

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.158/2024/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Mészáros Ottília pártfogó ügyvéd (cím5.) által képviselt **Felperes1** (cím6) felperesnek – a ügyvédi iroda1 (cím7, ügyintéző: dr. Tóth Vera ügyvéd) által képviselt **alperes1** (cím1.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.718/2023/18. sorszámú ítéletével szemben a felperes által 19. sorszámmal benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Az alperes másodfokú perkiöltségét 20.000 (húszezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 61.880 (hatvanegyezer-nyolcszáznyolcvan) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. április 23-án hozott 2.M.70.718/2023/18. sorszámú ítéletével elutasította a keresetet és a felperest kötelezte 131.314 forint + áfa perkiöltség megfizetésére az alperes javára. Az elsőfokú bíróság rendelkezett továbbá a felperest képviselő pártfogó ügyvéd díjának viseléséről.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2023. július 6-tól állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel éttermi dolgozó munkakörben. A felek a munkaszerződésben három hónap próbaidőben állapodtak meg. A munkaviszony kezdetén a felperes napi négyórás munkaidőben végzett munkát, majd a felek 2023. szeptember 1-jétől, napi hat órára módosították a munkaidejét.

[3] 2023. szeptemberében a felperes vitába keveredett egy kollégájával tanú²val, amelyet egyéb érdekelt² műszakvezető hallott. A történetekről tájékoztatta egyéb érdekelt³ üzletvezetőt, aki erről egyeztetni kívánt a felperessel. A felperes 2023. szeptember 17-től, október 9-ig keresőképtelen volt. A keresőképtelenség időtartama alatt sor került egy személyes találkozóra a felperes és egyéb érdekelt³ között, aki ekkor próbaidőre hivatkozva indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az alperes ezzel egy időben próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntette meg tanú² munkaviszonyát is. A jognyilatkozat megtételekor az alperes tudomással rendelkezett arról, hogy a felperes gyermeket várt. A vele egyidőben elbocsátott tanú² nem volt várandós.

[4] Az elsőfokú bíróság az előbbi tények alapján bírálta el a felperes keresetét, ami a munkaviszony jogellenes megszüntetésére hivatkozva elmaradt táppénzzel összefüggő kártérítés és a késedelmi kamat megfizetésére irányult.

[5] Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § (1) bekezdésére és 19. § (2) bekezdésére hivatkozott azzal, hogy a felperes a terhessége, mint védett tulajdonsága alapján állította a munkaviszonya jogellenes megszüntetését.

[6] Az elsőfokú bíróság nem vitatott tényként értékelte, hogy az azonnali hatályú felmondás kibocsátásakor az alperes tudomással rendelkezett a felperes terhességéről. Szintén nem vitatott ténynek minősült, hogy ugyanebben az időben a szintén próbaidő alatt álló tanú² azonnali hatályú elbocsátására is sor került, aki viszont nem volt terhes.

[7] Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) alapján részletesen hivatkozott a felperes állítási és valószínűsítési kötelezettsége terjedelmére. Kifejtette azt is, a munkáltatót az ún. kimentéses bizonyítási kötelezettség terheli, amely alapján azt kell igazolnia, hogy nem állt fenn a keresetben meghatározott hátrány vagy a védett tulajdonság, vagy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, az ezzel összefüggő jogszabályi kötelezettségének eleget tett, illetve annak valamely jogszabály által meghatározott oknál fogva nem volt köteles eleget tenni. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalása alapján azt is hangsúlyozta, nem mellőzhető annak vizsgálata, hogy a jognyilatkozatot megtevő személy a jog gyakorlásakor tudomással bírt-e a védett tulajdonságról, annak mennyiben tulajdonított jelentőséget.

[8] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét azért utasította el, mert ugyanabban az időszakban az alperes nemcsak a felperes, azaz a várandós munkavállaló, hanem egy olyan munkavállaló munkaviszonyát is megszüntette ugyanolyan módon, azonnali hatályú

felmondással, aki nem vitatottan nem várt gyermeket. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ez a tény önmagában is kizárta az oksági kapcsolatot a felperes terhessége és a jogviszonya megszüntetése között. Az alperes tudott a felperes terhességéről, azonban ebből nem következett, hogy emiatt szüntette meg a munkaviszonyát. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság további bizonyítást nem talált indokoltnak.

A felperes fellebbezése

[9] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset szerinti érdemi döntés meghozatalára irányult.

[10] A felperes a felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontjára hivatkozva kérte az elsőfokú ítélet anyagi jognak való megfelelése felülbírálatát, és eltérő jogi következtetések levonásával a megállapított tények másként való minősítését.

[11] Az elsőfokú ítélet indokolásában tévesen hivatkozott az elsőfokú bíróság a vallási, világnézeti meggyőződésre, mert kizárólag a terhességre, mint védett tulajdonságára alapította a keresetét. Amiatt került hátrányba más női munkavállalókhoz képest, mert ők nem voltak várandósak és az alperesnek nem kellett arra számítani, hogy később szülési szabadságra mennek. Az összehasonlítható csoportot azok alkották, akiknek fennmaradt a munkaviszonya, mert hozzájuk képest volt hátrányos helyzetben. Ezért nem tanú2hoz, hanem a többi alperesi munkavállalóhoz képest kellett a hátrányokat értékelni. Az a tény ugyanis, hogy tanú2 munkaviszonyát ugyanúgy próbaidő alatt megszüntette az alperes, még nem jelenti, hogy a felperest nem a várandósság miatt bocsátották el. Önmagában az időbeli egybeesésből nem következik, hogy a két munkaviszony megszüntetésére ugyanazon ok miatt került sor.

[12] tanú2 munkájával gondok voltak, mert sorozatosan elkésett, a munkaidő alatt gyakran kijárt cigarettaszünetet tartani, a munkájával nem voltak elégedettek. Ezért került sor próbaidő alatt az elbocsátására. Ilyen körülmények a felperest illetően nem voltak megállapíthatók, mivel soha, semmilyen kifogás nem érte a munkavégzését. A munkájával elégedettek voltak, amit az a tény is alátámaszt, hogy napi négy óráról, hat órára módosították a munkaidejét. Ezért pusztán abból, hogy egy időpontban másnak is megszüntették a munkaviszonyát, aki nem rendelkezett a felperesével azonos védett tulajdonsággal, még nem következett, hogy a felperest nem a védett tulajdonsága miatt érte hátrányos megkülönböztetés.

[13] A két felmondás között nem volt semmilyen összefüggés, az időbeli egybeesés csupán véletlen volt. A hangos vitatkozással kapcsolatos alperesi nyilatkozatokat is vitatta a

felperes, előadva, hogy az alperes nem bizonyította, szeptember közepén egy hangos veszekedés történt. Ezt már az elsőfokú eljárás során is vitatta, ennek ellenére az elsőfokú bíróság semmilyen bizonyítást nem talált szükségesnek. Bizonyítás hiányában azonban nem volt megalapozott az ítélet a munkaviszony megszüntetésének az indokaival összefüggésben. Az alperesnek az ehhez kapcsolódó perbeli állításait bizonyítani kellett az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján. Azt kellett igazolnia, hogy hiányzik az okozati összefüggés a keresetben megjelölt védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között. Mindezek bizonyítására nem került sor. Az elsőfokú bíróság a Pp. 214. § (1) bekezdésében foglaltakat az ügy érdemi elbírálására kihatóan megsértette, ami lényeges eljárási szabálysértésnek minősül és megalapozza az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését.

[14] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatására irányuló fellebbezési kérelmét arra az esetre terjesztette elő, amennyiben a másodfokú bíróság a lefolytatott bizonyítást nem tekinti hiányosnak. Erre az esetre kérte az azonnali hatályú felmondás miatt a táppénznek megfelelő összeg, mint kár megfizetésére kötelezni alperest, mert nem bizonyította a perben az egyenlő bánásmód követelményének a megtartását.

Az alperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[15] Az alperes csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú ítélet indokolását annyiban vitatta, hogy a felperes az Ebktv. 8. § j) pontjára nem hivatkozott a perben, kizárólag az Ebktv. 8. § l) pontja, azaz a terhesség, mint védett tulajdonság miatt állította az azonnali hatályú felmondás jogellenességét.

[16] Fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[17] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntést hozott a kereset elutasításával és helyesen tulajdonított jelentőséget annak a ténynek, miszerint tanú2 munkaviszonyának a megszüntetésére a felperesével egy időben került sor. Mivel tanú2 nem volt várandós, ezért nem volt megállapítható semmilyen oksági kapcsolat a felperes munkaviszonyának a megszüntetése és a terhessége között.

[18] Az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, hangsúlyozva, hogy az azonnali hatályú felmondásra nem a felperes várandóssága, hanem az elsőfokú eljárás során már hivatkozott konfliktus, vita miatt került sor. A felperest nem érte hátrány, mert az alperes nem a terhessége, hanem a 2023. szeptember 10-i, elfogadhatatlan magatartása miatt döntött úgy, hogy a kiabálásban, veszekedésben résztvevő mindkét munkavállaló munkaviszonyát megszünteti azonnali hatállyal, próbaidő alatt. Az alperes ezt az állítását az elsőfokú eljárás során bizonyítani kívánta, ennek érdekében tanúk

meghallgatását kérte. Nem értékelhető a terhére, hogy az elsőfokú bíróság nem találta szükségesnek a bizonyítás lefolytatását és annak mellőzésével hozott döntést.

[19] A Pp. 266. § (1) bekezdése alapján – vitatás hiányában - tény, hogy tanú2 munkaviszonya a felperessel azonos módon lett megszüntetve. Ebből okszerűen következtetett az elsőfokú bíróság arra, hogy további bizonyításra nem volt szükség, a védett tulajdonsággal nem állt összefüggésben az elbocsátás. Mindez önmagában is bizonyítja, hogy az alperes eleget tett az egyenlő bánásmód követelményének, nem különböztette meg a munkavállalóit a hivatkozott védett tulajdonság alapján. Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlat alapján járt el, amikor nem tartotta szükségesnek további bizonyítás lefolytatását.

[20] Az alperes az elsőfokú eljárás során felajánlott bizonyítási eszközöket annak érdekében, hogy a perben bizonyítsa a felperes és tanú2 között zajlott konfliktus tényét, körülményeit. Azt is bizonyítani kívánta, hogy több várandós, illetve szülési szabadságon lévő munkavállalója van, vagyis nem jelent hátrányos megkülönböztetésre okot, amennyiben egy munkavállaló gyermeket vár. Statisztikák, kimutatások becsatolását is vállalta annak igazolására, hogy a felperes elbocsátása semmilyen összefüggésben nem állt a terhességével.

[21] A felperes a fellebbezésében már másként jelölte meg az összehasonlítható helyzetben lévő csoportot, mint az elsőfokú eljárás során. Az elsőfokú eljárás során arra hivatkozott, hogy azokhoz képest érte hátrány, akik női munkavállalók és nem voltak várandósak, ezért esetükben nem kellett arra számítani, hogy szülési szabadságra mennek. Ehhez képest jóval tágabban és eltérően határozta meg a fellebbezésében az összehasonlítható csoport kritériumát, mert azt állította, hogy azokhoz képest érte hátrány, akiknek az alperesnél fennmaradt a munkaviszonyuk. Ez viszont magában foglalja a férfi munkavállalókat is, ami önmagában is téves csoport megjelölést eredményez. Ugyanakkor, mivel erre az elsőfokú eljárás során a felperes nem hivatkozott, ezt az előadását a fellebbezési eljárásban figyelmen kívül kell hagyni.

[22] Az elsőfokú bíróság helyesen tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes és tanú2 egyidőben lett elbocsátva. Tévesen hivatkozik arra a felperes a fellebbezésében, hogy ez nem cáfolja, a felperes elbocsátása nem a terhességével függött össze. A 2023. szeptember 10-i vitatkozást, veszekedést követően egyéb érdekelt2 tájékoztatta a felperest és tanú2t arról, hogy elfogadhatatlan volt a viselkedésük egy munkahelyi környezetben. Ez egy olyan jelzés volt a munkáltató részéről, amiből a felperes számára is nyilvánvaló volt, hogy nem tartható fenn a munkaviszonya a magatartása miatt. Ezt a beszélgetést azonban a felperes rosszhiszeműen elhallgatta a perben.

[23] Nem volt jelentősége annak, hogy tanú2 munkájával milyen gondok voltak az alperesnél, mivel a munkaviszonyát a közte és a felperes közötti veszekedés, konfliktus miatt szüntették meg. Éppen ezt kívánta tanúkkal bizonyítani az alperes, amit azonban az elsőfokú bíróság nem talált szükségesnek. A felperes tanú2t jelölte meg vele összehasonlítható

helyzetben lévő munkavállalóként, ezért kizárólag annak volt jelentősége, hogy neki megszűnt-e a munkaviszonya és rendelkezett-e védett tulajdonsággal. Azt pedig, hogy az alperesnek bármilyen kifogása volt tanú2 munkavégzésével kapcsolatban, a felperes csupán állította, de nem bizonyította. A per eldöntése során annak sem volt jelentősége, hogy az alperes elégedett volt-e a felperes munkavégzésével a 2023. szeptember 10-i konfliktus előtt, mert ettől teljesen függetlenül, a súlyos szerződésszegő magatartása miatt döntöttek a munkaviszonya megszüntetéséről.

[24] Az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését megalapozó jogszabálysértés nem történt, ugyanakkor nem is lenne indokolt és hatékony új elsőfokú eljárás lefolytatása abban a körben, hogy az összehasonlítható csoportban megjelölt munkavállalónak milyen okból szűnt meg a munkaviszonya. A másodlagos fellebbezési kérelem is megalapozatlan, mivel nem értékelhető az alperes terhére, hogy az elsőfokú eljárás során a bizonyítási indítványai alapján nem került sor bizonyításra.

A másodfokú bíróság döntése és annak indokai

[25] A felperes fellebbezése és az alperes csatlakozó fellebbezése alapos.

[26] Az elsőfokú bíróság a per eldöntéséhez szükséges bizonyítást nem folytatta le, az általa megállapított tényállás oly mértékben hiányos, ami alapján az ítélet érdemi felülbírálatára nincs lehetőség.

[27] A felperes a keresetében az Ebktv. 8. § (1) bekezdés 1) pontja alapján arra hivatkozva állította az azonnali hatályú felmondás jogellenességét, hogy a terhessége miatt hátrányos megkülönböztetés érte. A fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés helytállóan tartalmazta, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletében tévesen hivatkozott az Ebktv. 8. § i) pontjában rögzített vallási, világnézeti meggyőződésre. Ez nyilvánvalóan elírás volt az ítéletben, mert az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem ismertetése körében helyesen rögzítette, hogy a felperes védett tulajdonságként a terhességére hivatkozott. A kereset elbírálására is e védett tulajdonság alapján került sor.

[28] Az elsőfokú bíróság a 2024. február 22-i perfelvételi tárgyaláson (12. sorszámu jegyzőkönyv) a Pp. 237. § (2) bekezdésének megfelelően tájékoztatta a feleket az Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdése bizonyítási szabályairól. Ez alapján a felperesnek, mint jogsérelmet szenvedő személynek valószínűsítanie kellett, hogy hátrány érte és ekkor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonsággal. Ez alapján a másik félnek (alperesnek) azt kellett bizonyítania, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által előadott körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve azt az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

[29] Az elsőfokú eljárás során a felek ennek megfelelően elő is terjesztették a nyilatkozataikat, bizonyítási indítványukat. Az alperes bizonyítani kívánta, hogy a felperes próbaidő alatti elbocsátására nem a terhessége, hanem attól teljesen független körülmény, egy konkrét munkahelyi magatartás miatt került sor.

[30] Az elsőfokú bíróság azt helyesen értékelte, hogy az alperest illetően az ún. kimentéses bizonyítási kötelezettség törvényi feltételei fennállnak, mivel a felperes igazolta a védett tulajdonságát (várandósság) és a bekövetkezett hátrányt is (munkaviszony megszüntetése). Ennek ellenére – téves jogi álláspontja okán – mégsem folytatta le a per eldöntéséhez nélkülözhetetlen, törvényben előírt bizonyítást, holott az alperes a perfelvétel lezárását megelőzően részletes bizonyítási indítványt tett annak igazolása érdekében, hogy a felperes munkaviszonyának a megszüntetésére pontosan milyen okból, milyen körülményekre tekintettel került sor.

[31] Az elsőfokú bíróság érvelésével ellentétben nem lehetett eldönteni a jogvitát pusztán azon tény alapján, hogy a felperessel egy időben tanú² munkaviszonyát is megszüntették és az illető munkavállaló nem volt várandós. A felperes ugyanis vitatta, hogy az azonnali hatályú elbocsátására az alperes által megjelölt konfliktus miatt került sor, továbbá azt is vitatta, az események az alperes által előadott időpontban és módon történtek. A terhesség bejelentésének a körülményeire is eltérően nyilatkoztak a felek, ami szintén befolyásolhatja az alperes eljárásának az értékelését. Pusztán az azonnali hatályú felmondás, mint okirati bizonyíték amiatt sem volt elégséges a tények megállapításához, mert a próbaidőre tekintettel nem tartalmazott indokolást. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított kereset elbírálásakor azonban, hasonlóan a joggal való visszaélés kérdéséhez, érdemben kellett vizsgálni a munkaviszony megszüntetéséhez vezető okokat, körülményeket (BH1995.608., BH2010.257.). Ezért nem mellőzhető a munkáltatói jogkör gyakorlójának, illetve az alperes által indítványozott további tanúknak a meghallgatása.

[32] Az elsőfokú eljárás során a perfelvétel lezárását megelőzően a felperes az alapján állította a hátrányos megkülönböztetést, hogy azokhoz képest érte hátrány, akik nem voltak várandósak, ezért esetükben nem volt várható, hogy hosszabb távollét, szülési szabadság következik be. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatot érintő kúriai „Összefoglaló vélemény” alapján azonban azt is figyelembe kell venni, hogy az egyenlő bánásmód megsértésnek megállapításához nem feltétlenül szükséges összehasonlítható csoport megjelölése. A csoport megjelölése abban az esetben mellőzhetetlen, amennyiben annak hiányában a hátrány természetére tekintettel a fél a valószínűsítési kötelezettségének sem tud eleget tenni (például munka díjazásával kapcsolatos jogvitában).

[33] A bizonyítás jelentős mértékű hiányossága, a Pp. 265. § (1) bekezdése és 276. § (1) bekezdése megsértése, az ügy érdemi elbírálására is kihatott. Ezért az ítéltábla a Pp. 381.

§-a alapján az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[34] Az új eljárást a Pp. 386. § (2) bekezdése értelmében az érdemi tárgyalási szakban kell folytatni, a felek által az elsőfokú eljárás során már előterjesztett bizonyítási indítványokat érdemben értékelve, a bizonyítást annak megfelelően lefolytatva. Ennek során a felperest sem lehet elzárni a saját – alperesi állításokat vitató – nyilatkozatai bizonyítása elől. Az elsőfokú bíróság csak ezt követően lesz abban a helyzetben, hogy a terhesség tényére, mint védett tulajdonságra alapított egyenlő bánásmód megsértésével összefüggő keresetet érdemben elbírálja, döntését a Pp. 346. § (4), (5) bekezdésében foglaltaknak megfelelően indokolva.

[35] Az elsőfokú bíróság a pertárgyértéket a Pp. 512. § (1) bekezdésére hivatkozva 12 havi távolléti díj alapján 2.626.272 forintban határozta meg. Figyelembe kellett venni azonban, hogy a felperes a hiánypótlási felhívást követően jogi képviselővel terjesztette előösszezszerűségében is pontosítva a keresetváltoztatását, melyben a jogviszony helyreállítását nem kérte. A 18. sorszámú jegyzőkönyv szerint (2. oldal) 773.500 forintban határozta meg a követelését, ezért a másodfokú bíróság ezt az összeget tekintette irányadónak a pertárgyérték meghatározásakor.

Záró rendelkezések

[36] A másodfokú bíróság a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján csupán megállapította a másodfokú perköltség és a fellebbezési illeték összegét. Annak megfizetése és viselése kérdésében az elsőfokú bíróságnak kell döntenie, kiterjedően a felperest képviselő pártfogó ügyvédi díj viselésének kérdésére a Pp. 101. § (3) bekezdése alkalmazásával.

[37] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2024. október 17.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró