



A bíróság a T. Tóth Balázs ügyvéd [REDACTED] által képviselt [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED] által képviselt [REDACTED]

[REDACTED] alperessel szemben munkaviszony iránt folyamatban lévő perében meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésére figyelemmel 15 (tizenöt) napon belül fizessen meg a felperesnek 5.667.102,- (ötmillió-hatszázhatvanhétezer-egyszázketty) Ft kártérítést és ennek 2017. szeptember 1. napjától, mint középarányos időponttól a kifizetésig járó késedelmi kamatát, 1.500.000,- (egymillió-ötszázezer) Ft sérelemdíjat, valamint 350.000,- (háromszázötvenezer) Ft perköltséget.

Ezt meghaladóan a bíróság a keresetet elutasítja.

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy az adóhatóság külön felhívására fizessen meg 430.105,- (négy százharmincezer-egyszázöt) Ft, a felperes 17.921,- (tizenhétezer-kilencszázhuszonegy) Ft feljegyzett eljárási illetéket.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított 15 napon belül fellebbezésnek van helye, melyet a Fővárosi Törvényszékhez címezve a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon lehet három példányban előterjeszteni.

A felek a jogorvoslati határidő lejárta előtt közösen kérhetik a fellebbezésnek tárgyaláson kívül történő elbírálását. Amennyiben a fellebbező fél a fellebbezéssel egyidejűleg a tárgyalás tartását nem kéri, a másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálja el, ha a fellebbezés csak a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték megfizetésére vonatkozik, vagy az csak a teljesítési határidővel kapcsolatos, illetőleg csak az ítélet indokolása ellen irányul.

INDOKOLÁS

A bíróság a felek előadása és nyilatkozatai, a tanúvallomások és a csatolt iratok alapján az alábbi tényállást állapította meg:

A felperes 2016. augusztus 1. napjától állt határozatlan idejű jogviszonyban EU irodavezető munkakörben az alperes alkalmazásában, személyi alapbére havi bruttó 600.000,- Ft volt.

2017. január 16-án alperes egyik alkalmazottja, [REDACTED] Facebook közösségi oldalán megosztotta a Momentum Egyesület nyitórendezvényének eseményét. [REDACTED] alperesi munkavállaló pedig szintén jelezte Facebook oldalán, hogy részt vesz az eseményen.

Ezt követően 2017. január 16-án [REDACTED] a következő posztot (bejegyzést) tette közzé az alperes zárt Facebook csoportján. (1/F/3.)

„Tisztelt Munkatársak!

Felhívom a figyelmeteket arra, hogy a finanszírozásunk az ME-ből jön. Nem szeretnék a munkatársaktól olyan posztokat, like-t, amely az olimpiát támadja. Én fontosnak tartom! Mindenkinek lehet véleménye, de arra kérlek benneteket, hogy ez ne nyilvánosan tegyétek, mert árthattok ezzel az intézménynek. Aki önállósodni akar politikailag, exponálja magát más irányokban, annak azt üzenem, hogy nem kötelező itt dolgozni. Nem akarok senkinek a karrierjének az útjába állni, mindenkinek aláírom a kilépő papírját. Mi nem állunk be a napi belpolitikai vitákba! üdvP”

A zárt Facebook csoportba kitett poszt, melyet csak az alperes munkavállalói láthattak nyilvánosságra került.

A 2017. január 17-én tartott vezetői értekezleten [REDACTED]

[REDACTED] valamint felperes vettek részt. Az értekezleten [REDACTED] lényegében megismételte az előző napi Facebook bejegyzését és [REDACTED] megdorgálta a „lájkolgatásért”, illetve azért is, mert egy szakmai kérdésre nem tudott válaszolni. Az értekezletről feljegyzés is készült, mely szerint a napirendi pontok között szerepelt az átszervezés kérdése.

Alperes a felperest 2017. január 20. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette. *„Ön 2016. 07.22. napján kelt a munkaszerződéshez tartozó írásbeli tájékoztatóban foglalt kötelezettségét megszegte azáltal, hogy a napi munkaidőre (09-től 17,30) vonatkozó utasítást nem tartotta be, munkahelyére ismételten késve érkezett. Felszólítom a jövőben a munkahelyén a munkaidő kezdetén jelenjen meg. Felhívom a figyelmét, hogy amennyiben a munkavégzésével kapcsolatos magatartása ismételten nem felel meg az elvárásoknak, úgy ez munkaviszonyának megszüntetését vonhatja maga után.”*

A figyelmeztetést a felperes bíróságon nem támadta meg, azonban arra az alábbi megjegyzést jegyezte fel. *„Késétt [REDACTED] Én [REDACTED] követő liftben jöttem fel és biztos vagyok benne, hogy ez nem a munkakezdésem idejével függ össze, hanem azzal, hogy lájkoltam a Nolimpiai mozgalmat.”*

Felperes ezt követően a zárt Facebook csoportban az alábbi posztot tette közzé:

„Kedves [REDACTED]! Kedves 444! Bár nem voltál jelen, így nem tudtam rá reagálni, de megkaptam és átvettem az első munkáltatói figyelmeztetést. Természetesen nem fogadom el, és ha így tesztek meg kell támadnom Munkaügyi Bíróságon. Mint lojális munkavállaló javaslom ezért, hogy tépjük szét és kérjete elnézést a feleségeddel, azért ami történt.

