



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.318/2021/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (jogi képviselő címe; ügyintéző. dr. Szuromi András ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2.) **felperesnek**, alperesi képviselő (Cím15; helyettesként eljáró képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1.) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.70.306/2021/12. számú ítélete ellen a felperes 15. sorszámu, az alperes 19. sorszámu fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 (kétszázezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget, valamint az államnak – külön felhívásra - 190.187 (százkilencvenezer- százyolcvanhét) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás

[1] A felek 2019. április 1-jén kötöttek határozott időre szóló munkaszerződést értékesítési munkatárs munkakörre háromhónapos próbaidő kikötésével. A felperes munkavégzési helye Cím4 szám alatt volt, távolléti díja 232.452 forintban került meghatározásra.

[2] A felek a munkaszerződés 7. pontjában rögzítették, hogy amennyiben a munkavállaló munkavégzésben betegség vagy baleset okán akadályoztatva van, úgy köteles ennek tényét közvetlen munkahelyi felettesével haladéktalanul közölni. Amennyiben a

munkavállaló a személyét érintő egyéb okból van akadályoztatva a munkavégzésben, úgy köteles ennek tényét a közvetlen munkahelyi felettesének az akadályoztatás fellépése előtt, de legkésőbb annak felismerését követően haladéktalanul közölni.

[3] A felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója, tanú2 területi vezető, közvetlen vezetője tanú5 üzletvezető, üzletvezető-helyettes pedig tanú1 és tanú4 volt.

[4] A felperes 2019. május 16. napján pénztárosi feladatainak ellátása közben egy vásárlónak 741 darab teljes kifli terméket számolt fel 14.079 forint értékben.

[5] A felperes 2019. május 22-én tanú4 és tanú1 üzletvezető-helyetteseket, 2019. május 23-án tanú5 üzletvezetőt tájékoztatta várandósságáról. tanú5 közölte a felperessel, hogy várandósságáról tájékoztatnia kell a munkáltatói jogkört gyakorló dr. tanú2-t is.

[6] A felperes, mivel várandóssága bejelentése okán nehéz fizikai munkát nem végezhetett, így 2019. május 23. napján a kasszában végezte a munkáját. tanú2 területi vezető aznap az üzletbe látogatott, és felperessel egy kompetencia tesztet töltetett ki, melyet sikeresen teljesített. tanú2, ezt követően tájékoztatta a felperest a sikeres kompetencia tesztről, majd a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette próbaidőre hivatkozással. A felperes ekkor nem közölte a munkáltatói jogkör gyakorlójával várandóssága tényét.

A felperes keresete

[7] A felperes a jogviszony jogellenes megszüntetése körében kérte az alperes kötelezését 982.630 forint távolléti díj, kamat, perköltség megfizetésére. A fentiekén túl a felperes havi távolléti díjnak megfelelő sérelemdíj iránti igényt is előterjesztett, figyelemmel arra, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megsértette.

[8] A felperes a perköltség iránti igényét a tárgyalás berekesztéséig a bírósági eljárásban alkalmazható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet alapján kérte megállapítani.

[9] A felperes előadta, hogy várandóssága fennállásáról tájékoztatta a munkáltatót tanú4, tanú1, illetve tanú5 üzletvezető útján. Tudomása szerint ezen tényről tájékoztatták a vezetők tanú2 területi vezetőt, ennek következtében a munkáltató tudomással bírt a terhessége tényéről.

[10] A felperes előadása szerint a munkaviszony próbaidő alatti hatályú megszüntetésének oka a terhessége volt, így az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

[11] A sérelemdíj körében előadta, hogy a várandóssága miatt a munkaerőpiaci helyzete elnehezült, ameddig képes is volt egyáltalán munkavégzésre, addig is lényegesen nehezebben talált volna ilyen munkát és nem is sikerült elhelyezkednie.

[12] A felperes a kárenyhítés körében előadta, hogy internetes oldalakat nézett, illetőleg ismerősöket kérdezett meg arról, hogy van-e munkalehetőség, valamint megkísérelte a munkaviszonya helyreállítását, figyelemmel arra, hogy szeretett volna dolgozni.

Az alperes ellenkérelme

[13] Az alperes elsődlegesen a per megszüntetését kérte, figyelemmel arra, hogy a felperes elmulasztotta keresetindítási határidőt, továbbá hivatkozott az illetékesség hiányára is.

[14] A kereset érdemi részével összefüggésben arra hivatkozott, hogy a felperes sem a munkaviszony megszüntetésének időpontjáig, sem a felmondás közlésekor várandósságát nem igazolta, arról a munkáltatói jogkör gyakorlóját szóban sem tájékoztatta, munkaviszonya tehát nem a várandóssággal összefüggésben került megszüntetésre.

[15] Hivatkozott arra, hogy a felperes várandóssága a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetése szempontjából nem jelentett felmondási tilalmat.

[16] Előadta, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésének az volt az előzménye, hogy 2019. május 16. napján komoly szakmai hibát vétett, amikor egy vásárlónak 14.079 forint értékben 741 darab tejes kifli terméket számolt fel. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezen szakmai hibát úgy értékelte, hogy az a munkaviszony fenntartását nem teszi lehetővé, ezért a felperes munkaviszonyát próbaidő alatt megszüntette.

[17] Az alperes sérelmezte, hogy a felperes az egyenlő bánásmód sérelme kapcsán az összehasonlítható helyzetben lévő személyeket vagy csoportot nem jelölte meg.

[18] Az alperes úgy nyilatkozott, hogy nem csupán a felperes esetében élt a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetésének lehetőségével, hanem a munkáltató olyan munkavállalók munkaviszonyát is megszüntette, akik nem rendelkeztek a felperes által megjelölt védett tulajdonsággal.

[19] Előadta továbbá azt is, hogy a felperes a kereseti kérelmét megalapozó tények körében személyiségi jogi sérelmet nem jelölt meg. Álláspontja szerint, mivel a felperes a jogellenes munkaviszony megszüntetése következményét a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82.§-a alapján keresetében már érvényesítette, így e jogalapon sérelemdíj párhuzamos érvényesítésére nincs lehetőség.

[20] Az alperes hivatkozott arra, hogy 2018. május és 2019. május közötti időszakban összesen 436 próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés volt. 2019. május hónapban 197 fő volt szülési szabadságon, vagy gyermek gondozásával kapcsolatosan távol, valamint 61 fő volt azon várandósok száma, akik várandósságukat a munkáltató részére bejelentették és igazolták. Ezen adatokból is kitűnik, hogy az alperesi munkáltatónál a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor igen nagy számban kerültek foglalkoztatásra várandós munkavállalók, tehát a várandósság ténye az alperesnél nem vezet a munkaviszony megszüntetéséhez.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[21] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén 982.630 forintot, ezen összeg után kamatot, sérelemdíj címén 1.394.712 forintot, ezen összeg után kamatot, valamint 151.000 forint perköltséget.

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem mulasztotta el a keresetindítási határidőt, ezért azt érdemben vizsgálta.

[23] Az illetékességi kifogás vonatkozásában megállapította, hogy a felperes munkavégzési helye Cím4 volt, amely megalapozza a bíróság illetékességét a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 513. § (3) bekezdése alapján.

[24] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésére nem várandóssága miatt került sor, valamint, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy az adott helyzetben nem volt köteles megtartani.

[25] A bíróság az elsőfokú eljárás során tett tanúvallomások alapján azt állapította meg, hogy a tanúk nem tettek egybehangzó nyilatkozatot azzal összefüggésben, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tudott arról, hogy a felperes terhes, ezért az alperes nem tudta sikerrel bizonyítani ezen tényállítását, így a bizonyítatlanságot a bíróság a bizonyításra kötelezett alperes terhére értékelte.

[26] A szakmai hibával kapcsolatosan a felperes nem vitatta, hogy azt elkövette, de állítása szerint ennek nem voltak következményei, később korrigálta azt. Ugyanakkor előadta, hogy ilyen hibát már mások is elkövettek, de más munkavállalók vonatkozásában az alperes nem alkalmazta a munkaviszony megszüntetését. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem bizonyította, hogy szakmai hiba volt a munkaviszony megszüntetésének oka, mely bizonyítatlanságot az alperes terhére értékelte.

[27] Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes nem bizonyította, miszerint a felperes munkaviszonya megszüntetésének indoka a felperes szakmai hibája volt, így az alperes az egyenlő bánásmód követelményét nem tartotta meg. Ezáltal nem bizonyította, hogy nincs oksági kapcsolat a hátrányos intézkedés és a felperes várandóssága között. Ennek következtében a bíróság megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen az egyenlő bánásmód követelményét megsértve szüntette meg.

[28] A kárenyhítési kötelezettség vonatkozásában az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes annak eleget tett, próbált elhelyezkedni, de a munkahelykeresés nem vezetett eredményre.

[29] A személyiségi jogsértés jogalapját a felperes megjelölte, a hivatkozását alátámasztó tényeket bizonyította. A bíróság rögzítette, hogy a jogviszony jogellenes megszüntetésének vagyoni jogkövetkezménye az Mt. 82.§-a szerinti kártérítés, míg a személyiségi jogsértés jogkövetkezménye a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52.§-a, így a felperes jogszerűen terjeszthette elő igényét.

[30] A sérelemdíj kapcsán az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a munkáltató érdekkörébe tartozik, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód követelményét megtartsa. A bíróság rögzítette, hogy az alperes egyszeri szándékos cselekménnyel sértette meg a felperes személyiségi jogát a legsúlyosabb munkáltatói intézkedéssel, így a sérelemdíj összegét csökkentő tényezőt nem tudott az alperes érdekében figyelembe venni. A sérelemdíj kompenzációs funkciójával összefüggésben a bíróság azt értékelte, hogy a felperes az alperes által sem vitatottan a jogviszony megszüntetését követően nem tudott elhelyezkedni, családi életét úgy kezdte meg, hogy az anyagi biztonsága, illetve az általa munkavállalóként betölthető társadalmi funkciója nem volt biztosított az alperes jogellenes intézkedése kapcsán.

A felperes és az alperes fellebbezése és ellenkérelme

[31] Az ítélet ellen a felperes és az alperes is fellebbezést terjesztett elő.

[32] A felperes a fellebbezésében kizárólag a perköltség megváltoztatását kérte, és 670.000 forint + Áfa elsőfokú perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[33] Előadta, hogy rossz anyagi helyzetben volt, az ügyvédi megbízási szerződést a tárgyalás berekesztését követően kötötték meg a felek. Álláspontja szerint a megbízási szerződésben meghatározott 20.000 forint + Áfa óradíj a piacon általános és elfogadott.

[34] Hivatkozott arra, hogy a pertárgy értéke viszonylag kicsi, ennek ellenére jelentős mennyiségű ügyvédi munkavégzés történt. Az általánosan elfogadott ügyvédi munkadíj 30.000 forint + Áfa óránként, melyet a Fővárosi Törvényszék gyakorlata is következetesen elfogad. Előadta továbbá, hogy olyan munkáltatóról van szó, aki jelentős számú alkalmazottat foglalkoztat, különösen jelentős árbevétel mellett.

[35] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását, valamint perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[36] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebk. törvény) 8.§-ában foglaltakat és az alperes bizonyítási indítványa ellenére nem vizsgálta, hogy a felperes más összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült-e.

[37] Hivatkozott arra, hogy a felperes sem a keresetében, sem a perben nem igazolta, hogy várandós állapotáról a munkáltatói jogkör gyakorlóját bármilyen módon tájékoztatta volna. Figyelemmel arra, hogy a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak, miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos döntését egymaga hozta meg, így sem a vele közölt információ, sem az esetlegesen más munkavállalókkal közölt információ nem befolyásolhatta a felperes munkaviszonyáról való döntés során.

[38] tanú2 tanú a munkáltatói jogkör gyakorlója a perben úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkaviszonyához vezető döntésben fontos szerepe volt annak, hogy a szakmai

hibájával kapcsolatos reakcióját nem találta elfogadhatónak. A munkáltatói jogkör gyakorlója szerint már önmagában a szakmai hiba alapján elhatározta a felperes munkaviszonyának megszüntetését, melyet a felperes hárító reakciója még inkább megerősített benne.

[39] Figyelemmel arra, hogy a perben meghallgatott tanúk a munkaviszony megszüntetésének folyamatában nem vettek részt, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntését nem befolyásolták, így nem is nyilatkozhattak abban a kérdésben, hogy a munkaviszony megszüntetésének indoka szakmai hiba volt-e vagy sem.

[40] Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes az összehasonlítható helyzetben lévő személyeket vagy csoportokat nem jelölte meg. E körben előadta, hogy 2018. május – 2019. május időszakban összesen 436 próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés volt. 2019. május hónapban 197 fő volt szülési szabadságon vagy a gyermeke gondozásával kapcsolatosan távol a munkájától, valamint 61 fő volt azon várandósok száma, akik várandósságukat a munkáltató részére bejelentették és igazolták.

[41] Az alperes előadta, hogy az általa előadott adatokat az elsőfokú bíróság nem értékelte, és az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal kapcsolatosan bizonyítást nem rendelt el és nem folytatott le.

[42] Továbbra is hivatkozott arra, hogy a felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetés következményeként az Mt. 82.§-a alapján a keresetében már érvényesítette a jogsérelmét, így a sérelemdíj párhuzamos érvényesítésére nincs lehetőség.

[43] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte.

[44] A várandósság igazolása vonatkozásában előadta, hogy az Mt. 65.§ (5) bekezdése a munkáltató tájékoztatását írja elő, nem kötelező a munkavállaló számára, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját kellene értesíteni. Ha a jogalkotó azt akarta volna, hogy a munkavállaló a munkáltatói jogkör gyakorlóját értesítse, akkor ezt írta volna bele a törvénybe és nem mást. Előadta, hogy tanúl tanúvallomása megerősítette azt, hogy a nevezett üzletvezető-helyettes közvetlenül tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

[45] Az egyenlő bánásmód körében a felperes hivatkozott arra, hogy az Ebk. törvény 8.§-a alapján nincs szükség arra minden esetben, hogy a munkavállaló megjelöljön más összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot. Kifejtette, hogy a felperes esetében nem volt összehasonlításra alkalmas csoport azon a munkahelyen, ahol dolgozott, de a felperest ért sérelem jellege miatt nem is volt arra szükség és nem is volt lehetséges.

[46] Előadta, hogy az Ebk. törvény a valószínűsíthető tények között nem említi kifejezetten az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport megjelölését. Ez csak akkor várható el a felperestől, ha az adott tényállásból szereplő hátrány természete szerint ennek valószínűsítése lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő csoport vagy személy megjelölése nélkül. Jelen ügyben terhességről van szó, így teljesen egyértelmű, hogy minden más olyan munkavállalóval szemben érte a terhes felperest személyes hátrányt, aki nem volt terhes. A következetes joggyakorlat alapján a joghátrány megállapítása céljából nincs jelentősége annak, hogy a felperes megjelölte-e az összehasonlítható csoportot vagy sem.

[47] Hivatkozott arra, hogy az alperes által előterjesztett statisztika, miszerint más terhes nőket is foglalkoztatott, a jelen ügyben nem releváns. Az a hivatkozás, hogy az alperes más munkahelyen foglalkoztatott más várandós nőket, semmiféle logikai kapcsolatban nincs azzal, hogy azon a munkavégzési helyen, ahol a felperes dolgozott, munkaviszonyát jogszerűen szüntette-e meg a munkáltató.

[48] A felperes a védett tulajdonsággal kapcsolatban előadta, hogy azt megjelölte, miszerint várandós volt, mely objektív körülmény. E körben pedig tanúl tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

[49] A személyiségi jogi sérelem vonatkozásában hivatkozott arra, hogy a felperes munkaerőpiaci helyzete ellehetetlenült, álláskeresése megnehezült, figyelemmel arra, hogy egyetlen munkáltató sem szeretne alkalmazni olyan nőt, aki a gyermekvállalás miatt huzamosabb időre kiesik a munkából.

[50] Előadta, hogy a tanú-meghallgatások alapján az derült ki, hogy tanú2 „behívom és elküldöm” tartalmú nyilatkozatából, miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes állásának megszüntetésére vonatkozó döntését már azelőtt meghozta, hogy a hibáról szóló nyugtát a felperes elé tárta volna.

[51] A felperes a szakmai hibával kapcsolatban előadta, hogy egyrészt a munkáltató nem bizonyította, hogy ő követte el, másrészt az nem volt olyan jelentős, amely miatt a munkaviszonyát meg kellett volna szüntetnie.

[52] A felperes a másodfokú perköltségigényét 440.000 forint és Áfa összegben jelölte meg. Az ügyvédi megbízási szerződés szerint a felek 20.000 Ft/óradíjban állapodtak meg, a fellebbezési eljárás során végzett munka mennyiségét 22 órában jelölte meg.

[53] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében a perköltség mérséklését kérte, álláspontja szerint a felperes eltúlzott összegben terjesztette elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[54] A fellebbezések megalapozatlanok.

[55] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével helytálló következtetéssel a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal, terjedelemmel indokolta. Döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért azt a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[56] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint 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 körében előadottak.

[57] A másodfokú bíróság a fellebbezések kapcsán az alábbiakra mutat rá:

Munkaviszony jogellenes megszüntetése

[58] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A (2) bekezdés szerint a felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

A (3) bekezdés kimondja, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság;
- b) szülési szabadság;
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság;
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabályszerinti az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

[59] Az Mt. 65.§ (5) bekezdése szerint a munkavállaló a (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatásról számított 15 napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

[60] A perben nem volt vitatott az, hogy a felperes tanú⁴ és tanú¹ üzletvezető-helyetteseket, valamint tanú⁵ üzletvezetőt tájékoztatta a terhességéről.

[61] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltatónak kellett bizonyítania azt, hogy nem tudott a felperes várandósságáról. A munkáltatói jogkört gyakorló tanú², valamint tanú¹ tanúvallomása azonban ellentmondásos volt. E körben helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság a tanúk vallomását, miszerint az alperes nem tudta sikerrel bizonyítani azon tényállítást, hogy nem tudott a felperes várandósságáról, így a bíróság a bizonyításra kötelezett alperes terhére értékelte ezen körülményt.

[62] Az Mt. 45. § (5) bekezdése szerint a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított, legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki.

[63] A próbaidő alatt a munkaviszony minden kötöttség nélkül, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni. Ennek következtében vizsgálni kell a próbaidő alatt történő megszüntetés vonatkozásában, hogy a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta-e.

[64] Az Ebk. törvény 19.§ (1) bekezdése kimondja, hogy az egyelő bírásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy:

- a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és
- b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – a ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

[65] A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy:

- a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

[66] A felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott vele szemben az Ebk. törvény 8. § 1) pontja alapján.

[67] A felperes a védett tulajdonságát valószínűsítette, az alperes pedig a perben nem tudta bizonyítani, hogy nem tudott a felperes várandósságáról. E körben az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[68] A Kúria az egyelő bírásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat vonatkozásában rögzítette, hogy a közvetlen vagy a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén, a tényállás akkor is megvalósulhat, ha nincs összehasonlítható helyzetben lévő csoport, azonban, ha lenne a sérelmet kifogásoló személy feltételezhetően hátrányos helyzetbe került volna hozzájuk képest. Ennek megfelelően az összehasonlítható helyzetben lévő csoport megjelölése csak akkor várható el a felperestől, ha az adott tényállásban szereplő hátrány természete szerint ennek valószínűsítése legfeljebb lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő csoport/személy megjelölése nélkül.

[69] A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban jelen helyzetben a hátrány természetére tekintettel nem volt szükséges megjelölni a felperesnek az összehasonlítható helyzetben levő személyt vagy csoportot, mivel az általa hivatkozott hátrány természetére tekintettel a hátrány valószínűsítés nem volt lehetetlen.

[70] Figyelemmel arra, hogy a felperes megjelölte a védett tulajdonságát, illetve összehasonlítható helyzetben lévő csoport vagy személy megjelölése nem volt szükséges, az alperesnek kellett bizonyítania, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a felperessel szemben.

[71] A másodfokú bíróság megítélése szerint az alperes által bejelentett statisztika nem irányadó figyelemmel arra, hogy az alperes nem jelölte meg, hogy próbaidő alatt hány fő munkaviszonyát szüntette meg, illetve azok között hány személy volt várandós. Az a körülmény, hogy hány személy volt szülési szabadságon, illetve mennyi volt a várandósok száma, a jelen perben nem jelenthet viszonyítási alapot.

[72] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jelen per elbírálása szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy szakmai hiba volt a felperes munkaviszonya megszüntetésének az indoka, figyelemmel arra, hogy próbaidő alatt indokolás nélkül szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyt.

[73] A fentiek alapján a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató nem bizonyította, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, és nem volt oksági kapcsolat a hátrányos intézkedés és a felperes terhessége között.

Sérelemdíj

[74] A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:43.§ d) pontja szerint a személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen a személy hátrányos megkülönböztetése.

[75] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes önállóan is érvényesíthet sérelemdíjat a személyiségi jogsértés vonatkozásában a munkaviszony jogellenes megszüntetése mellett. E körben tehát az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[76] A Kúria BH.2021.344. számú eseti döntésében kimondta, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód elvébe ütközött, a sérelemdíj iránti igény megalapozott (BH.2021.344.). A Kúria indokolása szerint az Alkotmánybíróság a 8/1990. (IV.23.) AB határozatában az emberi méltósághoz való jogot minden ember veleszületett jogaként említi, azt az általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinti. Az emberi méltóság, mint a személyiségi jogok anyajoga sérelmét jelenti, ha egy adott személyt nem az önbecsülésének, az emberi érintkezési formák követelményeinek megfelelő elbánásban részesítik, ha emberi mivoltában megalázzák vagy hátrányos helyzetbe hozzák.

[77] A sérelemdíj az emberi személyiség értékminősége változásának kompenzálása, amely akkor állapítható meg, hogyha a személyiségre jellemző helyzet, a korábbiakhoz képest hátrányos változik meg (Mfv.II.10.237/2019/4.). A sérelemdíj összege mindig az eset összes körülményeinek vizsgálatával, a jogsértéssel közvetlenül okozott hátrány mibenlétének figyelembevételével és a Ptk. 2:52.§ (3) bekezdésében meghatározott szempontok szerint határozható meg.

[78] Az irányadó tényállás szerint – a felek által nem vitatottan – a felperes a munkaviszony megszüntetésekor várandós volt, melynek vonatkozásában a munkáltató nem bizonyította, hogy ezen állapotról nem tudott.

[79] A fentiek alapján az alperes az egyenlő bánásmód elvébe ütköző módon szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezzel megsértette a felperes emberi méltóságát, nemcsak a saját, hanem magzata megélhetését biztosító jövedelemtől esett el. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a sérelemdíj megállapításánál irányadó körülményeket megfelelően mérlegelte és az összecszerűséget is helytállóan állapította meg.

[80] Az elsőfokú bíróság a kárenyhítés körében irányadó körülményeket is megfelelően mérlegelte, azzal teljeskörűen egyetértett a másodfokú bíróság.

[81] A felperes fellebbezése a perköltség vonatkozásában megalapozatlan.

[82] A Pp. 81.§ (1) bekezdése szerint a fél a perköltsége megtérítését, annak felszámításával kérheti. A (2) bekezdés szerint a felszámítás során meg kell jelölni az igényelt költség összegét, a felmerülésének lényeges körülményeit, azt, hogy a perbe vitt, mely jog érvényesítésével összefüggésbe merült fel és mindezeket felszámítással egyidejűleg, szükség szerint okirattal igazolnia kell.

[83] A Pp. 81.§ (3) bekezdése szerint a fél a felszámítását és a (2) bekezdés szerinti okiratot legkésőbb a tárgyalás berekesztéséig, annak hiányában az eljárást befejező határozat meghozataláig terjesztheti elő.

[84] A Fővárosi Törvényszék 2021. június 16. napján tartott tárgyaláson nyilatkoztatta a felperesi képviselőt a perköltség iránti igényéről. A felperesi képviselő előadta, hogy a perköltség iránti igényét az IM rendelet szerint kérte megállapítani, azzal, hogy áfa körbe tartozik. Ezt követően a tanács elnöke figyelmeztette a feleket a tárgyalás berekesztésére. A tárgyaláson a felperes nem terjesztett elő megbízási szerződés alapján perköltség iránti igényt.

[85] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a Pp. 81.§ (1) bekezdése kógens rendelkezés, attól eltérni nem lehet, tehát a fél a felszámítását a tárgyalás berekesztésig terjesztheti elő.

[86] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét az irányadó jogszabályok alkalmazásával állapította meg és a perköltséget is helytállóan határozta meg a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdése alapján.

[87] A másodfokú bíróság a pervesztes alperest a Pp. 81.§-a, valamint 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a alapján kötelezte a felperes perköltségének viselésére. A másodfokú bíróság mérsékelte a felperes által előterjesztett perköltségigényt az IM rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján. A felperes a fellebbezési eljárás során 4 darab előkészítő iratot terjesztett elő, amelyből 3 darab a perköltségigényével volt kapcsolatos, és a fellebbezési ellenkérelmét. A beadványok mindösszesen 21 oldalt tettek ki, valamint a felperesi képviselő részt vett az egy órás időtartamú fellebbezési tárgyaláson, a másodfokú bíróság 10 munkaórát fogadott el, így 200.000 Ft + áfa összegben határozta meg a másodfokú perköltséget.

[88] Az illeték mértékét a másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján állapította meg.

[89] A fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2022. március 22.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró