlésével egyidejűleg, majd ügyvezető igazgató és HR igazgató által 2017. május 2-án írt levélben tájékoztatást kapott arról, hogy amennyiben a közös megegyezést elfogadja, úgy a felmondást a felek közösen „hatályon kívül helyezik”.
- [13] A felperes a felmondás közlését követően 2017. március 16-án újabb levelet írt, amelyben jelezte, hogy szerinte az alperes eljárása jogsértő volt.
- [14] Ezt követően a felperes 2017. március 17-én ismét levelet írt a compliance menedzsernek, melyben szemben fegyelmi eljárás megindítását kérte a korábban már közölt hátrányos megkülönböztetés miatt, valamint jelezte a túlóra kettős könyvelésével kapcsolatos kifogásait.
- [15] Az alperes a felperes részére 2017. április 24-én 144.720 forintot fizetett előző évi bónusz címén.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [16] A felperes utóbb fenntartott keresetében kérte az állítása szerint jogellenes felmondás jogkövetkezményeként a jogviszony helyreállítását, tekintettel arra, hogy a munkáltató intézkedése az egyenlő bánásmód követelményét sérti, másodlagosan hivatkozott az alperes joggal való visszaélést megvalósító magatartására, harmadlagosan a felmondás valótlanúságára és okszerűtlenségére.
- [17] A felperes előadása szerint a munkáltató vele szemben megtorlást alkalmazott, erre tekintettel az egyenlő bánásmód sérelme miatt 200.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte az alperest kötelezni. Ezt meghaladóan elmaradt jövedelem címén 3.328.500 forint, cafeteria juttatás ellenértékeként 270.000 forint, 2017. évi bónusz (mozgóbér) jogcímen 305.000 forint, sportkártya használat elmaradása miatt 102.000 forint költségtérítés, továbbá év végi jutalomként 10.000 forint megfizetésére kérte az alperest kötelezni.
- [18] Az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben előadta, hogy közvetlen felettese, vele szemben a béremeléskor, a túlórák tekintetében visszaéléseket valósított meg, ezen észrevételeit jelezte a compliance menedzser felé és ennek eredményeként megtorlásként került sor a munkaviszonya megszüntetésére. Azt is előadta, hogy személyes okból, unszimpátia miatt, valamint a vele szemben kezdeményezett fegyelmi eljárással összefüggésben döntött a munkaviszonya megszüntetéséről.
- [19] A felperes hivatkozott arra is, hogy az átszervezéssel indokolt, de a felajánlható munkakört is tartalmazó felmondás esetén az utóbbit is vizsgálni kell. Előadta, hogy 2016 novemberében, illetve 2017 áprilisában is új munkahelyek teremtéséről adott hírt a sajtóban az alperes, emellett a DPS korábbi vezetője a negyedév elején a DSI csoport bővülését prognosztizálta. Nem tartotta valósnak azt, hogy a cégen belüli továbbfoglalkoztatására az alperes nem látott

lehetőséget. Állította, hogy az általa is betöltött, képzettségének, végzettségének megfelelő rendszeradminisztrátori munkakör volt és jelenleg is van alperesnél. Véleménye szerint a létszámleépítés nem értelmezhető, mivel 2017 márciusában kizárólag neki mondott fel az alperes.

- [20] A felmondás közlésével összefüggésben készült jegyzőkönyv nem a valóságot tartalmazza, azzal, hogy az alperes azonnali döntésre akarta kényszeríteni jogszerűtlenül járt el és az átadott okiratok tartalmára nézve sem adott megfelelő tájékoztatást.
- [21] A felperes állította, hogy az alperes minden munkavállalónak minden évben egy havi munkabérnek megfelelő összegű egyszeri bónuszt fizetett, ami ténylegesen a havi fizetés 8.3%-a volt, ezt az összeget a munkaviszonya tartalma alatt mindenki a maximális összegben megkapta.
- [22] A túlóra kettős könyvelésével kapcsolatos bejelentését nem vizsgálták ki. Szerinte a compliance menedzser élt jelzéssel a bejelentése miatt a HR felé, amiért vele felmondást közöltek.
- [23] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Kifejette, hogy a felmondás indokai világosak, valósak és okszerűek. A felperest foglalkoztató DSI csoport végzett egy szolgáltatást Magyarországról, azonban a megbízás 2017 januárjában történt megszűnése és az ezzel járó feladatcsökkenés miatt nem volt szükség a továbbiakban a korábbi annyi rendszeradminisztrátora storage és backup munkakörben, ezért csökkentették az ilyen területen dolgozók létszámát, ez érintette a felperest.
- [24] Hangsúlyozta, hogy egy ügyfél távozása értelemszerűen a feladatok, a munkamennyiség csökkenésével járnak, amely nyilvánvaló gazdasági érdekek mentén kevesebb munkavállaló foglalkoztatását indokolja.
- [25] Arra hivatkozott, hogy a rendszeradminisztrátori munkakör úgynevezett gyűjtőmunkakör, amely alatt valójában többféle feladat létezik, ezek tartamukban jelentősen eltérnek egymástól.
- [26] A felperes backup feladatokat látott el, ezen a területen rendelkezett releváns szaktudással.
- [27] A felperessel azonos munkakörben dolgozó, a DSI csoportban backup feladatot ellátó élt a felajánlott közös megegyezéssel megszüntetés lehetőségével, egyidejűleg sikeresen pályázott másik pozícióra a cégen belül. Ezt meghaladóan a DPS részleg másik csoportjában is érintett volt két munkavállaló a létszámleépítésben, figyelemmel arra, hogy a csoportjuk által ellátott tevékenységet az alperes cégcsoportjának szlovák tagja teljes egészében átvette, azonban ők is elfogadták a közös megegyezést és aktívan pályáztak a cégen belül más pozícióra.
- [28] Utalt arra az alperes, hogy a felmondás közlésekor a DPS részlegén belül kizárólag a DSI csoport volt az egyetlen ahol storage és backup tevékenység folyt, így a felperes áthelyezése azonos feladatkörbe nem volt lehetséges.
- [29] Annak a ténynek, hogy az alperes alkalmazotti létszáma összességében nőtt nincs jelentősége, mivel a felmondás indoka nem a cég foglalkoztatotti összlétszámának a csökkentése volt, hanem

kifejezetten a backup feladatkörben alkalmazottak létszámát volt kénytelen csökkenteni.

- [30] A 2016. évi elmaradt béremelést a felperes írt e-mailben még kifejezetten „megkérdőjelezhető szakmai döntésnek” minősítette, szóba sem került az egyenlő bánásmód esetleges megsértése. A szembeni fegyelmi eljárás kezdeményezése pedig nem adhat okot a felmondásra, hiszen azt a felperes a compliance menedzsernek írt levelében a felmondás közlését követően kezdeményezte.
- [31] Az alperes kiemelte, hogy 2017. január 1-től a mozgóbér juttatás szabályai megváltoztak, a nem vezető munkatársak kizárólag jutalmat kaptak, a jutalomra való jogosultság feltétele pedig az volt, hogy a munkavállaló a tárgyév december 31-én munkaviszonyban álljon. 2017-től csak a vezetők és a service desk munkakörben dolgozók munkabére tartalmazott bónuszszemletemet.
- [32] A béremeléssel összefüggésben diszkrimináció nem állapítható meg, hiszen a fizetésemelés elmaradásának megfelelő alapja volt, más munkavállaló munkabére sem emelkedett.

