



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.243/2022/14.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. D. Tóth Balázs ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe), továbbá a hozzátartozói képviselő neve (hozzátartozói képviselő címe) hozzátartozó által képviselt **Felperes1** (hozzátartozói képviselő címe) felperesnek – a dr. Csondor Ügyvédi Iroda (Cím18, ügyintéző: dr. Csondor Cecília ügyvéd) által képviselt **alperes** (cím20) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és egyéb követelés tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.168/2020/136. számú ítéletével szemben a felperes által 143. sorszámon és az alperes által 140. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

részítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és az alperes által fizetendő kártérítés összegét 18.476.182 (tizennyolcmillió-négyszázhetvenhatezer-száznyolcvankettő) forintra leszállítja, a felperes terhére eső eljárási költséget 216.450 (kétszáztizenhatezer-négyszázötven) forintban, a felperes által fizetendő elsőfokú illetéket 825.000 (nyolcszázhuszonötezer) forintban, az alperes terhére eső eljárási költséget 177.095 (százhetvenhétezerkilencvenöt) forintban, az alperes által fizetendő elsőfokú illetéket 675.000 (hatszázhetvenötezer) forintban határozza meg, a felek maguk viselik az elsőfokú eljárásban felmerült költségeiket. A sérelemdíj vonatkozásában az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Kötelezi a felperest, hogy az elsőfokú eljárási illeték rá eső részét és 1.375.000 (egymillió-háromszázhetvenötezer) forint fellebbezési illetéket, továbbá az alperest, hogy az elsőfokú eljárási illeték rá eső részét és 1.125.000 (egymillió-százhuszonötezer) forint fellebbezési illetéket az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak a Nemzeti-Adó és Vámhivatal illetékbevételei számlájára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

A felek maguk viselik a másodfokú költségeiket.

A hatályon kívül helyezett ítéleti rendelkezés tekintetében az ítéltábla a felperes másodfokú perköltségét 50.000 (ötvenezer) forintban, az alperes másodfokú perköltségét 50.000 (ötvenezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési illeték összegét 80.000 (nyolcvanezer) forintban határozza meg.

A részítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. július 7. napján meghozott 24.M.70.168/2020/136. számú ítéletével 19.777.885 forint kártérítés megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította és a felperest kötelezte az alperes javára 850.000 forint + áfa perköltség megfizetésére. A felperest 1.500.000, az alperest 1.173.500 forint eljárási illeték megfizetésére kötelezte és a pernyertesség-pervesztesség arányában rendelkezett az eljárás során felmerült költségek (tolmácsdíj) megfizetéséről.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2016. augusztus 15-től, 2018. augusztus 14-ig állt határozott idejű munkaviszonyban az alperessel. A munkaszerződés megkötésekor igazgató volt az alperesi iskola igazgatója. Az alperes pedagógus munkakörben foglalkoztatta a felperest, aki angol nyelvet és közgazdaságtant tanított német nyelven. Az alperesnél alkalmazott bértábla szerint a felperes 3/c/I. besorolást kapott, melyre tekintettel a munkaszerződésében a munkabére bruttó 860.000 forintban lett meghatározva. 2016. augusztus 1-jén a felek annyiban módosították a munkaszerződést, hogy hat hónapos felmondási időt határoztak meg.

[3] Az elsőfokú bíróság részletesen ismertette a felperes munkaszerződésének megkötésekor alkalmazott 2015.évi bérezési irányelv szerinti fizetési kategóriákat. Eszerint a 3. fizetési kategóriába azok az alperesi munkavállalók tartoztak, akik országban nyílt pályázat útján lettek felvéve legfeljebb öt éves határozott idejű szerződés alapján, teljes munkaidőben voltak foglalkoztatva, illetve a megelőző két évben a német iskolarendszerben szerzett oktatási tapasztalattal rendelkeztek és alkalmazásukra német, mint idegen nyelv tantárgy tanítása során, illetve a német szaknyelvi oktatásban kerül sor.

[4] Az alperesnél a bérezési irányelvek 2017. augusztus 1-jétől megváltoztak, ez alapján a 3. fizetési kategóriába azok a tanárok kerültek, akik országban általános iskolai, alsó- felső- és középfokú végzettséggel rendelkeztek és köztisztviselőnek minősültek (státusz neve státusz), maximum öt éves határozott idejű szerződésük volt, továbbá a megelőző két évben szereztek oktatási tapasztalatot országban.

[5] A 2018 márciusában az alperes akkori igazgatója igazgató2 és a felperes megbeszélést folytattak. Ennek során az iskola törvényes képviselőjeként eljáró igazgató közölte a felperessel, hogy a következő 2018/2019-es tanévtől az új bérezési irányelv alapján nem a 3., hanem a 2. besorolási kategóriának megfelelő munkabérrel kívánja foglalkoztatni. A felperes az alacsonyabb bérezési kategóriát nem fogadta el és jelezte, hogy a bére megállapítását hátrányos megkülönböztetésnek tekinti. A felek közötti további megállapodás hiányában a felperes munkaviszonya a munkaszerződésben meghatározott időpontban, azaz 2018. augusztus 14-én megszűnt.

[6] A felperes 2018. augusztus 22-ével kérte az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, majd 2019 januárjában gyermeke született. A csecsemőgondozási díj iránti igényét a társadalombiztosítási szerv elutasította, mivel a felperes az igénylés napján nem rendelkezett biztosítási jogviszonnyal.

[7] Az elsőfokú bíróság az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése alapján nem találta elkésztettnek a keresetlevelet, mivel a felperes azt 2018. augusztus 14-étől, vagyis a munkaviszonya megszűnésétől hat hónapon belül előterjesztette.

[8] A kereset érdemét illetően elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a munkaszerződés határozott időre vonatkozó rendelkezése semmisnek minősül-e. A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 14. §, 45. § (2), (5) bekezdése és 192. § (2) bekezdése alapján kifejtette, a felperesnek kellett bizonyítani, hogy az írásbeli munkaszerződéstől eltérően, határozatlan idejű munkaviszonyban állapodtak meg annak ellenére, hogy a felperes a határozott időre szóló munkaszerződést aláírta.

[9] igazgató1 a tanúvallomásában egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy határozott idejű munkaszerződés létrehozása volt az alperes szándéka, amivel a szerződéskötéskor mindkét fél tisztában volt. Arról, hogy a felperes ezt követő további foglalkoztatására a munkavégzésre is figyelemmel sor kerülhet-e, később kívántak dönteni. A tanúvallomással egybehangzó volt a tanú és a felperes közötti levelezés tartalma is. Abból is nyilvánvaló volt, hogy az alperes határozott idejű munkaviszonyt kívánt létesíteni. Ezzel szemben nem bizonyított, hogy a felperesnek volt valamilyen egyoldalú, titkos fenntartása. Az Mt. 27. § (1), (2) bekezdése alapján önmagában a határozott időtartamú munkaviszony létesítése nem ütközött jogszabályba. Az alperes akkori igazgatója nem színlelte, hogy határozott idejű munkaviszonyt kívánt létesíteni, azt a felperes is elfogadta. Ebből következően a határozott idejű kikötés semmisségére alaptalanul hivatkozott.

[10] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a felperesi érvelést azzal összefüggésben sem, hogy a határozott időtartam kikötése a próbaidővel kapcsolatos törvényi rendelkezések megkerülésére irányult. A felek a munkaszerződésben a maximális próbaidőt kötötték ki, viszont a munkaviszony kétéves időtartama ezt jóval meghaladta. A próbaidő

törvényi időtartamának kijátszására irányuló szándék csak rövid időtartamú munkaszerződések esetében merülhet fel, ami a jelen esetben nem volt megállapítható.

[11] Az elsőfokú bíróság az Mt. 29. § (3) bekezdése értelmében sem találta érvénytelennek a munkaszerződés határozott időre vonatkozó kikötését. Megállapította, hogy az alperes a szabadon igazolható tanárokkal minden esetben határozott idejű munkaszerződést kötött. Ezt erősítette meg gazdasági igazgató akkori gazdasági igazgató tanúvallomása és az Hatóság előtti eljárásban tett nyilatkozata.

[12] Az alperes szerződési gyakorlata 2 + 2 + 1 éves határozott idejű szerződések megkötésére irányult. A gazdasági igazgató tanúvallomása alátámasztotta, hogy ezt közölték a felperessel. Az alperes nyilvánvalóan nem tekintette a felperest határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalónak, hiszen ebben az esetben nem kezdeményezett volna vele megbeszélést az újabb szerződés feltételeiről. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felek között határozott időre jött létre a munkaviszony.

[13] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbításával kapcsolatos kereseti érvelést is. Az Mt. 192. § (2), (3) bekezdése alapján kifejtette, az alperest semmilyen jogszabályi rendelkezés nem kötelezte a határozott időre létrejött munkaviszony meghosszabbítására, függetlenül attól, hogy ez gyakorlat volt. Az általános szerződési feltételek alkalmazása a konkrét jogviszonyban nem merült fel. Az sem nyert bizonyítást, hogy az alperes kifejezetten kötelezettséget vállalt a felperes munkaszerződésének meghosszabbítására. Ezt a kereseti hivatkozást igazgatól tanúvallomása nem támasztotta alá. Mindezek alapján az alperes nem volt köteles a felperessel két évre megkötött határozott idejű munkaszerződés legalább öt éves időtartamra történő meghosszabbítására.

[14] Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő kereseti kérelmet az Mt. 12. § (1) bekezdése, továbbá az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 7. § (1), (2) bekezdése, 8. § f) pontja és 9. §-a alkalmazásával bírálta el.

[15] A meghallgatott tanúk vallomása és a becsatolt okiratok alapján megállapította, hogy az alperes pedagógiai programja, tanrendje tartomány2 tartomány fennhatósága és szabályozása alá tartozott. Az is megállapítható volt, hogy a országai tartományok az oktatási kérdéseket jelentős eltérésekkel szabályozzák. Nem volt vitatott, hogy a felperes egyetlen szerzett diplomáját tartomány1ben elfogadták, ami alapján a felperes tartomány1 tartományban jogosult volt középiskolában oktatni és érettségiztetni. A felperes diplomája azonban nem volt egyenértékű egy országban honosított diplomával, mert azt a többi országai tartományban nem ismerték el. Ahhoz pedig, hogy az alperesnél a felperes részt vegyen a német nyelvű érettségiztetésben, a Konferencia engedélyét kellett volna beszerezni.

[16] Az alperes nem bizonyította a perben, hogy az iskolában bizonyos százalékot el kell érnie a német nemzetiségű tanárok létszámának. A 2021. november 2-i tárgyaláson úgy nyilatkozott, különbséget tett a német és magyar pedagógusok között, mivel csak így lehetett a német pedagógusokat ország2-ben tartani, a németnél alacsonyabb bérekért. Az alperes a 2017. augusztus 1-jétől hatályos bérezési irányelvek szerint a 3-as besorolást a státusz neve státuszhoz kötötte, ami egyértelműen az egyenlő bánásmód megsértését valósította meg. Az elsőfokú bíróság nem fogadta el, hogy kizárólag a képzettség alapján tettek különbséget a pedagógusok között, mert a nyilatkozatokból az következett, hogy „...egyértelműen a német nemzetiségű tanárokat kívánta az alperes előnyben részesíteni a magyar anyanyelvű azon tanárok hátrányára, akik a német anyanyelvű tanárokkal egyenértékű diplomával rendelkeznek.”

[17] A kimentéses bizonyítás során az alperesnek állt érdekében annak igazolása, hogy a felperesnek nem volt egyenértékű a diplomája a országban szerzett tanári diplomával. igazgatól tanúvallomása azonban azt támasztotta alá, hogy a felperes a 2015-ös bérezési irányelvek 3/c/I. kategóriájának megfelelt, mivel rendelkezett „honosított vagy elismert” német diplomával, kétéves oktatási tapasztalattal rendelkezett a német szaknyelvi oktatásban, vagyis oktathatott német nyelven szaktantárgyat. Az alperes úgy tekintett a felperesre, mint aki jogosult érettségiztetni. Nem eshetett ezért a terhére, hogy az érettségiztetési jogosultság érdekében a munkáltató nem tett lépéseket, holott az előző tanévben a felperes nem vitatottan részt vett az angol érettségi javításában.

[18] Mindezekből az következett, hogy a felperes rendelkezett mindazokkal a jogosultságokkal, amelyekkel a országból szabadon igazolható tanárok rendelkeztek, vagyis jogosult volt német nyelven szaktantárgyat oktatni, a DFU oktatásban részt venni. Az érettségiztetésre is lett volna jogosultsága, amennyiben azt az alperes kérvényezi. A felperes tehát a német anyanyelvű tanárokkal azonosan foglalkoztatható volt. Az alperes is számolt a felperessel az érettségi tekintetében, hiszen 11-es évfolyamon osztályfőnök volt.

[19] Az elsőfokú bíróság azt is vizsgálta, hogy a 2017-es bérezési irányelvben a státusz neve kategória alkalmazása alkalmas-e annak a célnak az elérésére, hogy több német nemzetiségű, illetve státusz neve kategóriás pedagógus érkezzen az alpereshez. Az alperes állítása szerint a német anyanyelvű tanároknak kívánt magasabb fizetést biztosítani, ezáltal elérni, hogy országból szabadon igazolható, német anyanyelvű tanárok érkezzenek az iskolába. Ezzel azonban nem volt arányos a státusz neve kategória feltételként történő kikötése, hiszen az iskolában voltak országból kiküldött ún. ADLK tanárok. Ezért nem nyert igazolást, hogy a különbségtételnek a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő és észszerű indoka volt. A státusz neve kategória bérezési irányelvekben történő megjelenítése éppen ellentétes hatást váltott ki, mert a státusz neve minősítéssel nem rendelkező tanárok hátrányára történt megkülönböztetés, akik ország2-ben ugyanúgy taníthattak és érettségiztethettek német nyelven, tehát szakmailag ugyanazt a tevékenységet végezték. Mindezek alapján a 2017-es bérezési irányelv, ami az Mt. 17. §-a alapján munkáltatói szabályzatnak minősült, közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményezett.

[20] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a kereseti kérelem alapján, hogy munkavállaló3 alperesi munkavállaló összehasonlítható helyzetben volt-e a felperessel, illetve német nemzetiségű tanárként előnyben részesítették-e a felpereshez képest. A felperes által becsatolt munkavállaló3tól származó e-mailt nem találta elégséges bizonyítéknak, további felperesi bizonyítás hiányában pedig nem lehetett érdemben állást foglalni arról, hogy összehasonlítható helyzetben volt-e a felperessel. munkavállaló5 esetében az alperes nem cáfolta, az érintett munkavállaló az általános iskolában és a gimnáziumban is tanított és a III/c/1. besorolási kategória szerinti munkabért kapta német anyanyelvű tanárként. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint munkavállaló5 esetében a bérezési irányelvekkel összefüggő hátrányos megkülönböztetés megállapítható volt, de ennek – az egyenlő bánásmód követelményének egyéb okból történt megsértése okán – a per érdemi elbírálása szempontjából nem volt jelentősége.

[21] A hátrányos megkülönböztetés jogkövetkezményeit illetően az elsőfokú bíróság azt állapította meg, az alperes részéről nem történt intézkedés a munkaviszony megszüntetésére, mivel a határozott idejű munkaviszony külön intézkedés nélkül megszűnt a felek által meghatározott időpontban. Ezért nem volt lehetőség az Mt. 83. § (1) bekezdése szerinti jogkövetkezmények alkalmazására, ennek részeként a munkaviszony helyreállítására az egyenlő bánásmód megsértésére tekintettel sem. A felek megállapodása hiányában a bíróság nem hozhat létre új munkaviszonyt. A felperes által hivatkozott Kf.VII.40.022/2021/6. számú kúriai döntésből sem következett, hogy egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkáltató köteles a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítására, vagy a megszűnt jogviszony helyreállítására.

[22] Az egyenlő bánásmód megsértésének jogkövetkezményeiről az előbbiekre tekintettel az Mt. 177. §-a és a Ptk. 6:522. § (2) bekezdés a) pontja és 6:525. § (1) bekezdése alkalmazásával határozott. Megállapította, hogy a felperes munkaszerződésének a meghosszabbítására, illetve új munkaszerződés megkötésére az egyenlő bánásmód megsértése miatt nem került sor. Lényegében ezt igazgató2 tanú elismerte, amikor azt adta elő, hogy a felperes az alacsonyabb besorolással ajánlott munkaszerződést nem fogadta el. Az Hatóság előtti eljárásban az alperes elismerte a 2 + 2 + 1 éves határozott idejű szerződések megkötésére irányuló gyakorlatát. Ebből pedig az következett, hogy az egyenlő bánásmód megsértése hiányában bizonyosan még két évre, határozott időre megkötötte volna a szerződést a felperessel.

[23] A kártérítés összegének tisztázása körében azt vizsgálta, hogy milyen összegű munkabérre lett volna jogosult a felperes hátrányos megkülönböztetés hiányában, egy újabb két évre szóló, határozott idejű munkaszerződés alapján. Megállapította, hogy az eredetileg alkalmazott 3/c/I. fizetési besorolás alapján kellett volna a munkabérét meghatározni. Azt, hogy a két év leteltét követően még további egy évre az alperes alkalmazta volna a felperest, nem lehetett bizonyossággal megállapítani. Ezért a másodlagos kereseti kérelem alapján a kártérítési igényt a 2018. augusztus 16. és 2020. augusztus 15. napja közötti időszakra találta megalapozottnak.

[24] A felperes a CSED ellátást a gyermeke születését követően az alperes számára felróható okból nem kapta meg, a szerződéskötés elmaradása okán. Ezért az ezen a címen megkapható összeget a kár részeként kellett figyelembe venni.

[25] Az elsőfokú bíróság a két évre járó munkabért 24.631.843 forintban határozta meg. Abból levonásba helyezte azokat az összegeket, amelyeket a felperes a kárenyhítési kötelezettsége megsértése okán elmulasztott megkeresni. Figyelembe vette, hogy a felperes nem igényelt álláskeresői járadékot, csak munkanélküliként regisztrálták, ezért 362.250 forint álláskeresői járadékot le kellett vonni a kártérítésből. A felperesnek lehetősége lett volna állami oktatási intézményben középiskolai tanárként elhelyezkedni, amely alapján 2019-ben havi bruttó 313.973 forint, 2020-ban pedig havi bruttó 347.716 forint elérhető jövedelemre tett volna szert. Az összegeket a felperes nem vitatta. Az elsőfokú eljárás során úgy nyilatkozott, hogy nem állt érdekében állami oktatási intézményben elhelyezkedni az alacsony munkabérek miatt. Nem volt azonban elvárható a körülményei ismeretében, hogy teljesen más munkakörben, titkárságvezetőként, személyi asszisztensként helyezkedjen el. Azt sem bizonyította az alperes, hogy magániskolában lett volna lehetőség elhelyezkedni, mivel ezzel kapcsolatos konkrét munkáltatót, munkabért nem jelölt meg.

[26] Az elsőfokú bíróság köztudomású tényként vette figyelembe, hogy tanárihiány van ország2-ben, ezért a felperesnek bizonyosan lett volna lehetősége állami fenntartású iskolában elhelyezkedni, különösen nyelvtanárként. A kárenyhítési kötelezettség megszegését nem érintette, hogy a felperes magántanárként nem adott órákat, mert ebben az időszakban vállalkozói engedéllyel nem rendelkezett. Ilyen tevékenység a gyermeke gondozása miatt is nehézségekbe ütközött volna, mivel köztudomás szerint a magánórák délután vannak. Mindezek alapján az alperes által megjelölt összegek (pedagógusi jövedelmek) levonásával 19.777.885 forintban határozta meg a kártérítés összegét.

[27] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés kérdéskörét nem vizsgálta, figyelemmel az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapítására. A munkaszerződésben kikötött hat hónapos felmondási időnek szintén nem tulajdonított a per elbírálására kiható jelentőséget, mivel a jogviszony nem a munkáltató intézkedése, hanem a határozott idő letelte okán szűnt meg. Az 1.000.000 forint sérelemdíj iránti igényt pedig arra hivatkozva nem vizsgálta, hogy ettől az igényétől a felperes elállt.

A felperes fellebbezése

[28] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte. Elsődleges kérelmében a munkaviszony helyreállításával, az alperes kötelezését kérte 54.327.077 forint munkabér és egyéb járandóság megfizetésére, a 2018. augusztus 15. és 2022. március 31. közötti időszak vonatkozásában. 2022. április 1-jétől a jogerős döntés meghozataláig további havi bruttó 714.575 forint elmaradt munkabér, 45.000 forint osztályfőnöki pótlék, 72.020 forint hűségprémium, továbbá évi 714.575 forint 13. havi munkabér, illetve annak időarányos

része alapján kérte az alperes marasztalását. Mindezekon felül az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja és (3) bekezdése alapján a 2019. január 15. és 2019. július 1-je közötti időszakra csecsemőgondozási díj különbözetének, mint kárnak a megtérítésére is kérte kötelezni az alperest. Továbbá az egyenlő bánásmód megsértése okán 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére is kérte kötelezni az alperest az elsőfokú ítélet megváltoztatásával.

[29] Másodlagos fellebbezési kérelmében az Mt. 166. § és 167. §-a, továbbá a Ptk. 6:518 – 6:534. §-ai alapján a kártérítés összegének a megváltoztatását és 24.631.843 forintra történő felemelését kérte arra hivatkozva, hogy eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének. Állami közoktatási intézményekben a jogszabályban meghatározott bértáblára tekintettel 2019. évre 165.445 forint, 2020. évre 171.639 forint levonása lehetett jogszerű, ami alapján 2019. és 2020. évre összesen legfeljebb 2.279.962 forint volt levonásba helyezhető. A felperes a másodlagos fellebbezési kérelmében is kérte az 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezni az alperest.

[30] A harmadlagos fellebbezési kérelem az elsődleges és a másodlagos fellebbezési kérelmek elutasítása esetére arra irányult, hogy a másodfokú bíróság az illetékre és az eljárási költségekre vonatkozó rendelkezéseket változtassa meg és a felperest terhelő illetéket 885.000 forintban, az eljárási költségeket 232.192 forintban határozza meg.

[31] A felperes fellebbezése indokolásában az elsőfokú eljárásban kifejtett érvelésével egyezően fenntartotta, hogy a munkaviszony helyreállítható abban az esetben is, amennyiben a határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató jogellenesen felszámolja és ezzel az egyenlő bánásmód követelményét megsérti. A konkrét esetben az alperes egyoldalúan elzárkózott a munkaviszony meghosszabbításától, illetve új szerződés megkötésétől. A BH2016.286 számú határozat jelen ügyben alkalmazható volt, az elsőfokú bíróság az ettől eltérő jogi álláspontját azonban nem indokolta, ezért a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértésével járt el. A jogszabály helyes értelmezése szerint a munkaviszony helyreállítására nemcsak a munkaviszony megszüntetése, hanem megszűnése esetén is lehetőség van. Amennyiben a munkáltató hátrányos megkülönböztetés vagy megtorlás miatt jogellenesen nem hosszabbítja meg a határozott idejű munkaszerződést, abban az esetben is biztosítani kell a visszahelyezés lehetőségét.

[32] Releváns peradat, hogy 2018. március 23-án igazgató2 egyértelmű ajánlatot tett a további foglalkoztatásra határozatlan idejű jogviszony keretében, a 2/b. fizetési kategóriába tartozó bérezéssel. Ezt a tényt igazgató2 és gazdasági igazgató is megerősítette a vallomásában. Ebből pedig egyértelműen az következett, hogy a felek szándéka a munkaviszony folytatására irányult.

[33] Nem volt vitatott, hogy a felperes ezt az ajánlatot soha nem utasította vissza. Amikor 2022 tavaszán megbizonyosodott arról, hogy gyermeket vár, már az alacsonyabb fizetést is elfogadta volna annak ellenére, hogy a bérezési irányelvek az egyenlő bánásmód

megsértését eredményezték. Álláspontja szerint felek szerződéskötési szándéka, a munkaszerződés tartalma és a munkabér összege is megállapítható volt a perben rendelkezésre álló bizonyítékok alapján. Az új szerződés megkötésére kizárólag az alperesnek felróható hátrányos megkülönböztetés és megtorlás miatt nem került sor. Ezért a szerződéskötés elmaradása miatti kárt a 3/c. fizetési kategória alapján kellett meghatározni.

[34] Megtorlásra is hivatkozott az elsőfokú eljárás során, amit az alperes nem vitatott. A jogviszony meghosszabbítására, illetve új szerződés megkötésére azért nem került sor, mert a megbeszélések során, illetve e-mailben arról tájékoztatta az iskola igazgatóját, hogy az új fizetésre vonatkozó ajánlatot hátrányos megkülönböztetésnek tekinti. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság nem rendelkezett a megtorlással kapcsolatban.

[35] Az elsőfokú bíróság iratellenes hivatkozás alapján nem bírálta el az 1.000.000 forintos sérelemdíj iránti keresetét. Elállásra hivatkozott, azonban nem jelölte meg, melyik felperesi nyilatkozat minősül ekként. Ezzel szemben a felperes valamennyi perbeli nyilatkozatában fenntartotta a sérelemdíjjal kapcsolatos igényét, elállási nyilatkozatot nem tett. Az elsőfokú eljárásban a jóhírnév megsértésére a 2018. május 29-i tanári konferencián felolvasott alapítványi levélben használt, a becsület csorbítására alkalmas kijelentések miatt hivatkozott. Ennek alátámasztására csatolt egy személlyel lefolytatott levelezést is, ami alátámasztotta az állítását. Ellenkező bizonyítás hiányában valónak kellett elfogadni az állítását. A 2020. július 9-i perfelvételi tárgyaláson hivatkozott a vele szemben tanúsított ellenséges, támadó hangnemre is a megbeszélések során, továbbá az újabb szerződés megkötésének elmaradása miatt bekövetkezett megélhetési bizonytalanságra is. Ez alapján érdemben kellett volna elbírálni a sérelemdíj iránti igényt, aminek hiányában az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését kérte Pp. 381. §-a alapján.

[36] A kárenyhítési kötelezettség tekintetében az elsőfokú bíróság alaptalanul helyezte levonásba az álláskeresői járadék címén elérhető 362.250 forintot. Az elsőfokú eljárás során csatolta a hatósági határozatot, amiből megállapítható, hogy nem kapta meg az ellátást. A kormányhivatal intézkedéseket tett a országai szolgálati idő tisztázása iránt, ami azonban a per ideje alatt nem vezetett eredményre. A kárenyhítési kötelezettségének eleget tett, hiszen a jogviszonya megszűnéskor öt hónapos veszélyeztetett terhes volt, kifejezetten rossz egészségi állapotban, emiatt az aktív álláskereső nem volt elvárható. Az szintén nem volt a terhére értékelhető, hogy az illetékes német hatóság a magyar hatóság részére nem küldte meg a szükséges adatokat.

[37] A további munkaviszony létesítését illetően az alperes nem tett eleget a kárenyhítéssel összefüggő bizonyítási kötelezettségének, az elsőfokú bíróság többszöri anyagi pervezetése ellenére. Az elsőfokú bíróság az állami iskolákban megszerezhető jövedelem tekintetében iratellenesen és alaptalanul rögzítette, hogy a felperes az alperes által megjelölt összegeket nem vitatta. Ezen kívül a Pp. 266. § (4) bekezdése megsértésével tekintette köztudomású ténynek egyebek között a tanárhiány kérdését. Téves számítás alapján helyezte levonásba az általa megállapított tanári jövedelem kapcsán a társadalombiztosítási járulékokkal növelt összeget. A felperes kártérítési követelését is e járulékokkal csökkentett

összegeben kellett megállapítani, így ezzel szemben is csak a társadalombiztosítási járulékkal csökkentett összeg lett volna figyelembe vehető.

[38] A kárenyhítési kötelezettség körében az alperes rosszsziszemű pervitelt folytatott, mivel arra másfél évvel a per kezdetét követően hivatkozott először, és a sokadik perfelvételi tárgyaláson tett eleget a kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatos tényállítási kötelezettségének. Meg kellett volna jelölnie legalább egy olyan konkrét álláslehetőséget, amelyet a felperes megszerezhetett volna, különös figyelemmel az akkor még csecsemőkorú gyermekére. Legfeljebb olyan állami intézményben tudott volna elhelyezkedni, ami nagyon közel van a lakóhelyéhez. Ilyen intézményt azonban a felperes végzettségére is figyelemmel az alperes nem jelölt meg. Az állami oktatási intézményekben bértábla alkalmazandó, a felperes ugyanakkor nem rendelkezik a magyar állami oktatásban oktatási tapasztalattal, továbbá a pedagógus I. besoroláshoz szükséges minősítő vizsgával sem. Gyakornokként tudott volna legfeljebb elhelyezkedni, amelyhez 2019-ben 203.000, 2020-ban 210.600 forint volt a havi illetmény az alkalmazotti bértábla szerint, de a kárenyhítés körében ezeket az összegeket csak a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összegben lehetett volna figyelembe venni. Ezért jogsértő volt az ezt meghaladó összeg levonása és a közoktatási intézményekben alkalmazott bértábla mellőzése.

[39] A felperes vitatta, hogy az elsőfokú ítélet szerint lehetett egyéb bevételi forrása is, mivel a házastársa jövedelméből és családi kölcsönökből fedezték a család a megélhetését. Nem tett olyan kijelentést, hogy nem állt érdekében állami oktatási intézményben elhelyezkedni. Ezzel szemben a családi és egyéb körülményei miatt „nem volt lehetősége” az ott elérhető bérért munkát vállalni. A gyermeke féléves korában nem volt elérhető bölcsődei ellátás. A házastársa volt kénytelen munkát vállalni az eredeti elképzelésekkel ellentétben, ezért a gyermek felügyelete csak a felperes közreműködésével volt megoldható. A felperes gyermekét 2020 novemberében vették fel bölcsődei ellátásba. Amennyiben az alperesél dolgozott volna tovább, abban az esetben fél év elteltével a házastársa maradt volna otthon a gyermekükkel. Több budapesti magániskolába elküldte az önéletrajzát, de nem tudott újabb munkaviszonyt létesíteni. Az elsőfokú bíróság megállapításával szemben nem rendelkezett egyéb megélhetési forrással.

[40] Az eljárási illeték megállapítását az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva vitatta. Az elsőfokú bíróság a Pp. 512. §-át is tévesen alkalmazta, mivel a munkaviszony helyreállítására irányuló keresetre tekintettel a 12 havi távolléti díjat kellett a pertárgyértéknek tekinteni, ami 10.860.000 forint volt. Az elsőfokú bíróság a pertárgyértéket tévesen határozta meg 54.327.077 forintban. Az elsőfokú ítéletben meghatározott összeg alapján 59%-ban lett pervesztes, ezért 885.000 forint összegű illeték megfizetésére lehetett kötelezni. Az eljárási költség pedig a helyes arány figyelembevételével 232.192 forint lehetett volna.

Az alperes fellebbezése

[41] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását kérte. Másodlagos fellebbezésében a kártérítés jelentős mérséklését kérte, ezen kívül számítási hibára is hivatkozott, melyre tekintettel 16.264.855 forintban kérte megállapítani a kártérítés összegét. Harmadlagos fellebbezési kérelmében a Pp. 381. §-a alapján kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását, a megállapított tényállásból levont súlyosan okszerűtlen jogi következtetésekre tekintettel. Negyedleges fellebbezési kérelmében vitatta az illeték megállapítására vonatkozó rendelkezéseket az Itv. 42. § (1) bekezdésében meghatározott 1.500.000 forintos összeghatárra figyelemmel. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (1), (3) és (4) bekezdésére alapította.

[42] Az alperes kifejtette, hogy az elsőfokú ítélet ténybeli és jogi szempontból is megalapozatlan, az elsőfokú bíróság az anyagi jogszabályokat tévesen értelmezte, okszerűtlen és a valóságnak nem megfelelő következtetéseket vont le. Döntése ellentétes a releváns jogszabályokkal és a bírói gyakorlattal is.

[43] A tényállást amiatt vitatta, mert a felperes közgazdaságtan tantárgyat nem oktatott az iskolában. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére is tévesen következtetett az elsőfokú bíróság, ezért kártérítés nem illette meg a felperest. Az elsőfokú eljárás során a felperes többször módosította a keresetét, több védett tulajdonságot is megjelölt (női nem, anyaság, bőrszín, magyar nemzetiség, magyar anyanyelv). Végül védett tulajdonságként magyar nemzetiségét és magyar anyanyelvét határozta meg, összehasonlítható csoportként pedig a országból szabad elhatározásából érkező, szabadon igazolható tanárok bérét határozta meg. A státusz neve státuszon alapuló bérdifferentiálással összefüggő kereseti kérelmet azonban nem terjesztett elő. Az elsőfokú bíróság mégis arra alapította a döntését, hogy az a pedagógus, aki egyébként jogosult szaktantárgyat oktatni német nyelven és a német rendszerben érettségiztethet, ugyanazt képes nyújtani az alperesnek, mint a státusz neve státusszal rendelkező pedagógusok.

[44] A hivatkozott indok alapján azonban nem lehetett hátrányos megkülönböztetést megállapítani. A felperes az egyetemen szerezte a diplomáját, amelyet tartomány1 tartomány német diplomával egyenértékűnek ismert el. A német oktatási rendszer tartományi alapú, az alperes pedig nem tartomány1, hanem tartomány2 tartomány fennhatósága alá tartozott. Ezért az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben a felperes diplomája nem minősült automatikusan honosítottnak, azaz német diplomával egyenértékűnek. Az alperes törvényes képviselője úgy nyilatkozott a 2022. május 26-ai tárgyaláson, hogy a felperes a országban szerzett tanítási gyakorlatával ugyanarra az alaphérré volt jogosult, mint a országból érkező, szaktantárgyak német oktatására jogosult, tanítási gyakorlattal és német diplomával rendelkező pedagógus kollégák. A felperes tehát összehasonlítható csoportba tartozott a szabadon igazolható német pedagógusokkal, akik nem rendelkeztek státusz neve státusszal. Ez a különbségtétel irányadó volt 2016 augusztusában is, amikor a 3/c/1. fizetési kategóriába sorolta az akkori igazgató. 2018 tavaszán azonban, a 2017-es módosítás eredményeképpen a 3/c. fizetési kategória kizárólag a státusz neve státuszú pedagógusoknak volt biztosítható. igazgató2 ennek megfelelően tett ajánlatot a felperesnek, aki ezt nem fogadta el.

[45] A országban német nyelven oktató tanárok két fő kategóriába sorolhatók. Az egyik az ún. sima pedagógus, akit a végzettsége általános és középiskolában oktatásra és érettségiztetésre jogosít. A másik státusz az ún. státusz neve státusz, akik országban közalkalmazottak vagy köztisztviselők és státuszuknál fogva térnek el a sima pedagógusoktól. Összességükben rájuk kedvezőbb szabályok vonatkoznak részben az alapbér, részben a társadalombiztosítási ellátások tekintetében. A német rendszer tehát a jogi státusz alapján tesz különbséget a pedagógusok között, ami nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe. ország2-ben sincs összehasonlítható helyzetben a közalkalmazott a munkaviszonyban foglalkoztatott pedagógussal.

[46] Az alperes vezetése 2017-ben úgy döntött, hogy a 3/c. fizetési kategóriába kizárólag az a pedagógus sorolható, aki státusz neve státusszal rendelkezik, vagyis német közalkalmazottnak/köztisztviselőnek minősül. Ezt erősítette meg gazdasági igazgató tanúvallomása. Ezt a bérezési gyakorlatot mindenkinél következetesen alkalmazták, azt az alperes alapítványának tanácsa is jóváhagyta, ahova a tulajdonosok, vagyis a német és a magyar állam és Budapest Főváros Önkormányzata is delegálnak tagokat. Amennyiben ez a bérezési elv a magyar nemzetiségűek hátrányos megkülönböztetésére irányult volna, úgy azt nyilvánvalóan nem fogadta volna el ez a tulajdonosi kör. Az alperesnek folyamatosan szüksége volt német tanterőre és a jelentkezők köréből nem zárhatták ki a státusz neve státusszal rendelkező pedagógusokat, akik országban magasabb bérre voltak jogosultak, mint az e státusszal nem rendelkező kollégáik. Mindezek alapján a 2017-es bérezési irányelv nem a nemzeti hovatartozás, az anyanyelv vagy bármely más, védett tulajdonság miatti különbségtételen alapult, hanem kizárólag a jogi státuszon a német szabályokra tekintettel.

[47] Az alperes az egyenlő bánásmód megsértése körében hivatkozott a releváns bírói gyakorlatra és a 3536/2021. (XII. 22.) AB határozatban foglaltakra is. Álláspontja szerint minden esetben szükséges összehasonlítható csoport és legalább egy védett tulajdonság meghatározása. A felperes védett tulajdonságként a magyar nemzetiségére, magyar anyanyelvére hivatkozott, összehasonlítható csoportként pedig német kollégáit jelölte meg (munkavállaló3, munkavállaló1, munkavállaló2). Kifejezetten a státusz neve státusz miatti megkülönböztetésre nem hivatkozott. Az alperes bizonyította, hogy a munkatársakat aszerint különböztette meg, rendelkeznek-e státusz neve státusszal. Több olyan német munkavállaló is volt, akiket státusz neve státusz hiányában szintén a 2/c. fizetési kategóriába soroltak be. munkavállaló3 nem kapott a felperestől eltérő ajánlatot, mivel a munkaviszonya idő közben meg lett szüntetve. munkavállaló5 pedig 2/b. fizetési kategóriába került felvételle, vagyis a felperes hozzá képest sem került kedvezőtlenebb helyzetbe. A felperes a státusz neve státusszal nem rendelkező német kollégáihoz képest nem volt megkülönböztetve, hiszen velük azonos bérezést kapott. Ebből következően teljesen megalapozatlan volt az elsőfokú bíróság hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó megállapítása.

[48] A státusz neve státuszban lévő kollégák valóban más alapbérre voltak jogosultak a 2017. évi szabályzat szerint, eltérő jogi státuszuk okán azonban nem voltak összehasonlítható helyzetben a sima német pedagógusokkal és a felperessel sem. Ezért az Mt. 12. §-a és az Ebtv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján az egyenlő bánásmód megsértése nem volt megállapítható. A felperes a valószínűsítési kötelezettségének sem tett eleget, mivel az

által megjelölt védett tulajdonság és összehasonlítható csoport nem adott alapot az egyenlő bánásmód megsértése megállapítására.

[49] Az alperes a kártérítés összegére vonatkozóan is kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását elsősorban a kereset elutasításával, mivel a Ptk. elsőfokú ítéletben hivatkozott rendelkezései alapján a felperest nem illette meg kártérítés. Amennyiben megilleti kártérítés a felperest, abban az esetben az összeg jelentős mérséklését kérte. E körben előadta, hogy nem került sor újabb határozott idejű munkaszerződés megkötésére, ezért az elsőfokú bíróság megalapozatlanul kalkulált 24 hónapra járó munkabérrel. Bizonyította, hogy az alperes a 2017-es bérezési irányelv miatt kevesebb alapbérrel, de határozatlan idejű foglalkoztatásra tett ajánlatot a felperesnek. Ezzel szemben nem volt jelentősége annak, hogy az elsőfokú bíróság az Hatóság előtti nyilatkozatokból mit talált relevánsnak és azokból mire következtetett. A felperes sem állította, hogy az alperes két év határozott időre kívánta foglalkoztatni. igazgató tanú előadta, hogy a munkaszerződés meghosszabbítása nem volt automatikus. Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság nem kezelhette volna evidenciaként, hogy a két évre szóló munkaszerződést.

[50] A kárenyhítési kötelezettséget illetően az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait. Az elsőfokú bíróság azt fogadta el, hogy a felperes állami oktatási intézményben elhelyezkedhetett volna, ez azonban a legalacsonyabb összeg volt azok közül, amelyeket megkereshetett volna. A felperes előadása szerint állami iskolában nem is kívánt elhelyezkedni, de angolt és közgazdaságtant egyéni vállalkozóként is taníthatott volna. Az egyéni vállalkozói igazolvány hiánya nem volt elfogadható indok a kárenyhítés körében, figyelemmel a jóhiszeműségre, a káronszerzés tilalmára. A kárenyhítéssel kapcsolatos kérdéseket tévesen értékelte az elsőfokú bíróság, mivel a gyermekvárás időszakában is lett volna lehetősége a felperesnek jövedelmet szerezni akár magántanárként.

[51] Az elsőfokú bíróság a kártérítés összegének meghatározása körében számítási hibát vétett, az általa meghatározott összegek alapján helyesen 21.118.394 forint – 4.853.958 forint = 16.264.885 forint a kártérítés összege. Ennek megfelelően kérte az alperes a számítási hiba kijavításával az összeg megváltoztatását. Az elsőfokú illeték tekintetében pedig azt adta elő, hogy legfeljebb 1.500.000 forint lehet az eljárási illeték összege, ezért a pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel az alperest terhelő illetéket 540.000 forintban kellett volna megállapítani.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[52] A felperes fellebbezési ellenkérelmében fenntartotta a fellebbezésében kifejtetteket és az alperes fellebbezésével érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[53] Az elsőfokú bíróság egyértelműen megállapította, hogy az alperes 2017 évi bérezési irányelve az Mt. 17. §-a értelmében munkáltatói szabályzatnak minősült és közvetett hátrányos megkülönböztetésre vezetett azáltal, hogy az alperes a nyilatkozataiból is kitűnően a német anyanyelvű tanároknak kívánt magasabb fizetést biztosítani, ezáltal elérni, hogy országból szabadon igazolható, német anyanyelvű tanárok érkezzenek pedagógusként az iskolába.

[54] Az alperes megtévesztő módon állította a fellebbezésében, hogy kizárólag a státusz neve státusszal rendelkező pedagógusok számára kívánt magasabb bért biztosítani. A bérezési irányelv 3/c. fizetési kategóriája nemcsak a státusz neve státusszal rendelkező tanárookra vonatkozott és a perbeli időszakban nem is alkalmaztak státusz neve státusszal rendelkező pedagógust az alperesnél 3/c. fizetési kategóriában. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a státusz neve státuszra hivatkozás csak látszólag jelenti azt, hogy megfelelt az alperes eljárása az egyenlő bánásmód követelményének, mivel valójában közvetett hátrányos megkülönböztetést valósított meg. Az alperes célja ugyanis az volt, hogy a helyi magyar tanerőhöz képest, országból szabadon érkező tanerőt tudjon alkalmazni, akik még nem rendelkeznek státusz neve státusszal. Ezt alátámasztotta igazgató tanúvallomása és a tény, hogy a 3/c. fizetési kategóriát utóbb, 2018. augusztus 1-jétől megszüntették. A felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló, szintén nem rendelkezett státusz neve státusszal, azonban német származású, német anyanyelvű tanár volt és a felperessel ellentétben neki továbbra is biztosítani kívánta az alperes a 3/c. fizetési kategóriának megfelelő munkabért.

[55] Az alperes azzal kapcsolatos előadását, miszerint ténylegesen nem alkalmaztak 3/c. fizetési kategóriában státusz neve státusszal rendelkező tanárt, a Pp. 373. § (2) bekezdése alapján egyébként nem lehetett figyelembe venni, mivel ez új tényállítás volt és annak előadására az alperesnek, mint a működési körében felmerülő adatra az elsőfokú eljárásban lett volna lehetősége nyilatkozni.

