

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság  
1255 Budapest, Pf. 49.  
Cím:1027 Budapest, Tölgyfa utca 1-3.

Szert Boglárka

Felperes

képviseli:

**dr. Fazekas Tamás ügyvéd**  
1055 Budapest, Nyugati tér 6., III./ 6.  
email: [tamas.fazekas@gmail.com](mailto:tamas.fazekas@gmail.com)

*dr. Fazekas Tamás*  
*alk. ügyvéd.*

keresete

**Antall József Politikai- és Társadalomtudományi  
Tudásközpont Alapítvány**  
(székhelye: 1093 Budapest, Czuczor u. 2.)

Alperes

ellen

**munkaviszony jogellenes megszüntetésének  
és az egyenlő bánásmód megsértésének megállapítása, illetve  
törvényes jogkövetkezmények alkalmazása iránt**

## Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

Tisztelt Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság!

Alulírott **dr. Szert Boglárka**

**felperes F/1.** alatt csatolt meghatalmazással igazolt jogi képviselője, dr. Fazekas Tamás ügyvéd (székhelye: 1055 Budapest, Nyugati tér 6., III. emelet 6., e-mail: [tamas.fazekas@gmail.com](mailto:tamas.fazekas@gmail.com), nyilvántartási szám a Budapesti Ügyvédi Kamaránál: 17008) képviseli: dr. Tóth Balázs alkalmazott ügyvéd) útján, az **Antall József Politikai-és Társadalomtudományi Tudásközpont Alapítvány** (székhelye: 1093 Budapest, Czuczor u. 2.) **alperes** ellen

**keresettel él,**

**és kéri a t. Bíróságot, hogy**

1. Állapítsa meg, hogy alperes munkaviszonyát jogellenesen, nem valós és nem okszerű indokból, hanem az Mt. 12. §-ába, és az Ebktv. 10. § (3) bekezdésébe ütközően szüntette meg.
2. Amennyiben a fentieket nem állapítja meg, állapítsa meg, hogy az alperes munkaviszonyát jogellenesen, nem valós és nem okszerű indokból, hanem az Mt. 7 (1). §-a alapján joggal való visszaéléssel szüntette meg.
3. Kötelezze az alperest az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján 30 nap felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére. A Felperes a kereset benyújtásakor még munkaviszonyban áll, fenntartjuk a jogot, hogy a munkaviszony megszűnését követően az Mt. 82. § (1) bekezdése és 83. § (3) bekezdése alapján elmaradt munkabért követeljen a felperes, az Mt. 82. § (4) bekezdés alapján követelt távolléti díj helyett.
4. Kötelezze az Alperest az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód megsértése miatt Ptk 2:43 c) pont alapján az őt ért sérelem kompenzálásaként három

havi munkabérnek megfelelő sérelemdíj megfizetésére azzal, hogy a felperes alapbére

Munkaviszonya helyreállítását felperes nem kéri, a felek között közvetítői eljárás nem volt folyamatban

## **I. A kereset alapjául szolgáló releváns tények kronológiája**

Felperes és alperes között 2016. év július 22. napján, 2016. augusztus 1-jei hatállyal jött létre munkaszerződés határozatlan időre, EU irodavezető munkakörben, heti 40 órás munkaviszony keretében. Felperes alapbére havi \_\_\_\_\_ volt a szerződés szerint (a munkaszerződés másolata F/2 alatt csatolva).

**2017. január 16. napján** az alperes egyik alkalmazottja, \_\_\_\_\_ a Facebook közösségi oldalon megosztotta a Momentum Egyesület nyitórendezvényének eseményét. A Momentum Egyesület köztudomásúlag a budapesti olimpia tárgyában szervezett politikai akcióval lépett a nyilvánosság elé, azzal érvelve, hogy az olimpia megtartásával szemben számos politikai érv van, ezért arról népszavazásnak kellene döntenie. Ennek érdekében helyi népszavazási kezdeményezést nyújtottak be Budapesten. A \_\_\_\_\_ által megosztott posztot egy másik munkavállaló, \_\_\_\_\_ „like”-olta.

Erre reakcióként alperes igazgatója, Antall Péter egy, az alperes munkavállalói által elérhető, zárt Facebook csoportban azt a felhívást tette közzé, hogy a munkatársak nem oszthatnak meg olyan posztokat, illetve nem like-olhatnak olyanokat, amelyek az olimpiát támadják. Ennek indokául előadta, hogy az alperes finanszírozása a Miniszterelnökségtől jön, és a Miniszterelnökség álláspontjával ellentétes politikai vélemények nyilvános terjesztésével a munkavállalók árthatnak az alperes intézménynek, és aki mégis így tesz, azoknak „aláírja a kilépő papírjait”. A zárt csoportba kitett felhívás később nyilvánosságra került, annak printscreen-jét felperes F/3 alatt másolatban csatolja.

Felperes hangsúlyozza, hogy alperes működésének semmi köze nem lehet az olimpiához vagy bármilyen pártpolitikai tevékenységhez, alapító okirata szerint az „*pártoktól és ideológiáktól független think-tank szervezet*” (ld. Alapító Okirat preambulum, „Az Alapítvány feladata”),

továbbá „...politikai tevékenységet nem folytat, szervezete pártoktól független...” (ld. Alapító Okirat 4.4. c. pont).

A **2017. január 17-én** tartott vezetői értekezletre behívták az említett posztot like-oló alkalmazottat, ahol Antall Péter a felperes megítélése szerint megszégyenítő módon kérdőre vonta a vezetői értekezleten résztvevők előtt, azt mondva, hogy „Gyere , megpofozgatlak”. Az értekezleten felperesen kívül biztosan jelen volt Antall Péter és

A megbeszélésről kijöve felperes a nyílt irodai térben sokak füle hallatára fejezte ki felháborodását az eljárás miatt, mert antidemokratikusnak, diszkriminatívnek és megszégyenítőnek tartotta azt, hogy egy közügyben véleményt nyilvánító munkatárssal szemben így járt el a munkáltatója vezetője, aki egyben kilátásba helyezte a politikai véleményüket nyilvánosan vállalók elbocsátását is.

**2017. január 19-én, csütörtökön** felperes már nyíltan vitatkozott Antall Péterrel, és (mindannyian alperes munkavállalói), jelezve, hogy ahelyett, hogy azt keresnék, ki juttatta el a posztot a nyilvánosságnak, bocsánatot kellene kérniük , illetve mindenkitől, amiért legitim politikai véleménynyilvánítást tiltanak meg egy demokratikus jogállamban. Ezt felperes szerint hallania kellett , Antall Péternek, .

**2017. január 20-án, pénteken** egy késésért felperes írásbeli munkáltatói figyelmeztetést kapott, amire ő feljegyezte, hogy az diszkriminatív, mert közvetlenül Antall Péter után érkezett (a következő lifttel), egyébként más is késett aznap, de senki más nem kapott figyelmeztetést. Felperes rögzítette, hogy szerinte a figyelmeztetése azzal függ össze, hogy az olimpiai népszavazással kapcsolatos mozgalmat támogatja (a figyelmeztetés másolatban **F/4 alatt** csatolva). Felperes megjegyzi, hogy a figyelmeztetés nem is tartalmazza azt a tényt, hogy mikor érkezett meg a munkahelyére, így annak szövege alapján sem a késés ténye, sem annak mértéke nem állapítható meg. Felperesi álláspont szerint az előadott körülmények tükrében már a figyelmeztetés is alkalmas az Ebtv. 10.§ (3) bekezdésében írt megtorló

magatartás megvalósítására alperes részéről. A figyelmeztetéssel kapcsolatos reakcióját felperes megosztotta a munkahelyi zárt Facebook csoportban is, jelezve mindenkinek, hogy szerinte annak valódi oka Antall Péternek a héten nyilvánosságra került és közbotrányt okozó magatartása, és utalva arra, hogy a gondolat-és véleményszabadság mindenkit megillető alapjog, nem mellesleg Antall József örökségét képező polgári alapérték (a poszt printscreen-je **F/5 alatt** csatolva).

Még ezen a délutánon megkapta felperes többekkel együtt a 2017. január 17-ei vezetői értekezletről szóló feljegyzést (F/11 alatt csatolva), amely utalást tett átszervezésre. Az átszervezés részleteit a feljegyzés nem tartalmazza, a vezetői értekezleten a berlini iroda nyitásával kapcsolatos változásokról volt szó, szervezeti egységek megszüntetéséről, leépítésről nem.

Felperes még ezen a napon e-mailt írt Antall Péternek, amelyben jelezte, hogy szerinte Antall Péter magának és a munkahelyének okoz azzal bajt, ha a Facebookon írt figyelmeztetése által keltett botrányt azzal tetézi, hogy az eset kapcsán felszólaló munkavállalóval szemben szankciókat alkalmaz, nyilvánvalóan jogellenesen. Ezzel arra utalt felperes, hogy szerinte valójában amiatt alkalmazott vele szemben Antall Péter figyelmeztetést, hogy ő a jogellenes és megalázó, egyben alapjogokat diszkriminatívan korlátozó munkáltatói döntés miatt kifogást emelt (az e-mailes levélváltás másolatban **F/6 alatt** csatolva).

Még ezen az estén Antall Péter felajánlott felperesnek egy munkaszerződés módosítást, rugalmasabb reggeli munkakezdés céljából. A módosítást még aznap este elkészítette, az erről szóló e-mailt másolatban felperes **F/7 alatt** csatolja.

**2017. január 23-án, hétfőn** a szerződésmódosítási ajánlatot a . elkészítette és átadta felperes számára aláírás céljából (ezt másolatban felperes **F/8 alatt** csatolja). Ezt a módosítást felperes nem írta alá, mert az nem tükrözte teljes mértékben azt a tartalmat, amelyben megegyezett a munkáltatója igazgatójával.

**2017. január 25-én, szerdán** Antall Péter és elutaztak Brüsszelbe, ahol munkaebéden Orbán Viktor miniszterelnökkel találkoztak, felperes tudomása szerint a berlini tudásközpont megnyitása került szóba. A találkozóra a következő napon került sor, erről a média is beszámolt.

2017. január 30-án, hétfőn – Antall Péter Brüsszelből való visszatérését követően – kapta kézhez felperes az átszervezésre alapozott rendes felmondást (másolatban **F/9 alatt** csatolva). A felmondás indokolása szerint még aznap összevonásra kerül az Európai Unió kapcsolatok iroda a V4 és a KEK iroda, ezen racionalizálás keretében az ő munkakörét másik munkavállaló veszi át, illetve az általa ellátott munkaterületeket összevonják másokéval, így az ő munkaköre megszűnik.

## **II. A felmondás jogellenességét megalapozó ténybeli és jogi indokok**

### **1. Az átszervezésre alapozott indok nem valós**

A felmondás jogszerűségének feltétele, hogy az valós és okszerű legyen (MK 95. sz. állásfoglalás). **Felperes álláspontja szerint az alábbi tények egyértelműen cáfolják azt, hogy az átszervezés valós és okszerű indoka lehetett volna a munkaviszonya megszüntetésének:**

- a) Az Antall József Tudásközpont által a 2017. évre vonatkozóan benyújtott szakmai anyagban nincs szó átszervezésről. Az anyagot felperes tudomása szerint 2016. december 20-án véglegesítették, és ezt követően küldték meg a Miniszterelnökség számára. (A szakmai anyagot felperes **F/10 alatt** másolatban csatolja).
- b) A 2017. január 17-én tartott vezetői értekezlet emlékeztetője (másolatban **F/11 alatt** csatolva) minden konkrétum nélkül várható szervezeti átalakításokról tesz említést. A nem ismert tartalmú szervezeti átalakítás nem érinthette január 30-ai nappal felperes munkakörét, hiszen számára a január 17-ei értekezletet követően hat nappal még határozatlan idejű munkaszerződés módosítást ajánlott fel a munkáltató, amely kizárólag a munkaidővel kapcsolatos változtatásokat tartalmazott.
- c) Antall Péter 2017. február 15-én az ATV-nek adott interjút (a leíratot felperes másolatban **F/12 alatt** csatolja). Abban azt nyilatkozta, hogy ő Szert Boglárka elbocsátását már 2016. november elején meg akarta lépni, de nem akarta senkinek elrontani a karácsonyát. Ez a kijelentés több okból is életszerűtlen:
  - i) erről a 2017-es, F/10 alatt csatolt szakmai anyag nem szól,

ii) a munkáltatónál 2016 októberében volt stratégiai átszervezés, amellyel kapcsolatban 2016. október 28-án kelt e-mailjében arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a stratégiai átszervezés csak pozícióját érintette, több munkavállalót nem fog érinteni (az email F/13 alatt csatolva).

## 2. A felmondás az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerinti és abba, illetve az Mt. 12. §-ába ütköző megtorlás.

Az Mt. 12. §-a szerint a munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. Az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartásokat az Ebktv. bontja ki.

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

Az olimpiai népszavazással kapcsolatos kérdés nagy jelentőségű közüggel összefüggő, tehát egyértelműen politikai kérdésnek minősül, az ezzel kapcsolatban elfoglalt vélemény politikai vélemény, ami az Ebkt. 8. § j) pontja szerint védett tulajdonság.

a Momentum Mozgalom eseményéhez fűzött „like” bejegyzése ilyen értelemben szintén politikai véleménynek tekintendő, és Antall Péter azon posztja, amelyben eltanácsolta a munkatársakat a hasonló politikai vélemények kinyilvánításától, egyértelművé teszi, hogy Antall Péter is ekként tekintett rá.

Amikor tehát a munkáltató részéről eljáró Antall Péter ezen megnyilvánulása miatt hátrányos bánásmódban részesítette a vezetői értekezleten, politikai véleménnyel összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Felperes ezen eljárás miatt kifogást emelt, és – amint azt a fenti tények és körülmények egyértelműen igazolják – alperes valójában erre tekintettel és nem átszervezés miatt szüntette meg a munkaviszonyát, azaz vele szemben megtorlást alkalmazott.

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 (ha tehát valaki az egyenlő bánásmód megsértése miatt eljárást indít, és erre tekintettel okoznak neki jogsérelmet, akkor a megtorlás abban az esetben is bekövetkezik, ha az alapügyben egyébként nem állapítható meg az egyenlő bánásmód sérelme). A megtorlás törvényi feltétele nyelvtani értelmezés szerint annyi, hogy arra olyan személlyel szemben kerüljön sor, aki az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emel. Ezt az értelmezést a Kúria Mfv. I. 10.591/2015/6. számú felülvizsgálati eljárásban meghozott eseti döntése is alátámasztja, amely szerint az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek a megtorlással kapcsolatos 384/3/2008. (II.27.) PP számú állásfoglalása munkaügyi eljárásban is irányadó.

Az Ebktv. 19. §-a alapján amennyiben a jogsérelmet szenvedett fél megfelelően valószínűsíti a hátrányt és a védett tulajdonság fennállását (megtorlás esetében ez értelemszerűen az egyenlő bánásmód sérelmének kifogásolását vagy amiatti eljárás-indítást, vagy abban való részvételt jelent), úgy a másik félnek kell igazolnia, hogy a kettő között nem áll fent oksági viszony.

Ezzel összhangban az EBH2015. M24. eseti döntés értelmében az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentési bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, ami jelen esetben – tekintettel az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek a megtorlással kapcsolatos 384/3/2008. (II.27.) PP számú állásfoglalására is - azt jelenti, hogy a munkáltatónak kell igazolnia, hogy a hátrány (a munkaviszony megszüntetése) nem áll semmiféle okozati összefüggésben azzal, hogy felperes sérelmezte az egyenlő bánásmód megsértését, amelyet egy kollégájának a – valós vagy vélt – politikai véleményével kapcsolatban kellett elszenvednie.

Felperes ugyanis bizonyítottan a munkáltató tudomására hozta, hogy eljárását a politikai véleménynyilvánítást szankcionáló magatartásként értékeli (lásd F/5 és F/6), az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkáltatói felszólítással szemben bizonyítottan kifogást emelt, és bizonyítottan ezt követően került sor elbocsátására olyan átszervezésre alapozott indokolással, amely a II. 1. pontban kifejtett indokolás szerint nem lehet valós és okszerű.

### **3. A rendeltetésellenes joggyakorlás állítását megalapozó indokok**



Az Mfv.II.10.449/2014/6.számú kúriai eseti döntés értelmében 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 joggyakorlása tilalmába ütközik abban az esetben is, ha egyébként nem bizonyított, hogy a munkaviszony megszüntetésének köze volt politikai vélemény alapján megvalósított diszkriminációhoz, és a létszámcsökkentésre azért került sor, mert a felperesnél engedélyezett létszámkeret csökkent, ha egyébként a létszámcsökkentés oka kérdéses.

A jelen keresetben támadott esetben a munkáltató finanszírozási helyzete 2017. január 23-a (amikor módosított tartalmú, határozatlan idejű munkaszerződést ajánlottak fel számára) és január 30-a között (amikor közölték vele a felmondását) nem változott, a munkáltató alapító okirata, SZMSZ-e sem változott, ennek megfelelően az ellátandó feladatai sem változtak, a munkáltató által a 2017. évre benyújtott szakmai beszámoló nem szólt szervezeti átalakításokról, sőt, 2016. október végén kifejezetten arról tájékoztatták a munkavállalókat, hogy további szervezeti átalakítások nem várhatóak. Ezzel szemben a felperes és munkáltatója közötti éles konfliktus a keresetben és annak mellékleteiben előadott szerint bizonyított, és nem lehet figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy az állítólagosan valós átszervezés kizárólag éppen annak a munkavállalónak az elbocsátását eredményezte, aki szólásszabadságával élve kifogásolni merete munkáltatójának antidemokratikus, a véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó intézkedését, illetve nyilatkozatait.

#### **4. A sérelemdíj mértékét alátámasztó felperesi sérelmek rövid ismertetése**

### **III. Egyéb nyilatkozatok, megjegyzések**

#### **Hatáskör és illetékesség**

A Tisztelt Bíróság hatáskörét az 1952. évi III. törvény (Pp.) 22.§ (2) bekezdésére, illetékességét a Pp. 349/B.§ (2) pontjára alapítom. A munkavégzés helye: Alperes székhelye, **F/14 alatt** csatoljuk az Alperes alapító okiratát.

#### **Illeték**

A felperest a 6/1986 (VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdésének f) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog és a Pp. 85/A § (2) b) pontja alapján illetékfeljegyzési jog illeti meg. Kérjük a t. Bíróságot a tárgyalást távollétünkben is megtartani szíveskedjen.

Budapest, 2017. március 1.



.....  
felperes képviselőként

Dr. Tóth Balázs alkalmazott ügyvéd

Dr. Fazekas Tamás, ügyvéd alkalmazottja