Az első- és másodfokú ítélet

- [33] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2018. május 24-én meghozott 6.M.271/2017/51. számú ítéletében a keresetet elutasította, kötelezte a felperest perköltség megfizetésére, megállapította, hogy a pártfogó ügyvéd munkadíját a felperes, míg a feljegyzett eljárási illetéket az állam viseli.
- [34] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) vonatkozó rendelkezései értelmében az alperes felmondása egyoldalú, szükségszerűen írásbeli nyilatkozat, ezért ha a címzettnek átadják a közlése szabályszerűen megtörténik. Nincs jelentősége annak, hogy a felperes nyilatkozott-e vagy sem a felmondás közlésekor a megszüntetés okaira, azzal egyetértett-e vagy sem. Annak sincs jelentősége, hogy a jegyzőkönyv egy előre elkészített tervezet alapján készült-e, tekintettel arra, hogy a tényleges eseményeket rögzíti. A felmondás közlésével összefüggésben elfogadta és vallomásait.
- [35] A felperes 2017. március 16-án nem írta alá a közös megegyezéssel megállapodást, így a felmondás közlése jogszerű eljárásnak minősült az alperes részéről.
- [36] Az elsőfokú bíróság az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény és a 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény alapján elsődlegesen a felmondás valótlanágát és okszerűtlenségét vizsgálta. E körben megállapította, hogy az átszervezés alatt nem csak a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkező változásokat kell érteni, hanem minden olyan intézkedést, döntést vagy körülményt, ami a munkavállaló munkaszerződés szerinti vagy ténylegesen ellátott munkakörét érinti. A létszámcsökkentés valósága nem vitatható akkor, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már addig is foglalkoztatott munkavállaló feladatkörébe utalta.

- [37] Az alperes a ügyféllel kötött szerződést valóban felmondta, amely valóban szükségessé tette a backup feladatot ellátó rendszeradminisztrátorok számának csökkentését, az ténylegesen megvalósult. A felperes saját nyilatkozata alapján megállapította azt is, hogy tájékoztatása értelmében a felperes is tudott arról, hogy a kivonulása a munkavállalói létszámot érinti.
- [38] A felperes munkaköre ugyan rendszeradminisztrátor volt, azonban az alperes által jelzett és felperes által sem vitatott specializáció miatt a felperes kifejezetten backup feladatkörben dolgozott. 2017 januárjában a DSI csoportban 3 fő (....., és a felperes) látott el backup feladatokat, amely munkavállalói létszám 2017 májusától 1 főre csökkent.
- [39] A munkakör felajánlási lehetőség kizártságával összefüggésben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2017. május 1-jétől az alperesnek backup feladatkört ellátó munkavállalóra nem volt szüksége, ugyanilyen munkakört a felperesnek nem tudott felajánlani, az pedig a munkáltató vezetésének döntési kompetenciájába tartozó kérdés - és erre tekintettel a munkaügyi jogvitában nem vizsgálható (MK. 95. számú állásfoglalás) -, hogy az alperes a felperest átképzí-e másik feladatkörre, vagy új munkavállalót kíván betanítani.
- [40] A közös megegyezés felajánlása sem jelentette a munkáltató részéről, hogy a felperesnek mindenképpen találnak másik álláshelyet, pusztán arról szólt, hogy 60 nap időtartamú pályázási lehetőség biztosításával esélyt kívánt adni a felperesnek, azonban csak akkor, ha az adott munkakör betöltéséhez szükséges feltételeknek az arra pályázó felperes megfelel.
- [41] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felperes a 2016. június 30-án írt levelében a béremelés elmaradása körében nem az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését sérelmezte, nem valamely védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott, csak a szakmai döntését kérdőjelezte meg, kifejezetten hiányolva az átlátható, szakmai alapokon nyugvó eljárást. Emellett a felperes 2017 februárjában a compliance menedzser felé az úgynevezett túlóra kettős könyvelésével kapcsolatban tett bejelentése őt magát nem is érintette.
- [42] Az elsőfokú bíróság álláspontja értelmében a béremelés elmaradása miatti kifogás körében a felperes védett tulajdonságot nem jelölt meg, emellett a kifogást tartalmazó e-mail és a felmondás közlése között 8 és fél hónap telt el, így az okozati összefüggés sem volt megállapítható.
- [43] A béremeléssel összefüggésben úgy foglalt állást, hogy nem kötelező éves béremelésről döntött a munkáltató, hanem egy 2%-os keretösszegről, amelynek felhasználására a részlegvezetők meghatározott szempontok alapján kaptak felhatalmazást.
- [44] Az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a megtorlás törvényi definíciója a felperes esetében nem valósult meg, hiszen nem az egyenlő bánásmód megsértése miatt emelt kifogást, ebből következően a felperessel nem megtorlásként közölték a felmondást.

- [45] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélésre történt hivatkozással összefüggésben azt állapította meg, hogy az mindig tevőleges magatartásban nyilvánul meg, így az, hogy a felperesnek a compliance menedzser felé tett jelentését elmulasztották megfelelően kivizsgálni ilyenként nem értékelhető.
- [46] A sérelemdíj iránti igény tekintetében a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:43. § g) pontjára történő hivatkozás „nem volt értelmezhető”, mivel azt nem adta elő a felperes, hogy az alperes miért sértette meg a képmáshoz és hangfelvételhez való jogát.
- [47] Az alperes által csatolt 2017. évi mozgóbér szabályzat és az erről HR vezető által küldött tájékoztató alapján azt állapította meg, hogy a felperes 2017. év vonatkozásában nem volt jogosult mozgóbérre és év végi jutalomra sem.
- [48] A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék, mint másodfokú bíróság a 2018. szeptember 13-án meghozott 2.Mf.20.779/2018/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, megállapította, hogy a felperest képviselő pártfogó ügyvéd díját és a meg nem fizetett fellebbezési eljárási illetéket is az állam viseli.
- [49] A másodfokú bíróság ítéletének indokolása értelmében az elsőfokú bíróság a releváns tényállást a bizonyítékok okszerű mérlegelésével helytállóan állapította meg, és abból megalapozottan következtetett a kereset alaptalanságára.
- [50] Az alperes rendszeradminisztrátor munkakörben foglalkoztatott munkavállalói nem egyforma, hanem egyéni, a konkrét megbízóhoz kapcsolódó feladatokat láttak el. A felperes maga is elismerte, hogy a rendszeradminisztrátor egy „gyűjtőfogalom”, az alperessel egyezően nyilatkozott a ténylegesen ellátott tevékenységéről, saját előadása szerint sem végzett storage feladatokat. A felperes nem vitatta azt sem, hogy a csatolt certifikátokat az alperesnél szerezte, azok valóban backupos végzettséget igazoltak.
- [51] Mindebből a másodfokú bíróság is azt állapította meg, hogy ténylegesen backup tevékenység volt a felperes munkája.
- [52] Az alperes az öt terhelő bizonyítási kötelezettségnek megfelelően igazolta, hogy a csoportban 3 fő backup feladatok ellátásával érintett munkavállaló került foglalkoztatásra, amely létszám a kötött szerződés megszűnését követően 1 főre csökkent, így a tényleges létszámleépítés megvalósult.
- [53] A munkaszervezésben végbement változások, a feladatok megváltozása is megvalósíthat létszámcsökkentést, ehhez nem kapcsolódik szükségszerűen a szervezeti struktúra felépítésének módosulása. A felperes jogviszonyának megszűnésekor nem volt olyan üres munkakör, amely a felperes végzettségének és az általa ellátott feladatoknak megfelelt volna.
- [54] A sérelemdíjjal összefüggésben a másodfokú bíróság is megállapította, hogy a Ptk. 2:43. § g) pontjára történő hivatkozás a perben értelmezhetetlen.

- [55] Az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben a felperes az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontjában foglalt egyéb védendő tulajdonságot és csoporthoz való tartozást sem jelölt meg, az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében meghatározott hátrányos jogkövetkezményt megvalósító magatartás pedig nem lehet a törvény 8. § t) pontjában definiált egyéb tulajdonság.
- [56] A béremeléssel kapcsolatban azt állapította meg a törvényszék, hogy az alperes igazolta azt, hogy a felperesen kívül mások sem részesültek béremelésben. Diszkrecionális jogkörében a munkáltató értékelheti a béremelés tekintetében a tartósan fennálló kiemelkedő munkateljesítményt, tapasztalatot, magára a béremelésre alanyi jogosultság nincs. Az alperes által meghatározott beosztási szempontok megfeleltek az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltaknak.
- [57] A felperes a béremelés elmaradását a jogviszony megszüntetéséhez képest nyolc és fél hónappal korábban kifogásolta, amely nem ad alapot megtorló jellegű magatartás megállapítására, tekintettel arra, hogy a konfliktus a felek között nem volt folyamatos.
- [58] A másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy az a hivatkozás, hogy a túlóra elszámolás esetleg jogsértő volt, és ezt nem megfelelően vizsgálták ki, nem eredményez joggal való visszaélést. szembeni fegyelmi eljárás kezdeményezésére pedig a felmondás közlését követően került sor. A joggal való visszaélésre történt hivatkozás körében a felperes az alperes részéről egyéb tevőleges magatartást nem jelölt meg és nem is bizonyított.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [59] A felperes felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként a kereset benyújtásának időpontjára tekintettel alkalmazandó a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 3. § (1)-(2) bekezdéseit, 6. § (1) bekezdését, 253. § (2) bekezdését, 221. § (1) bekezdését, az Mt. 66. § (1)-(2) bekezdéseit, a 12. § (1) bekezdését, az Ebktv. 8. § t) pontját, a 10. § (3) bekezdését és a 19 § (2) bekezdését jelölte meg.
- [60] A felülvizsgálati kérelemben kérte a „jogerős döntés megváltoztatását” és az alperes keresete szerinti kötelezését. Elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértése miatt, másodlagosan a joggal való visszaélésre tekintettel, harmadlagosan pedig arra figyelemmel, hogy a felmondás indoka nem valós és nem okszerű.
- [61] Azt adta elő, hogy a másodfokú bíróság teljesen valótlan tényállásra alapította ítéletét, amely az iratok nem megfelelő ismeretére utal. A törvényszék megsértette a Pp. 253. § (2) bekezdését mivel az elsőfokú bíróság döntése érdemben nem volt helytálló. Ezt meghaladóan a bíróságok megsértették a Pp. 221. § (1) bekezdését, mivel nem vették figyelembe a felperes által előadottakat, bizonyítási indítványának nem adtak helyt, nem tettek eleget a Pp. 3. § (1) bekezdésében foglalt anyagi igazság

kiderítésére vonatkozó eljárási alapelvnek és megsértették a Pp. 6. § (1) bekezdésében foglaltakat is.

- [62] A megtorlásra történő hivatkozással összefüggésben előadta, hogy a Kúria ebben a tárgyban kiadott összefoglaló véleményére figyelemmel megtorlás esetén nem a védett tulajdonságot, hanem azt a korábbi, az egyenlő bánásmód megsértése miatt folyamatban volt eljárást kell megjelölnie a panaszosnak, amelyet megindított, vagy amiben közreműködött. Ezt álláspontja szerint valószínűsítette, így értelmezhetetlen az eljáró bíróságok védett tulajdonság hiányára történő hivatkozása.
- [63] Véleménye szerint az alperes nem keresett a felperes részére helyet a cégen belül, nem küldött el több főt sem, így nem lehet kijelenteni, hogy az alperesnél bekövetkező változások eredményezték a felperes munkaviszonyának megszűnését. A felmondás azon megszüvegezése, miszerint a felperes „munkaviszonyának megszűnését is jelenti” azért nem valós, mert csak a felperes munkaviszonya szűnt meg.
- [64] A felmondásban storage és backup feladatkör szerepel, ebből pedig önmagában következik, hogy az indok nem valós, mivel az csak backup feladattatkörre vonatkozik. Az alperes által csatolt betölthető pozíciók leírásaiban semmiféle certifikációkat nem kér, ilyeneket az alperes álláshirdetéseiben sem támaszt feltételként. Utalt arra, hogy az ítéletekben megjelöltekén túl egyéb munkafeladatai is voltak.
- [65] Nem felel meg a valóságnak az alperesnél bekövetkező feladatcsökkenés, mivel az igaz, hogy a szerződése felmondásra került, azonban az általa megjelölt ügyletből kifolyólag nem történt kapacitáscsökkenés.
- [66] Összességében arra hivatkozott, hogy a törvényszék félreértelmezte a tényállást, hiszen az alperes adott munkakörben foglalkoztatott embereket, az pedig, hogy az adott feladat megszűnt nem jelenti a munkakör megszűnését is.
- [67] A felperes álláspontja szerint nem okszerű több hónappal később felmondást közölni, különösen nem úgy, hogy közben a munkáltató olyan kommunikációt folytat, hogy a munka mennyisége nő.
- [68] Arra is hivatkozott, hogy 2015 februárjában experienced szinten került az alpereshez, nem valós az, hogy korábbi tapasztalatait, végzettségét a munkáltató nem ismerte.
- [69] A felajánlható munkakörök tekintetében állította, hogy volt olyan nyitott pozíció melyet betölthetett volna, tekintettel arra, hogy a mainframe adminisztrátor feladatai közé tartozik a backup is.
- [70] Utalt és nyilatkozatára miszerint nem hogy létszámcsökkentésről nem volt szó, hanem erőteljes bővülésre számított az alperes. Ezen nyilatkozatokat pedig azután tették, miután az üzemeltetési szerződést a brazil partnerrel felmondták.
- [71] Véleménye szerint amennyiben az alperes valóban a közös megegyezést tartotta volna szem előtt, akkor reagáltak volna az ezzel kapcsolatos e-mailjére.

- [72] Fenntartotta azon következetes állítását, miszerint munkaviszonya megszüntetésének tényleges oka az volt, hogy szót mert emelni az alperesnél lévő kettős könyvelés ellen.
- [73] A joggal való visszaélés körében azt adta elő, hogy arra már az eljárás kezdetétől hivatkozott, ezzel összefüggésben kifejezetten úgy foglalt állást, hogy nem a megtorlásra, hanem a joggal való visszaélésre utalt. A megtorlást nem csak védett tulajdonsággal rendelkező személy felé lehet megvalósítani. A jogsértéssel összefüggésben nem a bekövetkezése a lényeges, hanem a jogsérelem bekövetkezésének veszélye, vagy az ezzel való fenyegetés is megvalósíthatja a megtorlást.
- [74] Álláspontja szerint amikor az alperesnek lehetősége volt az elbocsátására, akkor azzal élt is. A perrel érintett munkavállalói csoportból csak az ő jogviszonyát szüntette meg. Érthetetlennek tartotta, hogy az eljárás bíróságok hogyan nem találtak összefüggést az egyenlő munkáért, egyenlő bérrel kapcsolatos panasza és az azzal összefüggő megtorlás között.
- [75] A 2016-os panaszát nem csak azért tette mert ő nem kapott fizetésemelést, hanem kiállt kollégája, mellett is.
- [76] Az első- és másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az alperesre háruló bizonyítási terhet és nem vizsgálta a megkülönböztetés tényét, illetve annak jogszerű indokát sem. Hivatkozott a BH+2010.9.413. számú döntésre, miszerint az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének megtartását országos működésű munkáltató esetén nem csak az adott munkahelyen foglalkoztatott, hanem a munkáltató összes azonos munkakörű munkavállalója bérének összehasonlításával kell vizsgálni.
- [77] Előadása szerint, hogy a per során csatolt dokumentummal valószínűsítette az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos korábbi panaszát. A valószínűsítés olyan bizonyítás, melyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott.
- [78] Az eljárás bíróságoknak értékelniük kellett volna a bérbeállást mind a debreceni mind a budapesti DSI-nél dolgozók tekintetében. Véleménye szerint nemcsak azt valószínűsítette, hogy őt érte hátrány, hanem azt is, hogy az egész csoportot. A perben az alperes az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében foglalt bizonyítási kötelezettségét nem teljesítette, így az eljárás bíróságoknak a keresetének helyt kellett volna adniuk.
- [79] A felülvizsgálati kérelemhez csatolta az alperes „..... megbízására vonatkozó anyagot”, indítványozta tanúkénti meghallgatását.
- [80] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [81] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [82] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem

keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint pedig a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett - hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

- [83] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozását, indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell az előzőekben meghatározott tartalmi követelményekkel. Nem tekinthető a Kúria által hozandó határozat tartalmára vonatkozó kérelemnek ha az a jogerős határozat hatályon kívül helyezésére és a „jogszabályoknak megfelelő határozat hozatalára” irányul, feltéve, hogy a kérelemből a tartalma szerinti elbírálás elve [Pp. 3. § (2) bekezdés] alapján sem állapítható meg, hogy a fél a jogerős határozat helyett milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja. A jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja [1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3-6. pont].
- [84] Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében a keresetében foglaltakat ismétli meg, úgy a kérelem lényegében alkalmatlan a Kúria előtti eljárásra, hiszen az értelemszerűen nem tartalmazhatja a kúriai felülvizsgálat tárgyát, azaz az arra vonatkozó érvelést, hogy a jogerős bírósági döntés miért jogszabálysértő (BH2015.241.).
- [85] Ha a felülvizsgálatot kérelmező a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését a tényállás okszerűtlen megállapítása miatt kéri, nem elégséges általánosságban erre utalni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékokból vont le okszerűtlen következtetést, illetőleg milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak (BH1999.390.).
- [86] A felülvizsgálati kérelem - annak tartalma szerint - a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és az alperes kereset szerinti marasztalására irányult. A felperes a felülvizsgálati kérelmében felsorolt ugyan anyagi és eljárásjogi jogszabályhelyeket, ugyanakkor a kérelemből nem tűnik ki, hogy a jogerős ítélet miért nem felel meg a lényegében csak egy helyen felsorolt és az előzőekben részletezett kritériumoktól eltérően külön-külön meg nem indokolt hivatkozásoknak.

- [87] A felülvizsgálati kérelem több ponton utal arra, hogy az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló bizonyítékokat kirívóan okszerűtlenül értékelték, iratellenes megállapításokat tettek, azonban a felperes e körben nem jelölte meg megsértett jogszabályhelyként a Pp. 206. § (1) bekezdését, ezért a felülvizsgálati eljárásban is irányadó volt a jogerősen megállapított tényállás.
- [88] A felperes lényegében a jogerős ítélet indokaival egyet nem értő, a saját perbeli álláspontját alátámasztó, a konkrét megsértett jogszabályhelyet is külön-külön megjelölő jogi érvelést tartalmazó előadást nem tett, így a felsorolt jogszabályhelyek döntő többségével összefüggésben nem vonható le következtetés arra, hogy az eljáró bíróságok miért és mennyiben hoztak jogszértő ítéletet.
- [89] Nem értelmezhető, hogy a jogerős ítélet miért sértené a magyar nyelv használatára vonatkozó rendelkezést [Pp. 6. § (1) bekezdés], vagy a kérelemre történő elbírálás és a kérelemhez kötöttség elvét [Pp. 3. § (1)-(2) bekezdés]. A felülvizsgálati érvelésben hivatkozott megszövegezéssel és tartalommal az előző jogszabályhelyek 1999. december 31-ig határozták meg a bíróság feladataként az igazság kiderítésére való törekvést, valamint a perek ésszerű időn belül történő befejezésével és a szabad bizonyítás elvével kapcsolatos szabályokat (az új szöveget megállapította az 1999. évi CX. törvény 2. §-a). A korábbi, a perindítást több, mint 17 évvel megelőző törvényszöveg nyilvánvalóan nem volt a perben alkalmazható.
- [90] A felperes ugyan részletesen hivatkozott arra, hogy az eljáró bíróságok helytelenül utasították el a joggal való visszaéléssel kapcsolatos keresetét, azonban e körben megsértett jogszabályhelyként az Mt. 7. §-át nem jelölte meg, ezért a Kúria az ezzel összefüggő felülvizsgálati nyilatkozatait nem vizsgálhatta.
- [91] A Pp. 221. § (1) bekezdésének megsértését is alaptalanul állította a felperes. A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az eljáró bíróságok rögzítették a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, továbbá a levont következtetésükről, a bizonyítékok egybevetéséről is számot adtak. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet. 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 az indítványozó 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]].
- [92] Az eljáró bíróságok helyesen értékelték az Mt. 66. § (1)-(2) bekezdésében foglaltakra tekintettel, hogy az alperes a felmondás indokát a működésével összefüggő okban megjelölte, az intézkedés

indokolást tartalmazott. Az irányadó tényállás alapján - a rendelkezésre álló bizonyítékokra tekintettel - helytállóan állapították meg azt is, hogy az alperes a backup területen foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában a létszámcsökkentést végrehajtotta, ami okszerűen eredményezte a felperes jogviszonyának a megszüntetését. Az eljárás adataiból megállapítható, hogy a felperes maga is tisztában volt azzal, hogy a brazil partner kivonulása létszámcsökkentést eredményez a backup területtel foglalkozó munkavállalók tekintetében.

- [93] Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerint megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. A jogerős ítélet szerinti tényállásra tekintettel a Kúria megállapította, hogy a 2016. június 30-án írt levelében a felperes béremeléssel kapcsolatos döntését kizárólag szakmai szempontból kritizálta. Annak tartalmából nem vonható le olyan következtetés, hogy azt a felperes diszkrimináció miatti bejelentésnek szánta volna, így az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti kifogás vagy eljárás hiányában az utóbb közölt felmondás nem volt megtorlásként értékelhető.
- [94] Az egyéb helyzetre, tulajdonságra vagy jellemzőre hivatkozás esetén nem elegendő megjelölni az Ebktv. 8. § t) pontját. Az egyéb helyzet a társadalom dinamikus fejlődése miatt nem határozható meg pontosan. Definíciós magját azonban az képezi, hogy tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságot takar. [.....].
- [95] Az Ebktv. 8. § t) pontja, mint egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző, a védett tulajdonság egyedi jellege esetén nem alkalmazható. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező, elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved joghátrányt. A peradatok alapján azonban a felperes nem valószínűsített egyéb védendő tulajdonságot, ezért az eljárás bíróságok nem sértették meg az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében foglaltakat.
- [96] A felperes a felülvizsgálati kérelmében indítványozott ugyan bizonyítást és csatolt okiratot, azonban annak elrendelésére és értékelésére nem volt lehetőség, tekintettel arra, hogy a Pp. 275. § (1) bekezdése értelmében a felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének helye nincs. A Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésre álló iratok alapján dönt.
- [97] Minderre figyelemmel a felperes felülvizsgálati kérelme részben nem felelt meg a vonatkozó törvényi előírásoknak, a Pp. 272. § (2) bekezdésének megfelelően megjelöltek pedig jogszabálysértés megállapítására nem adtak módot, ezért a Kúria a Pp. 275. § (3) bekezdése értelmében a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [98] A pernyertes alperes javára szóló perköltség viseléséről a Kúriának rendelkeznie nem kellett a Pp. 79. § (1) bekezdése szerint.
- [99] A Kúria a pertárgy értékét a Pp. 24. § (1) bekezdése és (2) bekezdés b) pontja alapján határozta meg, az illeték mértékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdése alapján állapította meg.
- [100] A pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért a feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jog folytán meg nem fizetett felülvizsgálati illetéket az állam viseli a költségmentesség alkalmazásról a bírósági eljárásban elnevezésű 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. § értelmében.
- [101] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.
- [102] Ez ellen az ítélet ellen a Pp. 271. § (1) bekezdésének e) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

Budapest, 2019. július 3.

Dr. Hajdu Edit s. k. a tanács elnöke, Dr. Rózsavölgyi Bálint s. k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s. k. bíró

A kiadmány hiteléül:

Bné

írnok