[56] gazdasági igazgató tanúvallomása is alátámasztotta, hogy akik státusz neve státusszal rendelkeztek, nem szerződtek szabadon igazolható tanárként az alperessel, mivel ADLK státuszú tanárként, vagyis országból kiküldött pedagógusként lényegesen magasabb jövedelmet érhettek el. Ebből következően teljesen életszerűtlen volt a 3/c. fizetési kategória részükre történő létrehozása, amire szintén helyesen következtetett az elsőfokú bíróság. Ugyanakkor tény- és iratellenesen állította az alperes, hogy a státusz neve státuszú pedagógusok országban sokkal magasabb munkabérre jogosultak, mint az e státusszal nem rendelkező pedagógusok. gazdasági igazgató tanúvallomása szerint nincs jelentős eltérés. Arra is helyesen következtetett az elsőfokú bíróság, hogy a státusz neve státusz nem jelent magasabb végzettséget, hiszen szakmailag ugyanazt a tevékenységet lehet végezni, mint e státusz hiányában. A státusz neve kikötésének tehát nem volt a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoka.

[57] Az alperes a fellebbezésében azt adta elő, hogy német tanerőre volt szüksége. A gazdasági igazgató is azt erősítette meg, hogy a 3/c. fizetési kategória a német

állampolgárságú, illetve a országban diplomát szerzett pedagógusokra vonatkozott. Ebből pedig helyesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a német anyanyelvű tanároknak kívánt kedvezni, magasabb fizetést biztosítani, így elérni, hogy szabadon igazolható német anyanyelvű tanárok érkezzenek országból. Ez azonban az anyanyelv és a nemzetiség alapján történő hátrányos megkülönböztetést eredményezett. Az egyenlő bánásmód megsértése tehát nem a státusz neve státusz miatti különbségtételen, hanem az anyanyelven és a nemzetiségen alapuló hátrányos megkülönböztetésen alapult.

[58] A felperessel összehasonlítható csoportba a országból önállóan jelentkező alperesi munkavállalók tartoztak, akiknek az alperes a 3/c. fizetési kategóriát biztosította (munkavállaló1, munkavállaló2, munkavállaló3). Az alperes a fellebbezésében tény- és iratellenesen hivatkozott arra, hogy a nevezett tanárokat 2/c. fizetési kategóriában alkalmazta. Az Ebktv. 8. §-a alapján a bíróságnak azt is értékelnie kellett, amennyiben az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport korábban más elbírálásban részesült, mivel a múltbeli eljárás is megalapozhatta az egyenlő bánásmód megállapítását. Ezért nem volt jelentősége annak, hogy a 2017-es bérezési irányelv óta az érintettek 2. fizetési kategóriába vannak besorolva. A 2017. évet megelőző foglalkoztatási feltételeket illetően az alperes nem tett semmilyen nyilatkozatot, ebből pedig az következik, hogy kimentés hiányában a hátrányos megkülönböztetés e tanárok esetében is megvalósult.

[59] munkavállaló3-mal kapcsolatban az Ebktv. 19. § (2) bekezdésére tekintettel az alperes nem bizonyította a védett tulajdonság és a hátrány közötti összefüggés hiányát. Nem bizonyította, hogy munkavállaló3 számára nem tett ajánlatot a további foglalkoztatására 3/c. fizetési kategóriában. Csupán valószínűsítette, hogy munkavállaló3 felmondására tekintettel már nem kaphatott ilyen ajánlatot, ez azonban nem minősült bizonyításnak. Az alperes a perfelvétel során eltérő nyilatkozatokat tett. Nem vitatta azonban, hogy munkavállaló3t már 2017 őszén tájékoztatta arról, hogy a bérezési irányelvek változni fognak és ennek következtében az ő fizetése is közel 40 %-kal csökkent volna. munkavállaló3, hogy ilyen fizetésért nem akart maradni, a határozott idő végéig a magasabb, emelt fizetést biztosították neki, a 3/c. fizetési kategóriába tartozó bérrel történő további foglalkoztatásra – a felperessel ellentétben – kapott ajánlatot, vagyis a hátrányos megkülönböztetés megállapítható volt.

[60] munkavállaló5 bérezésére az alperes a Pp. 373. § (2) bekezdése megsértésével tett nyilatkozatot a fellebbezésében. munkavállaló5 felvételére 2018. augusztus 1-jétől a módosított bérezési irányelv alapján került sor, amikor már törölték a státusz neve kategóriát. Ezért nem merül fel az összehasonlítható helyzet vizsgálata. A nevezett foglalkoztatásával pusztán azt kívánta alátámasztani, hogy 2018. óta folyamatosan szükség van az alperesnél angol tanárra, vagyis a felperes által ellátott feladatok elvégzésére. Ebből következően a felperes munkaviszonyának meghosszabbítására nem a munkáltató működésével összefüggő okból, hanem kifejezetten hátrányos megkülönböztetés miatt nem került sor.

[61] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy hátrányos megkülönböztetés hiányában az alperes legalább kétéves határozott idejű szerződést kötött volna. Ezt alátámasztották az Hatóság előtti eljárásban tett nyilatkozatok is. Tévesen állította az alperes,

hogy nem lett volna garancia a hosszútávú foglalkoztatásra. A felperes munkavégzésével kapcsolatban semmilyen kifogás nem merült fel a perben és a munkáltató működésével összefüggő ok sem nyert bizonyítást.

[62] A kárenyhítési kötelezettséget illetően rosszhiszeműnek, tény- és iratellenesnek tekintette az alperesi fellebbezést. Hivatkozása szerint „családi és egyéb körülményei miatt nem volt lehetősége” állami oktatási intézményben elhelyezkedni, tekintettel arra, hogy az itt elérhető jövedelem „nem fedezte volna a család szükségleteit”. Várandóssága alatt veszélyeztetett terhes volt, amit igazolt a perben. Vállalkozási tevékenységet pedig a munkaviszonya mellett is folytathatott volna.

[63] Az alperes a fellebbezésében nem határozta meg, hogy konkrétan milyen összegben kéri mérsékelni a kártérítés összegét, nem határozta meg részletesen a számítási metodikával kapcsolatos hibát sem a Pp. 371. § (1) bekezdés b) pontja ellenére.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[64] A felperes és az alperes fellebbezése kisebb részben alapos, túlnyomórészt alaptalan.

[65] Az elsőfokú bíróság – a sérelemdíj iránti kereset kivételével – a lefolytatott bizonyítás alapján a tényállást részben hiányosan állapította meg és az érdemi döntésével a másodfokú bíróság csak részben értett egyet.

[66] A Pp. 370.§ (1) bekezdése értelmében a felülbírálat során irányadó volt, hogy a felek között 2016. augusztus 15. és 2018. augusztus 14. között határozott idejű munkaviszony állt fenn, mely alapján az alperes pedagógus munkakörben foglalkoztatta a felperest. A munkaviszony létesítésekor igazgatól igazgató a 2015. évi bérezési irányelvre figyelemmel 3/c/1. fizetési kategóriába sorolta a felperest, ami a legmagasabb bérezési kategória volt a pedagógus munkakört illetően. Az alperes a kétéves határozott időtartam lejártáig a 3/c/1. bérezési kategória alapján fizetett munkabért a felperes számára, az időközben megvalósult béremelésekre tekintettel. A munkaszerződésben kikötött határozott idő lejártát, azaz 2018. augusztus 14-ét követően a felperes további foglalkoztatására nem került sor.

[67] Az elsőfokú bíróság a határozata indokolása szerint – [109] bekezdés – azért kötelezte az alperest kártérítés megfizetésére, mert az új szerződési ajánlatra tekintettel az egyenlő bánásmód megsértése „... egyértelmű oksági kapcsolatban állt a felperes esetében a szerződés meghosszabbításának elmaradásával, illetőleg az új munkaszerződés megkötésének elmaradásával”. Az elsőfokú bíróság ezt a következtetését arra alapította, hogy az alperes

bizonyosan egy újabb kétéves határozott idejű munkaszerződést kötött volna a felperessel, „... amennyiben a 2017. augusztus 1-jétől hatályba lépő bérezési irányelvek nem tartalmaztak volna diszkriminatív rendelkezést”.

[68] A felperes azonban az újabb szerződéskötés megghiúsulása okaként nem a diszkriminatív alperesi szerződéses ajánlatra, hanem arra hivatkozott, hogy az alperes megtorlás okán nem foglalkoztatta tovább. A keresetlevélben ezzel összefüggésben úgy fogalmazott: „Véleményem szerint a megbeszélések folytatására azért nem került sor, mert az igazgatónő már a 2018. március 28-ai megbeszélést követően eldöntötte, hogy egyáltalán nem akarja a szerződésemet meghosszabbítani vagy új szerződést kötni, amiért jeleztem, hogy a javasolt feltételek miatt szerintem diszkriminatív és jogellenes lenne. Ezzel pedig az Ebktv. 10. § (3) bekezdése alapján megtorlást követett el.” A felperes ezt a hivatkozását a per folyamán fenntartotta, illetve többször megismételte (17. ssz. beadvány, 23. ssz. beadvány).

[69] Az alperes ezzel szemben azzal védekezett a perben, hogy a szerződéskötés elmaradásának a felperes magatartása volt az indoka. A felperes ugyanis a bérezésére, foglalkoztatására vonatkozó bizalmas információkat közölt a szülőkkel, a diákokkal, ezzel feszültséget keltett az iskolában, továbbá az igazgató tájékoztatása nélkül utazott haza a portugáliai osztálykirándulásról, illetve nem fogadta el a számára felajánlott munkabért.

[70] A fentiek miatt az elsőfokú bíróságnak elsődlegesen azt kellett volna vizsgálnia, hogy az alperes megtorló magatartása vezetett-e az újabb szerződés megghiúsulásához. Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – különösen a törvény III. fejezetében meghatározottak szerint – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. A 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.

[71] Megtorlásra alapított kereset esetén az erre hivatkozó félnek nem kell valószínűsítienie védett tulajdonság fennállását, azonban azt igazolnia kell, hogy az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozott (BH2019.163.). Az ún. kimentéses bizonyítás szabályait az Ebktv. 19. § (2) bekezdése határozza meg, mely szerint a másik félnek – jelen esetben az alperesnek – azt kellett bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve azt az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Jelen esetben ez annak igazolását jelentette, hogy nem megtorlás okán maradt el az újabb jogviszony létesítése, a felperes további foglalkoztatása, hanem egyéb okból.

[72] Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében a fentieknek megfelelő tájékoztatást adott a felek számára (2020. július 9-i tárgyalás 13. sorszámú jegyzőkönyv), tényállást azonban ebben a vonatkozásban nem állapított meg. Ezért a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdése a) és c) pontja alapján a tényállás kiegészítésével részben eltérő jogi következtetésekre jutott.

[73] A felek között első alkalommal 2018. március 23-án zajlott megbeszélés, amelyen a felperesen és igazgató2 igazgatón kívül tanú1 szaktanár-koordinátor is jelen volt. A beszélgetésen közölték a felperessel, hogy az alperes, a 2017. évi bérezési irányelv alapján új besorolással új munkaszerződést ajánl, emiatt „kevesebb lesz a felperes fizetése”. Erre a felperes azt válaszolta, hogy ezt átgondolja. (tanú1 tanúvallomása, 24.M.70.168/2020/41. sorszámú jegyzőkönyv). Az új bérezési irányelvet a felperessel nem közölték, annak tartalmát kérése ellenére ekkor, illetve a munkaviszonya megszűnéséig nem ismerhette meg. A felperes a megbeszélést követően 2018. március 25-én e-mailben közölte az alperessel a felajánlott munkabérrel kapcsolatos aggályait. Levelében kifejtette, hogy megfelelt a 3/c/1. bérezési kategóriának, ezért az ajánlat „... nemzetiségi alapon való diszkriminációt jelentene (Lissabon-egyezmény:<https://www.konferencia.org/fileadmin/pdf/ZAB/Informationen-der-ZAB-zur-Anwendung-der-Richtlinie6AkadBrflAnerk7.pdf>)...” A felperes a levelében azt is rögzítette, hogy bízik abban, a felvetései alkalmasak a helyzet tisztázására és abból nem lesz hátránya.

[74] A 2018. március 28-ai újabb megbeszélésen a felperesen és az igazgatón kívül gazdasági igazgató gazdasági igazgató vett részt. A megbeszélésen a munkáltató fenntartotta a korábbi bérajánlatát, melyet azzal indokolt, hogy a felperes nem minősül státusz neve státuszú pedagógusnak. A felperes a bérajánlatra elfogadó nyilatkozatot nem tett. Az igazgató a megbeszélés után gazdasági igazgató kérdésére azt közölte, nem kell előkészíteni a felperessel az új szerződést, mert még gondolkodik a szerződés megkötésén (gazdasági igazgató vallomása – 24.M.70.168/2020/46. sorszámú jegyzőkönyv).

[75] A felperes 2018. április 12-i levelében közvetlenül az alperes alapítványához fordult a számára felajánlott munkabér összegét, a tárgyalások hangnemét kifogásolva. Levelében előadta, hogy a bérezési szabályzat megismerésére sem volt lehetősége. A felperes javaslatát, amelyben a tárgyalások folytatását kérte, igazgató2 a 2018. április 25-i levelében elutasította arra hivatkozva, hogy az iskola jogi képviselőjével egyeztetések zajlanak. A felek között további egyeztetésre nem került sor, 2018. május 14-én igazgató2 szóban közölte a felperessel, hogy az alperes nem kíván vele újabb munkaszerződést kötni, illetve a szerződése lejártát követően őt tovább foglalkoztatni. A felperes másnap, 2018. május 15-én írt levelet osztályfőnökként, az osztályában tanuló diákok szüleinek (5. sorszámú felperesi beadvány melléklete). A levélben a következőket írta: „... tájékoztatom Önöket arról, hogy az igazgatóság nem kívánja meghosszabbítani a szerződésemet az iskolánál. Ez azt jelenti, hogy a 2018/2019-es tanévben nem dolgozom majd az iskolában és így az osztály egy új osztályfőnököt és angoltanárt kap...”

[76] A diákok szülei közül szülő1 2018. május 28-án írt e-mailt a felperesnek érdeklődve a további foglalkoztatásáról arra hivatkozva, hogy hallott a munkabérével kapcsolatos problémáról. Az alperes igazgatója 2018. június 5-én jogi képviselője útján írásban is megerősítette, hogy „...a Munkaszerződést nem kívánja meghosszabbítani, illetve nem kívánja a Munkaszerződést határozatlan idejűvé módosítani...” A felperes 2018. május 28-án az Hatóságnál tett bejelentést az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozva a munkáltatói bérajánlattal, a szerződéskötés elmaradásával és az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő megtorlással kapcsolatban. A portugáliai osztálykirándulásról 2018. június 4-én tért haza az egészségi állapota miatt.

[77] Az alperes a fentiekre tekintettel nem bizonyította, hogy nem az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó felperesi kifogások, hanem az általa a perben megjelölt egyéb okok miatt zárkózott el a további foglalkoztatástól. igazgató2 döntését nyilvánvalóan nem befolyásolhatták a portugáliai osztálykiránduláson történtek, mivel a felperes hazautazására több héttel azt követően került sor, hogy 2018. május 14-én közölték vele a munkáltató döntését. Azt a tényt, hogy a következő tanévtől már nem lesz osztályfőnök, a felperes a 2018. május 15-i levélben ismertette a szülőkkel. A levélben azonban semmilyen bizalmas adat, információ, bérezésre utaló tájékoztatás nem szerepelt. Az alperes fellebbezésével ellentétben szülő1 tanúvallomása (24.M.70.168/2020/79. jegyzőkönyv) sem igazolta, hogy a felperes bizalmas információkat közölve bevonta a szülőket és a gyerekeket a bérvitája megtárgyalásába 2018. május 14-ét megelőzően. A tanú a bérvitáról nem a felperestől szerzett tudomást, mivel a vallomásában pusztán arra nyilatkozott, hogy a felperes bérezése, foglalkoztatása „felmerült”, vagyis beszéd tárgya volt az osztályába járó diákok és szülei között. A tanú felperesnek írt leveléből sem lehetett levonni a bizalmas adatok kiadására irányuló felperesi magatartásra vonatkozó következtetést. A levélből épp az következik, hogy a bérvitáról nem a felperestől szerzett tudomást a tanú sem.

[78] A fentiekre tekintettel az alperes állításának alátámasztására nem volt elégséges bizonyíték igazgató2 és gazdasági igazgató tanúvallomása arról, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a döntést a perben megjelölt felperesi magatartások miatt hozta meg. igazgató2 a tanúvallomásában (116. számú irat) előadta, hogy az alapítványi tanács elnöke említette a szülőknek egy megbeszélésen a felperes túl magas díjazását. Ezzel szemben a felperes ilyen tartalmú közlésére vonatkozóan konkrétumot nem adott elő. A másodfokú bíróság azt az alperesi indokot sem találta alaposnak, hogy a felperes elutasító válasza miatt nem került sor újabb szerződés megkötésére. A felperes határozott elutasító választ nem adott, hiszen ebben az esetben semmi akadálya nem lett volna a megbeszélések lezárásának. Ezt támasztotta alá tanú1 vallomása is, aki azt közölte, hogy a felperes gondolkodni kívánt az ajánlatról. Egyértelmű elutasítás esetén gazdasági igazgató sem kezdeményezte volna az új szerződés előkészítését. A bíróságon tett vallomásában azonban a tanú előadta, hogy 2018. március 28-i megbeszélést követően az igazgatónő azt mondta neki, ne készítse még elő a felperes szerződését, mert nem tudja szeretné-e tovább foglalkoztatni (24.M.70.168/2020/46. sorszámú jegyzőkönyv). Azon túl, hogy a felperes nem adott elutasító választ az alperesnek, a jogi képviselőjén keresztül tárgyalni kívánt a munkaszerződése, a bérezése feltételeiről.

[79] Az igazgató elutasító döntését tehát az általa indokként megjelölt események nyilvánvalóan nem befolyásolhatták. Ezért a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott,

az alperes nem igazolta, hogy nem az egyenlő bánásmódra irányuló felperesi hivatkozás, vagyis megtorlás okán, hanem más okból maradt el a jogviszony folytatása. Az alperes eljárása sértette az egyenlő bánásmód követelményét az Ebktv.10. § (3) bekezdésére figyelemmel, ezért a felperes az ebből származó kára megtérítésére alappal tarthatott igényt.

[80] Az Mt. 166. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. A felperest ért kár megtérítésére irányuló igény az Mt. 177. § -a alapján alkalmazandó, a Ptk. 6:518.-534.§-ai alapján volt elbírálható.

[81] A felperes fellebbezése alaptalan volt az Mt. 83. § (1) bekezdése alkalmazása körében. Az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróság érvelésével, miszerint a felperesi jogviszony helyreállítására nem volt lehetőség. A határozott idejű munkaszerződés ugyanis nem az alperes magatartása, intézkedése, hanem az Mt. 63. § (1) bekezdés c) pontja szerint a törvény rendelkezése következtében szűnt meg a határozott idő lejártával, vagyis 2018. augusztus 14-én. Ezzel szemben az Mt. X. fejezetének 44. pontja a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeit tartalmazza, amiből az következik, hogy ez a jogintézmény a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez, mint munkáltatói magatartáshoz kapcsolódik, vagyis a jogszabály rendelkezése folytán megszűnő munkaviszony esetében nem alkalmazható. A felperes érvelésével ellentétben önmagában az egyenlő bánásmód megsértéséből nem következik, hogy az egyéb törvényi feltételek fennállása nélkül a munkavállaló kérésére bármely munkaviszony helyreállítható. A munkaviszonyt megszüntető munkáltatói – jogellenes – magatartás hiányában, a határozott idő lejártát követően megszűnt munkaviszony esetében a bíróság az Mt. 83.§ (1) bekezdésére hivatkozva sem hozhat létre egy új munkaviszonyt a felek között, azaz nincs lehetőség a munkaviszony helyreállítására. A felperes tévesen értelmezte a Kúria Kf.VII.40.022/2021/6. számú közbenső ítéletét is a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazását illetően. A konkrét jogvitában több határozott idejű foglalkoztatási jogviszony jött létre a felek között a Kttv. 10. §-ával és 23. §-ával ellentétesen, ezért határozatlan idejűnek minősült a perbeli foglalkoztatás. Emiatt az utolsó jogviszonyt érintő munkáltatói intézkedés esetében a jogviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó követelés értelmezhető volt, függetlenül attól, hogy a konkrét perben ebben a kérdésben érdemi döntést a keresetlevél elkészítése miatt a bíróság nem hozott. Jelen jogvitában az Mt. 192.§-ában foglaltakkal ellentétes, több határozott idejű munkaszerződés esetében lett volna indokolt hasonló jogértelmezés. A felperes azonban egyetlen határozott idejű munkaviszonyt kötött az alperessel és ezt a jogviszonyt nem az alperes szüntette meg, mivel az a törvény rendelkezése alapján a határozott idő lejártával szűnt meg.

[82] Az elsőfokú bíróság az Mt.166.§-a alkalmazásával két évre járó munkabér alapulvételével számította ki a felperest megillető kártérítés összegét. A felperes fellebbezésében az Mt. 166. §-a alkalmazása esetére nem vitatta, hogy két évre, vagyis egy újabb határozott idejű munkaviszony időtartamára vonatkozóan kell elszámolni a kárát. Az alperes a fellebbezésében ezt az időtartamot arra hivatkozva vitatta, hogy a munkáltató szándéka 2018 márciusában határozatlan idejű szerződés létrehozására irányult és nem igazolható, hogy bizonyosan két évig fennállt volna a felek közötti munkaviszony.

[83] Az elsőfokú bíróság e körben helyesen vette figyelembe, hogy az alperes perben igazolt és valamennyi tanú által alátámasztott szerződési gyakorlata 2 + 2 + 1 éves határozott idejű szerződések megkötésére vonatkozott. Ezt a gyakorlatot igazgatól (108. számú tárgyalási jegyzőkönyv), továbbá gazdasági igazgató a tanúvallomásában (46. sorszámú jegyzőkönyv), illetve az Hatóság 2018. augusztus 9. napján tartott tárgyalásán tett vallomásában is megerősítette (Ügyiratszám: EBH/373/2018.). Az alperes szintén ezt a gyakorlatot állította az Hatóság előtt folyamatban lévő eljárásban előterjesztett védekezésében (2018. július 5-i irat), továbbá a munkaügyi perben az elsőfokú eljárás során sem vitatta, hiszen éppen ez alapján állította, hogy a felperes 2016. augusztusában határozott időtartama kötött vele munkaszerződést. A kétéves újabb határozott idő figyelembevételét az is alátámasztotta, hogy az alperes nem hivatkozott olyan munkaszervezési vagy a felperes munkavégzésével kapcsolatos indokra, ami a kétévesnél rövidebb határozott idejű szerződésre vonatkozott. Erre tekintettel az alperesi gyakorlat szerinti kétéves időszakot figyelembe véve lehetett a felperes kárát meghatározni.

[84] Az összecszerűség körében elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes elmaradt szerződésből eredő kára, vagyis elmaradt vagyoni előnye megtérítésekor az alperes által ajánlott, vagy a 2017. évi bérezési irányelvben státusz neve státuszú pedagógus számára meghatározott 3/c/1 kategóriájú munkabér alapján kell-e elszámolni.

[85] Az Mt. 12.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal – így különösen a munka díjazásával kapcsolatban – az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A 12.§ (3) bekezdése értelmében a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni. A felperes érvelését – ami az egyenlő bánásmód követelményének az egyenlő értékű munkavégzés díjazásával kapcsolatos megsértésén alapult - az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehetett vizsgálni, amint arra a Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) konferencia vélemény (a továbbiakban: konferencia vélemény) 2. pontjában rámutatott. A konferencia vélemény arra is kitér, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése csak abban az esetben vizsgálható, amennyiben a munkavállaló valamely védett tulajdonságára hivatkozással állítja, hogy a munkabére összegét illetően az összehasonlítható csoporttal szemben e védett tulajdonsága miatt érte hátrány.

[86] Az Ebktv. 9. §-a szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.

[87] A felperes az Mt. 12.§-a megsértésére a státusz neve jogállású pedagógusnak járó magasabb munkabér alkalmazásával összefüggésben már a 2018. szeptember 13-án benyújtott keresetlevelében is hivatkozott, ezért alaptalan volt az alperes fellebbezésének ezt vitató érvelése. A felperes a megkülönböztetés (az előnyben részesítés) indokoltságát azért vonta kétségbe, mert állítása szerint egy ilyen státusszal rendelkező pedagógushoz képest ugyanazt az oktatási tevékenységet látta el az alperesnél a középiskolai képzésben oktató tanárként, ugyanolyan értékű képesítés és országai szakmai gyakorlat alapján, vagyis erre hivatkozva nem volt indokolt 40-45%-kal alacsonyabb összegben meghatározni az alapbérét. Az alperes azért vitatta az elsőfokú ítéletet, mert álláspontja szerint a felperes a státusz neve státuszt, illetve annak hiányát, mint védett tulajdonságot nem jelölte meg, ezen kívül a státusz neve státuszú pedagógus, illetve az e státuszhoz kötött munkabér, az eltérő jogviszonyra tekintettel nem is képezhetette összehasonlítás alapját.

[88] Peradat, hogy a felperes védett tulajdonságaként a magyar nemzetiségét és anyanyelvét jelölte meg. Összehasonlítható csoportként a vele azonos képesítéssel rendelkező német diplomával rendelkező, német anyanyelvű tanárokat határozta meg, akik státusz neve jogállásúak. Érvelése arra is kiterjedt, hogy a 2017. évi bérezési irányelv nem teremtett új lehetőségeket a státusz neve státusszal rendelkező tanároknak, ellenben elzárta a magasabb jövedelemtől azokat a munkavállalókat, akik nem szereztek vagy nem szerezhettek státusz neve státuszt országban. Az előbbieket alapján a felperes eleget tett az Ebtv. 19.§ (1) bekezdése a) és b) pontjaiban meghatározott kötelezettségének.

[89] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az alperes eljárásának vizsgálata jelen perben nyilvánvalóan nem terjedt ki a státusz neve, mint jogi státusz országai szabályozására, annak minősítésére, hiszen ez a kérdés nem is képezte jelen jogvita tárgyát. Kizárólag azt lehetett értékelni, hogy a ország2-ben működő alperesi oktatási intézményben e közalkalmazotti/köztisztviselői jogi státusz bérezési feltételként történő kikötése, a nem német diplomával, de országai oktatási gyakorlattal rendelkező, az alperes gimnáziumában szaktanárként alkalmazott, szabadon igazolható német tanárként foglalkoztatott nem német anyanyelvű felperes vonatkozásában az Mt. 12. § (1) és (3) bekezdése követelményrendszerére figyelemmel közvetett hátrányos megkülönböztetést megvalósított-e.

[90] Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy az eltérő jogi státuszból fakadó különbség okán jelen perben nem lehetett vizsgálni a 2017. évi bérezési irányelvek és az Mt.12.§-a szerinti követelmények összhangját. A Kúria az Mfv.I.10.169/2018/7. számú határozatában kétségtelenül akként foglalt állást, hogy az eltérő foglalkoztatási jogviszonyok nem teszik lehetővé az egyenlő bánásmód megsértésének a megállapítását, mivel eltérő jogállás esetén nem állapítható meg azonos csoportba tartozó személyi kör. A fellebbezési eljárásban azonban az alperes azt adta elő a német jogi szabályozásra hivatkozva (2023. január 25-i beadvány, 12. sorszámú irat), hogy a státusz neve státusszal rendelkező pedagógusok szabadon igazolható tanárként, a külföldi iskolai szolgálatban helyi pedagógusként munkaviszony keretében végeznek munkát és ezzel egy időben országban engedélyezett szolgálati szabadságon vannak. Ez alapján a másodfokú bíróság osztotta a

felperes azon érvelését, hogy az eltérő jogi státuszra vonatkozó bírósági gyakorlat jelen jogvitában nem volt alkalmazandó, mivel az alperes 2017. évi bérezési irányelvében státusz neve pedagógusként meghatározott személyek alperesnél történő foglalkoztatására ugyanolyan munkaviszony alapján kerülhetett sor, mint a felperes esetében.

[91] Az összehasonlítás tehát nem volt kizárt, ezért az Mt. 12. § (1) bekezdése esetében is irányadó kimentéses bizonyítás szabályaira figyelemmel az alperesnek azt kellett igazolnia, hogy volt olyan releváns szempont, figyelemmel az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjára, ami indokolta az eltérő bérezés megállapítását (Kúria, Mfv.II.10.282/2017/5.).

[92] Az alperes nem igazolta a perben, hogy e bérezési kategória alkalmazásának a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoka volt, továbbá azt, hogy ezen kategória bevezetése és alkalmazása alkalmas volt a státusz neve státuszú pedagógusok toborzására. Az alperes a másodfokú tárgyaláson kifejezetten elismerte, hogy „...a státusz neve jogállású pedagógus az oktatás szempontjából nem tud többet, mint más pedagógus” (2.Mf.31.243/2022/13. sorszámú jegyzőkönyv). Ebből következően az alperes sem vitatta a fellebbezési eljárás során, hogy az oktatási tevékenység tekintetében nem volt különbség a státusz neve státuszú és ez ezzel nem rendelkező, de országból szabadon szerződött, honosított diplomával és az elvárt oktatási gyakorlattal rendelkező felperes között. Ebből a szempontból nem annak volt jelentősége, hogy a felperes számára megkérte-e az alperes az érettségizetésre vonatkozó engedélyt, hanem annak, hogy a 2016. évi szerződéskötéskor szabadon szerződő országai tanárának tekintette és ekként is határozta meg a munkabérét. Ezt erősítette meg törvényes képviselő igazgató is a törvényes képviselőként tett nyilatkozatában (130. ssz. jegyzőkönyv), amikor azt adta elő, hogy az angol nyelv is szaktantárgynak minősül, továbbá a felperes a 2015. évi bérezési irányelv szerint megfelelt a 3/c/1. kategóriának a kétéves német tanítási gyakorlatára figyelemmel.

[93] A fentiekből következően megállapítható volt, hogy e bérezési kategória megalkotásával az alperes egy országai jogi státusz meglétét tekintette a bérezésben történő különbségtétel alapjának, anélkül azonban, hogy figyelemmel az Mt. 12.§ (3) bekezdésére, bármilyen különbséget igazolt volna az elvégzett munka minősége, mennyisége, természete, a fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség, munkaerő-piaci viszonyok vagy a szakképzettség tekintetében.

[94] A másodfokú bíróság egyetértett a felperessel abban, hogy a bérezési irányelv amiatt sem képezhette a bérezésben történő különbségtétel alapos indokát, mivel azt magára nézve nem tartotta minden esetben kötelezőnek az alperes. gazdasági igazgató és igazgatói tanúvallomásukban megerősítették, hogy a mindenkorai igazgató eltérhetett a bérezési szabályoktól. E körben volt jelentősége a felperes fellebbezésében hivatkozott kúriai határozatnak (Kf.VII.40.022/2021/6. számú közbenső ítélet), a másodfokú bíróság az abban kifejtetteket jelen ügyben is irányadónak tekintette. A titkos tartalmú, nem kötelező jellegű, következtetlenség, illetve rugalmasan alkalmazott bérezési irányelv, amiről az érintett még alapos tájékoztatást sem kapott, nem volt alkalmas a hátrányos megkülönböztetés alóli kimentésre. Az előbbiekre tekintettel az alperes nem bizonyította, hogy a 2017. évi bérajánlat

nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét a felperes anyanyelve és nemzetisége okán, ezért a felperes kárát Ptk. 6:522.§-a alapján, a 2017. évi bérezési irányelv státusz neve kategóriája alapján számolható munkabér, vagyis a keresetben megjelölt 3/c/1. bérkategória alapján kellett számítani.

[95] A felperest megillető kártérítés összegének meghatározásakor figyelembe kellett venni, hogy a Ptk. 6:525. § (1) bekezdése értelmében a károsultat kármegelőzési, kárelhárítási és kárenyhítési kötelezettség terheli. Az e kötelezettségek felróható megszegése miatt keletkezett kárt a károkozó nem köteles megtéríteni. Az alperes az elsőfokú eljárás során hivatkozott a kárenyhítési kötelezettség megszegésére, amely körében a felperes kérelmeihez hasonlóan az elsőfokú eljárás során számos anyagi pervezetés történt. A perbeli nyilatkozatokból az elsőfokú bíróságnak a Pp. 237. § (2) bekezdése alapján észlelnie kellett, az alperes a kárenyhítés körében nincs tisztában azzal, mire terjed ki a bizonyítási érdeke (kötelezettsége). Ezért figyelemmel arra, hogy a kárenyhítési kötelezettség vizsgálata, a bizonyítási érdek fennállása tekintetében az elsőfokú bíróság a 2022. május 26-i tárgyaláson adott teljes körű tájékoztatást (130. sorszámú jegyzőkönyv), az alperes által e körben a perfelvétel lezárása után előadottakat is értékelni kellett.

[96] A felperesnek 2019. január 15-én született meg a gyermeke és ekkortól 6 hónapon keresztül a CSÉD ellátást kívánta igénybe venni. Keresetében erre az időszakra az ezen a jogcímen járó juttatáson, mint káron felül egyéb követelése nem volt. A felperes becsatolta a társadalombiztosítási szerv határozatát az igénye vizsgálatáról. A BP-13/304/08063-3/2019 számú határozatból megállapítható, hogy a társadalombiztosítási szerv a foglalkoztatási jogviszony elbírálását a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó jelen per elbírálásától tette függővé. A fentebb kifejtettek szerint azonban a felek között fennállt jogviszony helyreállítására nincs jogszabályi alap, ezért a felperes biztosítási jogviszony hiányában nem részesülhet a CSÉD ellátásban. A felperes 2019. január 15. és 2019. július 15-ig terjedő időszakra 3.513.448 forint összegű ellátás, mint kár megfizetését kérte. Az alperes a fellebbezésében ezt a jogcímet és az összeget sem vitatta, ezért az erre vonatkozó rendelkezést a másodfokú bíróság egyebekben nem érintette.

[97] A 2018. augusztus 15-től 2019. január 15-ig, majd a 2019 július 15-től a 2020. augusztus 15-ig terjedő időszak tekintetében a másodfokú bíróság arra figyelemmel értékelte a kárenyhítési kötelezettség kérdését, hogy a felperes konkrét élethelyzetében mennyiben volt elvárható az álláskeresés a perbeli nyilatkozataira is figyelemmel.

[98] A felperes az elsőfokú ítéletben részletezett levonásokat azért vitatta, mert álláspontja szerint eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének, az alperes érvelése ezzel ellentétesen arra irányult, hogy a kárenyhítési kötelezettség megszegése miatt nagyobb összegek levonása volt indokolt.

[99] A felperes perbeli állítása szerint amennyiben fennmaradt volna a munkaviszonya az alperessel, a gyermeke születése előtt, majd utána a hat hónap elteltével folyamatosan teljes munkaidőben tovább dolgozott volna. Ezen állítás alapján elvárható volt a felperestől, hogy a munkaviszony hiányában aktívan állást keressen és ne kizárólag nemzetközi iskoláknál próbáljon elhelyezkedni. Az alperesnél teljes munkaidőben végzett munkát, ennek megfelelően terjesztette elő a kárigényét is. Károsulthként erre tekintettel volt köteles minden elvárhatót megtenni a kár csökkentése érdekében. Állítása szerint házastársa a gyermekük ellátásába, gondozásába bevonható volt. A felperes nem kívánt a gyermeke gondozása céljából otthon maradni, mivel keresetét arra alapította, hogy aktív munkavállalóként milyen jövedelmet érhetett volna el. Ebből következően azonban az aktív álláskeresés is elvárható volt tőle függetlenül a gyermeke életkorától, a bölcsődei ellátás igénybevételétől. A nemzetközi iskolákon kívüli egyéb, közoktatási intézményekben elérhető alacsonyabb jövedelem nem teszi lehetővé, hogy a bíróság úgy tekintse, a felperestől nem volt elvárható, hogy legalább ezzel a bevétellel enyhítse a jelentkező kára nagyságát. Ezért helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségét megszegte.

[100] A levonandó összegeket illetően azonban az alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, amelyhez nem volt elégséges pusztán a statisztikai adatok alapján elérhető vállalkozói jövedelemre nyilatkozni, illetve általánosságban egy-egy munkakörhöz kapcsolódóan a statisztikai hivatal adatait megjelölni. Az alperesnek olyan konkrét foglalkoztatási jogviszonyokra kellett volna bizonyítékokat csatolni, amelyek a felperes képesítése, lakóhelye, személyi körülményei alapján elláthatóak voltak. Az elvárhatóan megkereshető jövedelemként a bizonyítás hiányossága okán a közoktatási béradatokat lehetett figyelembe venni, mert arra vonatkozóan nem volt indokolt további bizonyítás lefolytatása, hogy a foglalkoztatás e módja milyen összegű jövedelem elérését tette lehetővé. A felperes fellebbezése a közoktatásban elérhető bér összegét és a társadalombiztosítási járulék levonását illetően volt alapos, mivel az alperes a fellebbezési eljárásban nem vitatta a társadalombiztosítási járulékkal csökkentett pedagógusi jövedelmet, vagyis 2019. évre a havi 165.445 forintot és 2020. évre a havi 171.639 forintot. Ezért ezt a másodfokú bíróság is irányadóak tekintette. Ennél magasabb jövedelem levonására azonban az alperesi bizonyítás hiányában nem volt lehetőség.

[101] A felperes 2018. augusztus 22-én kérelmezte az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét is (5. számú felperesi beadvány F/33. számú melléklete). Arra vonatkozóan azonban bizonyítékot nem csatolt, hogy a hatóság nyilvántartásba vette-e, illetve álláskeresőként eleget tett-e az együttműködési kötelezettségének. Erre figyelemmel alaptalan volt a fellebbezése az álláskeresői járadék összegének a kártérítésből történő levonását illetően.

[102] A fentiekre figyelemmel a felperest megillető kártérítés összegéből le kellett vonni 362.250 forint álláskeresői járadékot és a közoktatásban megszerezhető jövedelemként 2019. évre hat hónapra havi 165.445 forintot, vagyis 992.670 forintot, továbbá 2020. évre 7,5 hónapra havi 171.639 forintot, vagyis 1.287.292 forintot. A felperes alaptalanul hivatkozott fellebbezésében az elsőfokú ítéletben a kártérítés összegeként meghatározott 24.631.843 forint összegre, mivel ezen összeg az elsőfokú bíróság számítási hibáján alapult. A [115]

bekezdésben meghatározott – felperes által nem vitatott – tételek alapján ugyanis a kártérítés összege helyesen $4.232.515 + 1.261.966 + 12.110.465 + 3.513.448 = 21.118.394$ forint. Ebből kellett levonni az összesen 2.642.212 forintot és az így megkapott 18.476.182 forint illetve meg a felperest kártérítés címén.

[103] A fentiekből következően a felperes a másodlagos keresete alapján fellebbezésében részben alaptalanul kérte a kártérítés összegének 24.631.843 forintra történő felemelését, az alperes részben alaptalanul kérte a kártérítés összegének mérséklését, illetve annak 16.264.855 forintban történő meghatározását.

[104] Az elsőfokú bíróság a Pp. 2. § (2) bekezdése megsértésével nem bírálta el a felperes sérelemdíj iránti igényét és iratellenes az elsőfokú ítélet indokolása miszerint a felperes e kereseti kérelmétől elállt. Az elsőfokú eljárás során a felperes nem tett elállásra vonatkozó kifejezett nyilatkozatot, sőt több alkalommal is összefoglalta a sérelemdíj iránti igénye ténybeli és jogi alapját. Az a körülmény, hogy a számos perfelvételi tárgyaláson, illetve a bírósági tárgyalások alkalmával jegyzőkönyvben rögzített összegzésben nem szerepel a sérelemdíj, nem tekinthető elállási nyilatkozatnak. Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj körében tényállást sem állapított meg. Mindezekre tekintettel ebben a körben az elsőfokú eljárás lefolytatása és érdemi határozat meghozatala nem mellőzhető.

[105] Az eljárási illeték és az eljárási költségek, továbbá a pernyertesség arányának meghatározása körében a felek fellebbezése alapos volt a következők szerint.

[106] A pertárgyérték számítása körében a Pp. 21. § (1) bekezdése és 512.§ (1) bekezdése alapján a másodfokú bíróság a felperes egy évi távolléti díja fellebbezési eljárásban nem vitatott összege alapján (10.860.000 forint) mellett figyelembe vette a másodlagos keresetben megjelölt és a fellebbezésben meghatározott 24.631.843 forintot és ezek összegét, azaz 35.491.843 forintot tekintett irányadónak. Ezt az összeget alapul véve, a másodfokú határozatban megállapított 18.476.182 forint alapján a felperes 45%-ban, az alperes 55%-ban lett pernyertes. Ez kihatott az elsőfokú eljárás során felmerült eljárási költségek viselésére is. Az előbbi arányra figyelemmel a 393.545 forint tanúdíjból mint eljárási költségből, a felperes köteles 216.450 forint, az alperes pedig 177.095 forint megfizetésére a Pp. 80. § és 83. § (1) és (2) bekezdése alapján. A pernyertesség közel azonos mértékére tekintettel a másodfokú bíróság úgy határozott, hogy a felek maguk viselik az elsőfokú perköltségeiket. Az elsőfokú eljárási illeték összegének megváltoztatása is indokolt volt a pernyertesség aránya és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

[107] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a felek közötti munkaviszonnyal összefüggő kárigény tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) és (4) bekezdése alkalmazásával részben megváltoztatta, a sérelemdíjra vonatkozóan a Pp. 381. §-a alapján

hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[108] A Pp. 386. § (2) bekezdésének d) pontja értelmében a sérelemdíj tárgyában az elsőfokú bíróságnak a perfelvételtől kell folytatnia az eljárást és amennyiben szükséges az anyagi pervezetés körében tájékoztatni kell a felperest, hogy a bizonyítási érdekre tekintettel milyen személyiségi jogsértés alapján, milyen tényállításait, milyen bizonyítékkal kívánja alátámasztani. A sérelemdíj tekintetében a másodfokú bíróság az egymillió forintos pertárgyértéket alapul véve határozta meg a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján a felek másodfokú perköltségét és a fellebbezési illeték összegét.

Záró rendelkezések

[109] A fellebbezési eljárásban mindkét fél túlnyomórészt pervesztes lett. A felperes elsődleges fellebbezése 54.327.077 forint, továbbá 2022. április 1-jétől további havi 714.575 forint és egyéb költségek megtérítésére alaptalan volt, az alperes elsődleges fellebbezési kérelme pedig a kereset elutasítása tekintetében szintén alaptalan volt. A másodfokú bíróság a fellebbezett pertárgyérték és a pernyertesség- pervesztesség aránya tekintetében is irányadónak tekintette a fentebb részletezett számítást.

[110] A felperes a fellebbezési eljárásban megbízási szerződés alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdése alapján számította fel a költségét 2.630.000 forint összegben. Ezt az összeget a másodfokú bíróság rendkívül eltúlzottnak találta, ezért azt mérsékelte az IM rendelet 2. § (2) bekezdése alkalmazásával. A felperes jogi képviselője ügyvédi tevékenysége, a beadványok tartalma, munka- és időigényessége nem indokolta a felperes perköltségének ilyen összegben történő megállapítását, különösen arra figyelemmel, hogy túlnyomórészt alaptalan fellebbezéssel élt. A másodfokú bíróság ezért a kifejtett jogi képviseleti tevékenységgel 1.000.000 forintot talált arányban állónak. A felperes ezen összeg pernyertességéhez igazodó mértékére, azaz 450.000 forintra tarthatott igényt. Az alperest megillető másodfokú perköltséget a másodfokú bíróság az IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján 875.000 forintban határozta meg. Ennek a pernyertesség arányához igazodó mértéke 480.000 forint. Az így meghatározott összegekre és a pervesztesség- pernyertesség közel azonos arányára figyelemmel a másodfokú bíróság alkalmazhatónak találta a Pp. 83. § (2) bekezdésében foglaltakat.

[111] A másodfokú bíróság tájékoztatja a feleket, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételi számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[112] Az eljárási illetékre és a fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdésén, 46. § (1) bekezdésén és 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3.§ (2a) bekezdésére.

Budapest, 2023. február 23.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

előadó bíró

dr. Szalai Beatrix

bíró