



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.180/2023/8.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe; ügyintéző: felperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **felperes1** cím2 **felperesnek**, a alperesi képviselő cím3 ügyintéző: alperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **alperes1** név4 **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.330/2022/24. számú ítélete ellen, az alperes 25. sorszámu fellebbezése folytán meghozta a következő

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 150.000 (százötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült összege 100.802 (százezer-nyolcszázkettő) 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 2022. június 22. napjától állt határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel, konyhai dolgozó munkakörben. A felek próbaidőt kötöttek ki 2022. június 22-től 2022. október 21. napjáig.

[2] A felperes 2022. szeptember közepén bejelentette a közvetlen felettesének, név1 élelmezésvezetőnek, hogy valószínűleg várandós, majd 2022. szeptember 19-én Messenger üzenetet küldött név1nak, hogy másnaptól elmegy betegállományba. név1 2022.

szeptember 19-én tájékoztatta a felperest, hogy leépítés lesz mindkét konyhán, mivel a felperes nincs véglegesítve, így valószínűleg őt küldik el.

[3] Az alperes 2022. szeptember 26-án vezetőségi értekezletet tartott, ahol jelen volt név3 igazgató, név1 élelmezésvezető és név4 gazdasági igazgatóhelyettes. Az alperes igazgatója a vezetőségi értekezleten döntött a felperes jogviszonyának próbaidő alatti megszüntetéséről.

[4] A felperes 2022. szeptember 27-én le akarta adni a HR osztályon a táppénzes igazolásait, amikor név5 munkaügyi ügyintéző közölte vele, hogy előző nap megszüntették a jogviszonyát, így nem tudja átvenni az okiratot. Arról is tájékoztatta a felperest, hogy név3 a munkáltatói jogkör gyakorlója a felmentést még nem írta alá.

[5] név1 2022. szeptember 27-én e-mailben tájékoztatta a vezetőséget arról, hogy a felperes szerint várandóssága miatt szüntették meg a jogviszonyát.

[6] Az alperes igazgatója 2022. szeptember 28-án sem tartózkodott az intézményben, ezért név4 – aki szintén munkáltatói jogkört gyakorolt a felperes felett – írta alá a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetésről szóló okiratot. A felperes közalkalmazotti jogviszonyát az alperes 2022. szeptember 26. napján kelt okirattal 2022. szeptember 28. napján próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette, melyet a felperes 2022. szeptember 28-án vett át.

Kereset

[7] A felperes keresetében a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását kérte, elsődlegesen amiatt, hogy a „felmentés” közlésére a jogviszony megszüntetését követően került sor, mivel a megszüntetéssel egyidejűleg írásbeli munkáltatói határozatot vele nem közölték.

[8] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy jogviszony megszüntetése a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ban meghatározott egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, mivel az alperes várandóssága miatt szüntette meg a jogviszonyát, védett tulajdonságként anyaságát (terhességét) jelölte meg.

[9] Harmadlagosan arra hivatkozott, hogy a várandóssága miatti jogviszony-megszüntetés az Mt. 7. §-ban szabályozott joggal való visszaélés tilalmába ütközött.

[10] Negyedlegesen arra hivatkozott, hogy az alperes nem valós és okszerű indokok miatt szüntette meg a jogviszonyát, mivel nem hajtott végre létszámcsoökkentést.

Ellenkérelmében

[11] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[12] Előadta, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó döntést 2022. szeptember 26. napján hozta meg. A felperes azonban nem tartózkodott a munkahelyén, így a személyes közlés érdekében 2022. szeptember 28. napján került átadásra részére az azonnali hatályú felmondás.

Az elsőfokú bíróság határozata

[13] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek kártérítés címén 1.260.031 forint elmaradt jövedelmet, kamatot és perköltséget.

[14] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes alaptalanul hivatkozott a közalkalmazotti jogviszony megszüntetés jogellenesség körében arra, hogy a felmentés közlésére a jogviszony megszüntetését követően került sor. A munkáltatói intézkedés, és annak felperessel való közlése egyidőben 2022. szeptember 28-án történt. Nem minősül a munkáltató intézkedésének az, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlására nem jogosult munkaügyi ügyintéző tájékoztatja a felperest a jogviszony megszüntetéséről.

[15] Az elsőfokú bíróság a létszámleépítés valóságát és okszerűségét nem vizsgálta, mivel élmezési vezető Messengerben küldött tájékoztatása joghatás kiváltására nem volt alkalmas.

[16] A felperes az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebkvt.) 19.§ (1) bekezdés a) és b) pontja alapján valószínűsítette, hogy a jogviszony megszüntetésével hátrány érte és az alperes a terhessége miatt szüntette meg a jogviszonyát.

[17] Az ellenkérelmében nem cáfolta az alperes, hogy a felperes a közvetlen felettesét, név1t tájékoztatta arról, hogy várandós, csak arra hivatkozott, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának nem volt tudomása a felperes várandósságáról. név6 tanúvallomása alátámasztotta a felperes azon előadását, miszerint szeptember közepén közölte a közvetlen felettesével, név1val, hogy valószínűleg várandós. A bíróság életszerűtlennek tartotta, hogy a 2022. szeptember 26-i csoportvezetői értekezleten, ahol a felperes jogviszonyának megszüntetéséről folytattak beszélgetést, az igazgatót nem tájékoztatták a felperes várandósságáról. név1 ugyanis tudott a felperes várandósságáról és ebben az időszakban a felperes közvetlen felettese tudomásával már betegállományban volt. név4 és név1 tanúvallomása alapján a vezetői értekezleten nem a felperes várandóssága miatt döntöttek a felperes jogviszonya megszüntetéséről, hanem azért, mert a felperes csoportvezetője nem volt megelégedve a felperes munkájával.

[18] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy 2022. szeptember 26-án írta alá a munkáltatói jogkört gyakorló az azonnali hatályú felmondást, mivel név4 gazdasági igazgatóhelyettes 2022. szeptember 28-án írta alá az okiratot. Mindezek alapján az alperes alaptalanul állította, hogy nem volt tudomása a munkáltatói jogkör gyakorlójának a felperes várandósságáról, így nem volt okozati összefüggés a jogviszonymegszüntetés és a felperes várandóssága között, ezért az alperes nem tudta eredményesen bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a jogviszony megszüntetése jogellenes, így a kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest.

[19] Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód sérelmét megállapította, ezért a joggal való visszaélést nem vizsgálta.

Fellebbezés

[20] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását kérte új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára. Továbbá kérte a felperes kötelezését első-, és másodfokú perköltségek megfizetésére.

[21] Vitatta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, miszerint a felperes jogviszonya megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói intézkedés és annak felperessel való közlése, ugyanazon időpontban 2022. szeptember 28. napján történt meg. Az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről 2022. szeptember 26. napján hozta meg a döntést a vezetői értekezleten. Ebből adódóan lehetetlen azon ítéleti állítás, miszerint a felmondással kapcsolatos munkáltatói intézkedés 2022. szeptember 28. napján történt. Ezen a napon ugyanis csak név4 gazdasági igazgatóhelyettes írta alá a meghozott döntést. Mivel a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről 2022. szeptember 26. napján döntöttek, így teljesen irreleváns, hogy a későbbiekben kinek, mi jutott a tudomására. Az alperes hangsúlyozta, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személy nem tudott a felperes várandósságáról. Az, hogy az elsőfokon eljáró bíróság életszerűsége hivatkozott, nem minősül bizonyítéknak, de még valószínűségnek sem.

[22] Az elsőfokon eljáró bíróság az alperes állítását alátámasztó három tanúvallomást teljes mértékben figyelmen kívül hagyta, miközben a felperest igazoló egyetlen tanúvallomást perdöntő bizonyítékként értékelte. Az elsőfokú bíróság nem is adott arra magyarázatot, hogy miért ignorálta az alperesnek kedvező tanúvallomásokat, név1 tanúvallomása egyértelműen cáfolta, hogy a felperes tájékoztatta volna őt a terhességéről.

[23] Az alperes előadta, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése egy folyamat részeként született meg, amely nem szűkíthető le egyetlen adott időpontra, a felperes munkavégzése pedig nem volt megfelelő. név1 éllemezésvezető felé tanú többször élt panasszal a felperes hanyag és lassú munkavégzésével kapcsolatban. Bár a felperes arra hivatkozott, hogy terhessége miatt szüntették meg a jogviszonyát, erre a nem megfelelő munka végzése adott okot. A vezetői értekezleten részt vett név3. az alperes igazgatója, név4 gazdasági igazgatóhelyettes és név1 éllemezésvezető. Hárman egyezően adták elő, hogy a vezetői értekezleten a munkáltatói jogkör gyakorlójának nem volt tudomása arról, hogy a felperes várandós. Egybehangzó nyilatkozatot tettek arról is, hogy a jogviszony megszüntetéséről szóló döntés a felperes nem megfelelő munkavégzése miatt történt.

[24] Figyelemmel arra, hogy az alperes próbaidő alatt rendelkezett a felperes munkaviszonyának a megszüntetéséről, az elsőfokú bíróságnak nem kellett volna vizsgálnia a munkaviszony megszüntetésének indokát, erre vonatkozó jogszabályi kötelezettség hiányában. név1 felperes részére tett azon kijelentése, miszerint a várandóssága miatt nem küldik el, nem jelenti azt, hogy kizárólag a terhességéből adódóan kerülhet sor a munkaviszonyának a megszüntetésére. Vagyis attól még, hogy egy adott munkavállaló várandós, más indok alapján megszüntethető a munkaviszonya, jelen esetben ez a felperes nem megfelelő munkavégzése volt.

[25] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte kellő súllyal azon tény, hogy név6 tanú, a felperes sógornője, vagyis hozzátartozónak minősül, ezáltal fennáll a lehetséges az elfogultságának.

[26] Hivatkozott az Mt. 65.§ (3) és (5) bekezdésére, mely szerint a munkáltató csak abban az esetben nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát a várandósságára tekintettel, ha erről a munkáltatót tájékoztatta.

[27] A felperes számára adott volt a lehetőség, hogy a pozitív terhességi tesztet követően tájékoztassa a munkáltatót várandósságának tényéről, azonban ezt nem tette meg. A

felperes sem a keresetében, sem a perben nem igazolta, hogy várandós állapotáról a munkáltatói jogkör gyakorlóját bármilyen módon tájékoztatta volna. Az a körülmény, hogy betegállományban volt, nem egyenlő azzal, hogy terhesség miatt volt távol.

[28] Hivatkozott arra, hogy név⁵ tanúvallomásában elmondta, hogy az elsőfokú eljárás időpontjában négyen voltak gyesen, köztük egy személy a konyháról. A munkáltató tehát maximálisan tiszteletben tartja a munkavállalóinak gyermekvállalással kapcsolatos döntését és ezzel kapcsolatban egyiküket sem részesítette hátrányban. Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes nem szegte meg az egyenlő bánásmód követelményét, a felperes nem megfelelő munkavégzésére tekintettel szüntette meg azonnali hatállyal a munkaviszonyt.

Fellebbezési ellenkérelem

[29] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[30] A felperes hivatkozott a Kúria Pfv.21.265/2022/8. számú, a Pfv.21.167/2022/4. számú, a Pfv.20.367/2022/6. számú döntéseire, melyek alátámasztják, hogy az elsőfokú bíróság logikusan vette végig a döntése alapjául szolgáló tényeket az ítéletben. Előadta, hogy a felperesnek csak valószínűsíteni kellett, hogy rendelkezett a védendő tulajdonsággal, melynek eleget tett. Az elsőfokú bíróság helytállóan mérlegelte a releváns tényeket, miszerint a munkavállaló 2022. szeptember közepén tájékoztatta a felettesét a terhességről. Az alperes 2022. szeptember 28. napján írta alá a munkaviszonyt megszüntető okiratot. Az alperes fellebbezésében képviselt álláspont elfogadása oda vezetne, hogy teljesen mindegy, hogy mikor foglalják a döntést okiratba és azt mikor kézbesítik az érintett munkavállalónak, a jogviszony már mindezek előtt a döntés meghozatalakor megszűnik. A felperesi álláspont szerint a munkaviszony egyoldalú munkáltatói intézkedéssel történő időpontja nem lehet korábban, mint az a nap, amikor azt közölték a munkavállalóval. Ez a nap pedig a perben bizonyított tények alapján név⁴ gazdasági igazgatóhelyettes általi aláírás, és ezt követő kézbesítés napja, ehhez kötődik a határidő számítás is. Az aláírás időpontját pedig az alperes a fellebbezésben nem vitatta.

A másodfokú bíróság döntés és jogi indoka

[31] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[32] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást nagyobb részben helytállóan tárta fel, döntésével érdemben is egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[33] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – (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.

[34] A másodfokú bíróság a tényállást kiegészíti az alábbiakkal.

[35] A másodfokú bíróság a Pp. 373. § (4) bekezdése alapján anyagi pervezetést végzett, így az alperes becsatolta a felperes táppénzes időszakára vonatkozó igazolásokat és a 2022. szeptember 27-én küldött e-mailt.

[36] A becsatolt táppénzes igazolások szerint a felperes 2022. szeptember 19-től, 2022. szeptember 26-ig volt betegállományban, a keresőképtelenség kódja 8-as volt.

[37] név1 – a felperes felettése – 2022. szeptember 27-én 10:16 perckor a következő e-mailt küldte meg név3.nek, név4nek és név5nak: „Sziasztok! Ma itt volt a Németből elküldendő (elvileg tegnaptól) hölgy, akiről tegnap szó volt az értekezleten. Szent meggyőződése, hogy a tanú. ment a név3.. elmondani, hogy ő terhes, mert nekik szólt és ezért szűnik meg az álláshelye. Mivel tanú4 is tudott róla, mert felhívta az itteni konyhát és itt rokonai vannak, így inkább nem mentem bele, hogy ki honnét és mit tud. Nem tudtam meggyőzni, hogy költségcsökkentés miatt alkalmazunk most mind a két konyhán kevesebb embert. Azt mondta, hogy el fog menni „szervekhez”. Mert, hogy szerintem személyes ellentét van, a tanú. tett neki keresztbe, mert elmondta neki, hogy terhes, stb. Nem tudom, mi a teendő Cs.”.

[38] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25.§ (2) bekezdés fa) pontja szerint a közalkalmazotti jogviszony megszüntethető azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

[39] A Kjt. 2.§ (3) bekezdése alapján alkalmazandó, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6.§ (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és a tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

[40] Az Mt. 12.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

[41] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebktv.) 8. § 1) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt anyasága (terhessége) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részülni vagy részesült vagy részesülne.

[42] Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, mely szerint a felperes valószínűsítette a védett tulajdonságát – anyaság -, így az alperesnek kellett bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

[43] Az Mt. 24.§ (1) bekezdése szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik.

[44] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetéséről szóló döntés 2022. szeptember 26. napján a vezetői értekezleten történt, és a felperes jogviszonyát a nem megfelelő munkavégzése miatt szüntette meg. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a próbaidő alatti jogviszony megszüntetése kapcsán a munkáltatónak nem kell indokolnia a jogviszony megszüntetését. Azonban, ha a

munkavállaló a próbaidő alatti jogviszony megszüntetésének jogellenességére hivatkozik, abban az esetben a munkáltatónak nyilatkoznia kell, hogy ténylegesen milyen okból szüntette meg a jogviszonyt. A jelen esetben az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy a felperes nem megfelelő munkavégzése miatt szüntette meg a jogviszonyt, melyet azonban az alperes nem támasztott alá. A munkáltatói jogkör gyakorló név3 a felperes munkavégzésének minőségéről tudomással nem bírt, arról kizárólag név1 tájékoztatta. név1nek sem volt közvetlen tudomása a felperes munkavégzéséről, ő tanútól hallotta, hogy a felperes nem végzi megfelelően a munkáját. név4 a gazdasági igazgatóhelyettes sem bírt közvetlen tudomással a felperes munkavégzéséről. A fentiek alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató nem bizonyította, hogy a felperes a munkáját nem végezte megfelelően.

[45] Ezt követően a bíróságnak az egyenlő bánásmód követelménye megsértését kellett vizsgálnia.

[46] E körben jelentősége volt annak, hogy a munkáltató mikor közölte a felmentést a felperessel.

[47] A „Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése” okiraton a keltezés Göd, 2022. szeptember 26., azonban az aláírás nem ezen a napon történt.

[48] A felperes 2022. szeptember 27-én ment be a munkáltatóhoz, hogy leadja a táppénzes papírjait, amikor közölték vele, hogy előző nap megszüntették a jogviszonyát. név5 pénzügyi ügyintéző tájékoztatta arról, hogy a felmentés még nem került aláírásra név3 igazgató által. név3 úgy nyilatkozott, hogy 2022. szeptember 26-án és 27-én nem volt bent a munkáltatónál, így a helyettese írta alá a jogviszony megszüntető okiratot.

[49] név4 gazdasági igazgatóhelyettes előadta, hogy ő írta alá az okiratot 2022. szeptember 28-án. név5 is úgy nyilatkozott, hogy a munkáltató 2022. szeptember 28-án írta alá az okiratot.

[50] Az így kiegészített tényállás alapján megállapítható, hogy 2022. szeptember 26-án, 27-én a felmentési okirat nem került aláírásra, azt 2022. szeptember 28-án név4 írta alá. Ennek következtében a felmentés közlése a felperessel 2022. szeptember 28-án történt.

[51] név1 csoportvezető a tanúvallomása során előadta, hogy nem tudta pontosan, hogy melyik nap közölte vele a felperes, hogy várandós, de az még a betegállománya ideje alatt volt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes 2022. szeptember 19. és 2022. szeptember 26. között volt betegállományban, tehát ezen időszak alatt közölte név1-val, hogy várandós. A másodfokú bíróság kiemelt jelentőséget tulajdonít név1 és a felperes között váltott üzeneteknek, mely szerint a felperes 2022. szeptember 19-én a következő sms-t küldte név1-nek: „Szia tanú5! Tegnap este megjártam a sürgősségit ... Így nem kockáztatnék és holnaptól elmennék betegállományba ...” név1 pedig a következőket írta: „Gond van, azért hívtalak a név2 telefonjáról. Sajnos leépítés lesz mind a két konyhán, nem tudom pontosan mikortól, egyelőre még nem mondtak pontos dátumot. Mivel te nem vagy véglegesítve, ezért a Németen sajnos te leszel ...”. A fenti sms üzenetből egyértelműen megállapítható, hogy név1 tudott a felperes várandósságáról.

[52] Az ügy elbírálása szempontjából kiemelt jelentősége van a 2022. szeptember 27-én név1 által küldött e-mailnek, melynek címzettjei név3., név4 munkáltatói jogkörgyakorló és név5 pénzügyi ügyintéző volt. név1 tájékoztatta a címzetteket, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlóit, hogy a felperes várandós. Az e-mailt 2022. szeptember 27-én küldte, míg a felmentés aláírására és közlésére 2022. szeptember 28-án került sor. Megállapítható, hogy név4, aki aláírta a felmentést és a munkáltatói jogkör gyakorlója volt, tudott a felperes várandósságáról. név4 egyébként a tanúvallomásában előadta a következőket: „Én az e-mailben tájékoztattam a várandósságáról. Ez valamikor az értekezlet után volt.” név5 tanú is úgy nyilatkozott, hogy 2022. szeptember 27-én kapta meg az e-mailt,

amelyben név1 tájékoztatta őket arról, hogy a felperes várandós. A tanúvallomások is alátámasztották azon tény, hogy a munkáltató 2022. szeptember 28. előtt a felmentés aláírását megelőzően tudomással bírt a felperes várandósságáról.

[53] Az alperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy a felperesnek kellett volna bizonyítania azon kereseti állítását, mely szerint a munkaviszonya megszüntetésének valódi indoka a várandóssága volt és nem tudta bizonyítani. Éppen ellenkezőleg a fent hivatkozott jogszabályi előírások szerint a munkáltatónak kellett bizonyítania, hogy a felperes jogviszonyát nem a várandóssága miatt szüntette meg. A másodfokú eljárás során kiegészített tényállás alapján egyértelműen megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóit tudomással bírtak a felperes várandósságáról.

[54] Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, miszerint az események okszerű láncolatából egyértelműen megállapítható az, hogy a felperes jogviszonyát várandóssága miatt szüntette meg a munkáltató. Ennek következtében fennáll az okozati összefüggés a jogviszony megszüntetése és a felperes várandóssága között. Az alperes nem tudta eredményesen bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, így jogellenesen szüntette meg a felperes jogviszonyát.

Záró rész

[55] A másodfokú bíróság a Pp. 81.§-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség viselésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdése alapján határozott meg. A másodfokú bíróság azonban az IM rendelet 3.§ (6) bekezdése alapján mérsékelte a perköltséget, melynek során figyelembe vette, hogy a felperes által benyújtott fellebbezési ellenkérelem mindösszesen 4 oldal volt, egy rövid tárgyalást tartott a másodfokú bíróság, ezért a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységet értékelve 150.000 forint másodfokú perköltséget állapított meg.

[56] Az alperes személyes költségmentességre jogosult az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§-a alapján, ezért a perben felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli. Az alperes a fellebbezésén leróta az illetéket, amelyet visszaigényelhet az Itv. 80.§ (1) bekezdése alapján.

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

Budapest, 2023. december 12.

dr. Vajás Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró