



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.298/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a képviselő1 (cím3) meghatalmazott hozzátartozó által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek** a alperesi képviselő ügyvéd (cím10) által képviselt **Alperes1.** (cím2) **alperes** ellen rendkívüli lemondás jogkövetkezményei és sérelemdíj iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.726/2020/56. sorszámú ítélete ellen a felperes által 62. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 107.800 (százhétezer-nyolcszáz) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 345.000 (háromszáznegyvenötezer) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2011. szeptember 5. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban gazdasági ügyintéző munkakörben az alperesi jogelődnél. A felperes az alperes négy tagintézménye közül a tagintézményben végezte a munkáját. Az alperesi jogelődnél 2014. évtől folyamatos központosítás történt, melynek folytán a felperes (gazdasági és munkaügyi adminisztrációval kapcsolatos) munkaköri feladatai folyamatosan csökkentek, az érdemi ügyintézése, döntéshozatalra a

budapesti központban került sor. A munkaügyi feladatok közül a tagintézményekben a helyben ellátandó munkaügyi feladatok száma csökkent, ott a szabadságok, túlórák nyilvántartása, munkaalkalmassági vizsgálatok végzése, dokumentációja történt, a feladatellátás jellemzően irat átadásra-, átvételre korlátozódott.

[2] A felek között 2014. évtől munkaügyi per volt folyamatban a felperes által helyettesítésként elvégzett analitikus könyvelői feladatokért járó díjazás megfizetése tárgyában. A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.281/2017/38. számú ítéletével az alperest 720.000.- forint megfizetésére kötelezte, egyebekben a keresetet elutasította. A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 2.Mf.31.098/2020/5. számú ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyta. A korábbi perben az alperes jogi képviselője és a tanúként kihallgatott közalkalmazottak a felperes emberi méltóságát sértő, személyiségi jogsértést megvalósító, sérelemdíj megfizetésére alapot adó kijelentést nem tettek.

[3] Az alperes a felperest 2016. május és június hónapokban „munkaidőfénykép” elkészítésére kötelezte azért, hogy a napi tevékenységének munkaidő igényét ellenőrizze. A „munkaidőfénykép” munkáltató általi felhasználására, abból következtetések levonására nem került sor. Ezt követően a munkaidőfénykép vezetésére kötelezést az új felettes megszüntette.

[4] A központosítás hatására a munkaügyi feladatokat 2015. évben néhány hónapig a felperes heti egy napon Budapesten látta el, utóbb a felperes munkaköri feladatait bővítették, köztük a gépjármű ügyintézői adminisztratív feladatok ellátásával. Ezen feladatokat a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudta nélkül 2016. december 1. napjától a gondnoknak adta át anélkül, hogy a felperes munkaköri leírását módosították volna. 2018-ban egy konkrét üzemanyag elszámolással kapcsolatban, illetve a korábbi per 2018. november 20. napján tartott tárgyalásán felmerült, hogy a gépjármű ügyintézési feladat átadására a munkáltató tudta nélkül került sor. 2018. november 20. napján az alperes felszólította a felperest, hogy a gépjármű ügyintézői részfeladatok átadásáról szóló elrendelt és kiadott írásos dokumentum másolatát küldje meg részére. A felperes válasz e-mailjében állította, hogy a feladatokat 2016. december 1-jével a gondnok részére a gazdasági főigazgató-helyettes szóbeli döntése alapján adta át. 2018. december 19-én a főigazgató a tagintézmény vezetőt utasította, hogy a felperes vegye vissza a munkáltatói jóváhagyás nélkül átadott részfeladatot a gondnoktól, amelyre 2019. január 7. került sor. Az alperes nem állította, nem híresztelte, másokkal nem közölte, hogy a feladatot korábban a felperes önkényesen adta át, csak annyit rögzített, hogy a korábbi feladatellátásról a munkáltatónak nem volt tudomása.

[5] Az alperes 2017. január 18. napján kelt intézkedésében a felperest 2017. január 1. napjától határozott időre szóló keresetkiegészítésben részesítette 2017. december 31. napjáig havi bruttó 20.000.- forint összegben „az egészségügyi kiskönyvek és orvosi munkaalkalmassági dokumentumok érvényességével összefüggő felelős vezetése, nyilvántartása és kezelése miatti többletfeladatainak ellátására”. Az alperes 2018. január 23. napján kelt intézkedésével a fenti keresetkiegészítést 2018. december 31. napjáig

meghosszabbította. 2019. január 1. napjától az alperes a keresetkiegészítést a felperes részére nem folyósította.

[6] A felperes 2018. szeptember 27-én a gazdasági főigazgató-helyettes részére illetményemelési kérelmet küldött. Az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy az illetménye 180.500.- forint, és a határozott idejű, 2017. január 1-től szóló keresetkiegészítése összege havi bruttó 20.000.- forint, azaz az így megállapított illetmény összesen 200.500.- forint, „mely összegben munkáltatói hatáskörben nem áll módomban változtatni, mivel az ellátott tagintézményi alapfeladatait és tagintézményi többlettevékenységét megfelelően díjazza”.

[7] 2018. december 19. napján az alperes technikai dolgozó munkaköri leírás elnevezéssel a felperes részére új munkaköri leírást bocsátott ki, amely a gazdasági és gépjármű ügyintézői tartalmú feladatokat is tartalmazta. A tagintézmény vezető 2019. január 4. napján a tagintézménybe kerülő munkaköri leírást a felperes részére átadta, azonban ő a munkaköri leírást nem írta alá, erről 2019. február 21. napján az alperes jegyzőkönyvet vett fel.

[8] 2019. január 22. napján kelt felperesi kinevezés módosítás alapján a garantált bérminimumra való kiegészítés folytán a felperes illetménye 180.500.- forintról 195.000.- forintra nőtt. A kinevezés módosítást a felperes 2019. február 4-én vette át.

[9] A felperes 2019. február 5-én rendkívüli lemondással élt az alábbi indokok alapján: „a peres eljárás folyamán a munkáltató és a képviselőjében eljáró személyek részéről sorozatos atrocitások értek, bántó kijelentések és retorzív intézkedések sorát kellett elviselnem. A perben eljáró munkáltatói képviselő mindvégig koromra, képességeimre és családi körülményeimre rendkívül degradáló megjegyzéseket tett, amelyet többször sérelmeztem, kérve a munkáltatót, hogy az ügy elbírálása során annak tárgyára és tényére korlátozza az előadásait, azokat okszerűen támassza alá. A peres eljáráshoz kapcsolódóan a foglalkoztatottak közül egyedül engem kötelezett a munkáltató 2016. évben munkaidőfénykép elkészítésére, hogy monitorozza a napi tevékenységem, amelyet utóbb ki sem értékelt, tehát egyértelműen büntető célú intézkedés volt, valamint felhalmozott szabadságaim kivételét sem engedélyezte. Mindezek már egyértelműen a per indítása miatti retorziós intézkedések voltak, de 2016. év közepétől normalizálódni látszott a közvetlen munkakörnyezetem. A peres tárgyalásokon 2018. évben a munkáltató ismételt a képességeimre, koromra és a szánalomból történő foglalkoztatásomra hivatkozott, és erre vonatkozóan indítványozott tanúmeghallgatásokat. A 2018. november 21-i tárgyaláson a munkaügyi vezető tanúkénti meghallgatása során merült fel, hogy a munkaköri leírásban szereplő gazdasági és gépjármű ügyintézői feladatok 2016. december 1-jével kikerültek a munkakörömből, az elsővezetői döntés alapján a gondnoki munkakört betöltő személy részére adtam át, amelyről a munkaügyi vezető azt nyilatkozta, hogy erről ő nem bír tudomással. A tárgyalást követő napon felhívást kaptam a munkáltatói jogkör gyakorlójától, hogy igazoljam, milyen írásbeli munkáltatói intézkedés alapján adtam át ezen feladatokat írásbeli utasítás nélkül, ezt részemről önkényes, jóvá nem hagyott magatartásnak tekinti.

Természetesen soron kívül megküldtem a tájékoztatást az átadás körülményeiről (tudomásom szerint ez a feladat a gondnok munkaköri leírásába beemelésre került, tehát nem tekinthető semmilyen formában az én önkényes eljárásomnak, sőt írásbeli munkáltatói intézkedésnek minősül!) A fentieket követően a közvetlen vezetőm által tolmácsolt munkáltatói utasítás szerint át kellett vennem és át is vettem ismételtén a gépjármű-ügyintézői feladatokat, illetve új munkaköri leírás is készült. Az új munkaköri leírásban a munkáltató a már korábban levett feladatokon túl egyéb, korábban részben külön díjazás ellenében ellátott feladatokat is beépítette úgy, hogy előtte a 2018. október 25-én kelt levélben a munkáltató maga írta le a munkaköröm és munkaköri feladataim áttekintése után, hogy a díjazás és az ellátott munkaköri feladatok arányban állnak, az elvégzett többletfeladatokért pedig arányos többletdíjazásban részesülök. A 2019. február 4. napján kézhez vett munkáltatói intézkedés 2019. január 1-jei hatállyal külön díjazásomat, a munkáltatói keresetkiegészítést indokolás nélkül megszüntette úgy, hogy az ellátott feladatok köre nem csökkent, hanem nőtt. A 2016. december 1-jével átcsoportosított gépjármű-ügyintézői feladatok esetében megállapítható, hogy az általam az átcsoportosításig vezetett iratok és a nyilvántartás pontos, áttekinthető volt, a jegyzőkönyvileg visszavett iratok alapján viszont ezt megfelelően a felelős személy nem végezte el (az elmaradt feladatok pótlólagos elvégzése a napi munkafeladatokon túli jelentős munkavégzést generálna). A munkáltató perindítás óta tanúsított magatartása, kiemelten a 2019. február 4-i intézkedése egyértelműen a személyem ellen irányuló retorziós, büntető célú intézkedés. Más foglalkoztatottak munkaköre, feladatrendszere áttekintése nem történt meg, a munkáltató koncepciós eljárása folyamatában arra irányult, hogy ellehetetlenítse a munkavégzésem és magamtól távozzak. 2018. októberi döntésével szemben 2019. január 1-jével már az elvégzett feladataimat kevésnek, a kifizetett illetményt pedig soknak találta úgy, hogy ilyen átcsoportosításról vagy áttekintésről más foglalkoztatott esetében nincsen tudomásom. A munkáltató tehát a feladataim számát megnövelte és a kifizetett illetményt csökkentette úgy, hogy tudomásom szerint ilyen felülvizsgálat más foglalkoztatottat nem érintett, az én munkaterhelésemet pedig átcsoportosítás előtt semmilyen munkáltatói vizsgálat nem előzte meg. Mivel a munkám minőségében hibát nem talált, erre munkáltatói intézkedést nem tudott alapítani, egyéb módon gyakorolt olyan magatartást, amely pszichésen és fizikailag is a megtörésemre irányult. A munkáltató intézkedései egyértelműen személyem ellen szóló szubjektív intézkedések és egyirányba mutatnak, ellehetetleníteni a munkavégzésemet és a helyzetemet. A fentiek alapján munkáltató magatartása miatt olyan munkakörnyezet alakult ki, amelyben egészséges normális munkavégzés számomra már nem képzelhető el.” A felperes a rendkívüli lemondásban kérte a felmondási időre járó távolléti díj és a végkielégítés megfizetését, továbbá az emberi méltóság sérelme folytán 1.000.000.- forint sérelemdíj megfizetését.

[10] Az alperes 2019. február 5. napján kelt intézkedésében értesítette a felperest, hogy a rendkívüli lemondást nem fogadja el, vitatta annak indokát és azt jogellenesnek találta.

Kereset és ellenkérelem

[11] A felperes keresetében 585.000 forint felmentési időre járó távolléti díj, 2.340.000 forint végkielégítés és 1.000.000.- forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a rendkívüli lemondásban foglaltak valóságos és okszerűek. Abban a feltevésben vette át a gépjármű ügyintézői feladatokat, hogy a munkáltató

a 2017. és 2018. évi gyakorlata szerint többletdíjazásban fogja részesíteni. Ugyanakkor a munkáltató a keresetkiegészítést indokolás nélkül megszüntette úgy, hogy az ellátandó feladatok körét növelte. 2019. január 1-től a tényleges illetménye csökkent 200.500.- forintról 195.000.- forintra. Az alapilletmény növekedés (garantált illetménynövekedés) a munkavégzéstől függetlenül jogszabályi előírás alapján történt, azonban keresetkiegészítést a továbbiakban nem kapott, 2019. január 1-jével a korábban keresetkiegészítéssel érintett feladatok a munkaköri leírás szerinti feladatává váltak. Utalt arra, hogy a munkakör áttekintése és racionalizálása a többi foglalkoztatott esetében nem történt meg 2018. év végén. Állította, hogy az alperes az egyenlő bánásmód kötelezettségét is sértette, kizárólag a felperes esetében végeztek munkaköri feladatvizsgálatot és bővítették a felperes munkakörét. Az alperes megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. § (1) bekezdését, mivel a kötelező béremeléshez többletfeladatot rendelt el úgy, hogy erre jogszabály nem ad felhatalmazást és más foglalkoztatott esetében sem tette meg.

[12] A sérelemdíj igényt a munkáltató korábbi perben tanúsított magatartására alapította. Személyiségi jogot sértő megnyilvánulásként értékelte, hogy az alperes úgy nyilatkozott, hogy a gépjármű ügyintézővel kapcsolatos feladatokat a munkáltató intézkedése nélkül a felperes önkényesen adta át a gondnoknak, illetőleg, hogy az alperes azt sugallta, hogy a felperes nem dolgozott meg az illetményéért, hanem szociális helyzete, illetve életkora miatt foglalkoztatta őt az alperes.

[13] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását, egyben viszonykeresetként kérte a felperes kötelezését a jogviszony jogellenes megszüntetése folytán két havi lemondási időre járó 390.000.- forint kompenzációs kárátalány megfizetésére. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes a rendkívüli lemondás közlésére irányadó 15 napos szubjektív határidőt nem tartotta meg, mivel a munkaköri leírás tartalmát a felperes már 2019. január 4. napján megismerte. Így a rendkívüli lemondás elkésztés és csak a keresetkiegészítés elvonására hivatkozás volt határidőn belüli. Állította, hogy 2014-től, a tagintézmények önállóságának csökkenésével a felperes munkaköri feladatai csökkentek, munkaköre kiüresedett, a munkaügyi feladatok a központba kerültek. Tagadta, hogy személyiségi jogot sértő magatartást tanúsított volna akár a munkaügyi per során, akár attól függetlenül. Állította, hogy nem történt sem retorzió, sem hátrányos megkülönböztetés. Előadta, hogy a havi 20.000.- forintos illetménykiegészítést nem a munkáltató szüntette meg, hanem a juttatás határozott ideje járt le. Nem történt egyoldalú kinevezés módosítás, amely illetménycsökkenést eredményezett volna.

[14] A felperes a viszontkereseti ellenkérelmében annak elutasítását kérte, állította, hogy a rendkívüli lemondás jogszerű. Vitatta, hogy a munkaköri leírást 2019. január 4. napján megismerte volna, ugyanakkor nem vitatta, hogy a gépjármű ügyintézői feladatokat 2019. január 1-től átvette és azt 2019. január 7. napján jegyzőkönyvben is rögzítették. A szubjektív határidő megtartottsága kapcsán a felperes folyamatként utalt az alperessel fennálló kapcsolata elnehezülésére. Állította, hogy 2018. novemberétől, a korábbi per bírósági tárgyalását követően történtek azok az események, amelyekre a felperes a rendkívüli lemondást alapította, az intézkedés csak utalást tartalmaz a 2014-2015-ös eseményekre, azok csak előzményként kerültek rögzítésre. 2018. novemberét követően az alperes munkaköri feladatait növelte, illetményét csökkentette, ahogy ezt egyetlen más dolgozójánál sem tette

meg. Utalt arra, hogy 2019. január elején az új munkaköri leírás átvételét nem tagadta meg, csak jelezte, hogy az a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről nincs aláírva, illetve állította, hogy a keresetkiegészítés megszüntetését részére senki nem jelezte, ez számára akkor derült ki egyértelműen, amikor a kinevezés módosítást átvette és abban ez a juttatás már nem szerepelt. A rendkívüli lemondásra okot adó határidő ezért innentől, azaz 2019. február 4. napjától kezdődik. Védett tulajdonságként azt határozta meg, hogy a felperes jogi úton védte az igazát, pert indított a munkáltatóval szemben. Összehasonlítható helyzetben álló közalkalmazottként pedig azon kollégákat jelölte meg, akik a többletfeladatokért külön díjazásban részesültek, és az nem lett beépítve az illetményükbe a felperessel ellentétben.

Az elsőfokú bíróság döntése

[15] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és a viszontkeresetnek megfelelően kötelezte a felperest két havi lemondási időre járó távolléti díjként 390.000.- forint megfizetésére.

[16] A határozat indokolása szerint a felperes a rendkívüli lemondás indokaként az alperesnek a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tévő magatartását jelölte meg, hivatkozva arra, hogy – a 2014. évet követő időszakot előzményként megjelölve – e magatartásokat 2018. évtől folyamatosan tanúsította az alperes. Az elsőfokú bíróság elfogadta, hogy a felperes a munkáltató többféle, ismétlődő intézkedéseit a jogviszonyának és munkaviszonyának ellehetetlenítésére irányuló tartós és folytatódó magatartásként észlelte, annak utolsó elemét, a kinevezés módosítást pedig 2019. február 4. napján közölték a felperessel. Ette tekintettel a felperes a rendkívüli lemondásra nyitvaálló szubjektív határidőt megtartotta.

[17] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli lemondás indokolását világosnak találta és rögzítette, hogy a valóság és okszerűség bizonyítása a felperes érdeke volt a perben. Hangsúlyozta, hogy bár a rendkívüli lemondás indoka az alperes visszaélésszerű magatartását tartalmazta, a felperes joggal való visszaélésre nem hivatkozott, ugyanakkor e tekintetben a bizonyítási érdek a felperest terhelte volna.

[18] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a központosítás a felperes munkakörét érintette, a munkaköri feladatai csökkentek, a további foglalkoztatásához indokolt volt egyéb munkaköri feladat előírása. A „munkaidő fénykép” készítésére kötelezés nem volt jogellenes, a tagintézmény vezető szerint a munkaidő mérés, mint igény a munkáltató részéről többször felmerült a tagintézményben dolgozó adminisztratív állomány vonatkozásában. A munkaügyi vezető szerint az azért készült, mivel a felperes kérte, hogy vizsgálják felül a munkaköri feladatait, azok mennyiségét, a gazdasági főigazgató helyettes szerint pedig azért, mivel a központból nehéz volt ellenőrizni a közalkalmazottak munkavégzését. A „munkaidő fénykép” készítését az alperes csak néhány hónapra írta elő, annak kiértékeléséről, a következmények levonásáról egyik tanú sem tudott

beszámolni, így azt büntető célú, különösen több évvel később, a jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő intézkedésnek nem lehet tekinteni. A rendkívüli lemondásban foglalt szabadság kiadás akadályoztatásával kapcsolatban a felperes tényelődást egyáltalán nem tett.

[19] A korábbi perből az elsőfokú bíróság a tárgyalás anyagává tette a felperes által indítványozott tárgyalási jegyzőkönyveket és a felek megjelölt beadványait. Ezen iratokban sem az alperesi képviselő, sem a tanúként meghallgatott alperesi közalkalmazottak a felperes korára, képességére, családi körülményeire degradáló megjegyzéseket nem tettek. Az előadások hivatkoztak a munkafeladatok valós csökkenésére, arra, hogy a felperes munkakörét további feladatokkal kellett feltölteni, hogy ennek ellenére – általában is, nem csak a felperesre nézve – emberiességi és együttérzési okból igyekeztek megtartani az alkalmazottakat. Utalások találhatók a felperes életkorára és arra a valós információra, hogy messzebből jár dolgozni. Utóbbi körben a meghallgatott tanúk elmondták, hogy a budapesti központban történő átmeneti munkavégzést azért nem tartották fenn, mivel munkaszervezési okból érdek volt, hogy a tagintézményekben maradjon a központ részére közvetítő, irattovábbító személy és így a felperest végül nem kötelezték budapesti munkába járásra. Az alperesi vezetők nem tudtak arról, hogy 2016-ban a gépjármű ügyintézési feladatokat a felperes a gondnoknak átadta, így azt megalapozottan minősítették önkényesnek. A felperes írásbeli dokumentummal nem tudta alátámasztani, hogy ezt a feladatot a munkáltató utasítására adta át a gondnoknak. A gazdasági főigazgató-helyettes kifejezetten cáfolta, hogy erre ő szóbeli utasítást adott volna, így az a munkáltató oldaláról önkényes feladatátadásnak volt tekinthető.

[20] A tanúk nem tudtak beszámolni a felperest ellehetetlenítő munkáltatói szándékról. Az elsőfokú bíróság szerint a 2017. és 2018. évre határozott időtartamra megállapított keresetkiegészítés lejártával a felperesnek nem volt alanyi joga egy adható juttatásban való további részesülésre. Az, hogy annak lejártáról az alperes nem hozott indokolt intézkedést, nem a jogviszonyt lehetetlenné tevő magatartás, ahogy az sem, hogy a felperes folyamatosan csökkenő munkaköri feladatait az alperes kipótolta, átmeneti időre keresetkiegészítéssel díjazta, majd a felperes munkakörébe beépítette. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem találta valósnak a rendkívüli lemondás azon indokát, hogy az alperes ellehetetleníti a felperes munkavégzését és helyzetét. Nem találta sem az egyes cselekményeket, sem a folyamatot olyannak, ami a jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásként értékelhető. Így a rendkívüli lemondás indokai nem voltak sem valóságok, sem okszerűek.

[21] Az egyenlő bánásmód körében utalt arra, hogy az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzet feltétele, hogy a tulajdonság az erre hivatkozó fél személyiségének lényeges vonása legyen, illetve hogy őt valamilyen társadalmilag sérülékeny csoporthoz kapcsolja. A megjelölt egyéb helyzet, tulajdonság nem lehet azonos az elszenvedett hátránnyal. Ez nem lehet csak egy személynél előforduló tulajdonság, mivel az egyenlő bánásmód védelme egy adott csoporthoz tartozás, védett tulajdonság fennállta miatt elszenvedett hátrány kiküszöbölését célozza. Ezért nem lehet egyéb helyzetnek vagy védett tulajdonságnak tekinteni a munkavállaló által a munkáltató ellen indított munkaügyi pereket

és e körben hivatkozott a Kúria Mfv.III.10.131/2012/5. határozatára és az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2010. (IV. 9.) számú állásfoglalására.

[22] Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj iránti igény tekintetében is elbírálta a felperes által állított személyiségi jogi sérelmeket. Megállapította, hogy a felperes nem bizonyított személyiségi jogsértést. Az elsőfokú bíróság felvetette annak vizsgálatát, hogy a jogi képviselő állításaiért miként lehetne jogszerűen az alperest marasztalni. Mindazonáltal úgy ítélte meg, hogy az alperesi jogi képviselő és a tanúk állításai, az alperesi beadványok a felperes munkakörének kiüresedésére, a további munkaköri feladatokkal való megbízásra utaltak, melynek valóságát a felperes sem vitatta. A felperes életkorára nem történt közvetlen utalás, az csak azzal összefüggésben merült fel, hogy a felperes nyugdíjazásáig fenn kívánták tartani a jogviszonyt, a szociális helyzetére nézve egyáltalán nem történt kijelentést. A felperes lakóhelye csak annyiban került megemlítésre, hogy az a budapesti munkavégzést nehezítette a felperes számára, melyet a felperes is kifogásolt. A vezetők egyezően nyilatkoztak úgy, hogy nem adtak utasítást a gépjármű ügyintézői feladatok gondnok részére történő átadására, így valóban tekintették a felperesi magatartást önkényesnek, ugyanakkor a helyzet tisztázására és a feladatkör visszavételére megtett intézkedések nem voltak személyiségi jogot sértőek. Az sem jelenthet személyiségi jogot sértő magatartást, ha a munkáltató a közalkalmazott munkaköri feladatainak mennyiségét figyelemmel kíséri és annak csökkenése esetén azt kiegészíti. A keresetkiegészítéssel ellentételezett feladatok beépítése és a keresetkiegészítés határozott idejének lejártával annak megszűnése szintén nem ad okot sérelemdíj megfizetésére.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[23] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást, továbbá a viszontkereset elutasítását.

[24] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket tévesen értelmezte, részben iratellenes az elsőfokú ítélet és a bizonyítékokat nem összességében, hanem egyenként kiragadva mérlegelte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nem teljeskörűen tett eleget a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 6. §-ában foglalt kötelezettségének. Tévedett az elsőfokú bíróság, amikor nem látta bizonyítottnak a munkáltatói intézkedések súlyosan jogsértő voltát. Tévedett abban is, hogy kifejezett jogszabályi hivatkozás hiányában nem volt vizsgálható a rendeltetésellenes joggyakorlás. Előadta, hogy nem értelmezhető a bírósági ítélet szerint a 28. számú jegyzőkönyvben rögzített felperesi nyilatkozat kiterjesztően, jogról való lemondásként. A nem pontos jogszabályi hivatkozások meghatározásának elmaradása nem róható a laikus felperes terhére, aki nem jogi képviselővel járt el. Az elsőfokú bíróság ennek ellenére nem hívta fel a felperes figyelmét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § egyes fordulatainak értelmezésére, de arra sem, hogy joggal való visszaélésre kellett volna hivatkoznia. Utalt a joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlatát vizsgáló joggyakorlat elemző csoport összefoglaló jelentésében foglaltakra, és

arra, hogy a joggal való visszaélésre hivatkozás jogi képviselő nélkül eljáró fél esetében legalább az alapul szolgáló tények és bizonyítékok pontos előadásával követelendő meg. A felperesnek az az álláspontja, hogy kifejezett hivatkozás hiányában is vizsgálni kellett volna az eljáró bíróságnak a rendeltetésszerű joggyakorlást, mert jogi képviselő nélkül eljáró fél esetében a hivatkozás, a tények és bizonyítékok adják a minősítés alapját, nem a pontos jogcím és a jogszabályi hivatkozás.

[25] Az ítélet meghozatal során az eljáró bíróság az objektív okirati tényeken túl figyelmen kívül hagyott több lényegi elemet is, így azt, hogy a felperes 60. életéhez közel jár, vidéken él, ahol a foglalkoztatási adatok nem túl kedvezőek. Nem vette kellőképpen figyelembe a munkáltatói oldalról elhangzott kijelentéseket, valamint azt, hogy az alperes 2018. évet megelőzően kizárólag a felperessel szemben alkalmazott munkáltatói intézkedéseket, illetve azok jogsértő jellegét. Az elsőfokú bíróság azt sem értékelte megfelelően, hogy a 2018-2019. évi sérelmezett intézkedésekre úgy került sor, hogy a munkáltató részéről voltaképpen senki nem ismerte és nem látta át a felperes munkáját, azt nem is vizsgálták, ugyanakkor az elsőfokú bíróság szerint mégis meg tudták ítélni a feladatait és a terhelését. Kiemelendő, hogy a munkáltató más foglalkoztatott vonatkozásában nem rendelte el munkaidőfénykép készítését, más foglalkoztatott munkakörét nem vizsgálta felül, más feladatellátásban nem történt racionalizálás, kizárólag a felperesnél. A garantált bérminimum emelése más foglalkoztatottak esetében a külön juttatás megvonásával vagy többletfeladat megállapításával nem járt együtt. A munkáltató a jogszabály szerinti kötelező béremeléssel indokolta azt, hogy többletfeladatot adott, mert a több bérért több munkát látott indokoltnak, mely egyértelműen visszaélésszerű magatartás.

[26] Előadta, hogy a korábbi peres eljárás folyamán a munkáltató és a képviseletében eljáró személyek részéről sorozatos negatív intézkedések érték, egyrészt személyében, érzéseiben megbántották, másrészt munkavégzéshez, annak megítéléséhez, értékeléséhez kapcsolódóan az alábbiak szerint. A perben eljáró munkáltatói képviselő mindvégig korára, képességeire, és családi körülményeire tett degradáló megjegyzéseket, amelyeket többször sérelmezett. Kizárólag őt érintő munkáltatói intézkedéseket hoztak, így 2016. évben a munkaidőfénykép elrendelését, mely egyértelműen büntető célú intézkedés volt. A felhalmozott szabadság kivételét nem engedélyezték, a 2018. november 20-i tárgyalást követően 21-i határidővel felhívást kapott a munkáltatói jogkör gyakorlójától, hogy igazolja, mikor adta át a gépjármű-ügyintézői feladatokat, majd azokat át kellett vennie. Az új munkaköri leírásban a már korábban levett feladatokon túl egyéb, korábban részben külön díjazás ellenében ellátott feladatok is szerepeltek. Korábban a munkáltató maga írt le a munkakör és a munkaköri feladatok áttekintése után, hogy a díjazás és az ellátott munkaköri feladatok arányban állnak. A munkáltatói keresetkiegészítést az alperes indokolás nélkül megszüntette úgy, hogy a korábban két évig folyamatosan külön díjazott feladatokat a munkáltató munkakörébe beépítette egyedülként a foglalkoztatottak közül.

[27] Állította, hogy a közvetett bizonyítékok okszerű és hiánytalan láncolata elegendő a bizonyításhoz. Mindezek az intézkedések nem eredhetnek másból, mint abból, hogy pert indított a munkáltató ellen. Miután a tanúvallomásokból egyértelműen kitűnik, hogy a felperes munkavégzését és feladatrendszerét teljeskörűen egy vezető sem látta át, így erőteljesen életszerűtlen, mi több, valószínűtlen, hogy döntéseiket a felperes

munkavégzéséhez igazították. A tanúvallomások ellentmondásait az elsőfokú bíróság nem értékelte és a bizonyítékok közül csak azokat vette figyelembe, amelyek véleménye szerint a munkáltató helyes eljárását igazolták. Az elsőfokú bíróság levonta azt a következtetést is, hogy a munkaköri feladatok bővítése azért is volt jogszerű, indokolt lépés az alperestől, mert az a további foglalkoztatás feltétele volt a felperest érintően, ezt azonban az okiratok és a tanúvallomások egyértelműen cáfolják. A munkaköri feladatbővítés, mint a tovább foglalkoztatás feltétele, még említés szintjén sem jelent meg a peradatok között, ez az ítéleti következtetés fikció. Az egybehangzó tanúvallomások szerint átfogóan egy vezető sem látta át a felperes munkáját, mindenki csak egy-egy szeletét ismerte. A munkaügyi vezetőt, tagintézményvezetőt sem kérdezték meg a munkaköri leírás módosítása előtt. A munkáltatói jogkör gyakorló főigazgató nem is tudott róla, hogy négy vezetőből három biztosan nem vett részt a munkaköri leírás módosításában. Továbbá 2018. októberében még a munkáltató is úgy ítélte meg, hogy a felperes terhelése meghaladja a munkakörét, többletfeladatot lát el és ezért arányos többletdíjazásban részesül. Mindezek ellenére úgy ítélte meg az elsőfokú bíróság, hogy olyan munkafeladat csökkenés következett be 2018. október vége és 2018. decembere között, amit vizsgálat nélkül, pusztán az adatrögzítésből is meg lehet állapítani és amely csökkenés miatt a feladatnövelés volt a feltétele a felperes további foglalkoztatásának. Ez iratellenes és életszerűtlen következtetés. Előadta, hogy nem valós, hogy a felperes nem vitatta volna munkakörének kiüresedését, a felperes korábbi perének teljes terjedelme arról szólt, hogy éppen hogy növekedtek és nem csökkentek a feladatok. A perben is többször hivatkozott arra, hogy nőttek a feladatai. Életszerűtlen a munkaügyi vezető azon nyilatkozata, hogy a korábbi munkaidőfényképet maga a felperes kérte és ennek ellentmond a tanú később tett nyilatkozata, mely szerint ez célzottan a felperesre irányuló munkáltatói intézkedés volt.

[28] 2019. január 1. napjával az alperes két foglalkoztatottól vonta meg a keresetkiegészítést úgy, hogy további négy, a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő foglalkoztatott továbbra is kapja azt. Az alperes a felperestől indokolás nélkül vonta el a keresetkiegészítést, meghagyva a korábban külön díjazott feladatot. A másik személy, akitől elvonták a keresetkiegészítést, azért vesztette el a juttatást, mert nem végezte el a külön díjazással érintett feladatot. A felperes munkavégzési helyén összehasonlítható helyzetben lévő adminisztratív technikai személyzetből további két fő részesült keresetkiegészítésben, mindkét személy változatlanul kapta tovább a határozott idő leteltét követően a juttatást, ráadásul mindkettő magasabb összegben, mint a felperes. A munkáltatói gyakorlatban egyáltalán nem volt jellemző a keresetkiegészítés megvonása a határozott idő lejártával, kizárólag akkor vonták meg, ha a foglalkoztatott az alapul szolgáló feladatot nem végezte. Ezt alátámasztja a főigazgató és a gazdasági főigazgató-helyettes, valamint a munkaügyi vezető tanúvallomása is. Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes csak a felperestől vonta meg jogszerűtlenül, a vonatkozó belső gyakorlattal ellentételesen a keresetkiegészítést, úgy, hogy kiemelt terhet jelentett a többletfeladat a felperesnek. Ezért nem megalapozott azon hivatkozás, hogy a felperes feladatai csökkentek volna. Az elvonásnak és a feladat beépítésnek nem volt szakmai indoka, a felperes elvégezte elvárt minőségben a feladatot és nem történt meg a munkaköri feladatainak áttekintése, a terhelésének vizsgálata, amelyre alapozni lehetett volna egy esetleges munkáltatói munkakör rendezésre irányuló döntést. A gazdasági főigazgató-helyettes megerősítette, hogy a 2018. október 25-i válaszelelet követően nem történt tételes vizsgálat a munkaköri feladatokra. Nem fogadható el valósnak a gazdasági főigazgató-helyettes azon előadása, hogy audit ellenőrzés nélkül 2018. november 20-a és 2018. december 19-e között, pusztán az általa észleltekből teljeskörűen kiértékelte a munkaköri feladatrendszer, azok súlyát, időigényét és arra objektív döntést tudott hozni úgy,

hogy 2018. októberében még a kevesebb feladat tekintetében felperesi többletterhelésről beszél írásban. Az intézkedés kizárólag a felperes érintette.

[29] Előadta, hogy az alperes 2018. szeptemberében igenis tudott arról, hogy az 2016. óta a felperes nem végez gépjármű-ügyintézői feladatokat, melyeket alátámaszt az alperesi képviselő 34. M.281/2017/21. számú jegyzőkönyvben tett azon nyilatkozata, hogy „2015. márciustól 2016-ig (nem tudom megmondani, hogy pontosan meddig) többek között a felperes végezte a gépjármű ügyintézői feladatokat.” A gépjármű ügyintézői feladatok visszaépítése legalább 25%-os munkafeladat növekedést eredményezett.

[30] Előadta azt is, hogy a kinevezés módosítás egyoldalú volt, a felperes munkaköri feladatait közös megegyezéssel lehetett volna módosítani.

[31] Ugyancsak jogellenesnek tartotta, hogy a kormánydöntésen alapuló béremelésnél az alperes a bért úgy csökkentette, hogy a munkafeladatokat növelte. A jogszabályi béremelés biztosítása a munkáltató részéről nem köthető további feltételhez, így nem járhat együtt a munkaköri feladatrendszer bővítésével.

[32] Az illetménykiegészítés megvonása nem jogszerű, ez a Kjt. rendelkezéseivel és a munkáltató saját gyakorlatával is ellentétes. A Kjt. 77. § (1) bekezdéséből az következik, hogy a többletfeladat meglétéig a keresetkiegészítés biztosítandó, nincs jelentősége annak, hogy az az adott költségvetési évre szól. Emellett nincs is peradat a feladatcsökkentésről. A két feladat beépítése a felperes munkakörébe kb. 45.000.- forint illetménycsökkenést jelentett a felperesnél. Az, hogy az alperes a feladatokat úgy növeli, hogy közben a bérezést csökkenti anélkül, hogy annak indokoltságát, szükségességét vizsgálná, vagy alá tudná támasztani és ezzel negyedével csökkenti a foglalkoztatott munkabérét, kiemelt súlyú hátrányos intézkedés.

[33] Téves az az elsőfokú bírósági ítéleti megállapítás, hogy az intézkedések helyettesítési perhez való kapcsolódása nem volt bizonyítható, figyelmen kívül hagyta az intézkedések időben, peres cselekményekkel való egybeesését. Irracionális és életszerűtlen azt feltételezni, hogy a munkáltató arra a kérdésre, hogy a per miatt hozta-e hátrányos helyzetbe a munkavállalót, vagy a per miatt hozott-e meg egyes intézkedéseket, igent fog válaszolni.

[34] Tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a korábbi perben elhangzottak nem voltak személyiségi jogot sértőek. Azok folyamatosan degradáló, bántó megjegyzések és kijelentések voltak, melyek a felperes pszichikai állapotát folyamatosan megviselték és rontották. Pár kiemelést eszközölt, így a 34.M.281/2017/12. számú tárgyalási jegyzőkönyv 2. oldal 2. bekezdéséből azt, hogy „az alperes pedig jóindulatból azért, hogy nyugdíj előtt ne kelljen elbocsátani, megbízta őt további feladatokkal... Szerintem még a 20.000.- forintot sem kellett volna kifizetni neki... Tehát nem plusz feladatokat látott el

felperes, ezért kapott más feladatokat, hogy ne kelljen őt elbocsátani”. A 34.M.281/2017/15. számú tárgyalási jegyzőkönyv 3. oldal 9. bekezdéséből „hogy, ha ennyire kiüresedett a felperes munkaköre, akkor miért nem bocsátottuk el: szociális okokból, mert nyugdíj előtt állt”. A 34.M.281/2017/21. számú tárgyalási jegyzőkönyv 2. oldal 1. bekezdés: „véleményem szerint a munkaidőtérképen feltüntetettek direkt úgy lettek megírva, mintha hosszú ideig tartó feladatai lettek volna felperesnek, holott volt olyan, ami csak néhány perces volt, de külön rubrikába lett írva azért, hogy betöltse a felperes napját”. A 34.M.281/2017/21. számú tárgyalási jegyzőkönyv 3. oldal lap közepén „kérem, hogy az alperes mellőzze a felperes korára, képességére, az iránta tanúsított szármalomra vonatkozó nyilatkozatokat, mivel ez sérti a felperes emberi méltóságát. Ha ezt továbbra is megtörténik, akkor egyéb következmények alkalmazását kérjük”. Függetlenül attól, hogy kinek a szájából, tollából hangzottak el a megnyilvánulások, azok az alperes véleménynyilvánításának és értéktételének minősülnek. Az önkényes feladatellátásra történő hivatkozásnak el kellett hangoznia a munkáltatói intézkedés kommunikációja során, ezt megerősítette a tagintézmény vezető és a gazdasági főigazgató-helyettes tanúvallomása is.

[35] Továbbra is hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére azzal összefüggésben, hogy az alperes hátrányban részesítette kettő szempontból is: kizárólag az ő esetében végzett munkaköri feladatrendszer vizsgálatot és bővítette a feladatkört, valamint megsértette az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét is.

[36] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes, a tényállásban helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az ügyintézés helye eltolódott és a felperes munkaköri feladatai csökkentek. A korábbi munkaügyi perben a felperes emberi méltóságát sértő kijelentést senki nem tett. Megállapítható volt az is, hogy egyes, a gépjármű nyilvántartással kapcsolatos feladatokat az alperes tudta nélkül adta át a felperes egy másik kollégának. A feladat visszavételekor nem történt annak híresztelése, hogy a feladatot önkényesen adta át. Megalapozottan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a rendkívüli lemondás indokai nem voltak valóságok, az alperes olyan magatartást, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette volna, nem tanúsított. Az egyenlő bánásmód tekintetében a felperes nem valószínűsített védett tulajdonságot. A felperes nem hivatkozhat arra, hogy laikus, a felperest jogi végzettségű hozzátartozója képviselte, beadványai sem laikusra utaltak.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[37] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[38] A Pp. 389.§ folytán alkalmazandó Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között

gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[39] A Pp. 371. § (1) bekezdés a) és d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, határozott kérelmet arra, hogy az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét a másodfokú bíróság mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül, és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság kizárólag a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét, de nem érintette a nem támadott megállapításokat.

[40] A felperes fellebbezésében lényegében a bizonyítékok nem megfelelő értékelésére és arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság jogszabályt sértett, amikor a joggal való visszaélését nem bírálta el.

[41] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy a bíróság a Pp. 6. § szerinti közrehatási tevékenységének nem tett eleget. Az elsőfokú bíróság a feleket eljárási jogaikról, így a bizonyítási kötelezettségről és teherről több alkalommal is tájékoztatta. Az elsőfokú bíróság a Pp. jogi képviselő nélkül eljáró félre vonatkozó eltérő rendelkezéseit szabályozó XV. fejezete 253. §-ában szabályozott anyagi pervezetést teljes mértékben megvalósította, melynek érdekében elrendelte a fél személyes meghallgatását a jogvita kereteinek meghatározásához, így különösen a fél tényállításai, jogállításai és kérelme, ellenkérelme, valamint bizonyítási lehetőségei tisztázása érdekében és a felet a bizonyításra szoruló tények vonatkozásában az e törvény szerinti bizonyítási lehetőségek bizonyítási eszközök és ezek feltételei tekintetében tájékoztatással látta el. Abban azonban nem értett egyet a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal, hogy a felperes nem hivatkozott volna joggal való visszaélésre, e tekintetben a fellebbezés alapos. A másodfokú bíróság szerint a felperes jogi érvelése és a rendkívüli lemondás indoka is joggal való visszaélésre hivatkozott, ezért a felmondás indokának valósága körében is ezt kellett bizonyítania a felperesnek. E vonatkozásban azonban helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a joggal való visszaélést a felperesnek kellett bizonyítania a Pp. 265.§ (1) bekezdése és a Kjt. 29.§ (1) bekezdése szerint, mely arról rendelkezik, hogy vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania. Értékelni kellett továbbá, hogy a keresetkiegészítés a Kjt. 77. § szerint mérlegelési jogkörben adható juttatás, ezért az, hogy a határozott idő elteltével megszűnt juttatásról a munkáltató újból nem rendelkezett, mint mérlegelési jogkörben adható juttatás csak az egyenlő bánásmód sérelmére vagy joggal való visszaéléssel támadható. A felperes a perben és a rendkívüli lemondásban is hivatkozott mindkettőre, a lemondás indoka rögzítette a joggal való visszaélést is: abban a felperes kifogásolta, hogy az új kinevezésmódosítás a személye ellen irányuló retorziós, büntető célú intézkedés volt, melynek célja a munkavégzés ellehetetlenítése és távozásra kényszerítése volt. Ezért a másodfokú bíróság vizsgálta az egyenlő bánásmód mellett a joggal

való visszaélést is, tekintettel arra, hogy a szükséges bizonyítás lefolytatásra került, a perbeli adatok rendelkezésre álltak.

[42] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes az egyenlő bánásmódra hivatkozás tekintetében védett tulajdonságot nem tudott valószínűsíteni, nem minősül ilyennek a munkavállaló által a munkáltató ellen indított munkaügyi per. E körben az elsőfokú bíróság helyesen utalt a következetesen érvényesülő bírói gyakorlatra is (EBH2018. M.24., az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény).

[43] Helytálló a fellebbezés a tekintetben, hogy a helyettesítési díj iránti per és az azt követő intézkedések között van összefüggés, ez azonban önmagában még nem valósít meg joggal való visszaélést. A volt munkaügyi vezető tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes munkaköri feladatainak átvizsgálását egy, a tárgyaláson elhangzott információ indokolta (21.M.70.726/2020/56. számú jegyzőkönyv 13. oldal). Az, hogy a helyettesítési per során a munkáltató tudomására jutnak olyan körülmények, amelyek miatt intézkedést tart szükségesnek, nem valósít meg joggal való visszaélést. Az alperesnek a helyettesítési díj iránt per adataiból és egyéb körülmények alapján jutott tudomására az, hogy a felperes a gépjármű-ügyintézői feladatokat nem látta el a munkaköri leírása ezirányú rendelkezése ellenére, azt helyette a gondnok végezte. Az alperes ezt követően rendelkezett úgy, hogy ezeket a feladatokat a felperesnek kell ellátnia, és 2019. január 7-én megvalósult a gazdasági és gépjármű ügyintézői munkaköri feladatok átadása és átvétele.

[44] A felperes ezzel összefüggésben hivatkozott arra, hogy az alperes alaptalanul, személyiségi jogát sértően állította, hogy a munkaköri feladatot önkényesen ruházta át a gondnokra. A volt gazdasági vezető elmondta, hogy nem volt tudomása arról, hogy 2016. decembere és 2018. novembere között nem a felperes végezte a gépjármű ügyintézői feladatokat, márcsak azért sem, mert a felperes küldte be folyamatosan az adatokat (21.M.70.726/2020/56. számú jegyzőkönyv 3. oldal). A tanúvallomásokból megállapítható, hogy tisztázásra került, hogy ez a továbbiakban is a felperes feladata. Az önkényes átruházásra vonatkozó tényállítás még akkor sem valósít meg személyiségi jogi sérelmet, ha az valótlan. Az önkényességre való utalás a munkáltató véleménye volt, emiatt személyiségi jogi sérelem nem volt megállapítható. Következetes a bírói gyakorlat abban, hogy az, hogy a jogvita során a felek eltérő álláspontot foglalnak el egy kérdésben, akkor sem valósít meg személyiségi jogi sérelmet, ha valamelyik tényállítás utóbb valótlannak bizonyult (BDT 2006. 1429). Ezen munkaköri feladatok átadása és átvétele kapcsán ezzel kapcsolatos személyiségi jogi sérelmet ugyancsak nem igazolt a felperes, a tagintézményvezető tanúvallomása szerint ezzel az információval senki nem foglalkozott, más személy munkaköri feladataival a munkatársak nem foglalkoztak (21.M.70.726/2020/50. számú jegyzőkönyv 8. oldal). Helyes az elsőfokú bíróság döntése az erre alapított sérelemdíj tekintetében is. A tanúk megerősítették, hogy a gépjármű ügyintézői feladatok visszaadásával kapcsolatosan semmilyen személyiségi jogi sérelmet nem valósított meg az alperes.

[45] Miután az alperes számára egyértelművé vált, hogy ezen feladatokat a felperes nem látja el, jogszerűen rendelkezhetett arról, hogy a felperesnek a gépjármű ügyintézői feladatokat munkaköri feladatként a hatályos munkaköri leírásának megfelelően a továbbiakban is el kell látnia. Ez a munkaköri feladat ugyanis a felperes 2015. március 1-jei és a perbeli időszakban is munkaköri leírásában is szerepelt.

[46] Ezt követően a felperes sérelmezte, hogy az intézkedésekre úgy került sor, hogy senki nem ismerte, nem látta át a felperes munkáját. Ennek azonban ellentmond a 2018. december 19-i főigazgatói levél, melyet a főigazgató a tagintézményvezetőnek küldött. E szerint folyamatban van a meglévő munkaköri leírások áttekintése, aktualizálása, melynek során átdolgozásra került a felperes gazdasági ügyintéző munkaköri leírása. Az okiratban rögzítették, hogy az új munkaköri leírás már nem tartalmaz azóta megszűnt vagy lecsökkent feladatokat, pl. havonta a fizetési papír osztása dolgozók részére, adó-megállapítási nyomtatványok kitöltése, begyűjtése, szakszervezeti adatszolgáltatás, illetve az azóta létesült új munkatevékenységek beemelésre kerültek. A levélben a főigazgató nyomatékosította, hogy a gépjármű-ügyintézői feladat továbbra is részét képezi a felperes munkakörének, egyben előírta, hogy a felperes ez utóbbi munkaköri feladatot haladéktalanul vegye vissza a gondnoktól. Mindezekből megállapítható, hogy a munkáltató áttekintette a munkaköri feladatokat, az, hogy nem a felperes szerinti módon és mélységben tette, nem jogellenes. A felperes személyes meghallgatásakor (27.M.70.726/2020/10. számú jegyzőkönyv) maga is elismerte, hogy a bérpapírokat eleinte papír alapon kellett aláíratni a dolgozókkal, majd később, már 2018-ban már úgy működött, hogy e-mailen kellett elküldenie a dolgozóknak. Ez a feladat tehát ténylegesen lecsökkent. Valós tehát, hogy a felperes munkaköri feladatai változtak.

[47] A felperes lényegében azt kifogásolta, hogy a munkaköri feladatait két új elemmel, a gépjármű ügyintézői munkakörrel, illetve az egészségügyi alkalmassági vizsgálatokkal bővítették, ennek folytán nem kapott újból keresetkiegészítést. A gépjármű-ügyintézői munkakör a felperes hatályos munkaköri-leírásában szerepelt, ugyanakkor ténylegesen a felperes ezt a feladatot nem végezte, melynek tényéről az alperes a munkaügyi per adataiból értesült, és ez alapján intézkedett arról, hogy a felperes ezt a munkaköri feladatot visszavegye. A másik új munkaköri feladat az egészségügyi alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos ügyintézés volt. A peradatokból megállapítható, hogy ez részben korábban is a felperes munkaköri feladata volt, a felperes az iskolatitkárral együtt látta el az egészségügyi alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos ügyintézést. Azt követően, hogy a felperes egyedül és kizárólagosan látta el ezt a feladatot, kapta meg a 2017-2018. évre a keresetkiegészítést (27.M.70.726/2020/10. számú jegyzőkönyv). A Kjt. 77. § szerint a keresetkiegészítés az átmeneti többletfeladatokért jár, azonban miután az alperes az egészségügyi alkalmasságokkal kapcsolatos ügyintézői feladatokat teljes egészében a felperes munkaköri feladataivá tette, jogszerűen ezért a feladatért keresetkiegészítés a felperest már nyilvánvalóan nem illette meg.

[48] A meghallgatott tanúk a perben elmondták, hogy a központosítás érintette a munkaügyi feladatokat: a dolgozók felvétele, illetve a személyi anyagok kezelésében csökkent a feladat, helyette adatszolgáltatások léptek be a központ felé, de ezek nem voltak jelentős mértékűek. A keresetkiegészítés nem volt általános, kevés alkalmazottat érintett. A

felperes munkaköri feladatai lecsökkentek. Valamennyi tanú cáfolta a megtorlást, azt, hogy a felperest a pere miatt érte volna retorzió. A másodfokú bíróság külön kiemeli a tagintézményvezető tanúvallomását (21M.70.726/2020/50.). A tanú jelenleg is az alperes alkalmazásában áll, de saját elmondása szerint is a korábbi vezetőkkel nem volt jó viszonyban, míg a felperest kifejezetten kedvelte. Az ő tanúvallomása teljes mértékben elfogulatlan és meggyőző volt. A tanú elmondta, hogy a vezetők kérték, hogy írják össze, ki mit dolgozik, mert fel akarták mérni, hogy kinek mi a munkája. A tanú vallomása cáfolja, hogy a munkakör felmérés kivételes intézkedés lett volna.

[49] A felperes a joggal való visszaélést nem tudta bizonyítani. Önmagában abból, hogy a tárgyaláson felmerült kérdések miatt került áttekintésre a felperes hatályos munkaköri leírása, joggal való visszaélésre nem lehet következtetni. Nincs jelentősége, hogy a keresetkiegészítést az alperes csak a felperestől vonta meg. Az alperes a perben igazolta, hogy több más munkavállaló sem részesült keresetkiegészítésben. A keresetkiegészítés 2019. évben pedig egyértelműen azért nem járt felperesnek, mert a munkáltató a felperes munkakörét kibővítette egy új feladattal, az egészségügyi alkalmassági vizsgálattal kapcsolatos ügyintézésrel, mely egyébként részben korábban is a felperes feladata volt. Az alperesi főigazgató 2019. február 5-i, a rendkívüli lemondásra írt válaszlevele ugyancsak ezt tartalmazza (1/3. számú melléklet), vagyis hogy a megszűnt vagy lecsökkent feladatok helyett új munkatevékenységek kerültek beemelésre, az előzőleg határozott idejű keresetkiegészítés jogcímének folyósítása ezért szűnt meg, mert már a munkaköri leírásban lett előírva a feladat. Alaptalanul hivatkozott a felperes az illetményemelési kérelemre adott munkáltatói válasza (1/8. számú melléklet). Az a felperes hivatkozásával szemben nem igazolja, hogy „a munkáltató is úgy ítélte meg, hogy a felperes terhelése meghaladja a munkakörét, többletfeladatot lát el és ezért arányos többletdíjazásban részesül”. A levél a felperes illetményemelési kérésére válaszként íródott és mindösszesen azt tartalmazta, hogy a munkáltatónak az illetmény összegén nem áll módjában változtatni, az az alapfeladatokat és a többlettevékenységet megfelelően díjazza. Ugyancsak alaptalan a felperes hivatkozása a 2016. évi munkafénykép-vezetésre. A felperes a rendkívüli lemondásában maga is hivatkozott arra, hogy 2016. év közepétől normalizálódni látszott a közvetlen munkakörnyezet. A 2020. március 5-i tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy „2018. novemberétől a bírósági tárgyalást követően történtek meg azok az események, amikre a felperes a rendkívüli lemondását alapította.” Az elsőfokú bíróság az ezt megelőző eseményeket is csak előzményként rögzítette, utalt arra, hogy a Kjt. 29.§ (2) bekezdésben meghatározott objektív határidőn túli körülmények csak ilyenként vehetők figyelembe.

[50] Egyoldalú kinevezésmódosítás nem történt, a bírói gyakorlat egyértelmű abban, hogy egyes munkaköri feladatok változása nem jelent munkakör módosítást (Mfv.II.10.017/2015/3.). A közalkalmazott munkaköre a végzendő munka jellegét, a konkrét munkafeladatot jelenti. A munkaköri leírás – a kinevezéssel megállapított munkakör keretei között – határozhatja meg a közalkalmazott feladatkörét. A munkaköri leírás a kinevezés sérelme nélkül egyoldalúan módosítható (BH2001.196.)

[51] A korábbi munkaügyi perben a tanúk, illetve az alperesi jogi képviselő által tett nyilatkozatok miatti sérelemdíj iránti igény a másodfokú bíróság szerint nem minősül munkaviszonyból származó igénynek, ezért csak adhéziós munkajogi igényként volt

elbíráható. E körben a felperes keresetének ténybeli és jogi alapja a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaügyi per során elhangzott, a munkáltató jogi képviselője és a munkáltató alkalmazásában álló tanúk által állítólagosan tett lealacsonyító, bántó megnyilvánulások voltak. A felperes rendkívüli lemondásának ez volt az egyik indoka is, ennek folytán azonban ez a munkaügyi jogvita tárgya is volt. Ezen sérelemdíj iránti követelés nem az Mt. 285.§ (1) bekezdése szerinti munkajogi igény, a perben nyilatkozó személyek, amennyiben meg is sértették a felperes emberi méltóságát kijelentéseikkel, nem munkaviszony keretében tették a sérelmes megnyilvánulásokat, hanem adott esetben a bizonyításhoz fűződő jog, illetve a védekezéshez fűződő jog kereteit lépték túl. Ezért a Ptk. 2:52.§ (2) bekezdése értelmében a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára a Ptk. szerződésen kívüli kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. A sérelemdíj fizetésére köteles személy maga a tanúként eljáró személy lehet, aki nem a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben okoz kárt a felperesi munkavállalónak, hanem a tanúzás, mint állampolgári kötelezettség teljesítése során tett indokolatlanul és szükségtelenül bántó véleménynyilvánításokat, vagy sértette meg a jóhírnevet, ezért saját személyében felelős. Amennyiben pedig az alperesi jogi képviselő tett személyiségi jogot sértő kifejezést, úgy a Ptk. 6:542. §-a alkalmazandó, mely a megbízott károkozásaért való felelősséget szabályozza. E szerint, ha a megbízott e minőségében harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a megbízó és a megbízott egyetemlegesen felelős. Mentésül a megbízó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy őt a megbízott megválasztásában, utasításokkal való ellátásában és felügyeletében felróhatóság nem terheli. Állandó jellegű megbízási viszony esetén a károsult kárigényét az alkalmazott károkozásaért való felelősség szabályai szerint is érvényesítheti. Ez utóbbi esetben valóban a megbízó munkáltató felelős, azzal, hogy a megbízott egyetemlegesen felel a munkáltatóval, ha a kárt szándékosan okozta.

[52] Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy jóhírnév, illetőleg becsületsértés, emberi méltóság megsértése nem valósult meg. Az, hogy a per során elmondottakat a felperes bántónak érezte, nem valósít meg személyiségi jogi sérelmet. Következetes a bírói gyakorlat a tekintetben, hogy a személyiségi jog megsértésétől meg kell különböztetni az ennek szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló érdeksérelmet. Ezek a személyiség lényegét nem érintik, nem alkalmasak személyiségi jogsértés megállapítására és ennek folytán sérelemdíj, mint jogvédelmi eszköz alkalmazására. Egy peres eljárásban a jogvita során az ellentétes álláspontok és érdekek kifejtésekor a fél érinthetik kellemetlenül és bántóan az ellenfél egyes megnyilvánulásai. Amennyiben azonban azok a per tárgyhöz kapcsolódóak és a védekezéshez és bizonyításhoz fűződő jog kereseteit nem haladják meg szükségtelen és indokolatlan lealacsonyító, megalázó megnyilvánulásokkal, azok személyiségi jogsértést nem valósítanak meg. Egységes a bírói gyakorlat abban a kérdéskörben, hogy a perbeli nyilatkozatok nem eredményezik a személyiségi jogok megsértését, ha azok a per tárgyával összefüggésben állnak, a fél álláspontjának alátámasztására szolgálnak és kifejezőmódjukban nem tekinthetők indokolatlanul sértőnek, bántónak, vagy megalázónak. A peres eljárás során előadott nyilatkozatok még abban az esetben sem alkalmasak a személyhez fűződő jog megsértésének a megállapítására, ha a bizonyítás tükrében utóbb valótlannak bizonyulnak. (BDT 2006. 1429). Senkit nem érhet hátrány amiatt, ha a vele szemben indított perben a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeit betartva védekezik, és ennek során olyan tényelődást vagy véleményt fogalmaz meg, amely alkalmas lehet az ellenérdekű fél negatív színben való feltüntetésére. (BDT 2018. 3901).

[53] Mindezek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[54] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul. A pertárgy értéke 1.000.000 +2.340.000+585.000+390.000, azaz összesen 4.315.000 forint volt.

[55] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[56] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[57] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. február 24.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró