

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.450/2018/7.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

. Tánczos Rita előadó bíró

. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Vida Fruzsina ügyvéd

Az I. rendű alperes:

A II. rendű alperes:

Az alperesek képviselője: dr. Viszló Ügyvédi Iroda

(ügyintéző: dr. Viszló László ügyvéd)

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése
jogkövetkezménye, nemvagyoni kártérítés és prémium
megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó felek: felperes

A csatlakozó felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.967/2017/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 15.M.3459/2016/14.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.967/2017/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az I. rendű alperesnek 20.000 (húszezer) forint + 5400 (ötezer-négyszáz) forint áfa, a II. rendű alperesnek 10.000 (tízezer) forint + 2700 (kétezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, valamint külön hívásra a magyar államnak 3.021.670 (hárommillió-huszonegyezer-hatszázhetven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket. Fizessen meg továbbá az alperes külön felhívásra a magyar államnak 312.500 (háromszáztizenkétezer-ötszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1973. szeptember 1-jétől állt az I. rendű alperes alkalmazásában, utolsó munkaköre vezérigazgató-helyettes volt, vezető állású munkavállalónak minősült. A felperes az I. rendű alperes résztulajdonosa, valamint az I. rendű alperes igazgatósági tagja volt, amely feladatkörét nem munkaviszony keretében látta el.
- [2] A felperest a munkáltatói jogkör gyakorlója utasította, hogy 2012. július 27-én 9.00 órakor jelenjen meg a munkahelyén, ő azonban távol maradt. Telefonon sem tudták elérni és az azonnali visszahívást kérő SMS üzenetre sem reagált. Az alperes erre az alkalomra előzetesen elkészítette a felperes felmondását, de azt - megjelenése hiányában - nem tudták közölni, így azt postázták a felperes részére. A felmondás 2012. augusztus 2-án került közlésre. A 2012. július 26-ára keltezett felmondás nem tartalmazott indokolást, csupán azt, hogy az I. rendű alperes a felperes munkaviszonyát a felperes öregségi nyugdíjra való jogosultságára figyelemmel szüntette meg. A munkáltató a felmondásban a 2012. július 30-án kezdődő felmondási idő teljes tartamára mentesítette a felperest a munkavégzési kötelezettség alól. A felmondás tartalmazta, hogy a felperes munkakörének a munkáltatói jogkör gyakorlója részére történő átadására az utolsó munkában töltött napon, 2012. július 27-én kerül sor, továbbá a felperesnek a munkáltató tulajdonát képező eszközöket legkésőbb e napon vissza kell szolgáltatnia.
- [3] Az alperesi elnök-vezérigazgató 2012. július 30-án kelt levelében felhívta a felperest, hogy a társaság tulajdonát képező ... forgalmi rendszámú Honda személygépkocsit, annak kulcsait és okmányait - ...val előzetesen egyeztetve - legkésőbb 2012. augusztus 3-ig szolgáltatassa vissza, illetve személyes tárgyait és iratait ugyanezen időpontig vigye el az irodájából. A felperes ezt az iratot 2012. augusztus 6-án vette át.
- [4] A II. rendű alperes, mint elnök-vezérigazgató az I. rendű alperes nevében 2012. július 26-án kelt „tájékoztatás felmentésről” című iratával e-mailben tájékoztatta az üzleti partnereket arról, hogy 2012. július 30-i hatállyal felmentette a felperest a vezérigazgató-helyettesi beosztásából, így az alperes képviselőjében érdemi nyilatkozattételre, kötelezettségvállalásra további intézkedésig rajta kívül csak az általa erre írásban felhatalmazott más vezető jogosult.
- [5] A II. rendű alperes 2012. július 26-án kelt 4. számú rendeletével értesítette a munkavállalókat arról, hogy ...-t bízta meg az eddigi beosztásának változatlanul hagyásával az általános vezérigazgató-helyettesi teendők ellátásával. Az 5. számú körlevélben arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel vezérigazgatói beosztásából 2012. július 30-i hatállyal felmenti, a műszaki vezérigazgató-helyettesi teendőket további intézkedéséig személyesen látja el.
- [6] A 2012. február 25-i munkaszerződés-módosítás 4/3. pontja szerint a munkáltató az éves üzleti tervben meghatározott adózás előtti

nyereség realizálása esetén prémiumot fizet. A prémium mértéke 90%. A prémiumfeladatok teljesítése esetén a prémiumot az éves zárómérleg elfogadását követő 30 napon belül kell a munkavállalónak megfizetni.

A felperes keresete, az alperes viszontkeresete és ellenkérelme

- [7] A felperes többször módosított keresetében elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozva kérte a felmondás jogellenessége megállapítását és emiatt munkaviszonya eredeti munkakörbe történő helyreállítását és továbbfoglalkoztatását, valamint 2012. október 27-től havi 875.000,- Ft elmaradt munkabér és késedelmi kamata megfizetését. 12 havi távolléti díjának megfelelő összegű kártérítés megfizetését, és annak megállapítását, hogy az I. rendű alperes rendeltetésellenes joggyakorlására figyelemmel minősült a felmondás jogellenesnek, így erre tekintettel igényelte a 12 havi távolléti díjának megfelelő összegű kártérítést. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze egyetemlegesen az alpereseket 2.000.000,- Ft nemvagyonai kártérítés megfizetésére.
- [8] Előadta, hogy nyugdíjas életkora, illetve az alperes ésszerű gazdasági működésével összefüggésben kifejezésre juttattott, az igazgatósági tagoktól eltérő véleménye, mint védett tulajdonság miatt szüntették meg jogviszonyát. Okozott hátránnyal a munkaviszony megszüntetését jelölte meg. Előadta, hogy az I. rendű alperes nem szüntette meg a szintén nyugdíjaskorú több igazgatósági tag munkaviszonyát, mivel ők nem fogalmaztak meg eltérő álláspontot, így munkaviszonya megszüntetése véleménynyilvánítása elfojtására, jogos érdekei csorbítására irányult.
- [9] Kifogásolta, hogy az I. rendű alperes már a felmondás közlését megelőzően, 2012. július 26-án kelt levelében tájékoztatta az üzleti partnereit arról, hogy vezérigazgató-helyettesi beosztása alól felmentésre került, így érdemi nyilatkozattételre, kötelezettség vállalására a társaság nevében nem jogosult, illetve tájékoztatta a dolgozókat arról, hogy munkaviszonya megszüntetésére tekintettel a vezérigazgatói beosztásából felmentették. Irodáját figyelmeztetés nélkül lezárták, oda nem tudott bejutni. A munkáltató a jogviszony megszüntetési jogát visszaélészerűen gyakorolta, nem azért szüntette meg jogviszonyát, mert nyugdíjas volt, hanem retorziót akart vele szemben alkalmazni, továbbá „anyagi haszonszerzés fűtötte a munkáltatót.” A nemvagyonai kártérítési igénnyel összefüggésben előadta, hogy felmondását nem négy szemközt közölték, így megfosztották attól, hogy „köztisztelőnek örvendő és hosszú munkájának elismerésével” vonuljon nyugdíjba. Kérte továbbá, hogy a bíróság 2009., 2010. és 2011. évre prémium megfizetésére kötelezze az alperest. Előadta, hogy a 2012. február 25-én kelt munkaszerződés-módosítás 4.3. pontja alapján volt jogosult erre, melyet az alperes elmulasztott megfizetni.
- [10] Az alperesek a kereset elutasítását, illetőleg a II. rendű alperes elsődlegesen a per megszüntetését kérte arra hivatkozva, hogy bár

munkáltató jogkör gyakorlója volt, önállóan nem minősült munkáltatónak. Az alperesek előadták, hogy a felperes munkavégzési kötelezettsége a felmentési idő kezdetekor megszűnt, így a munkáltató zavartalan működése érdekében tájékoztatták az alkalmazottakat, illetve az üzleti partnereket a felperes jogviszonya megszüntetéséről. A felperes felmondását nem voltak kötelesek indokolni, figyelemmel arra, hogy vezető állású munkavállaló volt, illetve nyugdíjasnak minősült. A felperes rosszhiszemű magatartásával próbálta megghiúsítani a felmondás közlését, sértve ezzel együttműködési kötelezettségét. A keresetében megjelölt kritikái többségét csak akkor juttatta el a munkáltató részére, amikor már tudomása volt a felmondásról, így próbálta azt a látszatot kelteni, mintha az alperesek szándéka a megtorlás lett volna.

- [11] Az I. rendű alperes viszontkeresetében 2.625.000,- Ft és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni a felperest, figyelemmel arra, hogy a munkáltató határozott és egyértelmű utasítást adott a munkakör átadására, a felperes azonban ezt figyelmen kívül hagyta, sértve ezzel az Mt. 80. § (1) bekezdésében foglaltakat. Ennek szankciója a felmondási időre, azaz 90 napra járó távolléti díjnak megfelelő összeg.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [12] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 15.M.3459/2016/14. számú ítéletével kötelezte az I. rendű alperest 1.000.000,- Ft nemvagyoni kártérítés megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét, valamint a beszámítási kifogását, továbbá az I. rendű alperes viszontkeresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy az I. rendű alperesnek 825.500,- Ft, a II. rendű alperesnek 127.000,- Ft perköltséget, valamint az állam javára 1.500.000,- Ft eljárási illetéket fizessen meg, továbbá az I. rendű alperest 217.500,- Ft eljárási illeték megfizetésére kötelezte. Rögzítette a bíróság, hogy a felperes védett tulajdonságként életkorára, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójától és az igazgatósági tagoktól eltérő véleményére, véleménykülönbségére hivatkozott. Megállapította, hogy a felperes ez utóbbi hivatkozását nem tudta valószínűsíteni, a lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján ugyanis nem volt megállapítható, hogy a felperesnek eltérő véleménye miatt a munkáltatói jogkör gyakorlójával, vagy az igazgatóság tagjaival nézeteltérése, konfliktusa alakult volna ki, véleménynyilvánítása, vagy eltérő véleménye miatt megromlott volna a viszony, a munkakapcsolat. A felperes életkora miatt sem állapította meg az egyenlő bánásmód megsértését, figyelemmel arra, hogy az Mt., mint speciális jogszabály kifejezetten biztosítja a nyugdíjra jogosult munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését. E körben hivatkozott a tanúvallomásokra, illetve a II. rendű alperes személyes meghallgatásán előadottakra, amelyek alapján megállapította, hogy nem önmagában a felperes életkora miatt került megszüntetésre a jogviszony, hanem a munka törvénykönyvéről szóló

2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bekezdés ga) pontjában meghatározott feltételek egyidejű fennállása miatt.

- [13] Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak a felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra való hivatkozását sem. E körben - utalással az Mt. 7. § (1) bekezdésére és 6. § (2) bekezdésére - úgy ítélte meg, hogy a felperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy a felmondásra azért került sor, hogy a véleménynyilvánítását elfojtsák, illetve a korábbi eltérő véleménynyilvánításai miatt a munkáltatói jogkör gyakorlójával, illetve az igazgatósági tagokkal nézeteltérése, konfliktusa alakult volna ki. Nem találta bizonyítottnak azt sem, hogy a felmondás valódi oka az volt, hogy a felperes üzletrészét a piaci áron alul szerezzék meg a munkáltató.
- [14] Az elsőfokú bíróság a felperes prémiumigényeit ugyancsak alaptalannak találta annak elévülése folytán, figyelemmel az Mt. 286. § (1) és (3) bekezdésére. Megállapította, hogy a felperes a 2009-2011. évre járó prémiumigényét csak a 2016. május 31-én érkeztetett keresetmódosításban terjesztette elő. Mivel késedelmi kamatot az adott év december 31-től igényelt, az adóévre vonatkozó mérleg fordulónapját jelölte meg a késedelmi kamat kezdőidőpontjául, melyből megállapítható, hogy a prémiumot december 30-án tekintette esedékesnek. A felperesnek kellett volna bizonyítania, hogy az elévülés nem következett be, a jogfenntartó nyilatkozat azonban nem tekinthető az igény bírósági úton való érvényesítésének, miután nem minősül kereseti kérelemnek, írásbeli felszólításnak.
- [15] Részben találta alaposnak az elsőfokú bíróság a felperes nemvagyonai kártérítés iránti igényét a Polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 355. § (4) bekezdése alapján. Az elsőfokú bíróság utalt a BH 1993/4/124. és BH 2002/124. számú döntésekre, valamint az Alkotmánybíróság 64/1991.(XII.17.) AB határozatában foglaltakra. Bizonyítottnak találta, hogy az alperes megsértette a felperes személyhez fűződő jogát, emberi méltóságát akkor, amikor a felmondás vele való közlését megelőzően, 2012. július 26-án levélben tájékoztatta az üzleti partnereket arról, hogy a felperes felmentésre került. Azzal követett el a munkáltató jogsértést, hogy arról is tájékoztatta az üzleti partnereket, hogy a munkáltató kezdeményezésére és intézkedése alapján került sor a felmentésre, amely sérthette a felperes emberi méltóságát és megvalósította a jó hírnév sérelmét is. Az alperesek egyetemleges marasztalására vonatkozó kereseti kérelmet nem találta megalapozottnak, mivel a II. rendű alperes az I. rendű alperes elnök-vezérigazgatójaként az I. rendű alperes nevében és képviselőjeként tett nyilatkozatot, így e körben felelőssége nem volt megállapítható.
- [16] Elutasította az elsőfokú bíróság az alperesnek a nem megfelelő munkakör-átadás miatt előterjesztett átalány-kártérítésre vonatkozó viszontkereseti kérelmét. Megállapította, hogy a felperessel a felmondás 2012. augusztus 2-án került közlésre, ezért a 2012. július 27-én előírt munkakör-átadási kötelezettségének

nyilvánvalóan nem tudott eleget tenni. Kitért arra, hogy nem bizonyított, hogy a felperessel a felmondást már 2012. július 26-án közölték. Az eljárás során az I. rendű alperes elismerte, hogy a felperes nem tudott arról, hogy e napon azért kellett volna a megbeszélte időpontban megjelennie a munkáltatónál, hogy a felmondást közölni tudják vele, így nem volt igazolható az az alperesi állítás, hogy a felperes felróható magatartásával megghiúsította volna a felmondás átadását és a munkakör szabályszerű átadás-átvételét. Nem igazolta az I. rendű alperes azt sem, hogy a felperest 2012. augusztus 2-át követően ki, mikor, milyen határidővel és tartalommal hívta fel a munkakör átadására, illetve a munkáltató eszközeinek átadására.

- [17] A peres felek fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.962/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei, a prémium, a viszontkereset, a perköltség tekintetében helybenhagyta, a nemvagyonosi kártérítés és az illeték tekintetében megváltoztatta és kötelezte az I. rendű alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 500.000,- Ft nemvagyonosi kártérítést. A másodfokú bíróság kötelezte a felperest, hogy az állam javára - külön felhívással - fizessen meg 1.365.000,- Ft eljárási illetéket, az I. rendű alperes pedig 135.000,- Ft eljárási illeték megfizetésére köteles. A másodfokú bíróság kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az I. rendű alperesnek 20.000,- Ft és áfa másodfokú perköltséget, valamint az állam javára 2.275.000,- Ft fellebbezési illetéket, az I. rendű alperes pedig 225.000,- Ft fellebbezési illetéket.
- [18] Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges és elégséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helyes alkalmazásával a felmondás jogkövetkezményei, a prémium, a viszontkereset és a perköltség tekintetében érdemben is helytálló döntést hozott, ezért az elsőfokú ítéletet e körben a jogi indokolás kiegészítésével helybenhagyta.
- [19] Kifejtette, hogy a felperes nem valószínűsítette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetét, mint védett tulajdonságát. Utalt a 4/2017. (IX.28.) KMK véleményre azon megállapítására, hogy „az egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek tágan. A felperes egyes igazgatósági tagoktól eltérő véleménye nem tekinthető a személyiség lényegi vonásának, ugyanis az Ebktv. a személytől független adottságon alapuló különbségtétellel szemben biztosít védelmet. Ennek megfelelően a bíróságoknak a felperes ezen hivatkozását a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve joggal való visszaélés körében kellett értékelnie.
- [20] Az életkoron alapuló diszkrimináció vonatkozásában a felperes megfelelően valószínűsítette életkorát, mint védett tulajdonságát, de nem jelölte meg egyértelműen az őt ért hátrányt és az

összehasonlítható csoportot is tévesen határozta meg. Hátrányként azt kifogásolta, hogy a nyugdíjazáskor felmerülő közös megbeszélést nem folytatták le vele és nem ajánlották fel részére a közös megegyezéses munkaviszony megszüntetést, ezt az intézkedést azonban a perben nem támadta, hanem a felmondást kifogásolta, így e körülmény a perben relevanciával nem bírhatott.

- [21] Az összehasonlítható csoport lényege az, hogy olyan személyt jelöljön meg a munkavállaló, akik a védett tulajdonsággal nem rendelkeznek és velük szemben a munkáltató nem alkalmazott hátrányt. Ehelyett olyan személyeket jelölt meg az összehasonlítható csoport tagjaként, akiket az alperes nyugdíjas életkorukat követően is tovább foglalkoztatott.
- [22] Helytállónak ítélte az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, hogy nem tekinthető az egyenlő bánásmód megsértésének az a munkáltatói intézkedés, amikor a törvény felhatalmazása alapján a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak szüntetik meg indokolás nélkül a munkaviszonyát, egyebek mellett pedig a munkáltató e körben bizonyította az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. A munkáltató diszkrecionális jogkörében dönthetett arról, hogy mely nyugdíjas munkavállalókat foglalkoztat tovább, s kiket nem. Helytállónak ítélte az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, hogy a felperes nem tudta bizonyítani a joggal való visszaélést. A prémiumkövetelés vonatkozásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg az esedékesség időpontját, mivel azt maga a munkaszerződés-módosítás 4.3. pontja rögzíti, miszerint ez az időpont az éves zárómérleg elfogadását követő 30 nap, azonban ettől függetlenül is helytálló volt a követelés elévülésére vonatkozó megállapítása. A felperes sem a 2012. augusztus 24-i keresetlevelében, sem a későbbi beadványában nem terjesztett elő ilyen követelést, első ízben 2016. május 31-én érkezett beadványában kérte az I. rendű alperest a prémium megfizetésére kötelezni. A bírósági igényérvényesítés feltétele a kereseti kérelem egyértelmű és határozott megjelölése lett volna, az úgynevezett jogfenntartó nyilatkozat nem tekinthető ilyennek, azt a polgári eljárásjog nem ismeri.
- [23] A nemvagyonosi kártérítés vonatkozásában a felperes két személyiségi jog, a jó hírnévhez való jog és az emberi méltóság megsértésére hivatkozott, azonban a törvényszék a jó hírnév megsértését nem találta megállapíthatónak. Nem volt bizonyított, hogy a felperes a munkaviszony-megszüntetés tényéről egy üzleti tárgyalás során az üzleti partnerektől értesült, illetve hogy kizárták munkahelyéről, továbbá hogy az üzleti partnereknek címzett levél milyen körben került megküldésre. Mindezekre figyelemmel a nemvagyonosi kártérítés mértékét 500.000,- Ft-ra csökkentette.
- [24] A viszontkereset vonatkozásában megállapította, hogy az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti átalány-kártérítés szigorúan csak a munkakör átadás-átvételnek a munkavállalónak felróható okból történő elmaradása miatt követelhető, az Mt. 80. § (1) bekezdése szerinti elszámolási kötelezettség megsértése esetén nem alkalmazható, arra

a kártérítési felelősség szabályai az irányadók. Nem találta megalapozottnak az I. rendű alperes azon hivatkozását sem, hogy a felperes július 27-én megakadályozta a munkakör átadás-átvételét.

A felülvizsgálati kérelem, csatlakozó felülvizsgálati kérelem

- [25] A jogerős ítélete ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú ítéletet helyezze hatályon kívül, s hozzon a jogszabályoknak megfelelő új határozatot, amellyel a 2012. augusztus 24-én kelt kereseti kérelmének, a 2014. március 27-én kelt keresetpontosításnak, a 2016. május 27-én kelt keresetkiegészítésnek és a 2017. május 4-én kelt beadványának adjon helyt és marasztalja az alpereseket a perköltségben, illetve szükség esetén utasítsa az első-, vagy másodfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára.
- [26] Érvelése szerint a másodfokú bíróság tévesen jutott arra az álláspontra, hogy nem valószínűsítette a védett tulajdonságát, sértve ezzel az Ebkt. 8. § j), o) és t) pontját. A törvényszék más jogszabályhely, az Ebktv. 8. §. t) pontja alapján vezette le, hogy a védett tulajdonság miatt nem állapítható meg esetében. Figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a munkáltató a vele azonos helyzetben lévő, nyugdíjasnak minősülő munkavállalók munkaviszonyát nem szüntette meg és nem úgy járt el, ahogyan az az addigi gyakorlatában kialakult. Az egyetemleges marasztalásra vonatkozó kereseti kérelme kapcsán is tévesen értelmezte a Ptk. 75. § (1) bekezdését, 84. § (1) bekezdését és 348. § (1) bekezdését, mivel a hivatkozott kártérítés kizárólag csak az egyik jogkövetkezménye a személyhez fűződő jog megsértésének, azonban ezen kívül kérte alkalmazni a sérelmes helyzet megszüntetését és az eredeti állapot helyreállítását is.
- [27] A munkáltató intézkedése sértette az Mt. 7. § (1) bekezdését, mert a felmondás arra irányult, hogy a véleménynyilvánítását meggátolja, illetve üzletrészét átruházza. A szindikátusi szerződés 3. pontjával ellentétben a II. rendű alperes maga döntött a felperes jogviszonya megszüntetéséről. Nyilatkozatával és tanúvallomásokkal is alátámasztotta, hogy a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók esetében a továbbfoglalkoztatás mindig egyéni elbírálás kérdése volt, ilyenkor a munkáltató elbeszélgetett a munkavállalókkal és amennyiben nem kívánta tovább foglalkoztatni őket, úgy közös megegyezéssel szüntették meg a jogviszonyt, esetében azonban ezt nem alkalmazta. A bíróság e körben nem folytatta le a szükséges bizonyítást, nem vizsgálta, hogy más munkavállalók esetében milyen módon került sor a felmondás közlésére és annak teljesítésére, sértve ezzel a Pp. 163. § (1) bekezdését.
- [28] Jogszabályba ütközőnek tartotta a jogerős ítélet miatt is, hogy a másodfokú bíróság nem vizsgálta a felmondás okszerűségét és valóságát, amelyet az I. rendű alperesnek kellett volna bizonyítania. Ezt az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére vonatkozó bizonyítás előtt kellett volna megtennie. A másodfokú

bíróság ítélete sérti az Ebktv. 21. § c) pontját, illetve 22. § (1) bekezdését is figyelemmel arra, hogy más vele azonos korú és beosztású munkavállalóknak is felmondhatott volna, azonban kizárólag az ő esetében élt ezzel a lehetőséggel, amely a közöttük fennálló vélemény-különbözetre vezethető vissza.

- [29] Az összehasonlítható csoport megjelölése vonatkozásában előadta, hogy indokolatlanul hivatkozott arra a másodfokú bíróság, hogy e körben olyan személyeket kellett volna megjelölnie, akik a védett tulajdonsággal nem rendelkeznek és velük szemben a munkáltató nem alkalmazott hátrányt.
- [30] A prémiumigény vonatkozásában előadta, hogy tévesen nyilvánította azt a bíróság „elkésettnek”, ugyanis több előkészítő iratában is hivatkozott arra, hogy további igénye kapcsán jogfenntartással élt, valamint 2012-ben benyújtott kereseti kérelmében is kérte az I. rendű alperest, hogy csatolja be azt az okiratot, amelyből megállapítható a prémiumra való jogosultsága, amely a szerződés alapján megillette. A követelés elévülésének megszakadásához elegendő, ha a felszólítás olyan adatot tartalmaz, amely alapján a kötelezett a vele szemben támasztott követelést azonosítani tudja, amely az adott esetben megvalósult. Erre egy jegyzőkönyv, vagy akár egy hiányos írásbeli felszólítás is alkalmas volt.
- [31] Az I. és II. rendű alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria kötelezze a felperest 2.625.000,- Ft és ezen összeg 2012. július 26-tól járó késedelmi kamata megfizetésére és a perköltség viselésére. Előadták, hogy az eljáró bíróságok túlnyomórészt helyesen állapították meg a tényállást és abból megalapozott jogi következtetést vontak le. A nyugdíjasnak minősülő munkavállaló, illetve a vezető állású munkavállaló jogviszonya indokolás nélkül is megszüntethető volt, a mérlegelési jogkörben hozott döntés ellen egyébként kizárt a jogvita kezdeményezése. Az, hogy kinek a munkaviszonya kerül megszüntetésre, nem jogi, hanem célszerűségi kérdés, a felperes nem tudta bizonyítani az alperes jogellenes eljárását. A munkáltató operatív intézkedései szükségesek és arányosak voltak, azok nem sértették a felperes személyiségi jogait. Nem tett olyan jognyilatkozatot harmadik személy felé, amivel bármilyen módon bármilyen személyiségi jogsértést okozott volna számára. A felperes nem bizonyította, hogy emberi méltósága sérült, azaz hogy az alperes gátolta abban, hogy emberhez méltó magatartást és életvitelt alakítson ki. Ennek folyamánya, hogy bármekkora mértékű sérelemdíj megítélése jogellenes.
- [32] A viszontkereset vonatkozásában előadta, hogy a munkaviszonyban a feleknek az általános jogelveknek megfelelően kell eljárniuk, aminek a felperes magatartása nem felelt meg. Az ő jogellenes magatartásainak láncolata vezetett oda, hogy munkakör-átadás jogszerűen nem teljesült. A munkáltató kifejezett utasítására nem jelent meg a munkáltató által megjelölt időpontban a megjelölt helyen, sértve ezzel az Mt. 52. § (1) bekezdésében előírt kötelezettségét, megghiúsítva ezzel a felmondás átadását.

Mobiltelefonját nem vette fel, az elküldött SMS-re nem reagált. Ezt követően küldték meg számára a felmondást elektronikus formában, továbbá postai úton. Ezt követően – mivel továbbra sem reagált a megkeresésre és a munkahelyén sem jelent meg – küldte meg részére a munkáltató a munkaviszonya megszüntetésével összefüggő dokumentumokat. A felperes 2012. július 31-én érkezett levélben reagált a munkáltató intézkedésére, de továbbra sem jelent meg munkahelyén.

- [33] Önmagában a munkavégzés alóli mentesítés nem jelenti azt, hogy a munkakör átadás-átvételi, illetve elszámolási kötelezettségét nem kellett volna teljesíteni. A nála lévő eszközöket, személygépkocsit nem adta le, a folyamatban lévő információkat, ügyeket nem adta át, személyes tárgyait nem vitte el, ami miatt azokat őrzésbe kellett venni. A munkáltatónak nem kellett közölnie azt, hogy mi a célja a munkavállaló azon kötelezésének, hogy meghatározott helyen és időben jelenjen meg, az ezzel ellentétes törvényszéki álláspont nem helytálló. Az alapvető magatartási szabályok ugyanúgy a jogi norma részei, mint a részletszabályok. A felperessel szemben, aki vezető állású munkavállalóként kulcspozícióban volt az alperesnél, fokozott elvárásként fogalmazódott meg, hogy az általa vitt ügyeket teljes körben átadja, ennek elmulasztása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértette. A törvényben előírt kötelezettségek szándékos megsértése esetében súlyosabb megítélés alá esik, mint más, az alperesi hierarchiában alacsonyabb pozíciót betöltő munkatárs vonatkozásában.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [34] A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [35] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy az eljáró bíróságok helytelenül állapították meg a tényállást és értékelték a rendelkezésre bizonysítékokat, e körben azonban megsértett jogszabályhelyet nem jelölt meg.
- [36] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp.272. § (2) bekezdés]. 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 arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi [1/2016.(II.15.) PK vélemény].
- [37] Mivel a felperes a tényállás megállapítása és a bizonysítékok mérlegelése vonatkozásában megsértett jogszabályhelyet [Pp. 206. § (1) bekezdés] nem jelölt meg, így ezen hivatkozását a Kúria érdemben nem vizsgálta, a felülvizsgálati eljárásban a megállapított tényállást kellett irányadónak tekinteni.

- [38] A Kúria a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény 3. pontja kimondja, hogy a több címre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során nem a kereseti kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg a jogellenességi okok vizsgálatát. Előbb a tételes jogszabályba ütközés, majd - amennyiben diszkriminációra történő hivatkozás is volt - az előbbi alaptalansága esetén az Ebktv. szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatt megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények: a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megsértésének vizsgálatára.
- [39] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy a jogerős ítélet sérti a az Mt. 64. § (2) bekezdését, mivel a felmondási indok valóságát és okszerűségét az alperes nem bizonyította.
- [40] Az Mt. 64. § (2) bekezdése rendelkezése szerint a megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tevő bizonyítja. Az általános szabályokhoz képest speciális rendelkezést tartalmaz az Mt. 66. § (9) bekezdése, mely szerint a munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. Ennek megfelelően a munkáltatónak elegendő volt a felperes jogviszonya megszüntetése körében arra hivatkozni, hogy nyugdíjasnak minősül, amely a perben nem volt vitatott, így a felmondásának nem kellett indokolást tartalmaznia - figyelemmel az Mt. 210. § (1) bekezdése b) pontjára is -, így indokolás hiányában annak okszerűsége sem vizsgálható.
- [41] A felperes a keresetét az egyenlő bánásmód megsértésére alapította és emellett hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlásra.
- [42] A Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény 4. pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrány okozás összefüggésben áll-e valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal. A joggal való visszaélés akkor vizsgálandó, amennyiben ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg.
- [43] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyetemben tévesen jutott arra a következtetésre, hogy nem valószínűsítette a védett tulajdonságát, sértve ezzel az Ebktv. 8. § j), o) és t) pontját. Kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság más jogszabályhely, az Ebktv. 8. § t) pontja alapján vezette le, hogy a védett tulajdonság nem volt megállapítható esetében.
- [44] A felperes állításával ellentétben megállapítható, hogy a Fővárosi Törvényszék ítélete indokolásában a felperes védett tulajdonságai között az egyéb helyzeten kívül értékelte a felperes által megjelölt életkort és eltérő véleményt is. E körben az elsőfokú ítéletet annak helyes indokai alapján helybenhagyta.

- [45] Az elsőfokú bíróság a felperes eltérő véleményre alapított védett tulajdonsága vonatkozásában kifejtette, hogy a felperes ezen állítását nem tudta valószínűsíteni, a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok ezt nem támasztották alá.
- [46] A másodfokú bíróság a felperes eltérő véleményen alapuló védett tulajdonságát egyéb helyzetként, mint védett tulajdonságként is értékelte és megállapította, hogy az nem volt a felperes személyisége lényegi vonásának tekinthető, így ezen hivatkozását nem védett tulajdonságként, hanem rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre történő hivatkozásként kellett értékelnie az eljáró bíróságoknak.
- [47] A felperes felülvizsgálati kérelmében fenntartotta azt az állítását is, hogy életkorára figyelemmel érte őt diszkrimináció. Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy mivel a munkáltató a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak indokolás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyát, azt nem lehet a jogszabályi felhatalmazásra figyelemmel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek tekinteni, mivel a nyugdíjjogosultság azon túl, hogy annak feltétele a meghatározott életkor elérése, azt is jelenti, hogy a munkavállaló jogosult lesz egy biztos jövedelemre, amiből a megélhetését fedezi. Ezen túl maga az alperes is igazolta e körben, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.
- [48] A felülvizsgálati érveléssel ellentétben helyesen állapította meg a törvényszék az életkor, mint védett tulajdonság vonatkozásában azt is, hogy összehasonlítható csoportként ebben az esetben olyan személyeket jelölhetett volna meg a felperes, akik nem rendelkeznek ezzel a védett tulajdonsággal, azaz nem nyugdíjas életkorúak. Ugyancsak helytállóan utalt arra a törvényszék, hogy magát a diszkrimináció vonatkozásában elszenvedett hátrányt sem tudta egyértelműen megjelölni a felperes, nem igazolta azt, hogy milyen joghátrány érte őt azzal, hogy a jogviszonya megszüntetését megelőzően vele nem folytattak le külön beszélgetést és munkaviszonya megszüntetésére nem közös megegyezéssel, hanem felmondással került sor.
- [49] A felperes felülvizsgálati érvelése szerint az alperes eljárása sértette a szindikátusi szerződés 3. pontját, amely a magasabb beosztású személyek jogviszony megszüntetésével kapcsolatos eljárást rögzíti. A Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozó felet terheli a bizonyítás, neki áll ugyanis érdekében, hogy az erre vonatkozó állítását a bíróság valóban fogadja el, ennek bizonyítatlansága pedig az ő hátrányára szolgál. Ebből következően a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a munkáltató intézkedése sértette az Mt. 7. § (1) bekezdését, az eljáró bíróságok azonban azt állapították meg, hogy a felperes e kötelezettségének nem tett eleget. A döntés alapjául szolgáló tényállás szerint a felperes nem bizonyította, hogy eltérő véleménye volt, és emiatt került sor jogviszonya megszüntetésére. A megállapított tényállás helyességét és a bizonyítékok értékelését a megsértett jogszabályhely megjelölése

hiányában a Kúria érdemben nem vizsgálta felül.

- [50] Ugyancsak kellő alap nélkül állította az alperes, hogy tévesen nyilvánították az eljáró bíróságok prémium igényét „elkésettnek”. Ezzel ellentétben helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a felperesi keresetlevélben szereplő jogfenntartó nyilatkozata a prémiumkövetelés elévülését nem szakította meg. A bírósághoz intézett beadványa címzettje nem az alperes volt, így az nem volt a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (korábbi Mt.) 11. § (4) bekezdése szerint írásbeli felszólításnak tekinthető. A felperes igényét egyértelműen, határozottan nem jelölte meg, az érvényesíteni kívánt jogot és az annak alapjául szolgáló tényeket és bizonyítékokat nem adta elő, a jogfenntartó nyilatkozat pedig önmagában az elévülés megszakítására nem volt alkalmas. Az elévülés nyugvását vagy megszakadását sem tudta bizonyítani, így e körben is jogszerűen került elutasításra a keresete.
- [51] Kellő alap nélkül állította a felülvizsgálati kérelmében a felperes azt is, hogy tévedtek az eljáró bíróságok, amikor a II. rendű alperest nem kötelezték kártérítés fizetésére a nem vagyoni kártérítés körében.
- [52] A II. rendű alperes az I. rendű alperes alkalmazottja volt, aki a felperes által sérelmezett cselekmény körében munkáltatói jogkör gyakorlójaként járt el. A korábbi Ptk. 348. § (1) bekezdése szerint, ha az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Erre figyelemmel helyesen következtek az eljáró bíróságok a passzív perbeli legitimáció hiányára.
- [53] Nem találta megalapozottnak a Kúria az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmét sem. A sérelemdíj vonatkozásában az alperesi érvelés szerint intézkedései szükségesek és arányosak voltak és azok nem sértették a felperes személyiségi jogát, az Mt. 10. § (2) bekezdését nem lehetett alkalmazni.
- [54] Az alperes nyilatkozatával ellentétben helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy az I. rendű alperes úgy tájékoztatta a munkáltató általi munkaviszony megszüntetés tényéről az üzleti partnereit és munkavállalókat, hogy ezt megelőzően a felperessel nem közölték annak tényét, amely eljárás sértette a felperes emberi méltóságát. A tájékoztatás adott esetben és meghatározott körben szükséges lehetett, ám arra csak a munkaviszonyt megszüntető intézkedés közlését és hatályosulását követően kerülhetett volna sor.
- [55] Az alperes e vonatkozásban a megállapított tényállást és a bizonyítékok értékelését kifogásolta, azonban megsértett jogszabályhelyet [Pp. 206. § (1) bekezdés] nem jelölt meg, így azt a Kúria érdemben nem vizsgálta.
- [56] Helyesen állapította meg a másodfokú bíróság, hogy az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti átalánykártérítés csak a munkakör átadás-átvételének a munkavállalónak felróható okból történő elmaradása miatt követelhető, ez azonban az Mt. 80. § (1) bekezdése szerinti

elszámolási kötelezettség megsértése esetén nem alkalmazható, ilyen rendelkezést az Mt. 84. § (4) bekezdése nem tartalmaz.

- [57] Az alperes nem igazolta, hogy a felperes 2012. június 27-én megakadályozta a felmondás átadását. A felperes azon magatartásával, hogy a megjelölt időpontban és helyen nem jelen meg, kötelezettségszegést követett el, de a felmondás és az abban szereplő munkakör átadásra vonatkozó felhívás e napon az Mt. 24. § (1) bekezdésének megfelelően nem tekinthető közöltnek. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperes felhívás ellenére nem adta át megfelelően munkakörét, így esetében az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti feltételek nem valósultak meg, így átalánykártérítés fizetésére nem kötelezhető.
- [58] Mindezekre figyelemmel a Kúria a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [59] I. Ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, a munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni. Ezért, ha a felmentés oka valós (tehát a munkavállaló nyugdíjasnak minősül) indokolás hiányában annak okszerűsége nem vizsgálható.
- [60] II. Ha az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó munkavállaló valószínűsítette, hogy rendelkezik egy olyan védett tulajdonsággal, amelyre hivatkozással a diszkriminációt állítja, a bíróságnak az egyenlő bánásmód megsértése megtörténtét kell vizsgálnia a felperesre kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett. Ha ilyen tulajdonság nem állapítható meg, úgy joggal való visszaélésként vizsgálható a jogsértés az általános bizonyítási szabályok alkalmazásával.
- [61] III. Nem minősülnek a diszkriminációra hivatkozó munkavállalóval összehasonlítható csoportnak azon személyek, akik a munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonsággal maguk is rendelkeznek.

Záró rész

- [62] A nagyobb részben pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az alperes felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költségét és viselni a felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült illetéket.
- [63] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdése 1) pontja zárja ki.
- [64] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet és a csatlakozó felülvizsgálati kérelmet a felperes kérelmére a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2019. március 6.

. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelél:

bíróági ügyintéző