



## DEBRECENI ÍTÉLŐTÁBLA

Mf. I.50.044/2022/10. szám

A Debreceni Ítéltábla a név, cím pártfogó ügyvéd által képviselt Felperes cím1 alatti lakos felperesnek – a Dr. Kocsis Zoltán (cím2) ügyvéd által képviselt Alperes cím3 alatti székhelyű alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 12.M.70.040/2022/6. szám sorszámu ítélete ellen a felperes által 8. és Mf.I.50.044/2022/5. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán meghozta a következő

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 55 800 (ötvenötezer-nyolcszáz) forint perköltséget.

A másodfokú eljárás során felmerült 160 704 (százhatvanezer-hétszáznégy) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az eljárás során felmerült pártfogó ügyvédi munkadíjat teljes egészében a felperes viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

### I n d o k o l á s

[1] A roma származású felperes 2019. augusztus 1. napjától állt határozatlan idejű, napi 8 órás munkaviszonyban az alperesnél takarító munkakörben, havi bruttó 149 000 forint munkabér mellett. A felperes munkavégzési helye ekkor a (szervezeti egység 1) volt.

[2] A felperessel – mivel 2020. augusztus 9. napján a munkavégzés helyén nem jelent meg – az alperesi munkáltató 2020. augusztus 10. napján azonnali hatályú felmondást közölt.

[3] A felperes az azonnali hatályú felmondás jogellenességét állítva az alperes ellen pert indított a Debreceni Törvényszék előtt, M.70.199/2020. szám alatt, amely munkaügyi peres eljárásban született megállapodás alapján az azonnali hatályú felmondást a munkáltató visszavonta és felperes munkaviszonyát 2020. december 21. napjával helyreállította.

[4] 2020. december 21. napjától a felperes munkavégzési helye a (szervezeti egység 2) volt, ahol a takarítási feladatokat kifejezetten a műtőben kellett végeznie.

[5] A felperes közvetlen munkahelyi felettese mindvégig tanú1 egységvezető volt, míg az (szervezeti egység 2)n a felperes munkáját tanú2 vezető műtős szakasszisztens irányította.

[6] Az alperes 2021. március 17. napjára keltezett felmondást közölt a felperessel postai úton. Indokolása szerint a felperes a munkavégzési helyén a feladatait, munkáját nem megfelelően látta el, a megrendelő részéről panasz érkezett a felperes munkaterületére. 2021. március 12. napján az alperes hivatalos levelet kapott a (szervezeti egység 2) igazgatójától, amelyben tájékoztatták, hogy 2021. március 9. napján az (szervezeti egység 2) műtőjében két műtét volt, az első műtét után felperes nem mosta el a műszereket, fel kellett szólítani a munkája megfelelő ellátására, míg a második műtét befejezésekor, 17 óra 15 perckor már nem tartózkodott a munkaterületen, holott ezen a napon a beosztás szerint reggel 6 órától este 18 óráig volt munkavégzésre köteles, ennek ellenére előzetes engedélykérés nélkül önkényesen eltávozott. Telefonos megkeresést követően visszament az (szervezeti egység 2)ra, de addigra a Klinika munkatársai a műtőben a takarítási feladatokat elvégezték. Ezen eset felperes esetében nem egyedi eset volt, ugyanis a műtők takarításának elmulasztása többször előfordult felperes részéről. Munkavégzése nem megfelelő, pontatlan, ezért a műtőben történő munkavégzésre nem alkalmas. Emellett több alkalommal, arra hivatkozva, hogy elengedték, elhagyta a beosztás szerinti munkaidő vége előtt a munkaterületet, csak utólag derült ki, hogy senkitől nem kérezték el.

[7] A felperes a törvényes határidőn belül keresettel fordult a Debreceni Törvényszékhez, amelyben a felmondás jogellenességét állítva elsődlegesen a munkaviszonya helyreállítását kérte arra hivatkozással, hogy az alperesi munkáltató vele kapcsolatosan megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert valójában roma származása miatt bocsátotta el. Egyidejűleg kérte kötelezni az alperest elmaradt munkabére megfizetésére, amelynek összegét 1 757 700 forintban jelölte meg.

[8] Másodlagosan elmaradt jövedelem címén járó kártérítés jogcímén 1 757 700 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Perköltség iránti igényt az alperessel szemben nem kívánt érvényesíteni.

[9] A felperes vitatta a felmondás indokolását, azt valótlanak állította. Előadta, hogy a 2021. március 9-i első műtét után elmosta a műszereket, illetőleg a második műtét után szintén elvégezte a takarítási feladatait, nem ment haza hamarabb. A munkavégzésével kapcsolatosan a korábbiakban soha senkitől nem kapott sem szóban, sem írásban figyelmeztetést, annak esetleges nem megfelelősége miatt. A munkáját mindig megfelelően ellátta, illetőleg a munkaidő lejárta előtt engedély nélkül nem távozott a munkahelyéről. tanú2 és tanú1 kezdetektől ellenérzésekkel viseltettek iránta, kifejezetten roma származása miatt és tulajdonképpen emiatt került sor a munkaviszonya megszüntetésére.

[10] Az alperes érdemi ellenkérelmében a felperesi kereset elutasítását kérte, azt jogalapjában igen, utóbb összezszerűségében nem vitatta. Kérte felperes perköltségeiben történő marasztalását a vonatkozó jogszabály alapján, áfa-val növelt összegben, a csatolt költségjegyzék szerint.

[11] Az alperes álláspontja szerint a felperes munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésére kizárólagosan a felperes nem megfelelő munkavégzése miatt került sor, ugyanis a felperes munkavégzésével sorozatosan problémák merültek fel, amelyeken a felperes többszöri figyelmeztetés ellenére sem volt hajlandó változtatni. Vitatta, hogy a felperes munkaviszonyát roma származására figyelemmel szüntette volna meg, ezáltal a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött volna. A döntésének tárgyilagos mérlegelés szerint a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka volt, ami a felperes nem megfelelő munkavégzése, a felmondásban részletezettek szerint.

[12] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 63 780 forint perköltséget, valamint megállapította, hogy a felmerült 120 530 forint feljegyzett eljárási illeték az állam terhén maradt.

[13] Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló, 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény (továbbiakban: KMK vélemény) 5. pontjára hivatkozással az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően a felmondás indokolása jogszerűségét (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálta. Kifejtette, hogy a jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt – a munkaviszony helyreállítása – érvényesít a munkavállaló.

[14] Az alperes által a felmondás indokolásában kifogásolt felperesi magatartásokat konkrétan a (szervezeti egység 2) Igazgatójának, (igazgató)nak az alpereshez, mint munkáltatóhoz címzett levele rögzíti. Emellett a perben meghallgatott tanú1 és tanú2 tanúk az abban foglaltakat alátámasztották, akik nyilatkoztak arról is, hogy a felperes nem megfelelő minőségben végezte a munkáját, valamint munkaidő lejártá előtt, engedély nélküli eltávozott a munkavégzés helyéről, melyek több alkalommal előfordultak.

[15] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1)-(2) bekezdései, valamint a 66.§ (1)-(2) bekezdései alapján azt állapította meg, hogy a felmondás indokai valósak, és egyben okszerűek is, ezen indokok alapján az alperes alappal hozott olyan döntést, hogy a felperes munkájára a továbbiakban nincs szüksége, a munkaviszonyát a továbbiakban nem kívánja fenntartani, így a felmondás jogszerűnek minősül.

[16] Az elsőfokú bíróság ezt követően vizsgálta a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei közül a munkaviszony helyreállításának lehetőségét a felperes által hivatkozott egyenlő bánásmód megsértésére tekintettel.

[17] Megállapította, hogy a felperes a perben roma származásának – a roma nemzetiséghez tartozónak – vallotta magát, amit az alperes nem vitatott, és azt is, hogy a felperes munkaviszonyának alperes általi megszüntetése kétséget kizáróan hátránynak minősül. A felperes ilyen módon a valószínűsítési kötelezettségének eleget tett.

[18] Az alperesnek az Ebtv. 19.§ (2) bekezdésének b) pontja alapján azt kellett a perben bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani. Az egyenlő bánásmód esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció, a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült.

[19] Az elsőfokú bíróság értékelte a felperesnek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében előadott nyilatkozatait és megállapította, hogy a keresetlevélben azt adta elő, hogy a munkahelyét ott kellett hagynia, mert tanú1 „állandóan cigányozik” vele szemben, míg a perben tartott tárgyalásokon személyesen már úgy nyilatkozott, hogy „mind tanú1, mind tanú2 vonatkozásában azt éreztem, hogy ellenem vannak, ellenérzéseik vannak velem kapcsolatosan ... Azt tudom mondani, hogy mind tanú2, mind tanú1 csúnyán, mogorván szóltak hozzám, nekem meggyőződésem, hogy a roma származásom miatt.” Utóbb már úgy nyilatkozott, hogy tanú1 „nem tett rám megjegyzést a roma származásom miatt, de nem volt velem kibékülve a kezdetektől fogva.” Állította továbbá, hogy „volt egy eset, amikor tanú2 a tálalóban beszélgetett a többi kollégával, én az

ajtóban álltam és hallottam, hogy azt mondja a többieknek, hogy „minek ide cigány csaj.” Az (szervezeti egység 2) én voltam az egyetlen roma származású munkavállaló.”

[20] A perben meghallgatott tanú1 és tanú2 tanúk cáfolták a fenti, (tanú2)től származó kijelentésre vonatkozó felperesi tényelőadást, illetve tagadták, hogy akár az alperesi munkavállalók, akár a (munkáltató neve) dolgozói tettek volna bármilyen megjegyzést felperes roma származásával összefüggésben.

[21] A felperes ennek ellenére többszöri bírói felhívás után sem terjesztett elő bizonyítási indítványokat a fenti tényállításai alátámasztása érdekében, és utóbb akként nyilatkozott, hogy „nem volt olyan kollégám vagy munkatársam, aki hallhatta vagy hallotta azt, hogy tanú1, illetve tanú2 a roma származásommal összefüggésben rám megjegyzést tett volna.”

[22] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes az általa közölt felmondás indokainak valóságát és okszerűségét eredményesen bizonyította a perben, emellett az egyenlő bánásmód követelményének alperes általi megsértését a perben nem lehetett megállapítani, mert a felperes e körben tett tényelőadása egyrészt ellentmondásos volt, és azt a tanúvallomások nem támasztották alá. A beszerzett bizonyítékok alapján nem lehetett következtetést levonni arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor a felperes roma származása figyelembe jött volna.

[23] Az elsőfokú bíróság a pervesztes felperest kötelezte a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján a pernyertes alperes perköltségeinek megfizetésére, amelynek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: R.) 2. § (1) bekezdésének a) pontja alapján, a csatolt megbízási szerződés, valamint költségjegyzék szerint állapította meg és amelyet a R. 2.§ (2) bekezdése értelmében – a kifejtett ügyvédi tevékenységre figyelemmel – 50%-ra mérsékelte.

[24] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést. A hiánypótlási felhívást követően kérte a Debreceni Törvényszék 2022. június 16. napján kihirdetett 12.M.70.040/2022/6. számú ítéletét egészben megváltoztatni a Pp. 383. § (2) bekezdés II. fordulata alapján. Kérte a felmondás jogellenességének megállapítása mellett elsődlegesen a munkaviszonyát helyreállítani és kötelezni az alperest 1 757 700 forint elmaradt munkabér megfizetésére; míg másodlagosan kötelezni az alperest 1 757 700 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére. Kérte a perköltség megfizetésére való kötelezés mellőzését és annak megállapítását, hogy a pártfogó ügyvéd díját az alperes viseli.

[25] Álláspontja szerint a megállapított ítéleti tényállás megalapozatlan, az ítélet anyagi és eljárási okokból is jogszabálysértő, az sérti az Mt. 64. § (1) bekezdésének b) pontját, valamint a (2) bekezdését, továbbá 66. § (1)-(2) bekezdéseit. A felmondás indokolása valótlan, mert a 2021. március 9-ei műtétek után a takarítási feladatait elvégezte, nem ment

haza hamarabb. A munkavégzésével kapcsolatosan a korábbiakban senkitől sem kapott sem szóban, sem írásban figyelmeztetést annak esetleges nem megfelelése miatt. Munkáját mindig megfelelően ellátta, a munkaidő lejárta előtt engedély nélkül nem távozott el a munkahelyéről. A munkáltató és a megrendelő az együttműködési kötelezettségét megszegte, ha valóban lettek volna kifogások a munkájával kapcsolatosan, akkor ezt kifejezetten közölhették volna vele. Ebből vezethető le az is, hogy tanú1 és tanú2 kezdetektől ellenérzésekkel viseltettek vele szemben, mégpedig kifejezetten roma származása miatt, és emiatt került sor a munkaviszonyom megszüntetésére. Sérültek az Ebktv. 7. § (1)-(2) bekezdései, a 8. §-a, a 19. § (2) bekezdése.

[26] A felperes hivatkozása szerint az alperes az ezzel kapcsolatos bizonyítási teher (érdek) ellenére nem tett eleget a bizonyítási kötelezettségének, mivel a tényállításait csak és kizárólag azokkal a tanúkkal – tanú1-val és (tanú2)-val – igyekezett bizonyítani, akikkel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének a tényállásszerű megvalósulását a felperes állította, éppen ezért a felmondás jogszerűségének alátámasztására sem volt elegendő a vallomásuk. Sérült a Pp. 265. § (1) bekezdésében írt bizonyítási érdek szabálya, ugyanis semmiképpen nem elegendő olyan tanúk vallomása a perben jelentős tény bizonyítására, akikről az inkriminált állítás történt, tőlük nem is várható másfajta vallomás. A bizonyítás ezért – a bíróság megállapításával ellentétben – nem vezetett eredményre, ebből következően a bizonyítás sikertelenségének következményeit valójában az alperesnek kellett volna viselnie.

[27] Véleménye szerint sérült a Pp. 279. § (1) bekezdése is. Éppen a bizonyítás eredményének helyes, jogszerű mérlegelése eredményeként az állapítható meg, hogy a munkáltató sem a munkaviszony megszüntetésének jogszerűségét, annak valóságát, okszerűségét és indokoltságát nem tudta bizonyítani, sem az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének hiányát. Az alperesnek egyéb módon, okiratokkal vagy harmadik személyek tanúkénti vallomásával kellett volna a bizonyítási kötelezettségét teljesítenie, ami nem történt meg.

[28] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének – annak helyes indokaira figyelemmel történő – helybenhagyását, valamint az alperest a fellebbezési eljárással összefüggésben felmerült ügyvédi munkadíjból álló másodfokú perköltségének a megfizetésére kötelezni. Ennek mértékét 55 800 forintban jelölte meg az R. 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján.

[29] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, és az abból levont következtetései és jogi álláspontja is teljes mértékben megalapozott. Jogszerűen állapította meg a peres felek előadásai, okirati bizonyítékok, tanú2 és tanú1 tanúk vallomásai alapján, hogy a felperes munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésére kizárólag a felperes nem megfelelő munkavégzése miatt került sor és a felmondásnak semmi köze nem volt a felperes roma származásához, így a munkaviszony megszüntetése nem ütközött az egyenlő bánásmód követelményébe. A perben hitelt érdemlően bizonyította, hogy a felperes több alkalommal nem megfelelően végezte el a munkáját, és a munkahelyéről engedély

nélkül a munkaidő lejárta előtt eltávozott. A felmondás indokai valóságosak és okszerűek voltak, a bizonyítékok alapján nem lehetett olyan következtetést levonni, hogy arra a felperes a roma származása miatt került volna sor. A felperes ezzel összefüggő tényelődése folyamatosan változott a per során. A perben meghallgatott tanúk érdektelenek voltak, igazmondási kötelezettség terhelte őket, amire a bíróság is megfelelően figyelmeztette őket, ezeken felül a (szervezeti egység 2) igazgatójának levele, mint okirati bizonyíték is a felmondás indokoltságát támasztotta alá. Állította, hogy semmilyen összefüggés nem állt fenn a felperes védett tulajdonsága és a felperest ért hátrány között.

[30] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[31] Az ítéltábla a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 379. § és 380. §-ban meghatározott, az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt és ilyenre a felperes sem hivatkozott, így a fellebbezést az abban megjelölt kérelmek sorrendjében a Pp. 383. § (1) bekezdés alapján érdemben vizsgálta.

[32] Az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján a bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetésével, azok egyenként valamint összességében történő értékelésével helyesen állapította meg és abból a helytálló jogkövetkeztetéseket vont le. Az ítéltábla ezek megismétlését mellőzve, a felperes fellebbezésében foglaltakra tekintettel a következőkre mutat rá.

[33] Az elsőfokú bíróság helyesen járt el akkor, amikor a felperes munkaviszonyának megszüntetésének jogszerűsége körében először azt tisztázta, hogy az alperes által közölt felmondásban megjelölt indokok valóságosak és okszerűek voltak-e, és csak ezt követően vizsgálta azt, hogy az egyenlő bánásmód megsértésre került-e vagy sem.

[34] Az ítéltábla nem osztotta a felperes azon álláspontját, hogy az elsőfokú bíróság a felmondás indokainak vizsgálata során az alperes által becsatolt okiratokat, illetve az alperes által meghallgatni kért tanúk vallomását nem megfelelően értékelte. Az alperes a perben eredményesen bizonyította azt a tényt, hogy a felperes 2021. március 9. napján az (szervezeti egység 2) műtőjében az első műtétet követően a műszereket nem mosta el megfelelően, másrészt azt, hogy ezen a napon a munkaideje lejárta előtt engedély nélkül eltávozott a munkahelyéről, továbbá azt is, hogy többször előfordult a felperes részéről a nem megfelelő, pontatlan munkavégzés, valamint a munkaidő lejárta előtti, engedély nélküli eltávozás. Az ítéltábla hangsúlyozza, hogy ezen tényeket nem csupán a perben meghallgatott tanú2 és tanú1 tanúk vallomásai, hanem a (szervezeti egység 2) igazgatójának levele is egyértelműen s kétséget kizáróan megerősítette.

[35] A bizonyítékokkal kapcsolatban az ítéltábla jelentőséget tulajdonított továbbá annak is, hogy tanú<sup>2</sup> vezető mütös szakasszisztens tanú nem az alperes alkalmazásában állt, emellett a felperes – nem következetes – állításain kívül egyik tanú tekintetében sem merült fel olyan körülmény, mely az elfogultságukra utalt volna, vagy hogy valótlan tartalmú tanúvallomást adtak volna és hogy a felperes a perben a tanúk vallomását bár vitatta, azonban arra az ellenbizonyítás lehetőségének ellenére nem bizonyította.

[36] A felmondás indokolásával kapcsolatban továbbra is irányadó a Legfelsőbb Bíróság (jelenleg Kúria) MK 95. számú állásfoglalása, mely szerint a felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése.

[37] Az ítéltábla mindezek alapján egyetértett az elsőfokú bírósággal abban, hogy a munkáltató bizonyította a tényeknek megfelelő, valós indokokat, azaz azt, hogy a felperes a munkaviszonyával összefüggésben olyan magatartást tanúsított, ami a munkahelyen az általános magatartási követelményeknek nem felel meg, és az okszerűen szolgált a felmondás alapjául. Megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes a munkaviszonyt a hivatkozott kötelezettségszegések ellenére az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapította, mely az azonnali hatályú felmondással szemben jóval enyhébb szankció, amivel a munkáltató azt fejezi ki, hogy a munkaviszony a rendeltetését veszítette, az az adott munkaszervezetben nem tartható fent.

[38] Miután az alperesi felmondás indokai valósak és okszerűek voltak, helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás nem volt jogellenes.

[39] Az egyenlő bánásmód megsértése körében az ítéltábla elsődlegesen azt emeli ki, hogy a felperes csak állította azt, hogy roma származása miatt szüntették meg a munkaviszonyát, de nem hivatkozott olyan körülményre, hogy volt olyan másik – nem roma – munkavállaló, akit hasonló körülmények között nem bocsátottak el. Önmagában azonban a védett tulajdonság fennállta még nem teszi a munkáltatói intézkedést jogellenessé. Az adott helyzetben a munkáltatói intézkedése jogszerű volt és mint arra a Kúria is már rámutatott, a védendő tulajdonság nem biztosít érinthetetlenséget, csak attól védenek, hogy pusztán azok miatt jogosulatlanul senkit ne érjen hátrány (Mfv.II.10.681/2013/5.). Más szóval, amennyiben egy védett tulajdonsággal rendelkező munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét megszegi, attól még a munkáltató jogszerűen élhet a felmondás jogával. Ilyen esetben a védett tulajdonságnak csak akkor lesz jelentősége, ha a munkáltató azonos helyzetben lévő, védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállaló munkaviszonyát nem szüntette volna meg. Ilyen körülményekre azonban a felperes még csak nem is hivatkozott.

[40] Az ítéltábla szerint emiatt annak megállapítását követően, hogy a felmondás valós indokon alapuló, okszerű volt, azaz nem minősült jogellenesnek, és a felperes nem is állította, hogy más, nem roma származású munkavállaló munkaviszonyát ugyanilyen magatartás tanúsítása miatt felmondással nem szüntették meg, ezért az Mt. 83. § alkalmazása miatt az egyenlő bánásmód követelményének vizsgálata szükségtelen volt, hiszen a visszahelyezésének elsődleges feltétele, a felmondás jogellenessége nem nyert bizonyítást.

[41] Helyesen mutatott rá ugyanakkor az elsőfokú bíróság, hogy a felperes tanú2 és tanú1 tanúk esetében is egymással ellentmondó nyilatkozatokat tett atekintetben, hogy a roma származása miatt miként viselkedtek vele szemben. Állítását azonban sem a tanúk, sem más bizonyíték nem erősítette meg, illetve olyan bizonyítékot nem csatolt, vagy jelölt meg, mely alátámasztotta volna állítását, így a felperes tanúkkal kapcsolatos érvelése nem foghatott helyt.

[42] Az ítéltábla a fentieken túl kiemeli azt is, hogy azért sem tudta a felperes azon érvelését elfogadni, hogy azért szüntették meg a munkaviszonyát, mert roma származású, mivel ezen védett tulajdonsága már a munkaviszonya létesítésekor is fennállt és munkáltató ennek tudatában alkalmazta őt.

[43] A fenti indokok alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság érdemben és indokaiban is helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[44] A perköltség felől az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett és az alaptalanul fellebbező felperest az R. 3. § (2) bekezdés a) pontja és az (5) bekezdése szerint megállapítható összegben marasztalta az alperes javára, míg az eljárás során felmerült pártfogó ügyvédi munkadíj viseléséről a Pp. 101. § (3) bekezdése alapján rendelkezett akként, hogy teljes egészében a pervesztes felperes viseli.

[45] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A másodfokú eljárás során az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján 160 704 forint fellebbezési illeték merült fel, melyet a Pp. 102. § (6) bekezdésében foglaltakra tekintettel a pervesztes felperes helyett, annak munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam viseli.

Debrecen, 2022. november 15.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Bagjos Csaba s. k. előadó bíró, Dr. Répássy Árpád s. k. bíró