



A [REDACTED], mint másodfokú bíróság a dr. T. Tóth Ba [REDACTED]

[REDACTED] által képviselt

alperes ellen munkaviszony-megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei, sérelemdíj iránt indított perében a [REDACTED] számú ítélete ellen az alperes által 37. sorszámom előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében helybenhagyja, a sérelemdíj vonatkozásában megváltoztatja és a keresetet elutasítja, a felperesnek járó perköltség összegét 283.376,- Ft-ra leszállítja, az illeték tekintetében akként változtatja meg, hogy az alperes terhén felmerülő 107.974,- Ft. eljárási illetéket a Magyar Állam viseli, a felperes 107.974,- Ft. eljárási illeték megfizetésére köteles.

A másodfokú bíróság kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 141.550,- Ft. másodfokú perköltséget. A felperes az állam javára – külön felhívásra - 120.407,- Ft. fellebbezési illeték megfizetésére köteles, az alperesre háruló 452.960,- Ft. fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság ítélete

A [REDACTED] számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésére figyelemmel 5.667.102,- Ft kártérítést és kamatait, valamint 1.500.000,- Ft sérelemdíjat, továbbá 350.000,- Ft perköltséget fizessen meg a felperesnek. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest 430.105,- Ft, a felperest 17.921,- Ft. eljárási illeték megfizetésére.

Ítéleti tényállás

A felperes 2016. augusztus 1. napjától dolgozott az alperesnél határozatlan idejű munkaviszonyban EU irodavezető munkakörben, személyi alapbére 600.000,- Ft/hó volt.

2017. január 16-án az alperes egyik alkalmazottja a Facebook közösségi oldalán megosztotta a Momentum Egyesület nyitó rendezvényének eseményét. [REDACTED] alperesi munkavállaló jelezte a Facebook oldalán, hogy részt vesz az eseményen. Ezt követően 2017. január 16-án [REDACTED] az alperes igazgatója az alperes zárt Facebook csoportjában az alábbi posztot tette közzé:

„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 kérek benneteket, hogy ezt ne nyilvánosan tegyétek, mert árthatok 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! üdv P”.

A poszt nyilvánosságra került.

2017. január 17-én vezetői értekezletet tartottak az alperesnél, melyen a felperes is részt vett. Az értekezleten [REDACTED] megismételte a Facebook bejegyzését és [REDACTED] megdorgálta a lájkoltságért és azért is, mert egy szakmai kérdésre nem tudott válaszolni. Az értekezletről feljegyzés készült, mely szerint a napirendi pontok között szerepelt az átszervezés kérdése.

Az alperes a felperest 2017. január 20. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette amiatt, mert a munkahelyére ismételen késve érkezett. Egyben felhívta, hogy a jövőben a munkahelyén a munkaidő kezdetén jelenjen meg és figyelmeztette, hogy amennyiben a magatartása ismét nem felel meg az elvárásoknak, úgy az a munkaviszonyának megszüntetését vonhatja maga után. A felperes az írásbeli feljegyzésre az alábbi megjegyzést vezette rá: „Késett [REDACTED]. Én [REDACTED]t követő liftben jöttem fel és biztos vagyok benne, hogy ez nem a munkakezdésem idejével függ össze, hanem azzal, hogy lájkoltam a Nolimpiai mozgalmat.”.

A 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 tényné vált, és az ország egy részének felháborodását váltotta ki. Bízva keresztény (megbocsájtás) és polgári értékrendünkben (alapjogok, gondolat és véleménynyilvánítás szabadsága) lépünk ezen békésen túl. Bízva a belátásokban, illetve Vera után szabadon: Szeretettel: [REDACTED]”.

Az alperes a felperes munkaviszonyát 2017. január 30. napján kelt felmondással 30 napos felmondási idővel megszüntette azon indokolással, hogy az Európai Unió kapcsolati 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 a felperes munkakörét érinti, mert a munkakörébe tartozó feladatokat a munkáltató másik munkavállaló által betöltött munkakörrel összevonja, feladatait más munkavállaló feladatkörébe utalja.

Az EU iroda vezetését a korábbi V4 irodavezető, [REDACTED] és a már korábban ott dolgozó munkavállalók vették át. A felperes munkaviszonya 2017. március 1. napján megszűnt, ezt követően regisztrált álláskereső volt, álláskeresői járadékban részesült. A felperes a munkaviszony megszűnését követően folyamatosan állást keresett.

Kereset, érdemi ellenkérelem

A felperes végső keresetmódosításában kérte az alperesi jogellenes munkaviszony-megszüntetés folytán 5.667.102,- Ft. elmaradt munkabér címén járó kártérítés, valamint 1.800.000,- Ft sérelemdíj megfizetésére kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka nem valós és nem okszerű, az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, illetve joggal való visszaélést valósított meg.

A felperes arra hivatkozott, hogy a 2017. január 17-i vezetői értekezletre behívták [REDACTED] akit [REDACTED] megszegyenítő módon kérdőre vont az értekezlet többi résztvevője előtt. Ezt követően a felperes a nyílt irodai térben többek füle hallatára fejezte ki felháborodását az eljárás miatt, mivel antidemokratikusnak, diszkriminatívnek és megszegyenítőnek tartotta azt, hogy egy közügyben véleményt nyilvánító munkatársával szemben így járt el a munkáltató vezetője, aki egyben kilátásba helyezte a politikai véleményüket nyilvánosan vállalók elbocsátását is. 2017. január 19-én a felperes már nyíltan vitatkozott [REDACTED] és feleségével, [REDACTED] illetőleg az ikertestvérével, [REDACTED] akik mindannyian az alperes munkavállalói. A 2017. január 20-i késésért kapott figyelmeztetés az alperes megtorlásának a része volt. A figyelmeztetéssel kapcsolatos reakcióját ezért a munkahelyi zárt Facebook csoportban is megosztotta jelezve, hogy annak valós oka, hogy szót emelt [REDACTED] nyilvánosságra került álláspontja miatt. Ugyanezen napon kapta meg az értekezletről szóló feljegyzést. Még ezen a napon e-mailt írt [REDACTED] melyben jelezte, hogy [REDACTED] magának és a munkahelyének okoz azzal bajt, hogy az eset kapcsán felszólaló munkavállalóval szemben szankciót alkalmaz. Ekkor [REDACTED] felajánlotta a későbbi munkakezdés lehetőségét.

A felmondás indoka nem valós, mert a 2017. évre vonatkozó szakmai anyagban és a január 17-i vezetői értekezleten sem volt szó átszervezésről. Az alperes az újságokban is ellentmondó nyilatkozatokat tett az átszervezés elhatározásának időpontja és a felperes munkaviszony megszüntetésének indoka tekintetében.

A felmondás az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Ebktv.) 10. § (3) bekezdésébe ütköző megtorlásnak minősül. Az olimpiai népszavazással kapcsolatos kérdés egyértelműen politikai véleménynek minősül.

[REDACTED] politikai megnyilvánulása miatt hátrányos bánásmódban részesítette, a felperes ezen eljárás miatt emelt kifogást. Az alperes eljárása joggal való visszaélést valósított meg. A személyiségi jogok sérelmeként a felperes hivatkozott arra, hogy az egyenlő bánásmód sérelme személyiségi jogi sérelem, de ennek alapjául előadta azt is, hogy minden közeli szerettével összeveszett az ügy kapcsán, mert mindenki úgy gondolja, hogy [REDACTED] nem érdemelte meg, hogy felboruljon miatta a felperes élete, a munkakeresése, valamint a bizonytalanság lelki terhet ró a felperesre és családjára, továbbá [REDACTED] elhíresztelte, hogy késős, trágár és nem lojális.

Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik az átszervezésről való döntés. Az átszervezések már 2016. októberében elkezdődtek. A nemzetközi koordinátori és V4

irodavezetői pozíciók elválasztásra kerültek, a gazdasági igazgató-helyettesi munkakör megszüntetésre került, az ázsiai és afrikai kapcsolatok irodavezetői munkakör kiegészült a biztonságpolitikai iroda vezetésével, majd az EU és V4 irodavezetői munkakörök összevonásra kerültek. Az alperes nem követett el megtorlást, mert nem részesítette hátrányos megkülönböztetésben [REDACTED] és a felperes által állított kiállítás sem valósult meg sem az értekezleten, sem azt követően. Nem kizárólag a felperest részesítette írásbeli figyelmeztetésben. Arra is hivatkozott, hogy ugyan a munkavállalót megilleti a véleménynyilvánítás alkotmányos joga, de ezt a jogát a sajtónyilvánosság felhasználásával történő közzététellel, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésével nem gyakorolhatja.

Az elsőfokú bíróság ítéletének jogi indokolása

Az elsőfokú bíróság mindezen tények és nyilatkozatok, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 11. § (1) bekezdése, 82. § (1) bekezdése, 179. § (4) bekezdése, az Ebktv. 7. § (1) bekezdése, 8. § j) pontja és 10. § (3) bekezdése alapján megállapította, hogy a kereset – nagyobb részben – alapos.

Kitért arra, hogy elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felmondás indoka valós-e, azaz az átszervezés megtörtént-e. [REDACTED], valamint [REDACTED] tanúvallomása alapján megállapította, hogy megvalósult az átszervezés, a felperes munkaviszonyának a megszűnését követően az alperes a feladatait más, már korábban is ott dolgozó munkavállalókhöz csoportosította át. 2017. február 1-től [REDACTED] V4 irodavezető vette át az EU irodát is, a felperes valamennyi korábbi feladataiért ő volt a felelős, de a feladatokat más munkavállalók is ellátták.

Az egyenlő bánásmód megsértésére történő hivatkozás kapcsán rögzítette, hogy a felperest terhelte annak valószínűsítése, hogy sérelmet szenvedett azzal összefüggésben, hogy az egyenlő bánásmód követelményének a 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.).

Az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a felperes egyértelműen valószínűsítette a jogsérelmet, hiszen az alperes a felperes munkaviszonyát megszüntette. Hivatkozott az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 384/2008. (II.27.) TT számú állásfoglalására, mely szerint a megtorlás megállapításához szükséges egy alap diszkriminációs tényállás és nem szükséges az, hogy az alapesetben is megállapításra kerüljön a diszkrimináció. Alap diszkriminációs tényállásként a felperes a [REDACTED] szembeni, valamint a saját magával szemben alkalmazott diszkriminatív munkáltatói intézkedésre hivatkozott. [REDACTED] posztjából megállapítható, hogy az az olimpiát támadó bejegyzésekre, észrevételekre, politikai véleményekre vonatkozott, és azon munkavállalók számára, akik ezt nem kívánják betartani, illetve elfogadni, felajánlotta a munkaviszony megszüntetését. Az elsőfokú bíróság szerint valamennyi alperesi munkavállalónak joga van ahhoz, hogy kinyilvánítsa a véleményét arról, hogy Magyarország pályázzon-e az olimpia megrendezéséért, illetőleg, hogy népszavazással nyilváníthassa ki a lakosság a véleményét. A munkáltató a munkavállalók ezen magatartását nem ellenőrizhette, mivel a saját Facebook

oldalukon tett bejegyzéseik a munkaviszonnal nem voltak összefüggésben. A munkáltató nem teheti meg, hogy a munkavállalók véleményét – beleértve a politikai véleményt is –, amennyiben az nincs összefüggésben a munkaviszonnal, bármilyen módon korlátozza vagy azokért szankciót helyezzen kilátásba. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság szerint az alap diszkriminációs tényállás megállapítható.

Az elsőfokú bíróság szerint a kifogásemelés kapcsán az Ebktv. csak valószínűsítést követel meg. Igazolt, hogy [REDACTED] az értekezleten is megkérte [REDACTED] hogy tartózkodjon az olimpiaellenes mozgalom lájkolásától. Tényként állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a perben meghallgatott tanúk azt nem támasztották alá, hogy az értekezleten a felperes kiállt az egyenlő bánásmód megsértése miatt. Egyedül [REDACTED] említette meg, hogy a felperes kifelé jövet csóválta a fejét, de a felperes által előadott kiállást e körben a tanúvallomások ítéleti bizonyossággal nem támasztották alá. Az elsőfokú bíróság szerint azonban a perben nem azt kellett valószínűsíteni a felperesnek, hogy [REDACTED] állt ki, hanem azt, hogy (akár más, akár saját magát ért) diszkriminációval kapcsolatban szót emelt. Ezt azonban alátámasztotta a felperes késésért kapott figyelmeztetésre tett észrevétele, melyből az alperes számára egyértelműen levezethető volt, hogy a felperes álláspontja szerint ennek valódi oka a Nolimpii mozgalom lájkolása volt. Ugyancsak ezt igazolta a felperes Facebook posztja is, amit az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban tett, és kifejezésre juttatta, hogy az „a szerencsétlen megnyilvánulásokkal” van összefüggésben. Ezt a posztot 36 ember látta. [REDACTED] pedig azt vallotta, hogy az írásbeli figyelmeztetés után a felperes fenyegetőzése a poszttal volt kapcsolatos.

Az elsőfokú bíróság szerint a kiállítás valószínűsítését követően az alperesnek kell bizonyítania, hogy a felmondás és a kifogásemelés között nincs okozati összefüggés vagy az egyenlő bánásmódot megtartania nem kellett. A bizonyítási eljárás során az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felmondás és a felperes kifogásemelése között okozati összefüggés áll fenn. Ezt alátámasztották [REDACTED] sajtóban tett nyilatkozatai, a tanúvallomása, melynek során önmagával ellentétes nyilatkozatokat tett, és a felmondás indokaként több okot is megjelölt. Az atv.hu-nak adott interjúja során azt mondta, hogy a felperes munkaviszonyát azért kellett megszüntetni, mert sokat késelt és őt, valamint a családját is becsmérelte. A Heti Válasznak adott interjújában úgy nyilatkozott, hogy esedékes volt az átszervezés, és amúgy is gondja volt a munkájával, de karácsony előtt nem akarta elküldeni. Tanúvallomása során azt nyilatkozta, hogy a felperes munkaviszonyát azért kellett megszüntetni, mert sok konfliktusuk volt, a felperes arrogáns volt, nem fogadta el a kritikát, csapattréningen folyamatosan mobilizott és notórius késő volt. Ezeket az indokokat az átszervezésnél vette figyelembe és ezek miatt döntött a felperes munkaviszonyának a megszüntetése mellett. Ennek azonban ellentmond, hogy vallomása szerint „Ha meg lettem volna elégedve a felperes munkájával, akkor még most is az alperesnél dolgozna.”. Az elsőfokú bíróság szerint nem életszerű, hogy [REDACTED] a felperes munkájával elégedetlen és mégis a próbaidő alatt, illetve azt követően sem kerül ez okból megszüntetésre a munkaviszony. A felperes ugyan sokszor késelt, de csak januárban, a kiállást követően kapott írásbeli figyelmeztetést. [REDACTED] előadása szerint már 2016. októberében elhatározták az 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. 2017. január 2-án [REDACTED] behívta magához [REDACTED] V4 irodavezetőt és megkérdezte tőle, hogy elvállalná-e az EU csoport vezetését. [REDACTED] azonban azt is vallotta, hogy csak január végén, brüsszeli útjuk után döntötte el, hogy a felperes jogviszonyát megszünteti. Ugyanakkor a Heti Válaszban úgy nyilatkozott, hogy 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 megszünteti: karácsonyt megelőzően, 2017. január 2-án, január végén. Az elsőfokú bíróság szerint a logika szabályaival ellentétes, hogy a már korábban is notórius késő felperes azután kap írásbeli figyelmeztetést, amikor eldöntötték, hogy az átszervezés őt fogja érinteni, majd a késések után még a munkaidő számára kedvező megváltoztatására is ajánlatot kap az alperestől. Az igazgató ellentmondó nyilatkozatokat tett abban a körben, hogy mikor döntött a felperes jogviszonyának a megszüntetése mellett, mely éppen azt erősíti, hogy döntésének oka a felperes diszkrimináció melletti kiállása volt. Az elmondottak igazolják, hogy okozati összefüggés áll fenn a felperes kiállása és a munkaviszony megszüntetése között. Az alperes nem tudta bizonyítani sem azt, hogy a felperes nem állt ki a diszkrimináció miatt, sem pedig azt, hogy a jogsérelem oka nem a diszkrimináció miatt tett panasz volt. Megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt, mert annak valós indoka a felperes egyenlő bánásmód miatti kiállása volt.

Ezt követően az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy a 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény szerint a munkáltatónak kell bizonyítani hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes ezen rá háruló bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. A felperes a teljes peres időszakra vonatkozóan csatolta a pályázatokat és az egyéb iratokat, amelyek igazolják, hogy állást keresett, illetőleg munkanélküliként regisztrált és ellátásban részesült. Az a körülmény, hogy a felperes időközben beiratkozott egyetemre, férjhez ment, vagy hogy külföldön is keresett állást, de az esetleges politikai szerepvállalása sem jelenti a kárenyhítési kötelezettség megszegését. A felperesi bérigény meghatározása sem jelenti a kötelezettség megszegését, a kárenyhítési kötelezettség ugyanis nem azt jelenti, hogy a munkavállalónak bármilyen munkát el kell vállalnia. Az elsőfokú bíróság elutasította az alperes szakértő kirendelésére, az álláshirdetési portálok megkeresésére, a felperes pályázatát elutasító ügyvéd, valamint a fejtárgysz tanúkénti meghallgatása vonatkozó bizonyítási indítványát, mert a felperestől nem volt elvárható, hogy minden, interneten meghirdetett jogász munkakört megpályázzon, illetőleg az sem róható terhére, hogy a munkáltató szubjektív döntés alapján nem őt választotta. Megállapította, hogy a felperest a 600.000,- Ft-os távolléti díj figyelembevételével 5.667.102,- Ft elmaradt munkabér címén járó kártérítés illeti meg.

A sérelemdíj kapcsán az elsőfokú bíróság kizárólag az egyenlő bánásmód megsértése miatti sérelemdíjat találta alaposnak és ennek mértékét mérlegeléssel 1.500.000,- Ft-ban állapította meg. E körben kiemelte, hogy a megtorlás tilalma az egyenlő bánásmód biztosításának legfontosabb követelménye, a hatékony jogérvényesítés záloga.

Az alperes fellebbezése, a felperes fellebbezési ellenkérelme

Az alperes fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, valamint a felperes perköltségben történő marasztalását.

Hivatkozásképpen előadta, hogy az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán a felperest terhelte annak valószínűsítése, hogy az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatt

kifogást emelt, és ezzel összefüggésben az alperes a felperes számára jogsérelmet okozott. Az elsőfokú bíróság ítéletét úgy értelmezte, hogy az elsőfokú bíróság álláspontja az volt, hogy a felmondás jelentette a jogsérelmet, a kifogásemelést az írásbeli figyelmeztetés jogellenessége kapcsán írt levelek, posztok jelentették, a diszkriminatív munkáltatói aktus az írásbeli figyelmeztetés volt és a védett érdek pedig a lájkolás és az annak kapcsán megvalósuló politikai véleménynyilvánítás. Megítélése szerint azonban ennek ellentmond az ítélet alábbi mondata: „A felperes sokszor késik, ennek ellenére bizonyítottan csak januárban, már a kiállását követően kapott írásbeli figyelmeztetést.” Ebből ugyanis az következik, hogy az elsőfokú bíróság szerint a kiállás, a kifogásemelés nem az írásbeli figyelmeztetés volt, hanem a felperes valamely más cselekedete. A kifogásemelés megítélése szerint mindenképpen aktív és címzett magatartást jelent, márpedig az elsőfokú bíróság is azt állapította meg, hogy a felperes a 2017. január 17-i értekezleten nem tanúsított kiállást, emellett a felperes ezt követően sem szólalt fel. A felperes saját előadása szerint is a kifogásnak nem volt címzettje, az általánosságban történt.

Megítélése szerint a felmondás nem tekinthető jogsérelmeknek, az alperesnek ugyanis jogában áll átszervezni. Miután az átszervezés valós volt, a felperes kereseti kérelmében foglalt Ebktv. 10. § (3) bekezdésébe és az Mt. 12. §-ába ütköző munkaviszony megszüntetése kizárt.

Hangsúlyozta, hogy a felperes nem valószínűsítette azt, hogy a védett tulajdonsággal rendelkezik. A felperesnek ugyanis igazolnia kellett volna, hogy lájkolta a Nolimbia-s mozgalmat és ez politikai véleménynyilvánítást jelentett a felperes részéről, valamint azt is, hogy erről a munkáltató tudott. A figyelmeztetésre történő rávezetést megelőzően az alperes nem is tudta, hogy a felperes lájkolta az olimpiaellenes mozgalmat, ezért a felperes tiltakozása nem tekinthető kiállásnak. Az elsőfokú bíróság is megállapította továbbá, hogy a felperes nem igazolta, hogy [REDACTED] kapcsolatosan kifogást emelt volna. Mindezek alapján megállapítható, hogy a felperesnek nem volt védett tulajdonsága, a felperes véleménynyilvánításhoz való joga nem sérült. A kialakult bírói gyakorlat szerint a felek között esetlegesen felmerülő nézeteltérés, azaz a munkavállalóval szembeni esetleges ellenszenvre történő hivatkozás nem alapozza meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított igényt. A felperes és [REDACTED] illetve [REDACTED] közötti véleménykülönbség, vita csupán az alperes által felperes részére átadott írásbeli figyelmeztetést követően történt, és annak tárgya nem [REDACTED] facebook posztja volt, hanem a felperes [REDACTED] édesapját, néhai [REDACTED] és politikáját kritizálta, és a jelenlévő személyeket nem szakmai, hanem emberi voltukban, magánszemélyként minősítette negatív színben. Előadta továbbá, hogy arra tekintettel, hogy a diszkriminált munkáltatói aktus az írásbeli figyelmeztetés volt, így az elsőfokú bíróságnak azt kellett volna mérlegelnie, hogy a felperes a diszkriminált csoportba tartozása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesült-e. A felperesnek ezt valószínűsítenie kellett volna. Hangsúlyozta, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetés ellen jogorvoslással nem élt, így annak jogellenessége nem lehet a per tárgya, az valós és okszerű volt.

Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a logika szabályaival ellentétes, hogy a már korábban is notórius késő azután kap írásbeli figyelmeztetést, amikor eldöntött tény, hogy az átszervezés őt fogja érinteni. Amíg ugyanis a munkavállaló munkaviszonya fennáll, köteles a szerződéses kötelezettségeinek maradéktalanul eleget tenni. Hangsúlyozta továbbá, hogy nem egyedül a felperes kapott írásbeli figyelmeztetést, hanem [REDACTED] is, akivel a felperes együtt érkezett késve aznap. A felperes maga is elismerte, hogy sokszor késett, és több alkalommal kapott a vezetőktől szóbeli figyelmeztetést a késések miatt. Erre tekintettel az írásbeli figyelmeztetés

nem valósít meg diszkriminációt. Nincs ugyanis olyan összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport, akihez képest hátrányosabb helyzetbe került volna a felperes. Ezen túl hivatkozott a bírói gyakorlatra, mely szerint nem diszkriminatív, ha ugyanazon kötelezettségzegés esetén a munkáltató a munkavállalókkal szemben eltérő jogkövetkezményeket alkalmaz. A felperes által az írásbeli figyelmeztetésre rávezetett állítást a felperes kereseti kérelmében nem jelölte meg, és nem ezen indokra hivatkozással kérte megállapítani a megtorlás megvalósulását. A felperes kereseti kérelmében a kiállást abban jelölte meg, hogy [REDACTED] mellett kiállt, és erre tekintettel kérte a megtorlás megállapítását, melyet azonban az elsőfokú bíróság ítéleti bizonyossággal megállapítani nem tudott. Előadta, hogy álláspontja szerint megfelelően igazolta a perben, hogy az átszervezés független a lájkolástól és a kifogásemeléstől, az EU-V4 osztályok átszervezését [REDACTED] január elején, a biztonságpolitikai terület átszervezésével egyidejűleg eldöntötte és [REDACTED] megbeszélte, hogy a közös összevont osztályt ő fogja vezetni, erre tekintettel meg is emelte a fizetését január 1. napjától. A január 17-i értekezleten szó volt az átszervezésről, illetve arról, hogy további átszervezés lesz a nemzetközi irodák tekintetében.

Ezen túl hivatkozott a bírói gyakorlatra, mely szerint a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik az átszervezés során az újonnan létrejött szervezeti egység vezetőjének kiválasztása, a feladatok elosztása. Amennyiben a vezető kiválasztása ésszerű és objektív indokokon alapul, úgy a felmondás és a védett tulajdonság közötti ok-okozati összefüggés nem áll fenn. Álláspontja szerint nem igazolt a kifogásemelés és a felmondás közötti ok-okozati összefüggés, az írásbeli és szóbeli figyelmeztetések azonban tényszerűen befolyásolhatták a munkáltatót annak eldöntése során, hogy mely munkavállalót bízta meg az átszervezést követően az összevont irodák vezetésével. Inkább az lett volna életszerűtlen megítélése szerint, ha csak azért kreálnak egy átszervezést, hogy egy olyan munkaviszonyt szüntessenek meg, mely megszüntetésére más jogszerű okok is alkalmasak lennének. A HR vezető elektronikus üzenete pedig nem kötötte az alperest a vonatkozásban, hogy a jövőben tervezett további átszervezések során más munkavállalók munkaviszonyát esetlegesen nem érinti, nem szünteti meg.

A megítélt sérelemdíj kapcsán kifogásolta, hogy a felperes nem jelölte meg, hogy mely személyiségi joga sérült. A kárenyhítési kötelezettség kapcsán előadta, hogy megítélése szerint a felperes annak nem tett maradéktalanul eleget. Igenis jelentőséggel bírnak a felperes közösségi oldalán közzétett nyilatkozatai, külföldön történő hallgatói jogviszonyának létesítése, valamint házasságkötése. Jelentőséggel bír az is, hogy a felperes mely és milyen munkakörökre, illetve milyen módon nyújtotta be jelentkezését az álláskeresői oldalakon feltüntetett bérigényével egyetemben. A Kúria határozatában foglaltak alapján amennyiben a munkavállaló magatartása nagymértékben közrehat abban, hogy nem ér el jövedelmet a peresített időszakban, miközben mindvégig nyitva állt számára a munkába állás lehetősége, úgy ezen tény és körülmény a munkavállaló terhére esik. A fentiek alapján ezért az a jövedelem is levonandó, amelyet a munkavállaló ezen kötelezettség teljesítése esetén megkereshetett volna. Eljárási hibára is hivatkozott, mely szerint az elsőfokú bíróság nem bírálta el az alperes elévülési kifogását. Előadta továbbá, hogy az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés és 42. § (1) bekezdésének a) pontja alapján, valamint az 5. § (1) bekezdés f) pontja szerint teljes személyes illetékmentességben részesül.

A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy nem fogadható el az az alperesi álláspont, mely szerint a

felmondás nem volt jogsérelem, mert az átszervezéshez joga van a munkáltatónak. Ezen álláspont elfogadása a megtorlás jogintézményének a kiüresítésével járna a felmondások esetén, hiszen egy munkáltatónak nyilvánvalóan joga van felmondani. A kérdés az az, hogy ezt a jogot jogszerűen gyakorolta-e. Idézte a 78/2000/EK irányelv 11. cikkét, melyből azt a jogi következtetést vonta le, hogy a megtorlás kifejezetten az elbocsátások elleni jogvédelmi eszköz, így arra az álláspontra nem lehet helyezkedni, hogy az a felmondás ellen nem nyújt védelmet.

Az alap diszkriminációs eset kapcsán hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete azt találta alap diszkriminációnak, hogy [REDACTED], az alperes igazgatója közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott akkor, amikor megtiltotta a munkavállalóknak egy meghatározott tartalmú politikai vélemény kinyilvánítását és kilátásba helyezte a tilalmat megsértő munkavállalók elbocsátását. A Facebook poszttal kapcsolatos felperesi kifogásemelést 36 munkatárs látta, azt okirati bizonyítékkal és [REDACTED] tanúvallomásával is alátámasztotta. Ugyanakkor álláspontja szerint alap diszkriminációs tényállásnak kell tekinteni a felperessel szemben alkalmazott figyelmeztetést is, hiszen a felperes azzal kapcsolatban is bizonyíthatóan arra hivatkozott, hogy annak oka a diszkrimináció és kilátásba helyezte a döntés bírósági megtámadását is.

Az alperes azon kifogásával kapcsolatban, mely szerint a felperes nem rendelkezett védett tulajdonsággal, felhívta a figyelmet arra, hogy védett tulajdonság bizonyítására ilyen perben nincs szükség, védett tulajdonságnak a kifogás emelését kell tekinteni. A perben e-maillal, Facebook poszttal és a figyelmeztetésre felvezetett felperesi feljegyzéssel bizonyított tény, hogy a felperes egyrészt a Nolimpiás poszt lájkolását tiltó, valamint a vele szemben alkalmazott figyelmeztetéssel kapcsolatban is kifogást emelt diszkriminációra hivatkozva.

A felperes szerint [REDACTED] tanúvallomásához bizonyító erő nem fűződik, mert a tanú összesen öt verziót adott elő azzal kapcsolatban, hogy mikor és miért döntötte el a felperes elbocsátását és egyébként is tanúvallomása önellentmondásos. Megítélése szerint azt, hogy a felperesnek vitája volt az alperessel már a figyelmeztetést megelőzően, [REDACTED] is megerősített tanúvallomásában, ezért nem igaz az az alperesi álláspont, mely szerint a felperesnek és [REDACTED] a figyelmeztetés előtt semmilyen vitája nem volt. Az alperes a fellebbezésében a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállását idézi, ami azonban irreleváns. A felperesnek nem kellett valószínűsítienie, hogy a figyelmeztetés oka a közvetlen hátrányos megkülönböztetés volt. Ez következik a Kúria és az EBT döntéseiből. A felperesi álláspont szerint azonban bizonyítást nyert az is a perben, hogy a figyelmeztetés a Nolimpiás botrányal állt kapcsolatban, mert a figyelmeztetés napján a felperes bizonyítottan nem késett, így semmilyen okot nem adott arra, hogy aznap írásbeli figyelmeztetést kapjon késés miatt. Az elsőfokú bíróság ítéletéből kifolyólag az nem volt értelmezhető, hogy ha valaki notórius késő, akkor miért azon a napon figyelmeztetik, amikor nem késik, majd miért ajánlanak fel neki új munkaszerződés módosítást határozatlan időre, ha már akkor eldöntötték, hogy átszervezés útján el fogják bocsátani. [REDACTED] úgy nyilatkozott a perben, hogy „Az új szerződés oka az volt, hogy ne legyen több konfliktus. Az is célja volt ennek, hogy a sajtó hagyjon minket dolgozni.”, amiből mégiscsak az következik, hogy [REDACTED] volt a sajtóban nyilvánosságra került botrányal kapcsolatos vitája a felperessel, és hogy az eseménysornak ezzel volt kapcsolata. Tévedett továbbá az alperes, amikor arra hivatkozott, hogy a késések kapcsán nincs összehasonlítható helyzetben lévő csoport. A pernek nem volt tárgya a munkahelyen való késések összehasonlítható vizsgálata, ezért nem is állapítható meg semmi ezzel összefüggésben a per adatai alapján, de egyébiránt a megtorlás tényállása nem feltételez összehasonlítható csoportot. A hátrányos megkülönböztetés miatt

megalapozatlanul kifogást emelővel szemben alkalmazott hátrányos intézkedés ugyanúgy megtorlás, mint a megalapozott kifogás esetén.

Előadta továbbá, hogy a kifogás zavarta a menedzsmentet, a zavaró elem az volt, hogy a felperesi kifogás rávilágított arra, hogy a menedzsment magatartása – szégyenérzet nélkül – nem tiszteli a munkajogot, a munkáltatói jogkörből származó hatalom felülírja a véleménynyilvánítás szabadságát. A felperesi kifogás rávilágít arra, hogy a menedzsment szerint egy lájkért ki lehet rúgni valakit, a munkaviszony megszüntetéséhez nem szükséges jogos jogcím. A menedzsment számára mérhetetlenül zavaró volt azzal szembesülni, hogy valaki kifogásban megkérdőjelezi a menedzsment által feltettek természetességét, összeütközteti a vezetés tetteit a vezetés által hirdetett ideológiával (demokratikus, polgári, jogkövető, keresztény). A zavaró elem azzal fenyegette [REDACTED] és feleségét, hogy a huszoneves alkalmazottjai a jog elvei mentén kritikát gyakorolhatnak a menedzsment döntései tekintetében és végezetül hiteltelenné válnak. A Facebook posztban meghirdetettek szerint az első lehetséges alkalommal mondvacsinált okokra hivatkozva eltávolították a zavaró elemet, jelesül a felperest.

Az alperesi előadás szerint az átszervezés oka az volt, hogy 2016. augusztus 1-jétől open office környezetben dolgoztak és ez lehetővé tette a racionalizálást. A felperes felhívta a figyelmet arra, hogy a munkaviszonya 2016. augusztus 1. napján kezdődött és open office környezetre hivatkozással soha senki más munkaviszonyát nem szüntették a munkáltatójánál. A felperes álláspontja szerint az a tény, hogy a munkaviszonynak legelső napjától fennálló állítólagos átszervezési indok akkor vezetett az ő, és kizárólag az ő elbocsátásához, amikor közel fél évvel később súlyos konfliktusba keveredett munkáltatójával és pert helyezett kilátásba munkahelyi diszkriminációval kapcsolatban, életszerűtlenné tette azt az alperesi álláspontot, hogy a felmondás a fél éve üzemszerűen működő open office munkakörnyezet miatt volt okszerű. Az alperesi állásponttal ellentétben soha nem bizonyosodott be, hogy folyamatos átszervezés lett volna az alperesnél. Sőt, ennek ellentmond a perben becsatolt HR vezetői e-mail, mely szerint az átszervezés csak [REDACTED] pozícióját érintette, a többi munkavállaló iránt a bizalom fennállt. Ugyancsak ellentmond ennek [REDACTED] tanúvallomása, mely szerint a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően semmilyen változás nem történt, strukturális átalakításra nem emlékszik, továbbá az a tény, hogy egyetlen más munkavállalóval kapcsolatos átszervezésre alapított munkaviszony-megszüntetéssel kapcsolatos döntést sem csatolt az alperes a per során. Mindezek éppen az ellenkezőt bizonyítják: nem volt semmilyen átszervezési folyamat. [REDACTED] egyik állítása szerint 2017. január 2-án vetette fel [REDACTED] hogy átszervezés eredményeképpen ő vehetné át – fizetésemelés mellett – a felperes munkakörét, de ebben nem állapodtak meg, az átszervezés és az új munkakör ekkor még kérdés maradt. Ehhez képest a perbe becsatolt, fizetésemelést tartalmazó munkaszerződés-módosítás szerint [REDACTED] fizetése 2017. január 1. napjával emelkedett, vagyis a munkaszerződés módosítására és a fizetésének emelésére nem került sor 2017. februárjától. [REDACTED] munkaköri leírását az alperes nyolc hónapig nem csatolta, ahogy a nevezett munkaszerződés-módosítást sem.

A felperes az alperes állításával szemben bizonyította a kárenyhítési kötelezettségét. A sérelemdíjjal kapcsolatban pedig az alperesi fellebbezés alaptalan, mert megjelölte a sérelemdíjjal kapcsolatos jogcímet, mely az egyenlő bánásmód megsértése megtorlás útján. A jogsértés tényén kívül további hátrány bizonyítása nem szükséges a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése alapján.

A másodfokú bíróság döntése

A fellebbezés – az alábbiak szerint – a munkaviszony megszüntetés jogellenessége tekintetében alaptalan, a sérelemdíj vonatkozásában alapos.

A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján helyesen állapította meg a tényállást, és a megfelelő jogszabályi rendelkezéseket alkalmazta, ám a jogi következtetéseivel, és a bizonyítás eredményeinek mérlegelésével a másodfokú bíróság csak részben tudott egyetérteni.

A tényállás kiegészítése

A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban tett féli nyilatkozatok, valamint az elsőfokú eljárás adatai alapján a tényállást kiegészítette az alábbiak szerint:

A felperes munkaszerződésében három hónap próbaidő került kikötésre, mely 2016. október 30-án járt le. A felperes által vezetett EU irodában még három munkatárs tartozott. Az alperesnél a munkaidő 9.00-tól 17.30-ig tart 60 perc munkaközi szünettel. A felperest a munkaviszony fennállása alatt többször szóban figyelmeztették a késései miatt. A felperes 2017. január 20-án is késett. Aznap nemcsak ő, de [REDACTED] is kapott írásbeli figyelmeztetést.

A Momentum Nolimpiai rendezvényét több munkavállaló látta. [REDACTED] 2017. január 16-i facebook posztja sajtónyilvánosságot kapott, számos újságcikk született a tárgyban. Az alperesnél keresték, hogy ki volt az, aki [REDACTED] facebook posztját a sajtónak kiszivárogtatta.

A felperes január 20-án 13 óra 56 perckor az írásbeli figyelmeztetés e-mailen elküldött tartalmára akként válaszolt, hogy „Szia [REDACTED]! Köszönöm, én átvettem. Sajnos elfogadni nem tudom és ha nem tudunk túllépni az ügyön, hétfőn megtámadom a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon. Esetleg beszéljünk róla, hogy mi a békés rendezés módja. Nekem van erre koncepcióm.” Erre válaszában megírta [REDACTED] hogy az írásbeli figyelmeztetést nem vonja vissza, majd a felperes írt egy levelet, miszerint „Szia [REDACTED]! Rendben. Nincs is szükség az ügyvédedre, mert olyan egyértelmű, hogy ez jogellenes. Ha te nem vagy rugalmas, akkor engem kényszerpályára küldesz. Én azért átgondolnám a helyedben, hogy mivel jár egy per számatokra, a helyedben a bátyámmal is beszélnék, mert jó ügyvéd, kiváló kockázat és jogérzéke van. Ha meggondoltad magad, írd vasárnap estig, mert én hétfőn a Gyorskocsi utcában kezdek. Még egyszer nagyon sajnálom, mert ezt te okoztad. A megoldás a te kezdedben van, ráadásul rossz az egész jobboldalnak, ciki a kuratóriumi tagoknak, a családotnak, a KAS-nak, a fiatal kutatóknak. Én nem adtam volna ki soha, hogy ilyen hülyeséget mond a főnököm, mert nekem is ciki.”.

A felperes az e-mail levelet továbbküldte további négy munkavállalónak, köztük a facebook posztban érintett [REDACTED]

Az írásbeli figyelmeztetést követően a felperes és [REDACTED] beszélgettek és megállapodtak abban, hogy a felperes – mivel nem tud pontosan 9-re beérni – a munkaidő tekintetében könnyítést kap. Alperes 2017. január 20. napjával elkészítette a 2017. január 23-i dátumú

írásbeli tájékoztatást, mely szerint a felperes munkaideje 9:30-tól 18 órára változott volna, de a felperes végül ezt nem írta alá.

Az írásbeli figyelmeztetést követően a felperes és [REDACTED] valamint felesége [REDACTED] és testvére között volt több vita, amikor a felperes kifejtette, hogy nem ért egyet [REDACTED] facebook posztjával. A felperes emellett több más témában is személyes vitába keveredett az igazgatóval és annak családtagjaival. A felperesnek voltak megjegyzései a rendszerváltásra, illetőleg annak sikertelenségére vonatkozóan és ebben a felperes édesapja, néhai [REDACTED] szerepére nézve, valamint a felperes kifejtette, hogy az igazgató mögött nincs valós teljesítmény, mivel sem nyelvvizsgálója, sem jogosítványja, sem megfelelő diplomája nincsen. [REDACTED] kinyilvánította, hogy nem kell itt dolgozni, hogyha valami nem tetszik.

2016. októberében az alperesnél meglévő gazdasági igazgató-helyettesi munkakör megszüntetésre került, mely pozíció feladatait részben [REDACTED] irodavezető, részben [REDACTED] rendszergazda vették át. A HR vezető 2016. október 28-án levelet írt az alperes munkatársainak, mely szerint „a múlt hét pénteki stratégiai átszervezés kizárólag [REDACTED] pozícióját érintette, igazgató úr bizalma a többi munkavállaló iránt továbbra is fennáll.”. A levelet másolatban megküldték [REDACTED] igazgatónak.

2017. január 1. napjától az ázsiai és afrikai kapcsolatok irodavezető munkakör kiegészült a biztonságpolitikai iroda vezetésével, erről tájékoztatták a munkavállalókat a 2017. január 17-i vezetői értekezleten. Az átszervezés munkakör megszűnésével nem járt.

Az alperes részéről az átszervezést az igazgató maga egy személyben határozta el 1/2017. számú határozatával január 30. napjával, az kizárólag a felperes munkakörét érintette oly módon, hogy a munkaviszonya megszüntetésre került.

A felperes 2018. július 1-jén elhelyezkedett.

Jogi indokolás

Az egyenlő bánásmód megsértése

Az alperes fellebbezésében alaptalanul hivatkozott elévülési kifogásra, mert a keresetváltoztatás a Pp. 146.§ (1) bekezdése szerint az ítélet hozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig megengedett, feltéve, hogy a megváltoztatott keresettel érvényesített jog ugyanabból a jogviszonyból ered, mint az eredeti kereset, vagy azzal összefügg, ez pedig a perben nem volt vitás.

A másodfokú eljárásban már nem volt vitatott a felmondás indokának valósága és okszerűsége. Vitatott volt a felek között azonban az egyenlő bánásmód megsértése, illetve a joggal való visszaélés.

Hetyállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az Ebktv. 10.§ (3) bekezdése szerinti megtorlás megállapításához három tényállási elemnek kell megvalósulnia: szükséges egy alap diszkriminációs eset („az egyenlő bánásmód követelményének megsértése”), egy amiatt történő kifogásemelés vagy eljárás indítás, illetve abban történt közreműködés, valamint egy ezzel összefüggésben okozott jogsérelem.

A felperes a megtorlást a keresetlevelében egy, majd a későbbiekben (7. számú előkészítő irat) további egy körülményre alapította: előadása szerint szóban kifogást emelt a [REDACTED] szembeni igazgatói bánásmód miatt, melyet az elsőfokú bíróság indoklásából megállapíthatóan nem fogadott el, valamint fellépett a saját magával szemben alkalmazott, diszkriminatívnek vélt munkáltatói figyelmeztetéssel szemben is. E tekintetben az egyenlő bánásmód megsértése miatti kifogásként hivatkozott az írásbeli figyelmeztetésre rávezetett észrevételére, illetve január 20-án [REDACTED] írt e-mailjére és neki címzett facebook posztjára. Ezen túlmenően a felperes egyéb körülményekre nem hivatkozott: magára nézve közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem állított, a megtorlás tekintetében pedig alap diszkriminációs esetként más munkavállalók diszkriminálását nem jelölte meg. Ehhez képest, ezen tényállítások kapcsán kellett a bíróságnak a vizsgálatot lefolytatniuk.

A másodfokú bíróság az elmondottakra figyelemmel úgy ítélte meg, hogy az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett, amikor [REDACTED] facebook posztját a a munkavállalók politikai véleménynyilvánítása tekintetében alap diszkriminációs esetként bírálta el, mert a felperes erre ilyenként nem hivatkozott. Alap diszkriminációként [REDACTED] megdorgálását, majd a saját írásbeli figyelmeztetését határozta meg.

A felperes által megjelölt tényállítások tekintetében a felek között vitatott volt, hogy a felperes kifogást emelt-e, a hátrány megvalósulása, illetve az okozati összefüggés is. Ezért ebben a körben kellett a bíróságnak a jogvitát elbírálnia.

Tévesen hivatkozott arra az alperes, hogy a munkaviszony megszüntetést nem lehet hátrányként értelmezni. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a hátrány fogalmába egyértelműen beletartozik a jogviszonyt megszüntető intézkedés is, akkor is, ha az jogszerű. Az Ebktv. 21. § c) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetése. Ezen túl a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv 11. cikke kifejezetten nevesíti a munkáltatói hátrányos intézkedések között az elbocsátást, amellyel szemben az alkalmazott megóvása indokolt, amennyiben az az egyenlő bánásmód elvének betartatását célzó, a vállalkozáson belüli panasztétel vagy bármely jogi eljárás válaszlépése.

Ugyancsak vitatott volt a felek között, hogy mi tekinthető kifogás emelésnek, és az, hogy a felperes magatartását, fellépéseit lehet-e ilyenként tekinteni. E tekintetben lényeges, hogy mi minősül kifogásnak, és ezzel kapcsolatosan kit terhel a bizonyítás, illetőleg a valószínűsítés.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv 11. cikke előírja, hogy a tagállamok bevezetik nemzeti jogrendszerükbe azokat az intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy megóvják az alkalmazottakat az elbocsátástól, illetve a munkáltató egyéb hátrányos intézkedéseitől, amelyeket az egyenlő bánásmód elvének betartatását célzó, a vállalkozáson belüli panasztétel vagy bármely jogi eljárás válaszlépéseként tesz (viktimizáció). Több európai uniós országban a jogvita megoldásának első fóruma a vállalkozáson belüli panasz eljárás, ami egy formalizált eljárás.

Míg a 2000/78/EK rendelet (valamint a 2000/43/EK rendelet és a 76/207/EGK rendelet) vállalkozáson belüli panasztételről vagy bármely jogi eljárásról beszél, az Ebktv. ehhez képest megfogalmazásában eltérő szabályozást tartalmaz: a 10.§ (3) bekezdése az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személyt részesíti védelemben. A törvény indokolása szerint a megtorlás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 9. Cikkében, valamint a 2000/78/EK irányelv 11. Cikkében rögzített meghatározásnak.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatot elemző Kúriai Joggyakorlat-elemző Csoport összefoglaló véleménye szerint megtorlás esetén nem a védett tulajdonságot, hanem azt a korábbi, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt folyamatban volt eljárást kell megjelölnie a panaszosnak, amelyet megindított vagy amelyben közreműködött. A valószínűsítés az a bizonyítási mód, mikor a peres fél nem arra törekszik, hogy a bírót az állított tényállítás valóságáról meggyőzze, hanem hogy állítását a bíró előtt hihetővé tegye. Valószínűsítésnek csak akkor van helye, ha a törvény ezt kifejezetten megengedi.

A bizonyítási kötelezettség és teher tekintetében a másodfokú bíróság azzal a bizonyítási kioktatással értett egyet (mely az elsőfokú bíróság 13. számú jegyzőkönyvében szerepel), miszerint a felperesnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emelt. Ezt követően száll át a bizonyítási kötelezettség az alperesre a tekintetben, hogy a jogsérelem okozása nem volt összefüggésben a felperes kifogás emelésével. Az Ebktv. 19.§ (1) bekezdése ugyanis csak a védett tulajdonság és a hátrány esetére határozza meg a valószínűsítési kötelezettséget. A felperes által többször hivatkozott Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének 384/2008. (II. 27.) TT. számú állásfoglalása a bíróságokra nem kötelező, a jogszabályértelmezéshez nyújthat segítséget. Ennél többet a Kúria hivatkozott Mfv.I.10.591/2015/6. számú határozata sem mond.

A másodfokú bíróság egyetértett abban az elsőfokú bírósággal, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy kiállt volna [REDACTED] mellett, vele kapcsolatos kifogásemelés nem történt meg, és ezt az elsőfokú ítéleti megállapítást a felperes nem is fellebbezte meg. A felperesnek a január 17-i vezetői értekezlet utáni általános jellegű nemtetszése nem valósítja meg az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerinti kiállást, mert nem konkrétan [REDACTED] miatti hátrányos megkülönböztetés miatt állt ki. A meghallgatott tanúk csak azt igazolták, hogy a felperes [REDACTED] heves szóváltásban volt, de hogy miről vitatkoztak, azt nem tudták megjelölni.

Az írásbeli figyelmeztetésen szereplő megjegyzés sem tekinthető az Ebktv. 10.§ (3) bekezdése szerinti kifogás emelésnek, csakúgy mint a január 20-i e-mail váltás sem. Az, hogy egy vétkes kötelezettségzegés miatt alkalmazott írásbeli figyelmeztetés kapcsán a munkavállalónak az a jogi álláspontja, hogy diszkriminatív és ezt észrevételként az iratra rávezeti, ez önmagában nem értelmezhető a megtorlás miatti kiállásként. Az észrevétel nem volt címzett sem. Megjegyzést érdemel, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetés kapcsán semmilyen egyéb tényállítást nem tett, egyéb körülményt nem jelölt meg. Kifejezetten az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban az alperes igazgatójának írt levelében diszkriminációra egyáltalán nem hivatkozott.

Az az e-mailben szereplő megjegyzés, hogy „én nem adtam volna ki soha, hogy ilyen hülyeséget mond a főnököm (mert nekem is ciki)” nem tekinthető az alap diszkriminációs eset miatti kiállásnak, csak a facebook poszttal kapcsolatos tiltakozást kifejező cselekedetnek. Ugyancsak nem tekinthető kifogás emelésnek a felperes 2007. január 20-i facebook posztja. Ebből mindösszesen az tűnik ki, hogy a felperes – miként e-mail levelében is – vitatja az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét, és a figyelmeztetés összefügg az „e heti igen szerencsétlen megnyilvánulásokkal, ami a 8 órás híreknek köszönhetően köztudomású tényé vált és az az ország egy részének felháborodását váltotta ki”. A felperes egyébiránt a 9. számú tárgyalási jegyzőkönyvben maga is úgy nyilatkozott, hogy ő az írásbeli figyelmeztetést azzal hozta összefüggésbe, hogy „helytelenítette azt, ami történik az alperesnél”. A másodfokú bíróság szerint az Ebktv. 10.§ (3) bekezdése szerinti kifogás emelésnek címzettnek, konkrétan és egyértelműen beazonosíthatónak kell lennie, vagyis abból ki kell tűnnie, hogy mely konkrét diszkriminációs esettel kapcsolatban áll ki a jogaiban sérelmet szenvedett mellett a fél. Ez jelen ügyben nem valósult meg. Ezt a felperes által megjelölt írásbeli figyelmeztetés, facebook poszt, és e-mail levelezés sem külön-külön, sem együttesen nem támasztotta alá. A felperes megnyilvánulásai Antall Péter facebook posztjával való egyet nem értést fejeztek ki, de nem egy alapdiszkriminációs eset miatti kiállásként értelmezhetők.

Az okirati bizonyítékokon túl a tanúvallomásokból és a felperes személyes meghallgatásából megállapíthatóan a felek közötti személyes viták során a felperes megjegyzései, véleménynyilvánításai általános jellegűek voltak és több kérdéskört érintettek. A felperes Antall Péter facebook posztján túl kifogásolta a rendszerváltás sikerét, az abban személyesen is érintett felperes édesapjának szerepét, kifogásolta az alperes igazgatójának teljesítményét, képzettségét, végzettségét, [REDACTED] sógornőjének nem megfelelő munkáját.

A felperes megjegyzését, levelét, és facebook posztját követően az alperes még a felperesre kedvező módon javasolta megváltoztatni a felperesre vonatkozó munkarendet, megtorló intézkedést nem hozott. A munkaviszony megszüntetésre csak azt követően került sor, hogy a felperes a módosítást nem fogadta el, valamint személyes jellegű vitába keveredett az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlójával és annak házastársával, melyben negatív véleményt nyilvánított a vezető képességeiről és családjáról.

A bírói gyakorlat szerint az Ebktv. 10. § (3) bekezdésének helyes értelmezése szerint megtorlásra csak az hivatkozhat, aki az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt emelt kifogást, indított eljárást, vagy működött közre eljárásban és ezzel összefüggésben részesült kedvezőtlen eljárásban (Pfv.IV.22.333/2017/5.). A megtorlás szabályozásának célja a viktimizáció megakadályozása. A másodfokú bíróság megítélése szerint azonban jelen ügyben viktimizációra nem került sor. A felperes valóban fellépett [REDACTED] facebook posztjával szemben, de nem egy konkrét alap-diszkriminációs eset miatt, hanem mert általában megengedhetetlennek tartotta. Ezen túl azonban a felek konfliktusa egy idő után elmélyült és személyes jellegű vált, melyhez a felperes maga is tevőleges magatartással hozzájárult.

Joggal való visszaélés

Az Mt. 7.§ (1) bekezdése szerinti joggal való visszaélést azonban - mely a harmadlagos kereseti kérelem volt - megállapítható volt figyelemmel az alábbiakra:

A bizonyítási eljárás adataiból megállapíthatóan a felek között a munkaviszony ideje alatt, januárt megelőzően is több vita volt, így pl. az értekezletek kezdési időpontja vonatkozásában. Január hónapban a konfliktus felerősödött, a felperes kinyilvánította, hogy nem ért egyet [REDACTED] facebook posztjával, az írásbeli figyelmeztetést nem fogadja el és azzal kapcsolatosan bírósághoz fordul, majd a munkaidő-beosztás változás kapcsán sem tudtak megállapodásra jutni a felek. Ezen túl a vita egy idő után személyes jellegűvé vált, a felperes az alperesi igazgató személyére, családjára vonatkozóan is véleményt nyilvánított. A perbeli esetben az alperes a munkaviszony megszüntetéséről nem valamely, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a felperes által emelt kifogás, hanem a felperes véleménynyilvánítása körében kifejtett magatartása miatt döntött.

Az átszervezésről egy személyben az igazgató döntött. Az alperes nem bizonyította, hogy az átszervezés egy folyamatos intézkedés volt, a 2016. október 28-i e-mailből ugyanis kitűnt, hogy az átszervezés kérdését az alperes bizalmi kérdésnek tekinti, ezen túlmenően éppen hogy arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy további átszervezésre nem kerül sora. Az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlója és az alperes a perben teljesen ellentmondásos nyilatkozatokat tett arra nézve, hogy a felperes munkakörét érintő átszervezést mikor határozta el, mely tényállítások konkrét perbeli adatokkal voltak ellentétesek. Az augusztusi open office átalakítás nem érintette a felperest, akinek augusztus 1-jén létesült a jogviszonya három hónap próbaidővel, mely október 30-án járt le. Ehhez képest [REDACTED] volt olyan nyilatkozata, hogy már októberben, később pedig novemberben határozta el az átszervezést, amire nézve nem volt semmilyen bizonyíték. Sőt, ezzel ellentétes bizonyítékok álltak rendelkezésre, pl. a [REDACTED] elbocsátásáról szóló e-mail, mely szerint további átszervezés nem várható, valamint az, hogy az átszervezés ténye a szervezeti dokumentumokban sem szerepel.

Ugyancsak cáfolják a perbeli adatok azt az alperesi tényállítást, miszerint 2017. január 2-án döntött volna az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlója az átszervezésről. Ezt maga [REDACTED]-[REDACTED] az alperesi igazgató házastársa és felperes felettesének tanúvallomása cáfolja, aki elmondta, hogy a brüsszeli út után döntöttek véglegesen a felperessel kapcsolatban. Ez már a felperessel való személyes konfliktus utáni időpontban történt.

Az átszervezés ténye a szervezeti dokumentumokból sem tűnik ki. Az SzMSz szerint az alperes a feladatait az igazgató által elkészített és a Kuratórium által jóváhagyott éves munkaterv alapján látja el. Az az éves munkaterv a 15/F/16. szám alatt csatolt 2017. évi szakmai anyag, melyben kifejezetten szerepel a négy nemzetközi iroda között az Európai Unió kapcsolatok irodája. Ezt a szakmai anyagot 2017. január 3-án küldte meg [REDACTED] a vezetőknek.

Lényeges elem, melynek az elsőfokú bíróság helytállóan tulajdonított jelentőséget, hogy a felperesnek január 23-án kedvezőbb munkaidő-beosztást ajánlottak. Ebből az tűnik ki, hogy január 23-án az átszervezés ténye még nem volt eldöntött. Január 2-án [REDACTED] általánosan tájékozódott [REDACTED] arról, hogy elvállalná-e az EU irodavezetői posztot. Egyértelmű, hogy a januári munkabér-emeléssel ez nem függ össze tekintettel arra, hogy a tanú munkaköre ekkor még nem módosult. Ezen túl a január 17-i értekezleten nem a felperes munkakörét érintő, hanem egy másik átszervezést jelentettek be, mely egyébíránt munkaviszony megszüntetést nem is vont maga után.

Lényeges körülmény, hogy maga a felmondás indoka is „munkakörök” összevonásáról szól, miközben kizárólag a felperes munkakörét érintette az átszervezés. Ezen túlmenően a tanúvallomásokból megállapíthatóan a V4 iroda vezetője csak a munkaköri feladatok kisebb részét vette át.

A bírósági tárgyaláson [REDACTED] tanú a munkaviszony-megszüntetés okaként egyértelműen a felperessel való konfliktusát, illetőleg a felperes arrogáns viselkedését, valamint nem megfelelő munkavégzését jelölte meg. [REDACTED] ezen jegyzőkönyvben elismerte, hogy a felperest érintő átszervezést a január 17-i vezetői értekezleten nem jelentette be. [REDACTED] sajtónak tett nyilatkozatai is azt igazolják, hogy az átszervezés nem a felmondás tényleges indoka volt, hanem egy olyan indok, amit azért határozott el a munkáltató, mert a felperes véleménynyilvánításának módját és mértékét kifogásolta. [REDACTED] akként nyilatkozott 2017. február 15-én, hogy a felperesnek nem azért kellett mennie, mert felszólalt a lájkoló [REDACTED] mellett, hanem mert nagyon sokszor késett és őt magát és családtagjait is becsmérelte. Elmondta, hogy eléggé rosszul viseli az olyasmit, ha a többi munkatárs előtt személyeskedve ócsárolják a családtagjaival együtt.

A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 4. pontja szerint ha az alanyi jog gyakorlása mögött az Mt. 7. §-ban foglalt valamely nevesített körülmény (bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása, jogos érdek csorbítása, igényérvényesítés korlátozása) áll, akkor a joggal való visszaélést tilalmazó elvet kell alkalmazni.

Joggal való visszaélést megvalósító joggyakorláskor a hátrány valójában valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, például a munkáltató ellenszenvén, a munkavállalóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul függetlenül attól, hogy a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló helyzet mutatkozik. Amennyiben a hátrányozás véleménynyilvánítás elfojtására irányul, és ez a vélemény nem az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más, egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik, hanem egy adott ügyben, például egy konkrét munkahelyi, szakmai kérdés megítélésében merül fel nézetkülönbség, akkor a joggal való visszaélés megállapításának lehet helye.

A peres iratok összességéből és a bizonyítási eljárás adataiból megállapítható, hogy magát az átszervezést csak január 23-án követően határozta el a munkáltatói jogkör gyakorlója. E körben az elsőfokú bíróság megfelelően értékelte a Pp. 206.§ (1) bekezdése alapján az ellentmondásos alperesi nyilatkozatokat. Az átszervezésről kizárólag az igazgató döntött, saját, illetőleg felesége tanúvallomása szerint a konfliktus eszkalálódáshoz közeli, január 30. körüli időpontban. A felmondás indoka szerint a munkakörök átszervezésre, részben megszüntetésre, részben összevonásra kerülnek, mégis az átszervezésből kitűnően kizárólag a felperes munkakörére és munkaviszonyára volt hatással az átszervezés.

Mindezek alátámasztják, hogy az átszervezés a felmondásnak nem indoka volt, hanem a felperes magatartásának, az alperes megítélése szerint túlzott véleménynyilvánításának elfojtására irányuló okozat. A felmondás indokában azonban nem ez szerepel, hanem átszervezés. A munkáltató ezzel az eljárással kiüresítette a felmondás jogintézményének alkalmazását, megfosztva ezáltal a munkavállalót a valós indokkal kapcsolatos védekezés lehetőségétől. A munkáltató megtehetette volna, hogy a felmondás indokában a felperes jogszabályi kereteket meghaladó véleménynyilvánítását tünteti fel felmondási indokként, és ebben az esetben lehetett volna azt vizsgálni, hogy a felperes véleménynyilvánítása az Mt. 8.§-ban meghatározott kereteket túllépte-e vagy sem.

A bírói gyakorlat szerint a személyes ellentét miatt, véleménynyilvánítás elfojtására irányulóan, retorzióként alkalmazott felmondás nem az egyenlő bánásmód követelményét,

hanem az Mt. 7. § (1) bekezdése szerinti joggal való visszaélés tilalmát sérti (Kúria Mfv.III.10.667/2017/8.).

Az, hogy a felperes lájkolta-e a Nolimpii mozgalmat, kizárólag a tényállás szempontjából bírhat jelentőséggel. Miután a felperes közvetlen hátrányos megkülönböztetésre nem hivatkozott, a jogi megítélése szempontjából irreleváns, hogy a felperes lájkolt-e, illetőleg a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott-e a lájkolásról. A megtorlásnak ugyanis nem törvényi tényállási eleme a védett tulajdonság megléte (Kúria Pfv.IV.22.333/2017/5.). Ugyancsak irreleváns az írásbeli figyelmeztetés jogszerűsége vagy jogellenessége, mert arra a felperes csak mint alap diszkriminációs este hivatkozott.

Miután a másodfokú bíróság szerint az alperes nem sértette meg a felperes egyenlő bánásmódhoz való jogát, ezért a sérelemdíj vonatkozásában az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította.

Kárenyhítési kötelezettség

Ugyancsak alaptalan a fellebbezés a kárenyhítési kötelezettség tekintetében tekintettel arra, hogy a munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségét megsértette volna.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény 7. pontja szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége elmulasztása elmaradt jövedelmet csökkentő hatásának bizonyítása a Pp. általános szabályából következően a munkáltatót terheli. 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 pusztá 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 munkáltatóra háruló bizonyítás sikertelensége a munkáltató terhére esik.

Az alperes a fenti kötelezettségének nem tett eleget, mert ugyan vitatta a felperes kárenyhítési kötelezettségének teljesítését, de sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezés során nem jelölte meg, hogy a felperes a perbeli időszakban reálisan milyen jövedelmet szerezhetett volna. Ezen túl azonban a felperes a per során becsatolta Budapest Főváros Kormányhivatala határozatát, mely szerint részére álláskeresési járadék került megállapításra, valamint az egyéni cselekvési terv felülvizsgálatát, melynek státusz rovatában valamennyi szolgáltatás/támogatás kapcsán megvalósult jelzést tüntetett fel a hatóság. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban Ft.) 25. § (1) bekezdés d) pontja alapján az jogosult álláskeresési járadékra, aki munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani. A felperes az álláskeresési járadék folyósításának időtartama alatt köteles volt az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni, arra vonatkozó adat nem merült fel, hogy ezt megsértette volna, nem jelent volna meg az álláskereséssel összefüggésben, avagy a megfelelő munkahelyet visszautasította volna.

A felperes ezen túl nagy mennyiségű e-mailt csatolt, amelyek igazolják, hogy maga is aktívan próbált elhelyezkedni, új munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesíteni és számos különféle munkakörre (jogász, jogi ügyintéző, jogtanácsos, alkalmazott ügyvéd) is jelentkezett. Az alperes ezzel szemben nem tudta bizonyítani az általa előadottakkal, hogy a felperes nem tett meg mindent, ami az adott helyzetben általában elvárható az elhelyezkedése végett. Egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal abban, hogy önmagában az, hogy külföldi állampolgárral létesített házassági kapcsolatot, hogy külföldön tanul, illetőleg hogy politikai elkötelezettséget vállal, a kárenyhítési kötelezettség megsértése körében nem értékelhető.

Az alperes a Pp. 235.§ (1) bekezdésével ellentétesen terjesztett elő a másodfokú eljárásban új bizonyítékként az eltérő tartalmú észrevételt tartalmazó írásbeli figyelmeztetést. Az írásbeli figyelmeztetést ítéletben szereplő példányát a felperes már a keresetlevélhez is csatolta, és arra végig bizonyítékként is, valamint a 7. számú előkészítő iratától kezdve kifogásként is hivatkozott. Az elsőfokú bíróság megfelelő bizonyítási kioktatást adott a feleknek. A felperes az írásbeli figyelmeztetésre vezetett észrevétel kapcsán egyéb tényállítást nem tett, az alperes pedig nem vitatta az észrevételt, ezért további bizonyítási tájékoztatás nem is volt indokolt. Az elsőfokú bíróság már a 2-II. számú végzésben, de több más végzésben és jegyzőkönyvben (13. számú jegyzőkönyv) is felhívta az alperest, hogy nyilatkozzon a keresetben foglaltakra és figyelmeztette, hogy a bírói felhívás ellenére kétségbe nem vont felperesi előadás folytán valónak fogadhatja el a tényeket, továbbá figyelmeztette a feleket a Pp. 141.§ (6) bekezdése szerinti jogkövetkezményekre. Az alperes a becsatolt írásbeli figyelmeztetést és a rávezetett észrevételt nem vitatta. Mindezekre tekintettel az alperes által nem is a fellebbezésben, hanem a másodfokú eljárásban a második tárgyalást közvetlenül megelőzően előterjesztett új bizonyíték elkésett volt, ezért azt a másodfokú bíróság nem vizsgálta és nem értékelte.

Illeték, perköltség

A felperes utolsó keresetmódosítása szerint a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményekén elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként havi 600.000,- Ft. távolléti díj alapulvételével 5.667.102,- Ft, az egyenlő bánásmód megsértése miatt 1.800.000,- Ft. sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A pertárgyérték így az elsőfokú eljárásban 7.467.102,- Ft. Ebből – a megváltoztatott ítéleti rendelkezésre figyelemmel – a felperes pernyertes lett 5.667.102,- Ft-ban, ami 75,9%-os pernyertesség.

Az elsőfokú perköltség a 32/2003. (VIII.22) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja szerint 373.355,- Ft. A pervesztesség-pernyertesség arányára tekintettel a felperest 283.376,- Ft és ÁFA összeg illeti meg.

Az eljárási illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) bekezdés a) pontja szerint 448.026,- Ft. A felperes 24,1%-os pervesztességére tekintettel és arra figyelemmel, hogy munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult 107.974,- Ft. eljárási illeték megfizetésére köteles. Az alperes igazolta, hogy az Itv. 5.§-a alapján személyes illetékmentes, ezért a rá háruló 107.974,- Ft. eljárási illetéket a költségmentesség alkalmazásáról szóló 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14.§-a alapján a Magyar Állam viseli.

A másodfokú pertárgyérték a nem fellebbezett részre tekintettel 5.667.102,- Ft, + 1.500.000,- Ft., összesen 7.167.102,- Ft. A pervesztesség-pernyertesség aránya 21-79% a felperes javára.

A másodfokú perköltség összege a 32/2003. (VIII.22) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése szerint 179.177,- Ft., melyből a pervesztesség-pernyertesség arányára tekintettel a felperest 141.550,- Ft. illeti meg.

A fellebbezési illeték összege az Itv. 46.§ (1) bekezdése szerint 573.368,- Ft., a felperes által fizetendő rész 120.407,- Ft. Az alperes személyes illetékmentességére tekintettel a rá háruló 452.960,- Ft. fellebbezési illetéket a költségmentesség alkalmazásáról szóló 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14.§-a alapján a Magyar Állam viseli.

A fellebbezés lehetőségét a Pp. 233.§-a kizárja.

2019. február 27.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró