



DEBRECENI ÍTÉLŐTÁBLA

Mf. I.50.044/2021/7. szám

A Debreceni Ítéltábla a dr. Helmeczy László (cím1) ügyvéd által képviselt Felperes1 cím2 alatti lakos felperesnek – a dr. Vaskó László (cím3) ügyvéd által képviselt alperes1 cím4 alatti székhelyű alperes ellen munkaviszony megszüntetésével összefüggő igény iránti perében a Nyíregyházi Törvényszék 4.M.70.010/2020/33. számú ítélete ellen a felperes által 35. és 37. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és a felperes által az alperes részére fizetendő perköltség összegét 39 799 (harminckilencezer-hétszázkilencvenkilenc) forint Áfa-t tartalmazó, 189 055 (egyszáznyolcvankilencezer-ötvenöt) forintra felemeli, egyebekben az ítéletet helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 20 150 (húszezer-egyszázötven) forint Áfa-t tartalmazó, 94 780 (kilencvennégyezer-hétszáznyolcvan) forint fellebbezési eljárási költséget.

A le nem rótt 167 850 (egyszázhatvanhétézer-nyolcszázötven) forint fellebbezési eljárási illetéket és 5000 (ötezer) forint csatlakozó fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s:

[1] Az alperes a felperest a 2018. szeptember 18. napján kelt (kinevezési okirat1)ban 2018. szeptember 17. napjától határozott időre, 2018. december 31. napjáig üres állás terhére, óvodai és iskolai szociális segítő munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatta. Ezen munkakör betöltéséhez a felperes nem rendelkezett a szükséges képesítéssel. A felperes magát roma származásúnak vallotta.

[2] Az alperes 2018. szeptember 14. napján kelt (munkáltató intézkedés 1)ben a felperest a képesítési előírások alól az 1/2000. (I.7.) SzCsM. rendelet 6. § (5) bekezdés b) pontja alapján 4 évre felmentette. A felperes a közalkalmazotti jogviszonya fennállása alatt nem kezdte meg a munkaköréhez szükséges képesítés megszerzését.

[3] Az alperes a 2018. december 5. napján kelt (megkeresés 1)ében kérte (Önkormányzat neve)t, mint fenntartót, hogy a felperes jogviszonya 2019. június 30-ig történő meghosszabbításához járuljon hozzá. A fenntartó a 2018. december 14. napján kelt ügyszámszámú döntésében támogatta a felperes jogviszonyának meghosszabbítását. Az alperes a 2018. december 18. napján kelt (megkeresés 2) megkereste a Városi Kincstárat, hogy a felperes jogviszonyát 2019. június 30. napjáig hosszabbítsa meg. A felperes közalkalmazotti kinevezését az alperes a 2019. január 4. napján kelt ügyszám 2 okiratban 2019. január 1. napi hatállyal 2019. június 30-ig terjedően meghosszabbította és a felperes havi illetményét 195.000 forintban állapította meg. Egyúttal a felperes részére 2019. január 1. napjától a határozott idő végéig szociális ágazati összevont pótlékként havi 53.760 forint illetményt állapított meg. Felperes illetménye így összesen 248.760 forint volt.

[4] Felperes munkaköri leírása szerint a feladatai a következők voltak. Óvodai és iskolai szinten a szociális segítség eszköztárának kialakítása és megjelenítése a rész cél keretében: tanácsadás, csoportban végzett munka, közösségi munka, gyermek és ifjúságvédelem, adminisztráció.

[5] A munkavégzésének a helyei a következők voltak: (tanintézmény 1) (tanintézmény 2) (tanintézmény 3), (nevelési intézmény 1).

[6] A felperes esetében a munkáltatói jogokat a jogviszonya teljes időtartama alatt tanú 7 intézményvezető (továbbiakban: intézményvezető) gyakorolta.

[7] Az alperes a 2019. június 17. napján kelt (megkeresés 3)ében arról tájékoztatta a Városi Kincstárat, hogy kéri a felperest (M) álláshelyére áthelyezni és jogviszonyát 2019. december 31-ig meghosszabbítani.

[8] Az intézményvezető 2019. június 28. napján a cím 5 alatti telephelyen arról tájékoztatta felperest, hogy a közalkalmazotti jogviszonya meghosszabbítását nem kéri és a határozott idő elteltével a közalkalmazotti jogviszonya megszűnik. Ennek okaként azt jelölte meg, hogy a felperes meg nem engedett hangnemben és alap nélkül szerzői jogdíjat követelt az (PROJEKT)ben történő közreműködéséért (PROJEKT MENEDZSER NEVE) projekt menedzsertől, illetve az intézményvezetőtől. A felperes a munkaeszközait a munkáltatónak

leadta és a 2019. június 28. napjának délutánján megtartott és kötelező jelenléttel előírt Semmelweis napi ünnepségen nem vett részt.

[9] Az alperes a 2019. június 28. napján kelt (megkeresés 4)ében bejelentette a Városi Kincstárnak, hogy a felperes jogviszonya a szerződés lejártának időpontjában, 2019. június 30. napján megszűnik.

[10] Az alperes a 2019. július 2. napján kelt (munkáltatói intézkedés 2)ében megállapította, hogy a felperes fennálló közalkalmazotti jogviszonya határozott idő lejártá miatt 2019. június 30. napján megszűnt és rendelkezett a 9 napra járó 117.834 forint összegű szabadságmegváltás felperes részére történő kifizetése iránt.

[11] Az alperes 2017. október 1. napjától kezdődően az (PROJEKT)tet valósította meg. A program vezetője 2019. január 6. napjáig (M) volt, ezt követően (PROJEKT MENEDZSER NEVE) projekt menedzser, illetve (projektmunkatárs neve) és tanú4 projektmunkatárs vezették.

[12] A felperes a program gyakorlati részének a megvalósításában vett tevékenyen részt, így jelenléti ívek készítésével, fényképes dokumentálásának a helyszínekről, a résztvevő személyekről azok feltöltése a SZ.É.L. rendszerbe, valamint tájékoztató információk készítése a programokról, és a 2019. július 1. napján kezdődött ifjúsági tábor részbeni szervezése, továbbá anonimizálás elvégzése.

[13] A pályázon elnyert pénz felhasználása kötött volt, azt egyrészt meghatározott személyi jellegű kifizetésekre, másrészt a megvalósított programok költségei fedezetére kellett fordítani. 2018. szeptember 1. és 2019. március 31-e között két főt (tanú5, tanú4) a pályázat finanszírozott, míg 2019. április 1-től ezen két főt is az önkormányzat finanszírozta. A pályázat lezárása kapcsán, a beszámoló készítésekor, 2019. június 28. napján a felperes azt sérelmezte, hogy a pályázati munkájáért nem kapott többlet finanszírozást.

[14] A felperes a jogviszonya megszűnését követően 2019. július 2-án megjelent az alperes EFOP program keretében szervezett nyári táborában, ahonnan az intézményvezetővel történt szóváltást követően – csak felszólításra távozott és magával vitte azokat a gyerekeket, akiket a táborba résztvevőnek ő szervezett be.

[15] A felperes az utóbb pontosított keresetében alperest kártérítésként 12 havi illetménye, összesen 2 985 120 forint és ezen összegnek 2019. június 1. napjától járó törvényes kamata megfizetésére kérte kötelezni, emellett előterjesztette azon kérelmét is,

hogyan helyezze a bíróság vissza 2019. július 1. napi hatállyal az alpereshez közalkalmazotti jogviszonyba, határozatlan időre.

[16] A felperes a keresete jogalapját a foglalkoztatásával összefüggő diszkriminációra alapította, védendő tulajdonságként egyrészt származását, mint roma etnikumhoz tartozását, másrészt a kiszolgáltatottságot jelölte meg.

A felperes álláspontja szerint a joghátrány akkor érte, amikor a jogviszonya nem került meghosszabbításra. Előadta, hogy az EFOP projektet ő csinálta, már eleve nélküle került feltöltésre, ami az álláspontja szerint csalás. Sérelmezte, hogy a pályázati munkájáért pénzt nem kapott, a túlórákat nem fizették ki. Az alperes tudtával dolgozott 2019. július 1-én és 2-án a táborban és részére 2019. július 2-án közölték a felmondást, mely jogellenes és az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előre mozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) rendelkezéseibe is ütközik annak okán, hogy roma származású, illetve egyéb okokba is ütközik, mert munkaviszonyát az EFOP pályázattal kapcsolatban szüntették meg.

[17] Az alperes érdemi ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte.

Álláspontja szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (továbbiakban: Kjt.) 25. § (1) bekezdés a) pontja alapján a felperes közalkalmazotti jogviszonya a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával a jogszabály erejénél fogva megszűnt. Semmilyen jognyilatkozatot, felmondást, vagy felmentést nem közölt a felperessel. A felperest senki nem diszkriminálta negatívan, sőt előnyben részesült az intézményben, ezért a kereset jogalapja hiányzik és a kártérítési igény a közalkalmazotti jogviszony határozott idejű lejártá miatti megszüntetése okán fogalmilag kizárt. Kiemelte, hogy a felperes részére több munkát nem rendelt el, ilyet nem engedélyezett és annak igazolásához a felperes által készített nyilvántartó lap teljesen hiteltelen. Az intézményvezető 2019. június 28-án több tanú jelenlétében tájékoztatta felperest arról, hogy a határozott idejű szerződése lejárt és azt az eddigi munkája alapján nem kívánja meghosszabbítani. Az intézményvezető döntését megerősítette a felperes előző napi viselkedése, mely alapján nem tudott vele tovább együtt dolgozni. A felperes 2019. június 28-án 12.00 órakor elhagyta a munkahelyét és a Semmelweis napi ünnepségen már nem jelent meg.

[18] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az államnak 179.110 forint eljárási illetéket, míg az alperesnek 150.000 forint perköltséget.

[19] Az indokolásában megállapította, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt, vagy csoportot hátrány érte, vagy közérdekű igény érvényesítése esetén ennek közvetlen veszélye fenyegette és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Továbbá állítania kell, hogy összefüggés van a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott

valamely tulajdonság között. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak a bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél, vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. A felperesnek ezért csak azt kellett valószínűsítania, hogy hátrány érte és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény nem írja elő az igényérvényesítő számára hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyítását és valószínűsítését.

[20] A munkáltató kötelezettsége pedig annak bizonyítása, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, azaz megtartotta az Ebktv., az Mt. és a Kjt. vonatkozó előírásait, vagy azt nem volt köteles megtartani. A felperes a fenntartónál a jogviszonya megszűntét követően vizsgálatot kezdeményezett az őt ért sérelmek kapcsán, mely képviselő- testületi határozattal zárult. Az ezzel kapcsolatos előterjesztés tartalmazta azt, hogy a felperes határozott időre létesített jogviszonya a határozott idő elteltével megszűnt, a felperes 2019. július 1. napjától az ifjúsági táborban jogszerűen feladat ellátást nem végezhetett. Megállapította, hogy az intézményvezető a tábort elhagyó gyerekek vonatkozásában a rendőrkapitányság irányába bejelentéssel élt, mely intézkedés indokoltnak tekinthető, hiszen az intézmény felügyeletére bízott gyerekek távoztak a táborból törvényes képviselői engedély nélkül, meghatalmazással nem rendelkező, jogosulatlan személy közvetítésével.

[21] A felperesnek a munkaköri feladata volt az, hogy az EFOP program végrehajtásában tevékenyen részt vegyen, mely program az alperes által kötelezően ellátandó óvoda és iskola szociális segítő tevékenységhez kapcsolódóan valósult meg és ennek a kötelező tevékenységnek volt az előkészítő fázisa.

[22] A felperes által készített beszámolók nem képezték a részét a szakmai beszámolónak, mert ezek jellemzően azt dokumentálták, hogy a felperes munkaidejében milyen feladatot végzett. Ezek a feladatok megegyeztek az EFOP-os költséghelyen foglalkoztatott szociális segítő feladataival azzal, hogy a részére számfejtett illetmény az F/2-es besorolási osztálynak megfelelő volt, vagyis a felperes annyi illetményben részesült ténylegesen, mintha a képesítése az ő munkaköréhez meg lett volna.

[23] Az intézményvezető előadása alapján megállapítható volt, hogy a jogviszonya megszűnése az alperes munkatársának az érdekében történt, mert a felperes a munkahelyén nem megfelelő magatartást, kommunikációt tanúsított és nem tudott a csapatmunka támasztotta követelményeknek megfelelni.

[24] A felperes nem a pályázaton belül volt foglalkoztatva és az általa pályázattal kapcsolatban készített dokumentációt a jogviszonya megszűntetésekor magával vitte.

[25] A perben tanúként hallgatta meg a perbeli időszakban intézményvezetői jogkört betöltő tanú7t, továbbá tanú3 és tanú2 gépkocsivezetőt, majd tanú4t, mint az EFOP pályázatban résztvevő személyt és (projektmunkatárs neve)t, valamint tanú6t, a felperessel egy háztartásban élő személyt.

[26] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes nyilatkozatára, tartalmára tekintettel elfogadta és tényként kezelte azt, hogy a felperes roma származású, ugyanakkor megállapította, hogy a felperes sem a roma származása, sem az általa állított kiszolgáltatottság miatt nem volt diszkrimináció áldozata.

[27] A felperes 2019. június 28-tól kezdődően már alappal nem feltételezhette, hogy a foglalkoztatási jogviszonya a határozott idő lejártát követően is fennmarad az alperesnél, mivel a munkáltatói jogkört gyakorló intézményvezető mások jelenlétében, félreértésmentesen a felperes tudomására hozta azt, hogy nem fogja a jogviszonyát meghosszabbítani és ugyanezen a napon a (megkeresés 4)ében arról tájékoztatta a Kincstárt, hogy a felperes jogviszonya a szerződés lejártának időpontjában, 2019. június 30. napján megszűnik. Nem volt arról szó, hogy július 2-án bárki „felmondást” közölt volna a felperessel.

[28] A bíróság rögzítette, hogy a felperes perbeli eljárása sértette a Pp. 4. § (3) bekezdésében szabályozott igazmondási kötelezettség, valamint az 5. § (1) bekezdésében írt jóhiszemű eljárás elvéből fakadó követelményeket, anyagi jogilag pedig kifejezetten rosszindulatú magatartást tanúsított akkor, amikor a táborban július 2-án megjelent, mert pontosan ismerte a valós helyzetet, tudta a valós tényeket, nevezetesen azt, hogy a jogviszonya június 30. napjával megszűnt, mégis úgy cselekedett, mintha azokról nem tudott volna. Az intézményvezető egyértelműen a felperes tudomására hozta azt, hogy nem a pályázaton belül foglalkoztatták, mert a pályázaton történő részvételhez szükséges képesítéssel a felperes nem rendelkezett, ami önmagában kizáró ok volt a felperesnek a pályázati pénzből történő díjazása tekintetében. E körülménytől függetlenül a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat látta el, amikor a pályázathoz kapcsolódó részfeladatokat elvégezte, tehát nem volt alanyi joga ahhoz, hogy a pályázat kapcsán díjazásra tartson igényt.

[29] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok közül kirekesztette a felperes által becsolt jegyzőkönyvet és a beszélgetést rögzítő CD-t, az ifjúsági táborban 2019. július 2-án a felperes és az intézményvezető között folytatott és titokban készített hangfelvételt, valamint annak leírt változatát is. Ezzel összefüggésben utalt a Pp. 263. § (1), 269. §-ban és 279. § (1) bekezdésében írtakra, valamint a Pp. 326. §-ban foglaltakra is. Visszautalt a Pp. 269. § (4) bekezdésében írt jogszabályi feltételek hiányára. Kifejtette, hogy a perben még utalásszerűen sem merült fel adat arra, hogy a felperes roma származású lenne, következésképpen a roma etnikumhoz tartozása és a jogviszony megszüntetése között semmiféle okozati összefüggés nem állt fenn és nincs okozati összefüggés a jogviszony megszűnése és a felperesnek a

pályázatban kifejtett tevékenysége, valamint a felperes által állított el nem számolt túlórák között.

[30] Kifejtette az elsőfokú bíróság, hogy a vezető és a beosztott közötti érdekösszeütközések, a munkavégzéssel összefüggő együttműködés mindenkor vélejárói. A vezető feladata az általa vezetett intézmény működésének rendszer-szerűen történő megszervezése oly módon, hogy a reá irányadó szabályok megtartása mellett az intézmény hatékonyan működjön, a beosztottaknak pedig a vezetőhöz lojálisan, a munkaköri feladataikat kell a munkabérért végrehajtani. Az érdekütközések generálta konfliktusokat kulturáltan kell kezelni, illetve megoldani. A perbeli esetben a felperes alanyi jogot formált olyan díjazásra, mely díjazás feltételei a fent kifejtettek okán nem álltak fenn és tette ezt ultimátum-szerűen, meg nem engedett agresszív stílusban. Az álláspontja szerint a konfliktus következtében kialakult jelentős mértékű bizalomvesztés okozta a jogviszony megszüntetését, mely miatt a jogviszony fenntartása az általános élettapasztalat szerint is lehetetlenné vált. Az alperes az őt terhelő kimentő bizonyításnak maradéktalanul eleget tett, ezért a keresetet elutasította.

[31] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, hatályon kívül helyezését, a fellebbezésnek való helytadását kérte azzal, hogy az ítéltábla a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalja és kötelezze az alperest a perköltség megfizetésére.

[32] Tartalmilag elsősorban arra kérte kötelezni az alperest, hogy 2019. július 1. napi hatállyal alkalmazza közalkalmazotti jogviszonyban határozatlan időre, míg másodlagosan pedig azt kérte, hogy az ítéltábla 12 havi illetménynek megfelelő összeg, összesen 2.098.120 forint kártérítésként történő megfizetésére kötelezze 2019. július 1. napjától kezdődően a törvényes késedelmi kamatával együtt. Mind az elsődleges, mind a másodlagos fellebbezési kérelem tekintetében az alperessel szemben perköltség megfizetésére tartott igényt.

[33] Fellebbezésében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon rekesztette ki a bizonyítási eszközök közül a jegyzőkönyveket, a CD-t és egyéb hangfelvételt és annak leírt változatát. Álláspontja szerint a Pp. 269. § (4) bekezdésében írt feltételek fennálltak. Ismételten előadta azt, hogy a jogviszonya nem 2019. június hó 30. napjával szűnt meg, ugyanis a volt munkáltató ráutaló magatartást tett arra vonatkozóan, hogy a munkaszerződését 2019. július 1. napjától meghosszabbítja, utalt az Mt. 14. § 2.1.1. és a Ptk. 205. § (2) bekezdésére. A közvetlen felettese, a volt munkáltatói jogkör gyakorlójának tudtával végezte a munkát 2019. július 1. és 2. napján a (tábor neve)ban. Hivatkozott arra, hogy már 2018. szeptember 17. napján kezdődött munkaviszonyakor a határozatlan idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatásról volt szó, arra kapott ígéretet, hogy ez majd meg fog valósulni.

[34] Előadta, hogy a munkaszerződését időben soha nem kapta meg. Álláspontja szerint már azzal jogsértő magatartást követett el az alperes, amikor nem határozatlan időre foglalkoztatta és megkülönböztette őt a többi szociális segítőtől.

[35] Az első szerződését 2018. szeptember 17-e helyett augusztus 24. napjával, a módosított munkaszerződést pedig január 1-e helyett január 15. napjával írták alá vele. Kifejtette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a hangfelvétel készítése előtt is több alkalommal visszaélt a vezetői hatalmával, nem megfelelő magatartást tanúsított az EFOP pályázat kapcsán vele szemben. Külön juttatást ezért nem kapott, nem volt munkaköri kötelezettsége, hogy ezt megcsinálja és ezt a munkaköri leírása sem tartalmazta, de ezáltal is kiszolgáltatott helyzetben volt, hiszen vagy megcsinálta amire utasította a munkáltató, vagy megszűnt volna a munkaviszonya. A vita abból fakadt, hogy más név alatt akarták feltölteni az EFOP rendszerbe az általa elkészített anyagot és a más bérét, járulékát akarták benne elszámoltatni. Ezzel összefüggő nemtetszésének adott hangot. Az alperes ígéretet tett arra, hogy megbízási szerződést fog adni az EFOP elvégzése miatt az alaphéren felül, azonban ez nem történt meg.

[36] Az alperes maga sem tagadta, hogy pályázaton kívül volt foglalkoztatva, ami az is alátámasztja, hogy két munkakört látott el egyszerre, a túlórákat pedig a munkáltató rendelte el. Munkájával semmilyen probléma nem volt, figyelmes volt és arra törekedett, hogy megfeleljen az elvárásoknak. Ezt az alperes sem vitatta, és még emailben meg is dicsérte, hogy elégedettek a pedagógusok és a gyerekek a munkájával.

[37] A munkaszerződés alapján nem volt szüksége képesítésre, négy évre felmentést kapott a szakképzettség megszerzése alól.

[38] A másik kifogása az volt, hogy az alperes által beidézett tanúk vallomásait a bíróság nem rekesztette ki a bizonyítási eszközök közül, miközben alá- fölérendeltségi viszony volt az alperes és a tanúk között, ezek a tanúk nem lehetnek érdektelenek.

[39] Utalt arra, hogy tanú⁷ feljelentést tett rágalmazás miatt, mely eljárást a járásbíróság 8.B.384/2020/3. szám alatt a 2020. november 7. napján megtartott tárgyaláson végzésében megszüntette, mert a volt munkáltatói jogkör gyakorlója a feljelentést visszavonta.

[40] Az alperes által beidézett tanúk meghallgatásánál nem volt jelen, beteg volt, ezt a bíróság felé jelezte is, így nem volt arra lehetősége, hogy meg tudja védeni magát. Kérte, hogy a tanúk vallomását rekeszse ki a bizonyítékok köréből a másodfokú bíróság. Vitatta, hogy 2019. június 28. napján dolgozott volna, nem is kellett, mert már akkor az intézményvezető felé jelezte, hogy családi okokból távol lesz, nem is volt a részvétel kötelező a Semmelweis napi ünnepségen.

[41] Előadta, hogy 2019. június 28. napján be kellett mennie az alperes központjába, le kellett adni az EFOP pályázat anyagait. A pályázat anyagához tartozott a laptop is, mint ahogy a telefon is. Az, hogy leszámolt volna akkor ez valótlan volt, csak az EFOP pályázat anyagait kellett leadni, ám a tanúk elhallgatták ezt a vallomásaikban. 2019. július 1-én kint dolgozott egész nap a tábor területén, senki nem szólt, hogy ezt nem teheti meg.

[42] Álláspontja szerint az alperes 2019. július 2. napján mondott fel, úgy, hogy előző nap megjelent munkavégzési célból és dolgozott is. 2019. június 28. napján is erről volt szó és utasította az alperes a munkavégzésre. Innentől kezdve viszont a munkavégzés alapján a felmondása jogellenesnek minősül, utalt az Mt. 7. § (1) bekezdésében foglaltakra. Az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkaszerződésének lejártával a szerződés szerinti utolsó napon szabályszerűen megszüntette volna a munkaviszonyát és vele elszámolt volna. Nem jelezte azt, hogy nem hosszabbítja meg a szerződést, nem köt vele határozatlan idejű szerződést, ezt követően pedig még két napot dolgozott.

[43] Álláspontja az, hogy a hatályos munkajogi rendelkezések értelmében közömbös az, hogy miért került sor arra, hogy a munkavállaló a munkáltató tudtával a szerződés lejártát követően továbbra is egy vagy több napot dolgozott a korábbi munkakörében, a munkaviszonya határozatlan idejűvé alakult, függetlenül attól, hogy a munkáltató szándékos, vagy véltlen mulasztása folytán végzett munkát.

[44] Indítványozta, hogy a másodfokú bíróság anyagijogi felülbírálati jogkörben a tényállást módosítsa, egészítse ki, mert a tényállást tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság. A mellőzött hangfelvétel figyelembevételével állapítsa meg, hogy az alperestől a felperes olyan tájékoztatást kapott, hogy őt tovább fogja foglalkoztatni, és meg fogja majd kapni, erre tekintettel a végzett munkát az ifjúsági táborban.

[45] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt, hogy az alperes a határozott idejű munkaviszony lejártát követően, 2019. július 2-án közölte a felperessel a felmondást. Az alperes figyelmen kívül hagyva az Ebtv. rendelkezéseit.

[46] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a másodfokú eljárásban felmerült 94 780 forint áfa-t is tartalmazó ügyvédi munkadíj megfizetésére kérte a felperest kötelezni.

[47] A felperes fellebbezését teljes egészében megalapozatlannak tartotta, álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyes tényállást állapított meg és abból helyes jogi következtetést vont le. Kifejtette, hogy a felperes fellebbezése nem felelt meg a Pp. 371. §-ának

rendelkezéseinek, mivel nem tartalmazott határozott kérelmet sem a megváltoztatás, sem a hatályon kívül helyezés tekintetében. Egyebekben kifejtette, hogy a törvényszék helytállónan rekesztette ki a bizonyítékok köréből a jogsértő bizonyítási eszközöket, beleértve a CD-eket és a jegyzőkönyveket. Vitatta, hogy a közalkalmazotti jogviszony tartama alatt a felek azt határozatlan idejűvé kívánták volna tenni, erre vonatkozóan a felperes semmilyen bizonyítékot nem csatolt, de ilyen fel sem merült. A felperest az alperes nem különböztette meg hátrányosan, az eljárás során több tanú is úgy nyilatkozott, hogy felperes senkivel sem közölte, hogy roma származású, ilyen körülményről az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlója sem tudott és tudhatott. A felperes által megjelölt védett tulajdonságok az etnikumhoz való tartozás és a kiszolgáltatottság közül az utóbbi nem minősül annak. Az egyenlő bánásmód megsértése nem volt megállapítható. A felperes egyébként sem volt kiszolgáltatott helyzetben, ilyen körülményre fel sem merült bizonyíték. Az alperes nem szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát, az a határozott idő elteltével megszűnt. A felperes nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudtával jelent meg a táborban a jogviszonya megszűnését követően. Amint arról az alperesi intézményvezető tudomást szerzett, a felperest onnan elküldte. Megbízási szerződést és munkaszerződést sem kötött az alperes a felperessel. A felperes a szükséges képzettséggel nem rendelkezett és a tanulmányait sem kezdte meg. A perben meghallgatott tanúk nem voltak érdekelt tanúk, mivel addigra – a felperesi állítással ellentétben – tanú7 már nem volt intézményvezetőjük, így felettesük sem. A magánvádas eljárás sem releváns. A felperes nem igazolta az eljárás során, hogy a tárgyaláson megbetegedés miatt nem tudott megjelenni.

[48] Az alperes a csatlakozó fellebbezésében kérte a Nyíregyházi Törvényszék ítéletét a részére megítélt perköltség tekintetében akként megváltoztatni, hogy annak mértékét 189.055 forintra emelje fel. Hivatkozott arra, hogy valószínűleg az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy áfa fizetésére köteles és így állapította meg a perköltség mértékét, mivel a mérséklés indokát nem adta.

[49] Az ítéltábla a felperes fellebbezését megalapozatlannak találta.

[50] Az ítéltábla a felperes fellebbezését tartalma szerint bírálta el. Ennek körében úgy értelmezte, hogy fellebbezési kérelmében elsődlegesen arra kérte kötelezni az alperest, hogy 2019. július 1. napi hatállyal alkalmazza közalkalmazotti jogviszonyban határozatlan időre, míg másodlagosan pedig azt kérte, hogy 12 havi illetménynek megfelelő összeg, összesen 2.098.120 forint kártérítésként történő megfizetésére kötelezze a bíróság, míg harmadlagosan helyezze hatályon kívül az elsőfokú bíróság ítéletét. Minden esetben perköltség iránti igénye volt.

[51] Az ítéltábla a fellebbezést a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (1) bekezdés alapján érdemben vizsgálta, melynek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és abból helytálló következtetést vont le, az eljárása során pedig olyan szabálysértést sem valósított meg, amely az ítélet hatályon kívül helyezését eredményezné, ilyen indokot maga a felperes

sem jelölt meg a fellebbezésében. Erre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése iránti kérelmet nem találta megalapozottnak.

[52] A felperes által a hangfelvételek, CD és az ezekről készült jegyzőkönyvek bizonyítékok köréből történő kizárása tekintetében az ítéltábla visszaul a Nyíregyházi Törvényszék ítéletében foglaltakra, az ott írtakkal maradéktalanul egyetért. A felperes saját nyilatkozata támasztotta alá azt a tényt, hogy a felvételek titokban készültek, ebből fakadóan azok leírása alapján készült iratok is ezzel esnek egy tekintet alá. Figyelemmel arra, hogy a felvételek a másik fél tudta nélkül készültek, így azok alapvetően sértik a másik fél személyiségi jogait. Erre tekintettel ezen bizonyítási eszközök, beleértve a hangfelvételek leiratát is jogsértő módon keletkeztek, azaz a Pp. 269. § (1) bekezdése szerint nem használhatóak fel. A perben a felperesnek kellett volna azokat a körülményeket igazolnia, melyek alapján a fenti körülmények ellenére ezen jogsértő bizonyítási eszközöket a bíróságnak kivételesen mégis figyelembe kellene vennie. Ezen körülmények a Pp. 269. § (4) bekezdésében meghatározott együttes feltételek. A felperes álláspontjával ellentétben az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott arra, hogy a titokban készített hangfelvétel bizonyítékkénti értékelésénél, illetve bizonyító ereje megítélésénél figyelemmel kell lenni az elkészítés körülményeire – ideértve azt a fontos körülményt, hogy mely időpontban készült hangfelvétel –, a felvétel manipulálhatóságára, valamint arra, hogy a bizonyítani kívánt tényre vonatkozó mondatokat kiprovokálhatják, valamint arra is, hogy a jogsértő bizonyítékok a tényállás felderítése szempontjából milyen jelentőséggel bírnak a perben beszerzett egyéb bizonyítékokra tekintettel. Ez utóbbi körében pedig azt kell vizsgálni, hogy a kizárólag jogszerű bizonyítási eszközök értékelése és egybevetése alapján a valós tényállás megállapítható-e. Osztotta a másodfokú bíróság azon jogi érvelést, hogy a perben beszerzett tanúvallomások és okirati bizonyítékok a releváns tényállás megállapításához a szükséges adatokat egyértelműen tartalmazzák és ebből következően a jogsértő bizonyítási eszközök figyelembevételének nincs helye.

[53] A felperes az egyenlő bánásmód megsértése esetében két védett tulajdonságra kívánt hivatkozni. A per iratanyagából megállapítható volt, hogy a perben, illetve azt megelőzően a közalkalmazotti jogviszony fennállása alatt még utalásszerűen sem merült fel adat arra, hogy a felperes roma származású lenne, következésképpen a roma etnikumhoz tartozás és a jogviszony megszűnése között semmiféle okozati összefüggés nem állt fenn, és ugyanígy nincs okozati összefüggés a jogviszony megszűnése és a felperesnek a pályázatban kifejtett tevékenysége, valamint a felperes által állított el nem számolt túlórák között. Mivel a munkáltató nem tudta felperesről, hogy roma származású, így nem érhetette emiatt hátrányos megkülönböztetés. Kiemeli a bíróság, hogy a felperes álláspontjával ellentétben nem felmondta az alperes a közalkalmazotti jogviszonyát, hanem az a határozott idő leteltével, a törvény erejénél fogva megszűnt, így ilyen körben értelmezhetetlen is a hátrányos megkülönböztetés ténye is. A felperes által hivatkozott kiszolgáltatottság pedig nem minősül védett tulajdonságnak, így arra alapítottnak nem lehetett az egyenlő bánásmód megsértését érdemben vizsgálni.

[54] A felperes azon hivatkozása sem volt helytálló, hogy a munkaviszonya – helyesen közalkalmazotti jogviszonya – nem 2019. június 30-án szűnt meg. E körben a tanúvallomások egyértelműen azt támasztották alá, hogy bár korábban a munkáltatói jogkör

gyakorlója azt ígérte a felperesnek, hogy továbbra is újabb határozott idejű szerződést kíván vele kötni, azonban a felperes ezt követő magatartása alapján ezen elképzelését megváltoztatta, még a határozott idő letelte és az újabb szerződés aláírását megelőzően a felperessel már – többek előtt – azt közölte egyértelműen 2019. június 28-án, hogy nem fog újabb határozott idejű szerződést vele kötni. Ez azt is jelentette egyúttal, hogy a felperes nem számíthatott alappal arra, hogy az új szerződését az újabb időtartam kezdete után fogja megkapni, mint ahogy a korábbi kinevezéseikor azok történtek.

[55] A perben a felperes állításán kívül semmilyen olyan tényadat, vagy bizonyíték nem merült fel, mely azt támasztotta volna alá, hogy 2019. július 1-től az alperes tovább kívánta volna foglalkoztatni, vagy a táborban munkavégzést várt volna el a felperestől közalkalmazotti vagy más jogviszony keretében. Az a körülmény, hogy a felperes ennek ellenére a táborban 2019. július 1-én megjelent – úgy, hogy erről az alperest nem tájékoztatta és így arról a munkáltató nem is tudott – nem eredményezi közalkalmazotti jogviszony létrejöttét, már csak azért sem, mert a foglalkoztatás alapvető feltételeiben (munkakör, illetmény, munkavégzési hely) sem tudtak ekként a felek megállapodni. E körben ráadásul a felperes saját maga is ellentmondó nyilatkozatokat tett tanúk előtt, amikor azt állította, hogy megbízási jogviszony keretében fog ott munkát végezni, amely nyilvánvalóan nem közalkalmazotti jogviszony, amire a perben hivatkozott. Megjegyzi a bíróság, hogy a felperes azt sem bizonyította eredménnyel, hogy megbízási jogviszony jött volna létre közte és az alperes között.

[56] Mindebből fakadóan nem volt megállapítható, hogy az alperes a felperest 2019. július 1-től akár határozott, akár határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony keretében alkalmazta volna. Az a körülmény pedig, hogy 2019. július 2-án, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója személyesen tudomást szerzett a felperesnek a táborban való tartózkodásáról és haladéktalanul intézkedett az onnan való eltávolítása iránt is azt igazolja, hogy nem állt a munkáltató szándékában a felperest tovább foglalkoztatni.

[57] A perben meghallgatott tanúk vallomását az elsőfokú bíróság helytállóan nem rekesztette ki a bizonyítékok köréből, hiszen a hamis tanúvallomás törvényes következményeire történt figyelmeztetést követően tették meg vallomásukat és elfogultságuk tekintetében érdemi tényadat a perben nem merült fel, ilyet a felperes sem tudott megjelölni. Önmagában az a körülmény, hogy az érintett tanúk egy része az alperes alkalmazásában áll, nem elegendő annak alátámasztására, hogy azok ezért valótlán tartalmú vallomást tettek volna.

[58] A felperes arra is hivatkozott, hogy 2019. június 28-án nem dolgozott, azonban ennek ellenére saját maga nyilatkozta azt, hogy a pályázattal kapcsolatos eszközöket aznap leadta. Az ítéltábla álláspontja szerint – figyelemmel az alperes állítására is -, a felperes ezen a napon erre is tekintettel bizonyosan dolgozott. Ezen körülménynek a per eldöntése szempontjából azért volt jelentősége, mert a tanúvallomások alapján megállapítható volt, hogy ezen a napon a munkáltatói jogkör gyakorlója közölte a felperessel azt a tényt, hogy a

továbbiakban nem köt vele újabb szerződést és ezt a tényközlést nem befolyásolta az adott napi munkavégzés, vagy esetleges annak hiánya.

[59] Amiatt, hogy a felperes nem volt jelen azon a tárgyaláson, melyen a tanúkat meghallgatták nem lehet a tanúvallomásokat a bizonyítékok köréből kizárni, erre a Pp. szabályai nem adnak lehetőséget.

[60] Az alperes csatlakozó fellebbezése alapos. A törvényszék a pernyertes fél javára megállapított perköltség összegének meghatározásánál – az alperes kérelme ellenére – nem vette figyelembe a megállapított munkadíjat terhelő Áfa összegét, holott azt az alperes és képviselője között létrejött megbízási szerződés, illetve az alperes képviselője által csatolt költségjegyzék tartalmazza, ebből következően azt a fél javára el kell számolni. Ennek figyelembevételével az alperes képviselője javára megállapítható elsőfokú perköltség összege helyesen a megbízási szerződés szerint 149 256 forint és ennek 27%-os mértékű Áfa vonzata, azaz 39 799 forint, összesen 189 055 forint.

[61] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a perköltség körében az előzőekben írtakra figyelemmel részben megváltoztatta, egyebekben helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

[62] A felperes fellebbezése alaptalannak, az alperes csatlakozó fellebbezése alaposnak bizonyult, ezért a másodfokú eljárás során is pervesztes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében köteles az alperes részére fellebbezési eljárási költség megfizetésére. E címen az ítéltábla az alperes képviselőjének munkadíját számolta el, melynek összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja, illetve 4/A. § (1) bekezdése alapján határozta meg.

[63] A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel le nem rótt fellebbezési illetéket, illetve az alperes személyes illetékmentességére figyelemmel le nem rótt csatlakozó fellebbezési illetéket – melyek összegét az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1), (4) bekezdése alapján határozott meg – a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam viseli.

[64] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján bírálta el tárgyaláson kívül.

Debrecen, 2021. december 17.

Dr. Veszprémy Zoltán s. k. a tanács elnöke, Dr. Bagjos Csaba s. k. előadó bíró,
Dr. Tass Edina s. k. bíró