

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.150/2020/14.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Füredi Katalin ügyvéd (...) által képviselt Irendű felperes neve (**felperes címe.**) felperesnek a Satori és Lutter Ügyvédi Iroda (... ügyintéző: dr. Satori Anna ügyvéd) által képviselt **alperes neve (alperes címe.)** alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és egyéb követelés tárgyában indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 84.M.1483/2018/31. számú ítéletével szemben a felperes által 32. sorszámon előterjesztett fellebbezés és annak a másodfokú eljárás során 2,3,5,6,7,10, **11.** sorszámon előterjesztett kiegészítése, illetve módosítása folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek önkéntes nyugdíjpénztári befizetés címén 602.008 (hatszázkétezer-nyolc) forintot, teljesítményértékelés alapján járó munkabér címén 301.006 (háromszázegyezer-hat) forintot, ...ipari dolgozók ...kedvezménye címén 95.513 (kilencvenötezer-ötszáztizenhárom) forintot, 13. havi munkabér címén 219.235 (kétszáztizenkilencezer-kétszázharmincöt) forintot, továbbá sérelemdíj címén 1.000.000 (egymillió) forintot. Egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fenti határidőben fizessen meg a felperesnek 136.000 (százharminchatezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg 177.420 (százhetvenhétezer négyszázhusz) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

- [1] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2019. október 30. napján hozott 84.M.14.83/2018/31. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 267.804 forint nyugdíjpénztári támogatás, 74.283 forint ...ipari dolgozók ...kedvezménye, 250.000 forint sérelemdíj, továbbá 2019. április 2. napjától késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1993. május 2. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, illetve az alperesi jogelőddel, legutóbbi munkaköre szerint gazdasági előadóként. A munkavégzés helye a ... számú telephely volt, de a felperes munkája a **telephely1**i régióhoz kapcsolódott. Az alperes a 2018. május 25-i elektronikus

levélben arról tájékoztatta a telephelyen dolgozó munkavállalókat, hogy a munkavégzési helyük megváltozik, illetve erre tekintettel vállalják-e a munkavégzést az új, **telephely2i** telephelyen.

- [3] A felperes a 2018. július 9-i e-mailben fejezte ki az aggályait alapvetően a lakóhelye és a **telephely2i** állomás közötti utazási időre és a közlekedési körülményekre hivatkozva. Az alperes ezt követően kétéves időtartamra felajánlotta a felperesnek a saját gépkocsija használatával felmerülő utazási költségei térítését. A felperes Kollektív Szerződésre alapított kérelme ellenére nem látott lehetőséget más munkakörbe történő áthelyezésre. A felperes pályázatai az alperesi társaságon, illetve a cégcsoporton belül nem vezettek eredményre. Az alperes 2018. július 20-ai felhívására a felperes azt közölte, hogy nem fogadja el a **telephely2i** munkavégzési helyet. Az alperes ezután a jogviszony megszüntetésének kilátásba helyezésével felajánlotta a felperesnek az úgynevezett „elnyújtott megállapodás” lehetőségét, amely alapján 2020. április 30. napjáig maradt volna fenn a munkaviszonya. A felperes az ajánlatot nem fogadta el.
- [4] Ezt követően az alperes a 2018. augusztus 30-án kelt és 2018. augusztus 31-én közölt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva. Az indokolás szerint a jogviszony megszüntetésére a telephely **telephely2ra** történő átköltözése miatt került sor, mivel a felperes nem fogadta el az új telephelyen történő munkavégzés lehetőségét. Mindezek alapján az alperes 120 nap felmondási idő alapján és 13 havi végkielégítés megfizetésével intézkedett a felperes munkaviszonyának megszüntetése iránt azzal, hogy a felmondási idő teljes tartalmára felmentette a munkavégzés alól.
- [5] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7. § (1) bekezdése, illetve az Mt. 82 §-a, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:52. §-a alapján vizsgálta a felperes munkaviszonnyal összefüggő juttatások, illetve sérelemdíj megfizetésére irányuló követelését.
- [6] Kifejtette, hogy a felmondás jogellenessége és a felperes személyiségi jogainak megsértése körében nem volt szükséges tényállás megállapítása és bizonyítás lefolytatása, mert az alperes elismerte a jogellenes felmondás tényét a rendeltetésszerű joggyakorlás megsértésére hivatkozva, a sérelemdíj jogalapját pedig erre tekintettel szintén nem vitatta.
- [7] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság alkalmazta az Mt. 82. §-ban meghatározott jogkövetkezményeket, figyelemmel arra, hogy a felperes a felmondást követően létesített új munkaviszonyában elért havi munkabére és cafatéira juttatása összegére tekintettel kizárólag az alperesnél fennállt munkaviszonya ideje alatt kapott egyéb juttatásokkal összefüggésben érvényesített kárigényt.
- [8] Az önkéntes nyugdíjpénztári befizetést illetően az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 6. pontjára hivatkozva kifejtette, hogy a felperes a felmondást megelőző 12 hónapban elért jövedelme átlagának alapulvételével határozta meg az önkéntes nyugdíjpénztári befizetés elmaradásából eredő kárigényét. Nem találta alaposnak az ennek mértékével összefüggő alperesi előadást kifejtve, hogy a Kollektív Szerződés nem tartalmazott olyan rendelkezést, miszerint a felmondási idejét töltő munkavállalónak csak a minimum összeg járna. Ezért a kereset szerint a tárgyhavi kereset 8%-a alapján határozta meg az alperes által megfizetendő összeget.

- [9] A teljesítményértékelés tekintetében az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a keresetet. Kifejtette, hogy jellegéből adódóan ez a juttatás a munkavállaló tényleges teljesítménye alapján járhat. A felperes a felmondási idő teljes tartama alatt mentesült a munkavégzési kötelezettség alól, ezért nem állapítható meg a teljesítménye, ennek hiányában pedig a juttatásra való jogosultsága sem állt fenn. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a felmondási idő alatt a felperes távolléti díjban részesült, melybe az alperes beszámította a korábbi teljesítmény alapján kapott prémium összegét is. A felmondás közlését követő időszakra azonban a jogellenesség jogkövetkezményeként a felperes már nem volt jogosult erre a juttatásra.
- [10] A ... ipari dolgozók ...kedvezménye címén előterjesztett igényt az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem szerinti összegben találta alaposnak. Ezzel kapcsolatban figyelembe vette a felperes által csatolt számlákat, továbbá azt, hogy az ezen a jogcímen előterjesztett igény jogalapját ésösszegezését sem vitatta az alperes.
- [11] A sérelemdíjjal összefüggésben kifejtette, hogy az erre irányuló követelést a felperes elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésére, másodlagosan rendeltetésellenes joggyakorlásra alapította. Az elsőfokú bíróság az alperes elismerésére hivatkozva mellőzte a jogalap kérdésében.
- [12] Az egyenlő bánásmód sérelmét illetően kifejtette, hogy az egyéb helyzetre történő hivatkozás nem volt alapos, mivel a felperes több olyan körülményre hivatkozott, amelyek nem minősülnek védett tulajdonságnak, illetve a munkavállaló egyéb helyzetének. Védett tulajdonságnak csak a munkavállaló személyiségének lényegi vonásához tartozó tulajdonság minősülhet, amely által a munkavállaló egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolható. A felperes által megjelölt körülmények, mint az átszervezés vagy a munkáltatói egyeztetés elmaradása nem tekinthető védett tulajdonságnak, így a felperes e körben tett előadása nem volt alkalmas az egyenlő bánásmód megsértésének valószínűsítésére. A gépjármű használatával összefüggésben a felperes azt állította, hogy az alperesnél a nők sérelmére valósult meg hátrányos megkülönböztetés. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben azt állapította meg, hogy a gépjármű használat nem csupán az átszervezéssel érintett öt munkavállalót érintette, hanem az alperesnél munkaviszonyban lévő valamennyi munkavállalót. Az alperesnél ugyanis külön szabályzat volt érvényben, ami alapján a gépjármű használat nem függött össze az átszervezéssel és a munkavállalók nemével sem. Az alperes a szabályzatban a munkakör jellegére tekintettel biztosította a gépkocsit az alperesi munkavállalók részére.
- [13] Az elsőfokú bíróság nem tekintette egyéb védett helyzetnek, tulajdonságnak, hogy az alperes nem egyeztetett a felperessel és elzárkózott a további foglalkoztatásától. Kifejtette, hogy a felperes perbeli érvelése nem volt következetes, mivel egyrészt azt állította, hogy az átszervezés hátrányosan érintette valamennyi munkavállalót, ugyanakkor arra is hivatkozott, hogy kizárólag őt érintették hátrányosan az alperes intézkedései. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés feltétele, hogy a hátrányt szenvedő nemhez tartozó valamennyi munkavállaló általában hátrányos megkülönböztetésben részesüljön. A konkrét átszervezési folyamatban női munkavállalóként a felperesen kívül, **K.Bné** és **G.A.** volt érintve. **K.Bné** eredményesen talált másik betöltetlen munkakört a **telephely3i** régióban. **G.A.** elfogadta a vidékre történő munkába járást és a szolgálati gépjármű használata számára megoldott volt. Mindez nem támasztotta alá, hogy az átszervezés, illetve a gépjármű használat során a női munkavállalókat hátrány érte.
- [14] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a pályáztatási gyakorlattal kapcsolatban kialakult hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozást sem. A felperes a női mivolta és az életkora

alapján állította, hogy nem tudott eredményesen pályázni egyetlen alperesi, illetve a cégcsoportnál megüresedett munkakörre sem. Az elsőfokú bíróság kiejtette, hogy az átszervezéssel érintett **K.Bn**ének szintén vannak gyermekei, tehát édesanyjának minősül. Az a körülmény pedig, hogy a Kollektív Szerződés szerinti többletvédelem nem valósult meg a felperes esetében nem eredményezte az egyenlő bánásmód sérelmét. Az egyenlő bánásmód sérelmét arra hivatkozva sem találta alaposnak az elsőfokú bíróság, hogy az alperes az átszervezés során nem volt hajlandó egyeztetni a felperessel, ezt ugyanis cáfolta az elsőfokú eljárás során becsatolt elektronikus levelezés tartalma.

- [15] Az elsőfokú bíróság kifejtette, amennyiben a munkavállaló valamely jogos érdekét sérti a munkáltató és ennek nincs a munkaviszonnyal összefüggő racionális indoka, az egyenlő bánásmód megsértése akkor valósul meg, amennyiben a hátrány okozása összefüggésben áll valamely törvényben meghatározott védett tulajdonsággal. Ilyen tulajdonság hiányában a munkáltatói magatartás legfeljebb joggal való visszaélésként értékelhető. Ilyen eset, amennyiben az egyéb helyzetként megjelölt tulajdonság csak az adott személyre jellemző, vagyis nem alkalmas csoportképzésre. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes alapvetően csak rá jellemző, azonban csoportképzésre nem alkalmas tulajdonságokra hivatkozott, amikor azt állította, az átszervezés csak az ő esetében járt sérelemmel. Ezért a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményben kifejtettek és az alperes elismerése okán a joggal való visszaélés ténye volt megállapítható.
- [16] Az elsőfokú bíróság az egyéb felperesi hivatkozások közül a munkaviszony fennállásából származó biztonság elvesztését nem találta bizonyítottnak. Ennek kapcsán álláspontja szerint annak volt jelentősége, hogy a felperes a felmondást követően néhány nappal már újabb munkaviszonyt tudott létesíteni, ahol magasabb a jövedelme az alperesnél elért munkabérénél. Vagyoni kára is kizárólag az alperesnél speciálisan biztosított munkabéren felüli juttatások miatt keletkezett. Nem találta a sérelemdíj körében értékelhető körülménynek azt sem, hogy egy másik munkaviszonyban könnyebben megszüntethetik a felperes munkaviszonyát.
- [17] Az alperes jogalapot elismerő nyilatkozatát figyelembe véve a sérelemdíj iránti igényt alaposnak találta, az összecszerúséget azonban eltúlzottnak minősítette, ezért 250.000 forintban határozta meg a sérelemdíj összegét, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [18] Az elsőfokú bíróság a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése alapján rendelkezett a középarányos időponttól járó késedelmi kamat megfizetéséről.

A felperes fellebbezése

- [19] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben annak megváltoztatását és a kereseti kérelemnek teljes mértékben helyt adó érdemi döntés meghozatalát kérte.
- [20] A Pp. 369. § (1) bekezdése, illetve a 371. § (1) bekezdés c) pontja alapján az ítélet felülbírálatát amiatt kérte, mert álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen tájékoztatta a feleket az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő bizonyítási kötelezettségekről ennek ellenére a Pp. 184. §, 265. § és 266. § (3) bekezdése megsértésével mellőzte a bizonyítás lefolytatását. Nem vette figyelembe

továbbá, hogy az alperes nem bizonyította az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. Az elsőfokú bíróság a Pp. 203. § (2) bekezdése megsértésével nem értékelte az alperes terhére a bizonyítás, illetve az érdemi védekezés hiányát.

- [21] A felperes fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az anyagi jogszabályok megsértésével jogellenesen utasította el a teljesítményértékelésre alapított kártérítési igényét. A keresetet az Mt. 169. §-a alapján kellett vizsgálni, ezért tévesen hivatkozott a tényleges munkavégzés, a teljesítmény hiányára. Keresetében ezt a juttatást a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként, vagyis kártérítésként érvényesítette. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK véleményen alapuló bírósági gyakorlat szerint a munkaviszony megszüntetését megelőzően rendszeresen igénybe vett munkabéren felüli juttatások figyelembe vehetők a kártérítési igény előterjesztésekor. Ezért lehetőség van a felmondást megelőzően rendszeresen megkapott prémium figyelembevételére is. A felperes kifejtette továbbá, hogy ezt a juttatást a Kollektív Szerződés alapján és nem diszkrecionális jogkörben biztosította az alperes, emiatt korábban ezt rendszeresen megkapta.
- [22] A sérelemdíjjal kapcsolatban kifejtette, az alperes elismerésére tekintettel a kereseti kérelem részben történő elutasításának nem volt helye, mivel ez a nyilatkozat nem minősült az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos érdemi védekezésnek. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban az alperes nyilatkozatait fogadta el, bizonyítást nem folytatott le és a felperesre terhelte a bizonyítottság hiányából eredő következményeket. Amennyiben az elsőfokú bíróság eltérően értékelte az alperes elismerését, a tényállás tisztázása, bizonyítás lefolytatása ebben az esetben sem volt mellőzhető. Azonban az elsőfokú bíróság a perfelvételi eljárás befejezését követően bizonyítás lefolytatása nélkül érdemben bírálta el a keresetet. A felperes kifejtette továbbá, hogy iratellenes volt a sérelemdíj iránti kereseti kérelemre történő hivatkozás, ezen kívül az elsőfokú bíróság okszerűtlenül mérlegelte a pályázati rendszerrel kapcsolatos bizonyítékokat is.
- [23] A sérelemdíj összegét illetően előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta kimerítően a keresetet, mert nem határozta meg, melyik hivatkozást találta alaposnak. Keresetében 700.000 forintot az átszervezéssel kapcsolatosan a nők, a Kollektív Szerződés szerinti felmondási védelem megsértése, a jövőbeni biztonság elvesztése és az egyeztetések elmaradása okán igényelt, a további 300.000 forintot pedig az alperes pályáztatási gyakorlatában a nők hátrányos megkülönböztetése miatt.
- [24] A felperes a sérelemdíj összege tekintetében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és annak a kereset szerinti összegre történő felemelését kérte. Elsődleges jogi álláspontja szerint az alperes perbeli elismerő nyilatkozata az összecszerúségre is kiterjedt. Ennek kapcsán jelentőséget tulajdonított a nyilatkozat pontos megfogalmazásának, mely szerint az alperes kifejezetten a további pereskedés elkerülése érdekében ismerte el a jogviszony jogellenes megszüntetésének tényét és a sérelemdíj jogalapját. Amennyiben az alperes a további pereskedést és bizonyítást kívánta elkerülni, abban az esetben elismerése mindenképpen vonatkozott az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő felperesi érvelésre is, mivel ebben a körben az alperest terhelte a bizonyítás. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság az alperes nyilatkozatait elfogadva hozott döntést és a keresetet nagyobb részben nem találta alaposnak. A sérelemdíj kapcsán kifejtette továbbá, hogy az alperesnél meglévő nagyobb munkajogi biztonságot, védelmet veszttette el. Emiatt helyezkedett el nagyon gyorsan, mivel nem tudta megvárni, hogy a képzettségének megfelelő ajánlatot kapjon.

- [25] A felperes fellebbezésében az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos jogi álláspontját továbbra is fenntartotta. Eszerint az átszervezéssel érintett öt munkavállaló tekintetében a nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés a nők sérelmére, a munkavállalók díjazásában nyilvánult meg. Hivatkozott a nők és férfiak közötti közvetett különbségtételre, mivel az átszervezéssel kialakult helyzet a nők számára nem vállalható anyagi terhet jelentett a férfiakkal szemben. A nők, illetve az egyéb védett tulajdonság megsértését valósította meg az alperes azzal, hogy az átszervezés során semmilyen egyeztetésre nem volt hajlandó. A Kollektív Szerződés alapján a felperesnek, mint a gyermekét egyedül nevelő édesanyának a munkaviszonyát csak különösen indokolt esetben lehetett megszüntetni. Ennek ellenére az átszervezéssel érintett öt munkavállalóból egyedül a felperes munkaviszonya lett megszüntetve, ami szintén az egyenlő bánásmód megsértését valósította meg. A pályázatok elbírálása kapcsán az életkoron és a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésre továbbra is hivatkozott az idősebb korú nők sérelmére.
- [26] Kifejtette, hogy az alperes a gépjármű használatával is hátrányos megkülönböztetést valósított meg, az elsőfokú bíróságnak ezzel összefüggésben érdemi bizonyítást kellett volna lefolytatnia. A perben igazolta, az alperes pedig nem vitatta, hogy az átszervezéssel érintett munkavállalók közül a férfiak munkaköréhez eleve biztosítottak gépjármű használatot, vagy a munkakört úgy módosították, hogy azzal gépjármű használat is járjon. Az alperes a bíróság felhívása ellenére a gépjármű használatával kapcsolatos körülményeket sem tisztázta, ezért ez alapján is indokolt volt az egyenlő bánásmód megsértésének a megállapítása.
- [27] A késedelmi kamat megállapítására vonatkozó ítéleti rendelkezést arra hivatkozva vitatta, hogy álláspontja szerint a középátlagos időpont nem vehető figyelembe a Ptk. 6:48. §-a alapján és azt havi bontásban kell meghatározni a jogellenesség jogkövetkezményének alkalmazásakor.
- [28] A fellebbezési eljárásban a felperes a Pp. 521. §-ra hivatkozva felemelte a keresetét az elsőfokú ítélet meghozatala óta eltelt időszakra. Legutóbbi 2020. október 10-én kelt beadványában az elsőfokú bíróság által megítélt összegben felül önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás címén további 334.204 forint, ...ipari dolgozók ...kedvezménye címén 48.230 forint megfizetését kérte. Az idő közben bekövetkezett esedékességre figyelemmel 2019. évre is kérte 13. havi fizetés megfizetésére kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy ezt a juttatást nem a tényleges munkavégzés alapján biztosította az alperes, az minden évben meg lett fizetve a munkavállalóknak.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

- [29] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte arra hivatkozva, hogy az elsőfokú bíróság teljeskörűen feltárta és helyesen állapította meg a tényállást, a megfelelő jogszabályok alkalmazásával, helytálló jogi következtetések levonásával érdemben megalapozott döntést hozott.
- [30] **A másodfokú bíróság döntése és annak indokai**
- [31] A felperes fellebbezése túlnyomórészt alapos.
- [32] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a felek nyilatkozataira figyelemmel a szükséges bizonyítást is lefolytatta, azonban a teljesítmény díjazás és a sérelemdíj tekintetében a jogszabályok téves értelmezésével és részben téves jogi következtetések levonásával hozott érdemi határozatot.

- [33] A másodfokú bíróság alaposnak találta a felperes fellebbezését a teljesítményértékelés kérdésében. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményének egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK véleményben foglaltakat a másodfokú bíróság alkalmazandónak találta. Eszerint az elmaradt jövedelem megállapításánál irányadóak a kártérítésre vonatkozó, az Mt. 169. § és 172. §-ban foglalt rendelkezések. Ezzel kapcsolatban a felperes helyesen mutatott rá fellebbezésében arra, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a kártérítés címén igényelhető elmaradt jövedelem körében figyelembe kell venni mindazokat a rendszeres juttatásokat, melyekben a jogviszony megszüntetését megelőzően a munkavállaló részesült. Ezek a juttatások attól függetlenül is megilletik, hogy azok az adott teljesítménye értékelésén alapultak-e. Az elsőfokú bíróság ezért a jogszabály téves értelmezésével utasította el a keresetet, arra hivatkozva, hogy tényleges munkavégzés nem történt. A teljesítmény alapú juttatásként meghatározott jövedelem prémium jellegű juttatásnak minősült, ezért azt a felperes megalapozottan igényelte a jogellenesség jogkövetkezményeként. Az alperes az összecszerűséget nem vitatta, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával marasztalta az alperest.
- [34] A felperes a fellebbezési eljárásban - jelen határozat meghozatalát megelőzően - utoljára 2020. október 10. napján terjesztett elő keresetfelemelést az elsőfokú ítélet meghozatala óta eltelt időszakban keletkezett károk érvényesítése körében. A kereset felemelése összhangban volt a Pp. 521.§ (2) bekezdésével, figyelemmel a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjában foglaltakra is. Ezért a másodfokú bíróság az ebben meghatározottakat érdemben vizsgálta.
- [35] A felperes keresetfelemelését - az elsőfokú eljárás során kifejtett érvelésével egyezően - arra alapította, hogy az új munkaviszonyában ezeket a juttatásokat nem biztosítja számára a munkáltató, tehát ezek elmaradásából kára származik. Az alperes az elsőfokú ítéletet az önkéntes nyugdíjpénztári befizetés és a ...ipari dolgozók ...kedvezménye tekintetében a jogalap és az összecszerűség kérdésében sem vitatta, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet meghozatala óta eltelt időszakra is alaposnak találta a felperes keresetét és annak megfelelően marasztalta az alperest a 2020. október 10-én kelt keresetfelemelés szerint. A teljesítmény értékelésen alapuló juttatás tekintetében az elsőfokú ítélet megváltoztatására tekintettel a kereset felemelésében meghatározott összeg is megillette a felperest, ezért a marasztalási összeget a másodfokú bíróság erre figyelemmel határozta meg, szintén a 2020. október 10-i beadvány alapján.
- [36] A felperes az elsőfokú eljárás során 13. havi munkabér megfizetésével összefüggésben is előterjesztett kárigényt, amelyet azonban a per időtartama alatt leszállított, mivel 2018. évre az alperes megfizette ezt a juttatást. A másodfokú eljárásban a felperes a keresetét ezen a jogcímen is felemelte és az elsőfokú ítélet meghozatala óta eltelt időszakra vonatkozóan a 2019. évre is kérte 13. havi munkabér megfizetését. Az alperes az elsőfokú eljárás során elismerte a követelés jogalapját és a 2018. évi juttatást megfizette a felperes számára. Az alperes ellentétes előadása hiányában a másodfokú bíróság úgy értékelte, hogy az alperes a 2019. évre sem vitatta a jogalapot, ezért a felperes megalapozottan érvényesítette az ezzel összefüggő kárigényét a munkaviszony jogellenes megszüntetését követő időszakra figyelemmel arra is, hogy a teljes követelése nem haladta meg a 12 havi távolléti díját.
- [37] A másodfokú bíróság alaposnak találta a felperes fellebbezését a sérelemdíj összege tekintetében is. Helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy az alperes elsőfokú eljárás során tett elismerő

nyilatkozata alapvetően azon alapult, hogy a bizonyítással összefüggő tájékoztatást követően (84.M.1483/2018/13. jkv.) az alperes nem kívánt pereskedni, azaz nem kívánta az elsőfokú bíróság által közölt bizonyítással összefüggő kötelezettségeit teljesíteni. Az elismerés ebből következően szükségszerűen kiterjedt a felperes által hivatkozott és az alperes által nem bizonyított körülményekre is függetlenül attól, hogy az alperes az elismerő nyilatkozatában kifejezetten a rendeltetésellenes joggyakorlásra tett utalást, illetve a sérelemdíj jogalapjára.

- [38] Amennyiben az elsőfokú bíróság csupán részlegesnek tekintette az alperes elismerését, abban az esetben nem mellőzhette volna bizonyítás lefolytatását az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélésére alapított kereseti kérelmek tekintetében. Az elsőfokú bíróság azonban éppen az alperes perbeli elismerésére hivatkozva állapította meg, hogy nem kellett bizonyítást lefolytatni a személyiségi jogsértés és a rendeltetésellenes joggyakorlás körében sem. Az ítélet oldalának második bekezdése pedig azt tartalmazta az alperes elismerésére utalva, hogy nem kellett bizonyítást lefolytatni az sérelemdíj összecszerúsége kapcsán sem.
- [39] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a kereseti kérelem azon része, amely a felperes női mivoltával és életkorával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést állította, kellően világos és egyértelmű volt és megfelelt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (Ebkvtv.) 8.§ a) és o) pontjában meghatározottaknak. A felperes világosan meghatározta az összehasonlítható csoportot és az őt védett tulajdonságával összefüggésben ért sérelmet is. Az alperes ezzel kapcsolatban bizonyítékokat nem csatolt, illetve nem tett indítványt sem az ezzel összefüggő tájékoztatás ellenére. Ezért az elsőfokú bíróság okszerűtlenül értékelte az alperesi nyilatkozatokat és a bizonyítás elmaradásából eredő következményeket tévesen hárította a felperesre, figyelemmel az Ebktv. 19.§ (2) bekezdésére. A felperes helytállóan hivatkozott arra is, hogy a Kollektív Szerződés III. rész 10. pontjának értelmében a jogviszonya időtartamára és személyi körülményeire tekintettel a jogviszonya különösen indokolt esetben volt megszüntethető. Ezzel szemben az alperes nem bizonyította, hogy a Kollektív Szerződésben foglaltaknak megfelelően járt el. Mindezeket a körülményeket a sérelemdíj összegének meghatározásakor értékelni kellett.
- [40] Az alperes egyértelműen azt közölte a 2019. szeptember 10-én kelt beadványában, hogy nem kíván pereskedni és ezért tesz elismerő nyilatkozatot a keresettel összefüggő kérdésekben. E nyilatkozat helyes értelmezése szerint az őt terhelő bizonyítás hiányában az alperes elismerte a keresetben hivatkozott hátrányos megkülönböztetést, illetve jogsértés megvalósulását a kereset szerint. Mindezek alapján a kereseti kérelemben a sérelemdíj kapcsán megjelölt összecszerúséget is a bizonyítás elmaradására és az alperes elismerésére tekintettel kellett értékelni. Ezért a másodfokú bíróság a sérelemdíj összegét illetően is megváltoztatta az elsőfokú ítéletet és a kereset szerinti 1.000.000 forint megfizetésére kötelezte az alperest.
- [41] A másodfokú bíróság a késedelmi kamattal összefüggő felperesi fellebbezést nem találta alaposnak. A felperes azt kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a kamatfizetés kezdő időpontját a középátlagos időtől határozta meg. Ez azonban nem volt jogszabálysértő, figyelemmel arra, hogy a felperes egyes követeléseit egy hosszabb időszakon belül havonta esedékessé váló követelések, amely esetében a bírói gyakorlat által elfogadott a késedelmi kamat középátlagos időpontjának meghatározása. Ennek megfelelően foglalt állást a Kúria is a fentebb hivatkozott 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 8. pontjában a Ptk. 6:48.§-ára hivatkozva.

- [42] Mindezek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján - a Pp. 369.§ 83) bekezdése c) pontjának alkalmazásával - a fellebbezett részében megváltoztatta, a késedelmi kamatra vonatkozó rendelkezés tekintetében helybenhagyta.

Záró rendelkezések

- [43] A fellebbezési eljárásban a felperes túlnyomórészt pernyertes lett, ezért a másodfokú bíróság erre figyelemmel rendelkezett a felperest megillető perköltségről a Pp. 80.-82.§-a alapján, a fellebbezési eljárásban előterjesztett 2020. október 10-i beadványhoz mellékelt költségfelszámítás és megbízás szerződés alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 23.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdése alapján.
- [44] A másodfokú bíróság a fellebbezett pertárgyérték alapján határozta meg az alperes által fizetendő fellebbezési illeték összegét figyelemmel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésében foglaltakra. A másodfokú bíróság a fellebbezéssel érintett pertárgyértéket 2.217.762 forintban állapította meg.
- [45] A másodfokú bíróság a fellebbezést erre irányuló kérelem hiányában a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 143.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2020. november 10.

. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnök

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Asbóth Balázs s.k.
bíró