

A Kúria a dr. Pintér Tamás ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Kelemen Kornél ügyvéd által képviselt alperes ellen közalkalmazotti jogviszony megszüntetése, jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Budapest Környéki Munkaügyi Bíróságnál 3.M.612/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.25.069/2012/9. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. november 26. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

r é s z í t é l e t e t :

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.25.069/2012/9. számú közbenső ítéletét részítéletnek tekinti és hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 15.000 (tízenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes az S.I.O.-nál állt közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes jogelődje, az N.Óvoda által 2010. decemberben közzétett óvónői álláshelyre a felperes is pályázott, a pályázati rangsorban a második helyezést érte el. Az első helyezett visszalépését követően 2011. február 11-én az áthelyező munkáltató és az alperes jogelődje, mint áthelyezést kérő munkáltató a Kjt. 26. § (1) bekezdés szerint megállapodást kötöttek. Ennek alapján a felperes 2011. február 21-étől az alperes jogelődje, az N. Óvoda intézményegységében közalkalmazotti állományba került mint óvodapedagógus. A kinevezést a felperes 2011. március 8-án írta alá, amelyben 2011. május 21-éig tartó (3 hónap időtartamú) próbaidőt kötöttek ki.

A felperes munkába állását követően telefonon közölte az óvodavezetővel, hogy várandós, és a terhesség első három hónapjában keresőképtelen állományban marad, majd ezt követően szándékában áll dolgozni. Amikor a felperes a táppénzes papírjait bevitte, az intézményegység-vezető, E.K. felajánlotta részére, hogy a jogviszonyát közös megegyezéssel szüntessék meg. A felperes az ajánlatot nem fogadta el, ezért 2011. április 12-ével próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntették meg a közalkalmazotti jogviszonyát. Az alperes 2011. szeptemberében a pályázati rangsorban harmadik helyezést elért G.K.-t vette fel a felperes helyére.

A felperes a keresetében a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése jogellenességét egyrészt arra hivatkozással kérte, hogy az általa aláírt kinevezésen próbaidő kikötése nem szerepelt, másrészt hivatkozott a 2003. évi CXCV. tv.(Ebktv.) 8. § 1)

pontjában, és a 21. § c) pontjában foglaltak megsértésére. Álláspontja szerint az alperes hátrányosan megkülönböztette, mivel terheisége alatt azonnali hatállyal szüntette meg a jogviszonyát, és egy olyan személyt alkalmazott a helyére, aki nem volt várandós, tehát munkát tudott végezni.

A Budapest Környéki Munkaügyi Bíróság 3.M.612/2011/16. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Marasztalta az alperes javára perköltségben, és megállapította, hogy a le nem rótt kereseti illetéket az állam viseli.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes jogviszonya az alperes jogelődjénél nem a Kjt. 26. § (2) bekezdésben foglalt megállapodással, hanem a kinevezéssel és annak elfogadásával jött létre. A kinevezésben a felek próbaidőt kötöttek ki. A felperes a Pp. 164. § (1) bekezdés alapján nem tudta bizonyítani, hogy az általa aláírt kinevezési okirat nem tartalmazott próbaidőt. A 138/1992. (X.8.) Korm. rendelet 3/A. § (1) bekezdése alapján a próbaidő kikötése nem ütközött jogszabályba. Erre tekintettel az alperes a Kjt. 25. § (2) bekezdés f) pontja alapján indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntethette próbaidő alatt a felperes jogviszonyát.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 8. § 1) pontjában foglaltak megvalósulásához ugyanis szükséges egy olyan másik, a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő személy, akihez képest a munkáltató a felperessel szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. A felperes és G.K. nem voltak összehasonlítható helyzetben, mert a felperes jogviszonya 2011. április 12-én megszűnt, és ezt követően szeptembertől, azaz 3 és fél hónappal később alkalmazta az alperes az új közalkalmazottat.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.25.069/2012/9. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát, amely 2013. október 4-én szűnik meg az alperesnél. A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése miatti anyagi jogkövetkezmények vonatkozásában az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet próbaidő kikötésére vonatkozó döntésével egyetértett, ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményének megsértését állapította meg.

Álláspontja szerint a perben irányadó tényállás szerint amikor a felperes az alperes intézményvezetőjének bejelentette a várandósságát és a keresőképtelenségét, a táppénzes okirat átadásakor felajánlották a részére a közös megegyezést, majd ennek el nem fogadását követően került sor a jogviszonya próbaidőre hivatkozással történő megszüntetésére. Az intézményvezető ennek indokául a per során azt adta elő, hogy „a felperessel szemben a munkához való hozzáállással volt kifogásom. Úgy gondolom, ha valaki teszt alapján megállapítja hogy terhes, és közli hogy nem jön

dolgozni, az nem megfelelő hozzáállás" (jegyzőkönyv, 4. oldal). A tárgyaláson jelenlévő felperes a tanú jelenlétében megismételte azon előadását, miszerint tájékoztatta az óvodavezetőt arról, hogy a terhesség első 3 hónapjában nem tud munkába állni, de ezt követően dolgozni szándékozik, mire azt kérdezte tőle, hogy ezzel ő hogyan álljon ki a dolgozói elé, ezt hogyan közölje velük. A tanú azonban a felperes előadására semmilyen észrevételt nem tett. Ezt csak akként lehet értékelni, hogy az események a felperes által hivatkozottaknak megfelelően történtek.

Ezek szerint az alperes a felperes várandósságát a terhére értékelte, ami nem megengedett. Az események „egymásutániságából”, a bejelentést röviddel követő közös megegyezésre vonatkozó felajánlásból, majd a jogviszony próbaidő alatti megszüntetéséből következően egyértelműen megállapítható a jogviszony megszüntetésének a felperes terhes állapotával való összefüggése. Ez a körülmény volt az indoka annak, hogy az alperes a nyári szünet után G.K.-t alkalmazta. Erre tekintettel téves az elsőfokú bíróság hivatkozása, miszerint az újonnan felvett munkavállaló nem volt a felperessel összehasonlítható helyzetben.

Mindezek a körülmények a formálisan jogszerű próbaidő alatti jogviszony megszüntetés jogellenességét eredményezik.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős közbenső ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte a felperes perköltségben marasztalásával.

Jogszabálysértésként az Ebktv 8. § 1) pontjára, és a 21. § c) pontjára hivatkozott.

Álláspontja szerint a hátrányos megkülönböztetés nem lett volna megállapítható, mert ahhoz hiányzik az összehasonlítható helyzetben lévő személy.

A közbenső ítélet indokolása ténybeli tévedéseket is tartalmaz. A másodfokú bíróság helytelenül értékelte az alperesi óvodavezető tanú jegyzőkönyvben tett nyilatkozatát annak megállapításakor, miszerint a felperes a terhesség 3 hónapját követően dolgozni kívánt. A felperes ugyanis e szándékát nem közölte az alperessel. Tévesen értékelt a tanú vallomásából kiragadott azon másodfokú ítéletben foglalt idézet is, hogy „...úgy gondolom, ha valaki teszt alapján megállapítja hogy terhes, és közli hogy nem jön dolgozni, az nem megfelelő hozzáállás”.

A próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés indokát a tanú elmondta a jegyzőkönyvben. Ez a felperesi hozzászólást megelőzően hangzott el, így az, hogy a tanú nem tett észrevételt a felperes előadására, nem értékelhető a felperesi állítás valószínű történő elfogadásaként. A tanú egyébként észrevételt nem tehet, csak tényelőadást, a hozzá intézett kérdésekre, észrevételekre válaszolhat.

Téves a másodfokú bíróság által levont jogkövetkeztetés is. Az események egymásutániságából ugyanis az következik, hogy miután a felperes semmilyen együttműködési, bejelentési, igazolási kötelezettségének nem tett eleget a próbaidő alatt, nem jelezte az

orvosi vizsgálat eredményét, orvosi igazolásának leadásával, az okiratok átvételével késedelmeskedett, jogszerűen élt a munkáltató az azonnali hatályú megszüntetés jogával.

Gubicza Krisztina alkalmazásának az indoka az, hogy ő volt a soron következő a pályázati rangsorban, és az, hogy az alperes újra óvónő nélkül maradt.

A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a másodfokú bíróság határozatának hatályában fenntartását kérte az alperes perköltségben marasztalásával.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati kérelem önálló jogorvoslati kérelem. Abban a törvény értelmében pontosan meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat magváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 272. § (2) bekezdés]. Ebből következően nem felel meg a törvénynek, ha a felülvizsgálati érvelés konkrét jogszabálysértést nem jelöl meg. A Kúria a felülvizsgálati kérelemnek tehát csak azon részét bírálhatta el, amelyek a jogszabálynak megfelelnek (BH.1995.99/2.), nem vonhatta vizsgálódási körébe a felülvizsgálati kérelemben a jogszabálysértés megjelölésével alá nem támasztott előadást, azaz a Pp. 206. § (1) bekezdés megsértésére történő hivatkozás hiányában a bizonyítékok mérlegelését, a tényállás megállapításának helyességét nem érinthette.

Az Ebktv. 8. § 1) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt anyasága (terhessége) vagy apasága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

Az Ebktv. 21. § c) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében.

A felperes a keresetében az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére amiatt hivatkozott, hogy őt az anyasága miatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül küldték el próbaidő alatt. A perben a felperesnek, mint jogsérelmet szenvedett félnek az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján azt kellett valószínűsítene, hogy hátrány érte, illetve rendelkezett az általa hivatkozott védett tulajdonsággal (terhes volt).

A perben nem volt vitatott, hogy a felperes a jogviszonya megszűnésekor, vagyis az általa megjelölt hátrány okozásakor várandós volt. Adott esetben a kedvezőtlen bánásmód megvalósulásakor a vele összehasonlítható helyzetben lévők azon

munkatársnőit kell tekinteni, akiknek a jogviszonya fennmaradt. Hozzájuk képest hivatkozott ugyanis a felperes a terhessége, mint védett tulajdonság miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetésként a jogviszonya megszüntetésére.

Miután a felperes az őt ért hátrányt és a védendő tulajdonságot valószínűsítette, az Ebktv. 19. § (2) bekezdés a) és b) pontja alapján az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél (felperes) által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

E körben az alperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy nem a felperes várandóssága, hanem az együttműködési (bejelentési, adatszolgáltatási, okiratcsatolási) kötelezettsége megszegése vezetett a közalkalmazotti jogviszonya próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetéséhez.

A másodfokú bíróság az események időrendiségéből és a felperes közvetlen felettesének vallomásából helytálló következtetéssel állapította meg, hogy a jogviszonyának megszüntetésére az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével amiatt került sor, mert a felperes terhessége okán nem tudott munkát végezni: „...úgy gondolom, ha valaki teszt alapján megállapítja, hogy terhes, és közli, hogy nem jön dolgozni, az nem megfelelő hozzáállás. Nem az volt a baj, hogy terhes volt, hanem hogy rögtön egyik napról a másikra nem volt hajlandó bejönni dolgozni. Terhesen is szoktak pár hónapot dolgozni, és ha utána elment volna nyári szabadságra, akkor abból nem lett volna semmi probléma”.

A fentiek alapján a Kúria a jogerős közbenső ítéletet részítéletnek tekintette, a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta azzal, hogy a jogviszony megszüntetés időpontjára vonatkozó rendelkezést nem érintette [Pp. 275. § (2) bekezdés].

Kötelezte a pervesztes alperest a felperes felülvizsgálati eljárási költsége viselésére a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján.

Az alperest Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja, és (2) bekezdés alapján megillető illetékmentesség folytán a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2014. november 26.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelélül: Nné tisztviselő