

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.591/2015/6.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
előadó bíró
Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes:
A felperes Dr. Bács Márton ügyvéd
képviselője:

Az alperes:

Az alperes Dr. Kopányi Zoltán jogtanácsos
képviselője:

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése és
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.153/2015/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 12.M.1911/2013/22.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.153/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2013. március 11-én létesített munkaviszonyt az alperesnél vezetői asszisztens munkakör betöltésére. A munkaszerződésének 2. pontja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 45. §-ának (5) bekezdése alapján a munkaviszony kezdetétől számított 3 hónapos próbaidőt határozott meg.
- [2] A felperes munkaviszonyát az alperes 2013. április 30-án próbaidő alatti felmondással szüntette meg indokolás nélkül.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [3] A felperes a keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetését állította hivatkozva rendeltetésellenességre, illetve az egyenlő bánásmód megsértésére. Állítása szerint a felmondásra egyrészt a roma származása miatt került sor, másrészt pedig azért, mivel az alperes tudomást szerzett arról, hogy a korábbi munkáltatójával, a K.-val jogviszony megszüntetés miatt pere van, és így retorzió alkalmazására került sor. Az alperes nem biztosított továbbá távmunkavégzést két beteg gyermekére tekintettel sem.
- [4] Az alperes vitatta, hogy a jogviszony megszüntetése során rendeltetésellenes joggyakorlást folytatott volna, valamint azt, hogy akár a felperes roma származása, akár a korábbi jogviszonyának megszüntetéséből eredő retorzió miatt került sor a felmondásra. Az alperes a próbaidő alatt meggyőződött arról, hogy a felperes munkájával nincs megelégedve, az elvárásoknak nem tud megfelelni.

Az első- és másodfokú ítélet

- [5] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 12.M.1911/2013/22. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség viselésére kötelezte, részére munkavállalói költségkedvezményt biztosított, ezért az eljárás illetékét az állam viseli.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 79. §-ának (1) bekezdés a) pontjában foglaltakra. A próbaidő mint jogintézmény vonatkozásában a jogalkotó szándéka arra irányult, hogy a munkaviszony alanyai egyaránt megismerhessék egymást, a munkakörülményeket, és amennyiben bármelyik félben a jogviszony további fenntartásával kapcsolatosan kétségek merülnek fel, akkor a jogviszony indokolás nélkül megszüntethető legyen. Az alperes úgy nyilatkozott, hogy a felperes vonatkozásában sem a munkavégzésével,

sem a munkaviszony alatt tanúsított magatartásával nem volt megelégedve, ezért próbaidő alatt a jogviszonyt megszüntette, amit tanúkkal igazolt.

- [7] Az elsőfokú bíróság az ítéletében utalt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) 8. § 4. pontjában foglaltakra. Kifejtette, hogy a felperes valószínűsítette a roma származását, ezért az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a jogviszony megszüntetésére nem a emiatt került sor. Az alperes becsatolta a bíróságnak az alperesnél hatályban lévő roma munkavállalók integritását és roma származású személyek foglalkoztatását elősegítő munkáltatói rendelkezést. Ennek tartalmából megállapítható volt, hogy az alperes annak érdekében, hogy a roma származású személyek munkavállalását elősegítse, külön szabályozást és külön támogatást léptetett életbe.
- [8] Valamennyi tanú úgy nyilatkozott, hogy az alperesnél sem személyi, sem faji, sem politikai hovatartozásuk alapján nem tartják nyilván a munkavállalókat, így a felperes roma származására vonatkozóan sem volt nyilvántartás. A felperes közvetlen felettese, dr. S.A. kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy ő nem is tudott a felperes származásáról.
- [9] Az Ebktv. alkalmazása során nem hagyható figyelmen kívül az, hogy a védett tulajdonság és a hátrány között okozati összefüggésnek kell fennállnia, ugyanis valamely védett tulajdonság léte és a jogsérelem (jelen esetben a munkáltatói felmondás) tekintetében e két tény az egyenlő bánásmód szempontjából csak együttesen vizsgálható.
- [10] Az alperes tanúvallomásokkal igazolta, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetése nem állt összefüggésben a roma származásával. Bizonyította azt is, hogy nem vezetett a munkavállalók származásáról nyilvántartást. Fentiekre tekintettel arra a következtetésre jutott, hogy a jogviszony megszüntetése során a felperes roma származása nem játszott szerepet.
- [11] Az Mt. 7. §-a szabályozza a rendeltetésellenes joggyakorlást. A felperes állítását, amely szerint a Külügyminisztériummal mint korábbi munkáltatójával szembeni perindítása vezetett volna a jogviszony megszüntetéséhez, egyetlen tanú sem igazolta, és erre vonatkozóan a felperes sem tudott bizonyítékot szolgáltatni.
- [12] A tanúk úgy nyilatkoztak, hogy nem volt tudomásuk arról, miszerint a felperesnek pere van folyamatban, egyedül D.B. nyilatkozott úgy, hogy ő ezt valakitől hallotta egy nem hivatalos beszélgetés során. Azt vallotta, hogy ezen tényről az alperesnek nem volt tudomása.
- [13] A felperes állította, hogy hátrányos megkülönböztetés érte, mert nem biztosítottak számára távmunkavégzést. A bíróság kifejtette, hogy ilyen jellegű kötelezettsége az alperesnek nem volt. Dr. S.A. tanúvallomása szerint ezt csak hosszabb ideje az alperesnél munkát vállalók számára engedélyezték, és soha nem fordult elő, hogy próbaidős munkavállaló vonatkozásában bárkinek otthon végezhető

munkalehetőséget biztosítottak.

- [14] A felperes beteg gyerekeire való hivatkozása, mint esetleges jogviszony megszüntetési indok sem állta meg a helyét. Dr. S.A. úgy nyilatkozott, hogy neki tudomása volt ugyan a felperes tájékoztatásából a beteg gyerekekről, ezért ajánlott fel a részére egy másik munkakört a könyvtárban, ettől azonban ő elzárkózott.
- [15] A bíróság megállapította, hogy az alperes jogszerűen élt a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás lehetőségével, rendeltetésellenes joggyakorlást nem valósított meg, ezt a felperesnek sem sikerült igazolnia. Nem bizonyított továbbá az az állítás sem, amely szerint a felperest roma származása, vagy beteg gyermekei miatt érte a jogsértő intézkedés.
- [16] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.153/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyta. A munkavállalói költségkedvezményre vonatkozó döntést azzal mellőzte, hogy ehelyett a felperest személyes költségmentesség illeti meg, így az eljárások illetékét az állam fizeti. Kötelezte a felperest az alperes részére másodfokú perköltség viselésére.
- [17] A másodfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 79. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra. Rögzítette, hogy ezen munkaviszony megszüntetési mód esetén nincs indokolási kötelezettsége a megszüntetést kezdeményező félnek. Az elsőfokú eljárásban a bizonyítás lefolytatásával a bíróság eltúlzott hangsúlyt helyezett a felperes munkavégzésének minőségére, holott ennek nincs jelentősége, mivel nem kellett a megszüntetést indokolni. A bizonyításnak elsődlegesen az egyenlő bánásmód követelménye megtartására, illetve a munkáltatói intézkedés megtorló jellegének igazolására kellett lefolytatni.
- [18] A felperes „otthondolgozásra” vonatkozó kérelme és a felmondás között a másodfokú bíróság sem állapított meg összefüggést értékelve azt, hogy ezen kedvezmény biztosítása a munkáltató mérlegelési jogkörén alapuló lehetőség.
- [19] Az Ebktv. 8. §-a nevesíti azokat a védett tulajdonságokat, amelyeket a foglalkoztatásnál szem előtt kell tartani, és amelyek megsértése a munkáltató intézkedésének jogellenességét vonja maga után. A meghallgatott tanúk vallomásából nem volt megállapítható az alperes jogsértő magatartása, arra vonatkozóan a felperes sem adott még valószínűsítés szintjén sem előadást, hogy emiatt őt a napi munkavégzés körében hátrány érte volna.
- [20] A felperesnek legalább valószínűsítienie kellett volna azt, hogy miért állt az alperesnek érdekében a munkaviszonyának megszüntetése a korábbi munkáltatóval szemben indított per miatt. A felperes ebben a körben csak arra hivatkozott, hogy önmagában ez a tény váltotta ki az alperes intézkedését. A másodfokú bíróság is az alperes oldalán értékelte azt a körülményt, hogy másik munkakört is felajánlott, amelyet a felperes nem fogadott el.
- [21] A másodfokú bíróság indokát adta annak is, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát miért vonta

meg, illetve miért állapított meg részére személyes költségmentességet.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [22] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a felperes keresetének helyt adó határozat meghozatalát kérte.
- [23] A felperes elsődlegesen hivatkozott az Ebktv. 19. §-ában foglaltakra, amely alapján a sérelmet szenvedett félnek elegendő valószínűsíteni, hogy a törvénybe ütköző módon sérelem érte. Annak felderítése, hogy a felmondás az Ebktv. rendelkezéseibe ütköző módon történt-e, csak bizonyítás lefolytatásával lehetséges, ez esetben pedig a bizonyítási teher megfordul. Mindezek alapján amennyiben a munkavállalónak sikerül valószínűsíteni egy, az Ebktv-ben meghatározott védett tulajdonságot, a munkaadónak akkor is bizonyítania kell a felmondás indokát, ha az próbaidő alatt történt.
- [24] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás során beszerzett adatokat tévesen, egyoldalúan és kirívóan okszerűtlenül mérlegelte, illetve egyes felperes által becsatolt bizonyítékokat egyáltalán nem vett figyelembe és ennek indokát sem adta. Ezáltal pedig sérült a Pp. 206. §-ának (1) bekezdésében foglalt rendelkezés.
- [25] A bíróság nem értékelte azt a tényt, hogy a munkáltatói belső rendelkezést az alperes előző vezetése fogadta el a roma származású munkavállalók alkalmazása tekintetében, ez nem az új jegybanki vezetés „saját” döntésen alapult. Az a körülmény, hogy a származásra vonatkozóan nincs nyilvántartás az alperesnél, nem akadályozza annak, hogy valakinek a roma származása miatt szüntessék meg a jogviszonyát. A bíróság a tanúk kijelentéséből levonva tényként fogadta el a felperes nem megfelelő munkavégzését, ez azonban nem állapítható meg.
- [26] Tévedett a bíróság, amikor azt állította, hogy a megtorlást nem sikerült valószínűsíteni. A bíróság „keveri” a valószínűsítés és a bizonyítás fogalmát, melyet az állítások alátámasztásának más-más szintjét jelentik. A vonatkozó jogszabály csupán a valószínűsítést követeli meg. A megtorlás az esetek nagy részében nem egyértelmű, így az azt elszenvető fél nincs abban a helyzetben, hogy bizonyítani tudjon. Emiatt a jogalkotó az adott eset összes körülményei alapján a bíróság döntésére bízta a történetek helyes megítélését. A bíróságok ebben a körben nem foglalkoztak a jogviszony megszüntetést megelőző eseményekkel, így a K., illetve a N.M. eljárását nem értékelték. Ez utóbbi munkáltató részéről dr. G.J. írásos véleménye a felperes kiemelkedő munkavégzését tartalmazza. Tekintettel arra, hogy a felperes valószínűsítette a megtorlást, az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem erre tekintettel történt, hanem más okra vezethető vissza. Ez az indok a felperes nem megfelelő munkavégzése lehetett volna, amelyet az alperesnek

nem sikerült igazolnia.

- [27] A felperes álláspontja szerint az alperes védekezése ellentmondásos, amelynek oka a tanúvallomásokban keresendő.
- [28] A bíróságok nem értékelték kellő súllyal, hogy a felperes és H.E., valamint dr. S.A. felettesek között levélváltásra került sor, amely egyértelműen alátámasztja, hogy a felperes nem követelőző, agresszív, munkájával elégedetlen munkavállaló volt, és az is megállapítható, hogy a felettesei éppen ezért a problémájára megoldást kívántak találni. A levélből nem látszik, hogy mindenáron „el akarnák tüntetni” a felperest a rendszerből, pedig egy távmunkával ezt megtehették volna, ha a viselkedése zavaró lett volna.
- [29] A felperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra, hogy dr. S.A. kivételével a perben meghallgatott tanúk változatlanul az alperes alkalmazásában állnak.
- [30] A felperes szerint az alperesi állításoknak semmilyen írásos nyoma nincs, és ez vonatkozik a rossz munkavégzésre is. Ezt az alperesnek nem sikerült a bizonyítékok zárt logikai láncolatával alátámasztani.
- [31] A másodfokú bíróság érvelése szerint mindkét felet megilleti az a jogosultság, hogy a munkaviszonyt a próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntesse. Ebből az következne, hogy ezen munkaviszony megszüntetési mód esetén nincs indokolási kötelezettsége a megszüntetést kezdeményező félnek, a jogviszony indokolás nélkül bármely okból megszüntethető. A másodfokú bíróság álláspontjának alkalmazása azt eredményezné, hogy az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség csak a próbaidő lejártával illeti meg a hivatkozott preambulumban meghatározott kört.
- [32] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.
- [33] Az alperes hivatkozása szerint az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem ütközött a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmába, és diszkriminációt sem valósított meg.
- [34] A felperes roma származása nem játszott szerepet a jogviszony megszüntetésekor, az alperes ezen személyek érdekében több mint egy évtizede külön támogató programot is tart fenn. Bizonyításra került, hogy nem vezet nyilvántartást a munkavállalóiról sem személyi, sem faji, sem politikai hovatartozásukra tekintettel, és a tanúk többsége úgy nyilatkozott, hogy nem is volt tudomásuk a felperes roma származásáról.
- [35] A másodfokú bíróság helyesen utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság túlzott hangsúlyt helyezett a felperes munkájának értékelésére, mert a próbaidő alatti megszüntetésre tekintettel nincs annak jelentősége, hogy hogyan indokolta volna az alperes a munkaviszony megszüntetést.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [36] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [37] A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ebből következően kizárólag a pontos jogszabályhellyel megjelölt és ezzel összefüggésben előadott felülvizsgálati érvelés volt vizsgálat tárgyává tehető, vagyis a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott Ebktv. 19. §-ának és a Pp. 206. §-ának megsértését lehetett vizsgálni.
- [38] A felperes védett tulajdonságként megjelölte a roma származását, így az alperesnek kellett bizonyítania azt, hogy a jogviszony megszüntetés során hátrányos megkülönböztetést nem alkalmazott vele szemben [Ebktv. 19. § (1) - (2) bekezdés].
- [39] A bizonyítékok értékelésével a bíróságok helytállóan állapították meg, hogy ezen kötelezettségének az alperes eleget tett. Bizonyította, hogy a felperestől nem kértek és nem adott nyilatkozatot a roma származásáról, emiatt sem a jogviszony létesítése, sem annak fennállta során hátrány nem érte, közvetlen felettese, dr. Simon András tanúvallomása szerint ő nem is tudott a felperes származásáról (jegyzőkönyv, 2. oldal utolsó bekezdés).
- [40] Az alperes becsatolta a perbeli időben hatályban lévő, a roma munkavállalók integritását, és roma származású személyek foglalkoztatását elősegítő munkáltatói rendelkezést, amely ugyancsak azt támasztotta alá, hogy az alperesnél ezen személyek nem kerültek hátrányos helyzetbe. A munkáltató a felperes jogviszonyát sem akarta feltétlenül felszámolni annak ellenére, hogy a munkájával szemben merültek fel kifogások, felajánlotta a könyvtári munkavégzést, amit ő nem fogadott el. Mindezek alapján pedig az alperes bizonyította, hogy a jogviszony megszüntetés indoka nem a felperes roma származása volt.
- [41] A jogvita eldöntése szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a roma származású személyek foglalkoztatását elősegítő belső szabályzatot még az előző vezetés fogadta el, mivel az új elnök azt hatályában fenntartotta, azt az MNB működése során változatlanul alkalmazhatónak találta.
- [42] A felperes a felülvizsgálati kérelmében arra is hivatkozott, hogy a származásra vonatkozó külön nyilatkozat nélkül is elküldhetnek munkavállalót ilyen alapon. Ezen megállapítás elviekben helytálló, azonban az alperes bizonyította, hogy nem emiatt szüntette meg a felperes jogviszonyát próbaidő alatt.
- [43] A felperes azt is állította, hogy a jogviszony megszüntetés oka amiatti megtorlás volt, mert a K.-val szemben pert indított.
- [44] Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II.27.) PP

számú állásfoglalása, amely a megtorlás fogalmáról szól, a munkaügyi eljárásban is iránymutató. Eszerint a megtorlás tilalmának az a célja, hogy jogorvoslati lehetőséget biztosítson azon magatartások ellen, amelyek a diszkrimináció ellen fellépő, vagy az eljárásban közreműködő személynek okoznak hátrányt, erre irányulnak, vagy azzal fenyegetnek. A védelem tehát azokra is kiterjed, akik nem rendelkeznek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely védett tulajdonsággal, de azért szenvednek hátrányt, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak, vagy abban közreműködtek. A megtorlás megállapításához tehát szükséges egy alapdiszkriminációs tényállás, amely kizárólag diszkrimináció miatti panasz, illetve annak megállapítására irányuló eljárás lehet. A tiltott magatartásnak (megtorlás) olyan természetes vagy jogi személy ellen kell tehát irányulnia, aki az egyenlő bánásmód követelménye miatt lép fel, illetve az ilyen eljárásban közreműködik. Jelen esetben ez nem volt megállapítható, a felperes nem az egyenlő bánásmód követelménye miatt lépett fel az általa hivatkozott eljárásban. A meghallgatott tanúk nyilatkozata alapján azt sem lehetett megállapítani, hogy a felperes korábbi munkáltatójával szembeni perről az alperes - különös tekintettel a munkáltatói jogkör gyakorlójára - tudott volna. Így az e körben előterjesztett felülvizsgálati hivatkozás alaptalan.

- [45] Az Mt. 79. §-ának (1) bekezdése szerint próbaidő alatti felmondással a jogviszony indokolás nélkül is megszüntethető, jelen esetben is ez történt. Az, hogy dr. S.A. a jogviszonyt megszüntető határozat átadásakor - a felperes külön kérdésére - olyan nyilatkozatot tett, hogy a munkájával elégedetlen volt, közömbös, mivel ezen kijelentés nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, aki döntési jogosultsággal rendelkezett.
- [46] A felperes alaptalanul állította a tanúk elfogultságát amiatt, mert dr. S.A. kivételével változatlanul az alperes alkalmazásában állnak. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem jelenti a tanúk elfogultságát, ha a munkáltató alkalmazottai (BH 1999.260.).
- [47] Ugyancsak téves azon felülvizsgálati hivatkozás, hogy a másodfokú bíróság ítélete alapján csak a próbaidő lejártát követően illetné meg a munkavállalót az egyenlő bánásmód követelményének megtartása. Ezzel szemben a munkáltatónak a jogviszony létesítésekor és annak fennállta teljes időtartama alatt kötelezettsége ezen törvényi előírás betartása. Próbaidő alatt azonban indokolás nélkül megszüntethető a jogviszony, de védett tulajdonság esetén a törvény lehetőséget ad annak igazolására, hogy a munkáltató nem sértette meg az egyenlő bánásmódra vonatkozó követelményeket.

A döntés elvi tartalma

- [48] *Amennyiben a munkavállaló roma származását valószínűsíti, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a jogviszony megszüntetés során az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ez azonban nem*

jelenti azt, hogy a próbaidő alatti felmondást tartalmazó jognyilatkozatot emiatt indokolni kellene [Mt. 79. § (1) bekezdés, Ebktv. 19. §].

Záró rész

- [49] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.
- [50] A Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján a Kúria kötelezte a pervesztes felperest az alperes felülvizsgálati eljárási költsége viselésére.
- [51] A személyes költségmentességre jogosult felperes helyett a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 6. § (2) bekezdése alapján.
- [52] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. június 6.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

Nné

tisztviselő