Számomra teljesen egyértelmű, hogy a figyelmeztetés e heti igen szerencsétlen megnyilvánulásokkal függ össze, ami a 8 órás híreknek köszönhetően köztudomású tényre vált, és az ország egy részének felháborodását váltotta ki. Bizva keresztény (megbocsájtás) és polgári értékrendünkben (alapjogok, gondolat és véleménynyilvánítás szabadsága) lépünk ezen békésen túl. Bizva a belátásokban, illetve Vera után szabadon: Szeretettel: [REDACTED].”

Alperes a felperes munkaviszonyát a 2017. január 30. napján kelt felmondásával 30 napos felmondási idővel megszüntette, az alábbi indokolással:

„Munkaviszonyát az Mt. 66. § (2) bek. alapján, az alábbi okból szüntetem meg: a Munkáltató a működését, humán erő forrásait és a munkaerőre fordított költségeit racionalizálni kívánja. Ennek keretében az Európai uniós kapcsolatos iroda összevonásra kerül a V4 és KEK irodával 2017. január 30. napjával, így ezen osztályokon meglévő munkakörök átszervezésre, részben megszüntetésre, részben összevonásra kerülnek.

Az átszervezés az Ön munkakörét érinti. Munkakörét, illetve a munkakörébe tartozó feladatokat a munkáltató másik munkavállaló által betöltött munkakörrel összevonja, feladatait más munkavállaló feladatkörébe utalja, illetve az Ön által ellátott területeket összevonja.

Az átszervezés, illetve a munkakörök és területek összevonása miatt az Ön munkaköre megszűnik. Mindezen átszervezésre a Munkáltató költség- és működési hatékonyságának javítása érdekében van szükség.

A Munkáltató a fenti okok miatt kénytelen munkaviszonyát felmondással megszüntetni.”

Az EU iroda vezetését a korábbi V4 irodavezető [REDACTED] és más korábban ott dolgozó munkavállalók vették át. A felperes munkaviszonya 2017. március 1. napján megszűnt, azóta regisztrált álláskereső. Budapest Főváros Kormányhivatala 58 napra napi bruttó 4.250,- Ft álláskeresői járadékot állapított meg a részére (összesen: br.246.500,- Ft). A felperes a munkaviszony megszűnését követően folyamatosan állást keres.

* * *

A felperes 2017. március 1. napján nyújtott be keresetlevelet a bírósághoz, melyben elsődlegesen kérte annak megállapítását, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, annak indoka nem valós és nem okszerű, mivel az sértette az Mt. 12. §-ába ütköző, illetőleg az Ebktv. 10. § (3) bekezdésébe ütköző egyenlő bánásmód követelményét. Másodlagosan kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a munkaviszony megszüntetése az Mt. 7. § (1) bekezdése alapján jogellenes, mivel azt az alperes joggal való visszaéléssel szüntette meg.

Kérte, hogy a bíróság kötelezze a munkáltatót az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján a 600.000,- Ft-os távolléti díjának a figyelembe vételével elmaradt munkabérekénti kártérítés megfizetésére, valamint az Mt. 9. §-a alapján az egyenlő bánásmód megsértése okán az őt ért sérelem kompenzálásaként 1.800.000,- Ft sérelemdíj megfizetésére.

A felperes keresetében előadta, hogy 2016. január 16. napján az alperes egyik alkalmazottja [REDACTED] a Facebook közösségi oldalán megosztotta a Momentum Egyesület nyitórendezvényének eseményét. A megosztott eseményt az alperes egy másik munkavállalója [REDACTED] „lájkolta”.

Ezt követően alperes igazgatója [REDACTED] a munkavállalók számára elérhető zárt Facebook csoportban egy felhívást tett közzé, mely szerint a munkatársak nem oszthatnak meg olyan posztokat, illetve nem lájkolhatnak olyanokat, amelyek az olimpiát támadják, mivel az alperes finanszírozása a Miniszterelnökségtől jön és ennek álláspontjával ellentétes politikai vélemények nyilvános terjesztésével a munkavállalók árthatnak az alperes intézményének.

A zárt csoportba kitett felhívás utóbb nyilvánosságra került. A felperes álláspontja szerint az alperes működésének nem lehet köze az olimpiához, vagy egyéb más pártpolitikai tevékenységhez sem, hiszen az alapító okirata szerint pártoktól és ideológiáktól független think-tank (magyar kifejezéssel: agytröszt) szervezet. Politikai tevékenységet nem folytathat, szervezete a pártoktól független.

Felperes előadta, hogy a 2017. január 17. napján tartott vezetői értekezletre behívták az említett posztot lájkoló [REDACTED] ahol [REDACTED] megszégyenítő módon kérdőre vonta az értekezlet résztvevői előtt, majd a megbeszélést követően a felperes a nyílt irodai térben többek füle hallatára fejezte ki felháborodását az eljárás miatt, mivel antidemokratikusnak, diszkriminatívnek és megszégyenítőnek tartotta azt, hogy egy közügyben véleményt nyilvánító munkatárssal szemben így járt el a munkáltatója vezetője, aki egyben kilátásba helyezte politikai véleményüket nyilvánosan vállalók elbocsátását is.

2017. január 19-én a felperes már nyíltan vitatkozott [REDACTED], illetve az ő ikertestvérel [REDACTED] akik mindannyian az alperes munkavállalói.

2017. január 20-án késésért írásbeli munkáltatói figyelmeztetést kapott, amire ő feljegyezte azt, hogy azt diszkriminatívnek tartja, mivel más is késett aznap, de senki más nem kapott figyelmeztetést. Az írásbeli figyelmeztetés nem tartalmazza azt a tényt, hogy mikor érkezett meg a munkahelyére, sem a késés ténye, sem annak mértéke nem állapítható meg. A felperes álláspontja szerint a figyelmeztetés is az alperes megtorló magatartásának a része volt. A figyelmeztetéssel kapcsolatos reakcióját a munkahelyi zárt Facebook csoportban is megosztotta, jelezve mindenkinek, hogy szerinte a figyelmeztetés valós oka, hogy szót emelt [REDACTED] nyilvánosságra került álláspontja miatt.

Ugyanezen a napon kapta meg a felperes többekkel együtt a 2017. január 17-i vezetői értekezletről szóló feljegyzést, mely utalást tett egy átszervezésre is, annak ellenére, hogy a vezetői értekezleten a berlini iroda nyitásával kapcsolatos változásokról volt szó, szervezeti egységek megszüntetéséről, leépítésről nem. Még ezen a napon e-mailt írt [REDACTED] (1/F/6.), melyben jelezte, hogy [REDACTED] magának és a munkahelyének okoz azzal bajt, hogy a Facebookon írt figyelmeztetése által keltett botrányt azzal tetézi, hogy az eset kapcsán felszólaló munkavállalóval szemben szankciókat alkalmaz, nyilvánvalóan jogellenesen.

Még ugyanezen a napon [REDACTED] felajánlotta a munkaszerződés módosítását, rugalmasabb reggeli munkakezdés céljából.

2017. január 30. napján kézhez kapta az átszervezés indokára alapított felmondását. Álláspontja szerint az indok nem valós, mivel a 2017. évre vonatkozó benyújtott szakmai anyagban nincs szó átszervezésről, és a 2017. január 17-én tartott vezetői értekezleten sem volt szó átszervezésről. [REDACTED] az ATV-nek 2017. február 15. napján adott interjújában úgy nyilatkozott, hogy a felperes elbocsátását már 2016. november elején meg akarta lépni, de nem akarta elrontani a karácsonyát. Ez a kijelentés azonban álláspontja szerint több okból is életszerűtlen, mivel ezt nem tartalmazza egy 2017-es szakmai anyag, valamint 2016. októberében már volt egy stratégiai átszervezés, mely [REDACTED] pozícióját érintette.

A felperes hivatkozott arra is, hogy a felmondása az Ebktv. 10. § (3) bekezdésébe ütköző megtorlásnak tekinthető. Az olimpiai népszavazással kapcsolatos kérdés egyértelműen politikai kérdésnek minősült, az ezzel kapcsolatban elfoglalt vélemény politikai vélemény, így védett tulajdonság. [REDACTED] az ehhez kapcsolódó „lájk” bejegyzése szintén politikai véleménynek tekinthető és [REDACTED] azon posztja, amelyben eltanácsolta a munkatársakat a hasonló politikai vélemények kinyilvánításától, egyértelművé teszi, hogy Antall Péter is ekként tekintett rá. [REDACTED] tehát [REDACTED] politikai megnyilvánulása miatt hátrányos bánásmódban részesítette. A felperes ezen eljárás miatt kifogást emelt és alperes valójában erre tekintettel és nem átszervezés miatt szüntette meg a munkaviszonyát, azaz vele szemben megtorlást alkalmazott.

Felperesi álláspont szerint a megtorlás alkalmazásának nem feltétele, hogy az az eset, amellyel összefüggésben a megtorlással érintettel szemben joghátrányt okoztak, hatósági, vagy bírósági döntés által igazoltan diszkriminatívnak minősüljön. A megtorlás törvényi feltétele nyelvtani értelmezés szerint annyi, hogy olyan személlyel szemben kerüljön rá sor, aki az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emel. Ezt a Kúria Mfv. I. 10.591/2016/6. számú eseti döntése is alátámasztja.

A felperes a rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatban utalt a Kúria Mfv. II.10.449/2014/6. számú eseti döntésére, mely szerint ha megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a felperes között hosszabb időszakon keresztül fennállt konfliktus vezetett arra, hogy a felperes jogviszonyát a munkáltató megszüntette, akkor az a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmába ütközik abban az esetben is, ha egyébként nem bizonyított, hogy a munkaviszony megszüntetésének köze volt politikai vélemény alapján megvalósított diszkriminációhoz.

A személyiségi jogok megsértéséért a felperes kompenzációként sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ennek indokaként előadta, hogy minden közeli szerettével összeveszett az ügy kapcsán, mivel mindenki úgy gondolja, hogy [REDACTED] nem érdemelte meg, hogy felboruljon miatta a felperes élete. A felperes munkakeresése és az ezzel járó bizonytalanság pedig lelki terhet ró a felperesre és családjára. Emellett Antall Péter elhíresztelte, hogy a felperes késős, trágár és nem lojális, ami pedig szintén nem jó ajánlólevél.

Alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte. Álláspontja szerint a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik átszervezéskor annak eldöntése, hogy miként alakítja át a munkáltató szervezeti felépítését. Az átszervezések már 2016. októberében megkezdődtek, a nemzetközi koordinátori és V4 irodavezetői pozíciók elválasztásra kerültek, a gazdasági igazgatóhelyettesi munkakör megszüntetésre került, az ázsiai és afrikai kapcsolatok irodavezetői munkakör kiegészült a biztonságpolitikai iroda vezetésével, majd az EU és V4-ek irodavezetői munkakörök összevonásra kerültek.

Hivatkozott arra, hogy a felperes keresetéhez F/10. alatt csatolt 2017. évre vonatkozó szakmai anyag üzleti titoknak minősül, kérte, hogy a bíróság a csatolt dokumentumot a bizonyítékok listájából vegye ki és azt semmisítse meg. Előadta, hogy nem kizárólag a felperest részesítette írásbeli figyelmeztetésben 2017. január 20-án. Az alperes a felperes kérelmére a hatékonyabb munkavégzés és az esetleges konfliktusok elkerülése érdekében látta indokoltnak, hogy elfogadja a felperes munkaidőre vonatkozó módosítási javaslatát.

██████████ a 2017. január 17. napján tartott vezetői ülésen személyesen vett részt, mely vezetői értekezleten személyiségi jogát, emberi méltóságát sem az alperes, sem más munkavállaló nem sértette meg, hátrányos megkülönböztetésben nem volt része és a felperes által idézett „Gyere Editke megpofozgatlak” mondat nem hangzott el. Mivel nem részesítette alperes hátrányos megkülönböztetésben ██████████, így a felperes által állított kiállítás sem valósult meg, sem az értekezleten, sem azt követően. Alperesnek megtorlási szándéka így nem állhatott fenn.

A felperes sérelemdíjjal kapcsolatos igényével összefüggésben előadta, hogy önmagában sérelemdíj jogalapját az, hogy „hozzátartozóival személyes konfliktusba keveredett”, nem alapozza meg és mivel felperes a felmondást követően azonnal a médiához fordult és alperessel szemben több alkalommal is hamis tényállításokat tett, veszélyeztetve ezzel alperes gazdasági érdekeit, működését, különös tekintettel a felperes azon nyilatkozataira, melyet még a munkaviszony fennállása alatt tett. Így nem fog helyt az, hogy az alperes híresztelte, hogy a felperes késős, trágár és nem lojális.

Hivatkozott arra, hogy a Kúria iránymutatása szerint a munkavállalót megilleti a véleménynyilvánítás alkotmányos joga, munkáltatóját kritikával illetheti, ez a körülmény azonban, hogy véleményének szabadon hangot adhat, nem jelenti azt, hogy ezt a jogát a sajtó nyilvánossága felhasználásával történő közzétételével a munkáltatója gazdasági és szervezeti érdekeivel ellentétesen azt sértő, illetve veszélyeztető módon gyakorolja. A munkavállalónak a munkaviszony fennállása alatt tilos a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztetni.

Kérte, hogy a Pp. 5. § (2) bekezdése alapján a bíróság a nyilvánosságot a tárgyalásról zárja ki. Tekintettel arra, hogy alperes jó hírnevének megsértésére alkalmas tartalmú újságcikkek, nyilatkozatok, interjúk jelentek meg.

A felperes elsődleges keresete az alábbiak szerint – legnagyobb részében – alapos:

I. A felmondás indokának valósága

A perben az alperest terhelte annak a bizonyítása, hogy a felmondásban foglalt indok valós, okszerű, azaz a munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert a munkáltató a működését, humán erőforrásait, költségeit racionalizálta, ennek keretében átszervezést hajtott végre, ezáltal a felperes munkaköri feladatait más, már az alperesnél dolgozó munkavállalók vették át.

A bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felmondás indoka valós volt-e, azaz az átszervezés megtörtént-e. A bíróság nem vizsgálhatta az átszervezés célszerűségét, gazdaságosságát, kizárólag annak megtörténtét.

Önmagában az átszervezés körében meghozott igazgatói döntés nem bizonyítja annak megtörténtét, azonban a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján, így különösen ██████████, ██████████, valamint ██████████ tanúvallomása alapján megállapítható volt az átszervezés; a felperes munkaviszonyának a megszűnését követően az alperes a feladatait más, már korábban is ott dolgozó munkavállalóhoz csoportosította át. Valamennyien egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy 2017. február 1-től ██████████ V4 irodavezető vezette az EU irodát is. Felperes valamennyi korábbi feladataiért ő volt a felelős, de feladatokat más munkavállalók is elláttak, ő utóbb új – kibővített – munkaköri leírást is kapott.

Megjegyzzi a bíróság, hogy az a körülmény, miszerint felperes feladatait átvevő munkavállalók munkaszerződését nem, vagy csak később módosította az alperes; nem cáfolja az átszervezés megtörténtét. A bíróság fentiek miatt elutasította a felperes bizonyítási indítványát, mely az irodavezetők bérjegyzékének becsatolására irányult. Mindezek alapján tehát a felmondás jogellenességét megállapítani nem lehetett.

II. Egyenlő bánásmód megsértése

Az egyenlő bánásmód megsértése körében a felperest terhelte annak valószínűsítése, hogy az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatt kifogást emelt és ezzel összefüggésben az alperes számára jogsérelmet okozott. Ennek sikeres – legalább a valószínűsítés szintjét elérő – alátámasztását követően az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felperes által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagyis a felperes nem emelt kifogást, vagy számára nem okozott jogsérelmet, vagy az intézkedés oka, nem a diszkrimináció miatt tett panasza volt.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 11. § (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

j) politikai vagy más véleménye miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

10. § (3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

A felperes arra hivatkozott, hogy az alperes a felmondással megsértette az egyenlő bánásmód követelményét is, mivel az egyenlő bánásmód megsértése miatti kiállását a munkaviszony megszüntetésével torolta meg.

A felperesnek azt kellett legalább valószínűsítés szintjén alátámasztani, hogy sérelmet szenvedett azzal összefüggésben, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emelt. E körben a bíróság vizsgálta, hogy a felperes szenvedett-e jogsérelmet (1.), az alap diszkriminációs esetet (2.) és azt, hogy az ezért való kiállítás megtörtént-e (3.).

Ezek valószínűsítését követően azt kellett az alperesnek bizonyítania, hogy a felperest ért jogsérelem nincs okozati összefüggésben a felperes kiállításával (4.).

1.) A felperes munkaviszonyát az alperes felmondta, ennek következtében a felperes munkaviszonya megszűnt, mindezek alapján tehát megállapítható, hogy a felperes jogsérelmet szenvedett.

2.) A megtorlás tilalmának az a célja, hogy jogorvoslati lehetőséget biztosítson azon magatartások ellen, melyek a diszkrimináció ellen fellépő vagy az eljárásban közreműködő személynek okoznak hátrányt, arra irányulnak, vagy azzal fenyegetnek. A megtorlás megállapításához tehát szükséges egy alap diszkriminációs tényállás. Nem szükséges az sem, hogy az alapesetben is megállapításra kerüljön a diszkrimináció. (EBTT 384/2008. (II.27.) TT.számú állásfoglalás)

Alap diszkriminációs tényállásként felperes Facebook posztjával kapcsolatos, szembeni diszkriminációra, valamint a vele szemben alkalmazott diszkriminatív munkáltatói intézkedésre hivatkozott.

erről az ATV-nek úgy nyilatkozott, (1/F/12.) hogy a posztban arra kérte a munkatársakat, hogy olimpia ügyben ne mondjanak véleményt, ezt azonban kérésnek szánta. Ezzel szemben a Facebook posztról az állapítható meg, hogy ez kizárólag az olimpiát támadó bejegyzésekre, észrevételekre, politikai véleményre vonatkozott. alperes igazgatója ebben egyértelműen a felperes, illetőleg más munkavállalók tudomására hozta, hogy nem szeretné, ha valaki az olimpiát támadó véleményét nyilvánosságra hozná. Ezen túlmenően azon munkavállalók számára, akik ezt nem kívánják betartani, illetőleg elfogadni, felajánlotta a munkaviszony megszüntetését.

Az Ebktv. 8. § j) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy, vagy csoport valós, vagy vélt politikai, vagy más véleménye miatt részestül kedvezőtlen bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy, vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülhet. Jelen esetben tehát azok a munkavállalók, akiknek véleménye az volt, hogy az olimpia megrendezését nem támogatják, hátrányba kerültek, vagy kerülhettek volna azon munkavállalóhoz képest, akik az olimpia megrendezését támogatták, hiszen ebben a posztjában kizárólag azoknál a munkavállalóknál helyezte kilátásba a jogviszony megszüntetését, akiknek a véleménye előbbi kategóriába tartozott.

Hangsúlyozza a bíróság, hogy a véleménynyilvánítás szabadságát az Alaptörvény IX. cikke garantálja és annak korlátozását csak igen szűk körben engedi meg. Ez azt jelenti, hogy valamennyi alperesi munkavállalónak joga van ahhoz, hogy kinyilvánítsa véleményét arról, hogy Magyarország pályázzon-e az olimpia megrendezéséért, illetve hogy népszavazással nyilváníthatja ki a lakosság a véleményét. A munkáltató a munkavállalók magatartását az Mt. fenti rendelkezése alapján nem is ellenőrizhette, mivel a saját Facebook oldalukon tett bejegyzéseik a munkaviszonnyal nem voltak összefüggésben.

A munkáltató nem teheti meg, hogy a munkavállalóinak véleményét, beleértve a politikai véleményét is – amennyiben az nincs összefüggésben a munkaviszonyával – bármilyen módon korlátozza, vagy azokért szankciót helyezzen kilátásba. Azt pedig különösképpen nem teheti meg, hogy csak bizonyos (olimpiát ellenző) politikai véleményeket korlátozzon. Itt jegyzi meg a bíróság, hogy is úgy nyilatkozott a tanúvallomása során, hogy utóbb nem minősíthető szerencsésnek az általa létrehozott poszt. A poszt hatására vallomása szerint ezt követően nem fordult elő, hogy a kollégák hasonló „lájkkoltak” vagy megosztottak volna.

tanúvallomásában pedig azt mondta, hogy a posztot fenyegetésként értelmezte, melynek jelentése számára az volt, hogy politikai véleményét tartsa magában. Mindezek alapján tehát az alap diszkriminációs tényállás megállapítható.

3.) A bíróság igen részletes bizonyítási eljárást folytatott le a tekintetben, hogy a felperes kifogást emelt a diszkrimináció miatt. Az Ebktv. ugyan ennek csak a valószínűsítését követeli meg, azonban az alábbiak szerint bizonyíthatóan megtörtént a felperes részéről a kifogás emelés.

vallomásában megerősítette, hogy az értekezleten is megkérte, hogy tartózkodjon az olimpia ellenes mozgalom lájkolásától, ezt is alátámasztotta. Tény, hogy a perben meghallgatott tanúk azt nem támasztották alá, hogy az értekezleten a felperes kiállt az egyenlő bánásmód megsértése miatt, különösen véleménynyilvánításhoz való jogáért. nem találta sértőnek, hogy „beleszaladtál a pofonba” kifejezéssel illette, sem azt hogy „Editkének” szólította, a poszt pedig vallomása szerint a konfliktusok békés rendezéséről szólt; vagyis nem érezte úgy, hogy érte bárkinek ki kellene állnia. Egyedül említette meg, hogy felperes kifelé jövet csóválta a fejét, de a felperes által előadottakat e körben a tanúvallomások ítéleti bizonyossággal nem támasztották alá. Megjegyzi azonban a bíróság, hogy a perben nem azt kellett valószínűsíteni felperesnek, hogy állt ki, hanem azt, hogy (akár mást, akár saját magát ért) diszkriminációval kapcsolatban szót emelt.

Ezt alátámasztotta felperes késésért kapott figyelmeztetésre rávezetett észrevétele, melyből alperes számára egyértelműen levezethető volt, hogy felperes álláspontja szerint ennek valódi oka a Nolimpiai mozgalom „lájkolása” volt. Alátámasztotta felperes Facebook posztja (1/F/5.) amit szintén az írásbeli figyelmeztetésre tett, melyben ugyancsak alperes tudomására hozta, hogy az véleménye szerint szintén a – időközben nyilvánosságra jutott – „szerencsétlen megnyilvánulásokkal” van összefüggésben. Ezt a posztot 36 ember látta. pedig azt vallotta, hogy az írásbeli figyelmeztetés után a felperes fenyegetőzése a posztal volt kapcsolatos.

4.) A kiállás valószínűsítését követően az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felmondás és a kifogásemelés között nincs okozati összefüggés, vagy az egyenlő bánásmódot megtartania nem kellett.

A lefolytatott bizonyítási eljárás során a bíróság azt állapította meg, hogy a felmondás és a felperes kifogásemelése között okozati összefüggés áll fenn.

Ezt alátámasztották sajtóban tett nyilatkozatai, a tanúvallomása, melynek során a felmondás indokaként több okot is megjelölt, önmagával ellentétes nyilatkozatokat tett. Az atv.hu-nak adott interjúja során (1/F/12.) azt mondta, hogy felperes munkaviszonyát azért kellett megszüntetni mert sokat késett, és őt, valamint családját is becsmérelte. A Heti Válasznak adott interjújában (/3.) viszont úgy nyilatkozott, hogy esedékes volt az átszervezés és amúgy is gondja volt a munkájával, de karácsony előtt nem akarta elküldeni. És mivel felperes rájött, hogy a leépítés érinteni fogja, elébe ment és áldozatként tüntette fel magát. Tanúvallomása során azt mondta, a munkaviszonyt azért szüntette meg, mert sok konfliktusuk volt, arrogáns volt, nem fogadta el a kritikát, csapat trénigen folyamatosan mobilozott, notórius késő volt. Ezeket az indokokat vallomása szerint az átszervezésnél vette figyelembe és ezek miatt döntött a felperes munkaviszonyának a megszüntetése mellett. Ennek ellentmond, hogy vallomása szerint „ha meg lettem volna elégedve a felperes munkájával, akkor még most is az alperesnél dolgozna”(/9.számú jegyzőkönyv 7.oldal).

A bíróság álláspontja szerint nem életszerű, hogy [REDACTED] a felperes munkájával elégedetlen, ennek ellenére a munkaviszonya próbaidő alatt és azt követően sem került ebből az okból megszüntetésre. A felperes sokszor késik, ennek ellenére bizonyítottan csak januárban, már a kiállását követően kapott írásbeli figyelmeztetést.

[REDACTED] azt is elmondta, hogy már 2016. októberében elhatározták a további átszervezést, ennek azonban ellentmond a perben becsatolt HR vezetői e-mail (1/F/13.), mely szerint az átszervezés csak [REDACTED] pozícióját érintette, a többi munkavállaló iránt a bizalom fennáll.

[REDACTED] 2017. január 2-án [REDACTED] V4 irodavezetőt behívta és megkérdezte tőle, hogy elvállalná-e az EU csoport vezetését, azaz átvinné-e felperes feladatait. [REDACTED] azonban azt vallotta, hogy csak január végén brüsszeli útjuk után döntötte el, hogy a felperes jogviszonyát szünteti meg. (/9. jegyzőkönyv 15. oldal) A Heti Válasznak adott interjú szerint viszont már karácsony előtt eldöntötte, hogy az átszervezés a felperest érinti.

Az [REDACTED] által a perben és a sajtóban megjelölt felmondási okok (korábbi késések, nem megfelelő munkavégzés stb.) jogkövetkezmények nélkül maradtak, annak ellenére, hogy ezek önmagukban is alkalmasak lennének a munkaviszony megszüntetésére. A perben több olyan időpont is felmerült, amikor [REDACTED] eldöntötte, hogy a felperes jogviszonyát szünteti meg; karácsonyt megelőzően, 2017. január 2-án, amikor a V4 vezetőnek ajánlja fel a feladatokat, majd január végén. A logika szabályaival ellentétes, hogy a már korábban is „notórius” késő felperes azután kap írásbeli figyelmeztetést, amikor eldöntött tény, hogy az átszervezés őt fogja érinteni, majd a késések miatt még a munkaidő számára kedvező megváltoztatására is ajánlatot kap alperestől. Az igazgató ellentmondó vallomást, nyilatkozatokat tett abban a körben, hogy mikor döntött a felperes jogviszonyának a megszüntetés mellett, mely éppen azt erősíti, hogy döntésének oka a felperes diszkrimináció melletti kiállása volt.

Fentiek bizonyítják, hogy okozati összefüggés áll fenn a felperes kiállása és a munkaviszony megszüntetése között. Alperes nem tudta bizonyítani sem azt, hogy felperes nem állt ki a diszkrimináció miatt, sem pedig azt, hogy a jogsérelem oka nem a diszkrimináció miatt tett panasz volt. Ugyan azt [REDACTED] nem állította, hogy a kiállás is oka volt a felmondásnak, de nem életszerű, hogy a felperes magatartásával, a munkavégzésével alperes szerint rengeteg probléma volt, folyamatosan napirenden volt a jogviszonyának a megszüntetése, de ezeket mégis csak kiállás után értékelte érdemben a munkáltató és még ekkor sem ezekre hivatkozva szüntette meg a jogviszonyt. Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt, mert annak valós indoka a felperes egyenlő bánásmód megsértése miatti kiállása volt.

III. A jogellenesség jogkövetkezményei

Az Mt. 82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

179. § (4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége elmulasztása elmaradt jövedelmet csökkentő hatásának bizonyítása a Pp. általános szabályából következően a munkáltatót terheli, hiszen az Mt. nem tartalmaz a bizonyítási terhet megfordító szabályt. A károkozónak – aki mentesülni akar – kell bizonyítania, hogy a károsult munkavállalót nem illeti a követelt összegű elmaradt jövedelem, mivel kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltatónak azonban nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztán hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. A kárenyhítési kötelezettség terjedelmét a bíróság mérlegeli.

A munkáltató bizonyítási indítványa alapján a bíróság nyilatkoztathatja a munkavállalót, hogy miként járt el a kárenyhítés érdekében, például igénybe vette-e az őt megillető munkanélküli/álláskeresési ellátást, iratok becsatolására kötelezheti. [6/2016.(XI.28.) KMK vélemény]

A bíróság felhívására a felperes a teljes peres időszakra vonatkozóan csatolta azokat a pályázatokat, illetőleg egyéb iratokat, amelyek a bíróság álláspontja szerint egyértelműen alátámasztották, hogy a felperes állást keresett, illetőleg munkanélküliként regisztrált és ellátásban részesült. Az alperes indítványozta szakértő kirendelését, azonban azt a bíróság többszöri felhívására sem tudta megjelölni, hogy milyen szakértő kirendelését kéri.

A bíróságnak kellett mérlegelnie, hogy felperes a rendelkezésre álló iratok alapján eleget tett-e kárenyhítési kötelezettségének. Azt kell vizsgálni, hogy mindent megtett-e annak érdekében, hogy számára megfelelő munkát, jövedelmet találjon. Az a körülmény, hogy a felperes időközben beiratkozott egy egyetemre, férjhez ment, vagy hogy külföldön is keresett állást, de az esetleges politikai szerepvállalása sem jelenti a kárenyhítési kötelezettség megszegését. Alperes általánosságban hivatkozott arra, hogy felperesnek nincs képesítése a megpályázott állásokhoz, illetve hogy nem megfelelő bérigényt támaszt, erre vonatkozóan azonban tényeket, körülményeket nem jelölt meg.

A kárenyhítési kötelezettség nem azt jelenti, hogy a munkavállalónak bármilyen munkát el kell vállalnia, bármekkora összegű munkabérért. Az egyes jelentkezéseken megjelölt – alperesi jövedelemnél magasabb – bérigény sem jelenti a kötelezettség megszegését, hiszen más-más lehet a bérigény a különböző munkáltatóknál.

A bíróság az alperes kárenyhítés körében tett, az álláshirdetési portálok az irányú megkeresése vonatkozó indítványát, miszerint hány álláshirdetést jelentettek meg jogász munkakör betöltésére elutasította. A felperes azzal ugyanis nem mulasztotta el kárenyhítési kötelezettségét, hogy nem pályázott meg minden interneten meghirdetett jogász munkakört, illetve hogy munkáltatók szubjektív döntése alapján nem őt választották, ez ugyanis kívül esik a felperes kötelezettségén. Ugyanezen okból nem tartotta szükségesnek a bíróság a felperes pályázatát elutasító ügyvéd, valamint a fejtámasztó tanúkenti meghallgatást. A felperes által csatolt okiratokat a bíróság elégségesnek tartotta annak alátámasztására, hogy a felperes a jogviszonya megszűnése körében a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett.

Mindezek alapján tehát a bíróság a bruttó 600.000,- Ft-os távolléti díj figyelembevételével meghatározta az elmaradt jövedelemkénti kártérítés limitösszegét (br. 7.200.000,- Ft). Ebből az összegből levonásba helyezte a jogviszony megszűnését követően megtérült munkanélküli ellátás összegét, illetőleg a járulékok összegét.

Mindezek alapján a bíróság kötelezte az alperest 5.667.102,- Ft elmaradt munkabérekénti kártérítés, valamint ennek középárányos időponttól járó késedelmi kamatai megfizetésére az Mt. 160.§.a alapján.

IV. Sérelemdíj

Az Mt. 9. § (1) A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét, így különösen a magán- és családi élet, az otthon, a másokkal való - bármilyen módon, illetve eszközzel történő - kapcsolattartás és a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja.

(2) Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.

2:52. § [Sérelemdíj]

(1) Akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.

(2) A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire - különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára - a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.

(3) A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire - különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására - tekintettel, egy összegben határozza meg.

A felperes a jogviszonya megszüntetésével kapcsolatosan arra hivatkozott, hogy családi kapcsolatai elnehezültek, elterjedt róla, hogy késős, hozzátartozóival is személyes konfliktusba keveredett a kiállása miatt, ezen túlmenően pedig az egyenlő bánásmód megsértése miatt is sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, melynek összegét 1.800.000,- Ft-ban határozta meg. A személyiségi jogai megsértését, valamint a sérelem bekövetkeztét felperesnek kellett bizonyítani.

A felperes nem bizonyította a perben, hogy családi kapcsolatai elnehezültek, szintén nem nyert bizonyítást az a körülmény, hogy elterjedt róla, hogy késős, azonban a fenti kifejtettek szerint egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a jogviszonya megszüntetésekor az alperes az egyenlő bánásmód megsértésével járt el, személyiségi joga sérült, ezért a bíróság kötelezte az alperest sérelemdíj megfizetésére.

Ennek mértékét mérlegeléssel 1.500.000,- Ft-ban állapította meg, e körben kiemelt súllyal vette figyelembe, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt fellépők elleni megtorlás tilalma, a hatékony jogérvényesítés módja, mellyel szemben szigorú szankciókkal kell fellépni. A megtorlás tilalma, az egyenlő bánásmód biztosításának legfontosabb követelménye, ez védi meg ugyanis a diszkrimináció miatt fellépő személyt attól, hogy a munkáltató a kiállását megtorolja. [Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008.(II.27.) TT. számú állásfoglalása.] Ezt meghaladóan a sérelemdíj iránti kereseti kérelmet a bíróság elutasította.

Felperes a keresetleveléhez csatolt (1/F/10.) egy 2017. évre vonatkozó szakmai anyagot, mely alperesi álláspont szerint üzleti titoknak minősül, ezért kérte annak megsemmisítését, továbbá a nyilvánosság kizárását a tárgyalásról azzal az indokkal, hogy a sajtóban alperes jó hírnevének megsértésére alkalmas újságcikkek jelentek meg. Kérte továbbá, hogy a bíróság felperest tiltsa el attól, hogy a sajtónak az ügyről nyilatkozatot tegyen.

A Ptk.2:47.§ (1) Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli.

Az alperes alapítványként működik. *A Ptk.3:379.§ (1) bekezdése szerint alapítvány nem alapítható gazdasági tevékenység folytatására.* Mivel az üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódik, az alapítvány szakmai anyaga – mely a tervezett programokat, szakmai anyagokat, rendezvényeket, konferenciákat tartalmazza – nem tekinthető üzleti titoknak.

A Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 2. § (1) A bíróságnak az a feladata, hogy - összhangban az 1. §-ban foglaltakkal - a feleknek a jogviták elbírálásához, a perek tisztességes lefolytatásához és ésszerű időn belül történő befejezéséhez való jogát érvényesítse.

A Pp. 5. § (1) A bíróság - ha törvény eltérően nem rendelkezik - a felek közötti jogvitát nyilvános tárgyaláson bírálja el.

(2) A bíróság a nyilvánosságot indokolt határozatával az egész tárgyalásról vagy annak egy részéről kizárhatja, ha az minősített adat, üzleti titok vagy külön törvényben meghatározott más titok megőrzése végett feltétlenül szükséges. A bíróság a nyilvánosságot a közérkölcse védelmében, kiskorú védelmében, valamint az ügyfél kérelmére abban az esetben is kizárhatja, ha az a fél személyiségi jogainak védelme érdekében indokolt. A bíróság a nyilvánosságot különösen indokolt esetben a tárgyalásnak a tanúkihallgatással érintett részéről akkor is kizárhatja, ha a tanú adatainak zártan kezelését rendelte el, és a zárt tárgyaláson történő meghallgatás a tanú, illetve hozzátartozója életének, testi épségének a megóvása érdekében feltétlenül szükséges.

A bíróságnak nincs lehetősége a feleket eltiltani attól, hogy a perrel kapcsolatosan nyilatkozzanak.

A bírósági eljárások egyik legfontosabb alapelve, főszabálya a nyilvánosság. A törvény csak igen szűk körben határozza meg azokat az eseteket, amikor a nyilvánosságot a bíróság a tárgyalásról kizárhatja. Az alperes személyiségi jogainak védelme érdekében elrendelt zárt tárgyalás – melyet jó hírnevének megsértésére alkalmas újságcikkek megjelenésére alapított az alperes – az alapelv aránytalan korlátozásával járt volna, azt a bíróság nem tartotta indokoltnak, ezért a kérelmet elutasította.

██████████

A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 24. § (1) bekezdése alapján állapította meg. A pernyertesség-pervesztesség aránya 96-4 %. Mivel a felperes munkavállalói költségkedvezményre nem volt jogosult, ezért a bíróság a pervesztesség-pernyertesség arányát is figyelembe véve kötelezte a túlnyomórészben pervesztes alperest a Pp. 78. §-a alapján a felperes perköltségének a megfizetésére, melynek mértékét a 32/2003. (VIII.22.) IM. számú rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, illetve 4/A. §-a alapján állapította meg.

A per során feljegyzett eljárási illeték tekintetében a bíróság a pervesztesség-pernyertesség arányát figyelembe véve kötelezte a feleket a feljegyzett eljárási illeték viselésére az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42.§ (1) bekezdés a) pontja és a 6/1986. (VI.26.) IM. számú rendelet 13. §-a alapján.

Az ítélettel szemben a Pp. 233. § (1) bekezdése, 256/A. §-a és a 358. § alapján van helye fellebbezésnek.

██████████ 2018. április 6.

██████████
a tanács elnöke
az aláírásban akadályozott

██████████
ülők helyett is.