



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.087/2022/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság Felperes1 képviselő pártfogó ügyvéd (Felperes1 képviselő címe1) által képviselt **Felperes1** (Felperes1 címe.) **felperesnek**, a Alperes1 képviselő neve Ügyvédi Iroda (Alperes1 képviselő címe; ügyintéző: Alperes1 képviselő neve ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) **alperes** ellen felmondás jogellenességének megállapítása iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.420/2021/14.számú ítélete ellen, a felperes 15. sorszámú fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 83.939 (nyolcvanháromezer-kilencszázharminckilenc) forint és 22.663 (huszonkettőezer-hatszázhatvanhárom) forint Áfa másodfokú perköltséget.

A pártfogó ügyvéd díját az állam viseli.

A felmerült 178.640 (százhetvennyolcezer-hatszáznegyven) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2013. július 1. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél műszaki átvevő munkakörben. A munkaköri leírás szerint a felperes munkaköri feladataihoz kapcsolódott a mellékvízmérők műszaki átvételével kapcsolatos feladatok. A munkaköri leírás szerint a felperes a vállalkozói rendszerhez kapcsolódó ellenőrzési feladatokat köteles elvégezni és azokat dokumentálni, feladata a műszaki átvételt igazoló záróelem (VIPAK gyűrű, illetve plomba) felelősségteljes kezelése, azzal való időszakos elszámolás az érvényben lévő szabályzatban foglaltak alapján.

[2] Az alperesnél irányadó gyakorlat szerint a vízóra hitelesítés kétféle módon történhetett, vagy ún. VIPAK gyűrűvel, oly módon, hogy azt rápattintották a vízóra fölé lévő hollanderre, vagy ólomzsinóros hitelesítés történt. A VIPAK gyűrűs hitelesítés során egy nyomtatványt is ki kellett tölteni, arra fel kellett vezetni a gyűrű sorszámát és fotót kellett készíteni. A felperes a VIPAK gyűrűket a raktárból aláírásával elismerten átvette, ahol a gyűrűk sorszáma is fel lett tüntetve. Az alperesnél minden évben kétszer-háromszor van elszámoltatás, amikor is előre jelzik, hogy mikor kell bevinni a VIPAK gyűrűket.

[3] Tanú1, a felperes közvetlen munkahelyi vezetője 2019. január 18-án üzenetet küldött a felperesnek, hogy aznap a nála lévő összes VIPAK gyűrűt vigye be, hogy a munkáltató rovancsot tudjon csinálni. A felperes az üzenetre azzal válaszolt, hogy aznap 2-3 óra között bűrt hoznak hozzá, de a plombákat hétfőn beviszi.

[4] Tanú1 2019.január 22-én ismételten üzenetet küldött a felperesnek, melyben arra szólította fel, hogy 2019. január 25-re a plombákat keresse elő, a rovancsot normál módon meg lehessen csinálni, a hiányról jegyzőkönyvet lehessen felvenni.

[5] Mivel a felperes a VIPAK gyűrűkkel nem számolt el, a munkáltató 2019. március 13-án személyes meghallgatásra berendelte. Ekkor át kívánta adni részére az értesítést a fegyelmi eljárás lefolytatásáról. A felperes az irat átvételét akként tagadta meg, hogy eltávozott a munkaterületről, de az értesítés egyik példányát magával vitte. Az értesítés átvételének megtagadásáról a munkáltató jegyzőkönyvet vett fel, melynek egy példányát a felperes szintén magával vitt.

[6] Az alperes 2019. március 13-án felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64.§ (1) bekezdés b) pontjára hivatkozással.

[7] A felmondás indokolása szerint a felperes azon munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, miszerint 2019. január 18-án a birtokába adott mellékmérő plombák elszámolására kérték, nem tett eleget. Többször felszólították, hogy tegye meg az elszámolást, azonban a felperes arra hivatkozással, hogy költözött, nem fér hozzá a plombákhoz, az elszámolást a felmondás napjáig nem hajtotta végre. A felmondás tartalmazta továbbá, hogy a felperes részére átadott és felhívás ellenére vissza nem szolgáltatott mellékmérő plombák esetleges visszaélések elkövetésének céljára is felhasználhatók, a felperes magatartásával súlyosan veszélyeztette a társaság gazdasági érdekeit.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[8] A felperes a keresetében arra hivatkozott elsődlegesen, hogy a munkáltató felmondásának indoka nem volt valós, és nem volt okszerű. Előadta, hogy a plombákkal nem lehet visszaélni, azokat sem újból felhasználni, sem értékesíteni nem lehet. A plombákat a vízóra mellé kell felhelyezni és ha nincs rajta kódszám, akkor az nem is érvényes.

[9] Előadta, hogy a fegyelmi eljárásra vonatkozó irat tekintetében rákérdezett a munkáltatónál, hogy az mire vonatkozik, de az alperes nem tudta megmagyarázni.

[10] Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkaviszonyának megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. A nem roma származású munkatársak körében is rendszeresen előfordul, hogy a plombákkal nem tudnak elszámolni, ennek ellenére az ő munkaviszonyuk nem került megszüntetésre. A felperes védendő tulajdonságként a roma származására hivatkozott, hátrányként pedig a felmondás tényét jelölte meg. Előadta, hogy a megkülönböztetés oka egyértelműen a származása volt, mivel Tanúl a közvetlen munkahelyi vezető a felperesnek négyszemközt is tett olyan kijelentéseket, hogy az alperesnél „cigányok nem dolgozhatnak”.

[11] Az alperes kérte a kereset elutasítását, hivatkozással arra, hogy a felperes munkájával korábban több ízben kifogás merült fel anyag munkavégzése miatt.

[12] A felperes közvetlen felettese, Tanúl figyelmeztette, hogy a munkájára nagyobb figyelmet fordítson, mert a vízmérők hitelessége, plombálása, azok számlázásba vétele, az alperesi munkáltató bevéterszerző tevékenységének lényeges eleme és feltétele. A mellék-vízmérőkön elhelyezett plombák a vízmérők hitelesítését szolgálják, amely alapja a mérőkön mért fogyasztás számlázása a felhasználók felé.

[13] A felperes közvetlen felettese, Tanúl is felszólította többször a felperest, hogy a VIPAK gyűrűkkel számoljon el, azonban a felperes ezt felszólítás ellenére nem tette meg.

[14] Az alperes állította, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmódot, mivel nem volt tudomása a felperes roma származásáról, valamint a munkaviszony megszüntetésének indoka az volt, hogy a felperes nem számolt el.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[15] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 167.878 forint + Áfa perköltséget.

[16] Az elsőfokú bíróság ténykényt fogadta el, hogy külön kiemelt munkaköri feladata volt a felperesnek a műszaki átvételt igazoló záró elemek, azaz a VIPAK gyűrűk felelősségteljes kezelése és az azzal való időszakos elszámolás. Megállapítható volt, hogy a felperes az elszámolási kötelezettségét nem teljesítette, melyet a csatolt üzenetek és a tanúk is alátámasztottak. Ennek következtében a felmondás indoka valós.

[17] A felmondás okszerűségével kapcsolatban az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, az alperes felmondása okszerű volt, figyelemmel arra, hogy a felperes nem számolt el a hivatkozott VIPAK gyűrűvel. Többszöri felszólítás ellenére nem tett eleget a munkáltató utasításának és nem terjesztett bizonyítást elő arra vonatkozóan, hogy mi volt az oka az elszámolás elmaradásának.

[18] Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a perben valószínűsítette a roma származását.

[19] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a perben meghallgatott tanúk vallomása nem támasztotta alá azt a felperesi előadást, hogy a roma származása miatt került volna sor a munkaviszony megszüntetésére. Ennek következtében hiányzik az okozati összefüggés a felperest ért hátrány, a felmondás és a védett tulajdonság között.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[20] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítását, az alperes kötelezését kéthavi távolléti díjnak megfelelő összeg, 494.000

forint, mint végkielégítés, elmaradt munkabér, mint kártérítés 2.233.000 összegben történő megfizetésére.

[21] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást megállapította, az indokolási kötelezettségének eleget tett, azonban a mérlegelési jogkörében eljárva, nem megfelelően döntött, a megállapított tényekből helytelen következtetéseket vont le.

[22] Előadta, hogy a jogvita lényegi eleme volt, hogy az átvételt igazoló záróelem elszámolásakor több, a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló esetében is hiány mutatkozott, azonban ezen munkavállalók munkaviszonya nem került megszüntetésre. Figyelemmel arra, hogy a többi munkavállaló nem roma származású, feltehető, hogy a munkáltatói felmondás oka a felperes roma származása volt, ezáltal sérült az egyenlő bánásmód követelménye.

[23] Előadta, hogy Tanú1 részéről természetes volt, hogy úgy nyilatkozott, miszerint nem volt tisztában a felperes roma származásával, hiszen ezáltal egyértelműen elismerte volna a felmondás jogellenességét. A tanúk továbbá egybehangzóan állították, hogy plombahiány miatt még senkinek nem szüntették meg a munkaviszonyát, kizárólag a felperes került ilyen helyzetbe. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató csak az ő esetében gyakorolta a felmondás jogát, így egyértelműen megállapítható az egyenlő bánásmód követelményének megsértése.

[24] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy a felperes azon állítása, mely szerint a hiánnyal rendelkező munkavállalók közül egyedül a felperes volt roma származású, nem felel meg a valóságnak. tanú6, valamint Tanú3 tanú is azt állította, hogy ők maguk is roma származásúak. Az elsőfokú bíróság részletesen vizsgálta az egyenlő bánásmód tekintetében a felperes által előadottakat, valamint a tanúk által elmondottakat és az elhangzottakból helyes következtetést levonva állapította meg, hogy nem került megsértésre az egyenlő bánásmód követelménye.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[25] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, a bizonyítási eljárást lefolytatta, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[26] A Pp. 371.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét -a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körébe előadottak.

[27] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Az Mt. 66. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a felmondását köteles megindokolni.

A (2) bekezdés értelmében a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[28] A másodfokú bíróság a fellebbezés korlátai keretében bírálta felül az elsőfokú ítéletet.

[29] A felperes a fellebbezésében előadta, hogy a munkáltatói felmondás nem volt okszerű, figyelemmel arra, hogy más munkavállalók esetében is felmerült az elszámoláskor több hiány, azonban ezen munkavállalók munkaviszonya nem került megszüntetésre. E körben tehát a felperes egyértelműen az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozott.

[30] A másodfokú bíróság szükségesnek tartja szó szerint idézni a felmondást.

[31] „A felmondás indoka az Ön munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, mely szerint 2019. január 18. napján a birtokába adott mellékmérő plombák elszámolására kértük. Többször felszólítottuk, hogy tegye meg az elszámolást. Arra hivatkozva, hogy elköltözött és nem fér hozzá a plombákhoz, a mai napig az elszámolást nem tette meg.

[32] Figyelemmel arra, hogy az Ön részére átadott és a felhívás ellenére, vissza nem szolgáltatott mellékmérő plombák esetleges visszaélések elkövetésének céljára is felhasználhatók, magatartásával súlyosan veszélyezteti a társaság gazdasági érdekeit.”

[33] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes tévesen értelmezte a felmondást. A felmondás indoka egyértelműen az volt, hogy a felperes a munkaköri kötelezettségével szemben nem tett eleget az elszámolási kötelezettségének. A munkáltató nem hiányok felmerülése miatt szüntette meg a jogviszonyt, hanem annak következtében, hogy az elszámolási kötelezettségének nem tett eleget. A felperes pedig a fellebbezésében sem hivatkozott arra, hogy az elszámolási kötelezettségének eleget tett.

[34] A felperes munkaköri leírása rögzíti a következőt: „a műszaki átvételt igazoló záróelem felelősségteljes kezelése, azzal való időszakos elszámolás”. A másodfokú bíróság álláspontja szerint – a felperes által sem vitatottan – nem tett eleget a munkaköri kötelezettségének, azaz a munkáltató többszöri felszólítása ellenére, nem számolt el a VIPAK gyűrűvel, ezáltal a munkavállalói kötelezettségét megszegte.

[35] A felperes a személyes meghallgatása során maga is előadta, előfordult, ha hiány keletkezett a VIPAK gyűrűk vonatkozásában, akkor jegyzőkönyvet kellett volna készíteni és a VIPAK gyűrűt selejtben leírni. A felperes maga is elismerte, hogy a jegyzőkönyvet későn készítette el vagy nem minden esetben készítette el.

[36] A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltató nem a hiány miatt szüntette meg a felperes jogviszonyát, hanem amiatt, hogy az elszámolási kötelezettségének nem tett eleget.

[37] Figyelemmel arra, hogy a munkáltató a becsatolt okiratok, illetve a tanúvallomások alapján a felmondásban megjelölt indok valóságát és okszerűségét bizonyította, jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint valós és okszerű volt a felmondás, figyelemmel arra, hogy a felperes többszöri felszólításra nem számolt el és nem is terjesztett elő bizonyítási indítványt, hogy mi volt ennek az indoka.

Az egyenlő bánásmód megsértése

[38] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 19. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte és rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal.

[39] A felperes valószínűsítette a roma származását. Ezt követően az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve azt nem volt köteles megtartani.

[40] A felperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy más, nem roma származású munkavállalóknak nem szüntette meg a munkáltatói jogviszonyát, amiatt, hogy hiányuk volt.

[41] E körben a másodfokú bíróság megállapította, hogy más, roma származású munkavállalóknál is előfordult hiány és nem szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyukat. E körben tanú6 úgy nyilatkozott, hogy: „Ha arra a kérdésre kell nyilatkoznom, hogy én tudtam-e, hogy a felperes roma származású, akkor erre nézve azt mondom el, hogy nem foglalkoztam vele, bennem is van roma vér, az apukám pl. roma volt, én viszont már szőke roma vagyok. 30 évnél dolgozom a cégnél, nem emlékszem, hogy szó lett volna arról, hogy ki a roma és ki nem.”.

[42] Tanú3 szintén emlékezett arra, hogy előfordult, hogy hiányzott VIPAK gyűrű, de emiatt nem szüntették meg senkinek a jogviszonyát. A roma származásról a következőket adta elő: „Rólam nagyon sokan nem tudták, hogy én is roma származású vagyok. A szüleim mindketten romák, de rajtam ez nem látszik. A mi csoportunkban nem tudok a felperesen kívül más roma származásúról. Róla sokan nem tudták ezt, vagy legalábbis soha nem volt téma a csoportban. Én azért tudtam, hogy roma származású, mert nagyon régóta ismerem és mi egyébként más körből is ismertük egymást.”.

[43] A fentiek alapján nem helytálló a felperes azon hivatkozása, hogy kizárólag ő volt az egyetlen roma származású munkavállaló, akinek hiánya volt a VIPAK gyűrűk vonatkozásában és a roma származása miatt szüntették meg a jogviszonyát. A fent megjelölt mindkét tanú roma származású volt, előfordultak hiányok a munkájuk kapcsán, de nem szüntette meg az alperes a munkaviszonyukat.

[44] A tanúk egyébként egyezően adták elő, hogy az elszámolási kötelezettségüknek eleget tettek, azaz nem fordult elő olyan eset, hogy valamely munkavállaló nem tett eleget az elszámolási kötelezettségének.

[45] A fentiek alapján a munkáltató sikeresen bizonyította, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét egyrészt azért, mert más roma származású munkavállalóknál is előfordult hiány és nem szüntette meg a jogviszonyukat, másrészt az elszámolási kötelezettség megsértése miatt került sor a felperes munkaviszonya megszüntetésére. E körben pedig a felperes hivatkozást nem terjesztett elő, hogy más munkavállaló esetleg nem tett eleget az elszámolási kötelezettségének és emiatt nem szüntették meg a jogviszonyát.

[46] A fentiek alapján a bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[47] A pártfogó ügyvéd díjának viseléséről a bíróság a Pp. 101.§ (3) bekezdésében foglaltak alapján rendelkezett.

[48] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a Pp. 525.§ (1) bekezdése alapján a pervesztes felperes pártfogó ügyvédjének díját az állam viseli.

[49] A felperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján köteles másodfokú perköltség megfizetésére.

[50] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ zárja ki.

Budapest, 2022. június 28.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró