



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.280/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő pártfogó ügyvéd (felperesi képviselő címe) által képviselt **felperes1** (felperes címe) **felperesnek** a alperesi jogi képviselő (alperesi jogi képviselő címe., ügyintéző: alperesi jogi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen közalkalmazotti jogviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.092/2021/56. számú ítélete ellen a felperes által 57. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 76.050 (hetvenhatezer-ötven) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A pártfogó ügyvéd díját az állam viseli.

A le nem rótt 243.360 (kettőszáznegyvenháromezer-háromszázhatvan) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2020. november 20. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban, segédápoló munkakörben. A kinevezésben három hónap próbaidő került kikötésre. 2021. február 4. napján az ápolási igazgató-helyettes a felperes közvetlen felettesének, a főnővérnek e-mail írt, melyben tájékoztatta arról, hogy a felperes próbaidője 2021. február 19-én lejár. Kérte írásos nyilatkozatát arra vonatkozóan, hogy meg van-e elégedve a felperes munkájával, a próbaidő lejárta után tovább foglalkoztassák-e őt. A főnővér 2021. február 5-én kelt válasz e-mailjében közölte, hogy a felperes munkájával nem elégedett, a COVID helyzet után nem kívánja az osztályon foglalkoztatni. Az ápolási igazgató 2021. február 8. napján szóban kérte a főnővértől, hogy az e-mailben foglaltakat papír alapon is erősítse meg, valamint kérte, hogy szóban tájékoztassa a felperest a jogviszonya megszüntetéséről. 2021. február 8. napján a főnővér levelet írt az ápolási igazgatónak, melyben rögzítette, hogy a felperes próbaidő alatti munkájával a vele dolgozó kollégák visszajelzése, valamint saját megfigyelése alapján nem elégedett, a felperes a segédápolói munkavégzésre nem alkalmas. Nem végzi el a betegellátással kapcsolatos alapvető feladatokat. Kérte a munkaviszonya megszüntetését. Az ápolási igazgató 2021. február 8. napján kézírással ráírta a levélre, hogy azt tudomásul vette, a felperes munkaviszonya a próbaidő alatt 2021. február 12-ével megszűnik. 2021. február 8-án az ápolási igazgató a HR osztály vezetőjének személyesen átadta a 2021. február 8-án kelt levelet és kezdeményezte a felperes jogviszonyának megszüntetését próbaidő alatti felmondással. 2021. február 8. napján a főnővér telefonon tájékoztatta a felperest, hogy az alperes a közalkalmazotti jogviszonyát a próbaidő alatt meg kívánja szüntetni, mert úgy látja, hogy nem a felperesnek való ez a hivatás.

[2] A felperes 2021. február 9-től várandósságára tekintettel keresőképtelen állományba került, melyről a főnővért 2021. február 10-én SMS-ben tájékoztatta. A bejelentésről a főnővér azzal tájékoztatta az ápolási igazgatót, hogy a felperes terhességéről ezt megelőzően nem volt tudomása.

[3] A felperes terhessége 2021. január 5. napján került megállapításra. A felperes 2021. február 10-ét megelőzően nem közölte az alperessel, hogy várandós.

[4] Az alperes a február 5-i e-mailt 2021. február 8. napján iktatta az elektronikus iktatási rendszerben, a február 8-i és február 11-i levelek február 11. napján kerültek iktatásra.

Az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2021. február 12. napján próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszüntette. A felperes a felmondást 2021. február 19. napján postai úton vette át.

Kereset és ellenkérelem

[5] A felperes keresetében a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a jogviszony helyreállítását, valamint 4.902.475.-forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetését kérte.

[6] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a várandóssága miatt szüntette meg a munkaviszonyát, mely az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. A várandósság tényének közlése, illetve a veszélyeztetett terhesség miatti táppénzre kerülés előtt sem szóban, sem írásban nem kifogásolták a munkáját. 2021. február 8-án a főnővérrel történt telefonbeszélgetés alkalmával sem közölték vele ilyet, csak a műszakbeosztásról egyeztettek. Állította, hogy terhességi tüneteit minden kollégája látta és mivel minden információ mindenkihez eljut, arról a főnővér is tudomást szerzett. Arra is hivatkozott, hogy a kolléganői készítették az EKG vizsgálatát. Védett tulajdonságként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Ebktv.) 8. § h) és e) pontját jelölte meg.

[7] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét betartotta. A jogviszony megszüntetésének tényleges indoka nem a felperes várandóssága, hanem munkavégzésének a munkáltatói elvárásoktól elmaradó színvonala volt. Az alperesnek nem is volt tudomása a felperes várandósságáról. A felperes azután közölte a várandóssága tényét, hogy őt tájékoztatták a jogviszony megszüntetésének szándékáról. Az alperes ellenkérelmében az összecszerúséget is vitatta és hivatkozott arra, hogy nincs helye visszahelyezésnek, mert a 2020. évi C. törvény 1. § (4) bekezdése alapján alperesnél csak egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatható a felperes.

Az elsőfokú bíróság döntése

[8] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint miután a felperes a védett tulajdonságot és a hátrányt valószínűsítette, ezért az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a jogviszony megszüntetésekor az egyenlő bánásmód követelményét betartotta. Az elsőfokú bíróság a 2021. február 10-i felperesi SMS, a február 11-i levél, valamint a főnővér és az ápolási igazgató tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes 2021. február 10-én tájékoztatta az alperest a terhességéről, azt megelőzően arról az alperesnek nem volt tudomása. A meghallgatott tanúk tanúvallomása alapján a felperes kollégái előtt nem volt ismeretes a felperes terhessége, ezért arról a főnővér a felperes kollégáitól sem tudott értesülni. Az EKG vizsgálat kapcsán pedig a felperes nyilatkozott úgy, hogy a doktornőnek sem mondta meg, hogy milyen célból készült a lelet, ezért a felperes által csatolt EKG nem igazolja, hogy a főnővér a kollégáin keresztül már korábban tudomást szerzett a terhességéről.

[9] Az alperes a 2021. február 4-i és 5-i e-maillal, a 2021. február 8-i levéllel, valamint a főnővér, az ápolási igazgató és a HR vezető tanúvallomásával azt is eredményesen bizonyította, hogy a felperes február 10-i várandósságáról szóló bejelentését megelőzően már döntés született a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetéséről, melynek indoka a felperes nem megfelelő munkavégzése volt. Az ápolási igazgató tanúvallomásában

elmondta, hogy a főnövér február 5-i e-mailjét aznap megkapta és eldöntötte, hogy megszünteti a felperes munkaviszonyát a próbaidő alatt, mivel, hogy ha alkalmatlan, akkor alaptól alkalmatlan, függetlenül attól, hogy milyen a COVID helyzet. Azért kérte a főnövértől, hogy ezt papír alapon az aláírásával is hozza le, mert jobban szereti, hogy ha így is megvan, nemcsak e-mail formájában. A főnövér február 8-án hozta le a papírt, melyre az ápolási igazgató rávezette, hogy azt tudomásul veszi, munkaviszonya a próbaidő alatt 2021. február 12-ével megszűnik. Ezt a levelet aznap vitte át a HR-re. A HR vezető az ápolási igazgatóval egyezően úgy nyilatkozott, hogy február 8-án az igazgató személyesen jelezte a döntést és megkapta az iratot február 8-án, mely alapján elkezdte a bevett eljárásrend szerint a próbaidő alatti megszüntető okirat elkészítését. A főnövér tanúvallomása szintén alátámasztotta, hogy február 8-án az ápolási igazgató döntött a jogviszony megszüntetéséről és ezért hívta fel a felperest. Az elsőfokú bíróság a főnövér és tanú8 tanúvallomása alapján megállapította, hogy a főnövér február 8-án telefonon előzetesen tájékoztatta a felperest, hogy próbaidő alatt megszüntetik a jogviszonyát. Annak nem volt jelentősége, hogy a HR vezető nem emlékezett arra, hogy február 8-a előtt egyeztettek volna a felperes munkaviszonyáról, míg az ápolási igazgató úgy nyilatkozott, hogy február 5-én már jelezte a HR-nek, hogy megszüntetik a felperes munkaviszonyát.

[10] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az okiratok keltezése, tartalma és a tanúvallomások alapján nem igazolt, hogy a levelek a felperes terhességről történő tájékoztatást követően készültek. A február 5-i e-mail is csak február 8-án került iktatásra, ezért annak, hogy a február 8-i és a február 11-i levél február 11-én került iktatásra, különösebb jelentősége nem volt. Mindezek alapján az alperes eredményesen bizonyította, hogy a felperesnek a terhességről szóló 2021. február 10-i tájékoztatását megelőzően már 2021. február 8-án döntött a jogviszony megszüntetéséről, vagyis annak oka nem a felperes terhessége volt, hanem a nem megfelelő munkavégzés. Ez utóbbit a meghallgatott tanúk tanúvallomása is alátámasztotta.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[11] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének a hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelemnek történő helyt adást.

[12] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást nem helyesen állapította meg. Fenntartotta fellebbezésében, hogy 2021. február 8-án a főnövér és közte nem a munkaviszony megszüntetéséről esett szó telefonon, hanem a munkaidő-beosztásáról. Állítását alátámasztja a HR vezető tanúvallomása is, melyet az elsőfokú bíróság nem vett figyelembe. A tanú úgy nyilatkozott, hogy – szemben az ápolási igazgató tanúvallomására, mely szerint már február 5-én jelezte a HR-nek, hogy megszüntetik a felperes munkaviszonyát – az ápolási igazgató kifejezetten nem kereste és nem emlékszik, hogy február 8-át megelőzően egyeztettek volna a felperes munkaviszonyáról. Egyébiránt nem érthető, hogy a tanú a nagy fluktuáció mellett hogyan emlékezhetett a felperesi munkaviszony megszüntetésére.

[13] Az ápolási igazgató tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy szólt február 8-án a főnővérnek, hogy telefonon értesítse a felperest, hogy már 2-3 nappal előtte legyen ideje nézelődni. Nem lett volna korrekt, ha nem szólnak egyből. Ha ez az állítás igaz lenne, akkor miért csak február 12-ével szüntette meg a munkaviszonyt az alperes, szóban 8-án, írásban 12-én, miközben a felperessel mindez csak február 19-én került közlésre. A becsatolt iratokból kitűnik, hogy a felperes február 8-án még állományban volt, február 10-én jelezte a terhesség miatti táppénzt, a bejelentést február 11-én küldték meg az ápolási igazgató részére, aki az azt követő nappal el is rendelte a felperes munkaviszonyának megszüntetését. Fontos, hogy a február 8-i levél, melyet a főnővér írt az ápolási igazgatónőnek, nem került iktatásra, valamint a levél léte csak az ellenkérelem előadása után derült ki, és ez a levél volt az egyedüli olyan alperesi előadás, amely a valós tényeket teljesen „megkeverte”. Az elsőfokú bíróságnak nyomatékos kéttel kellett volna kezelni ennek a levélnek a valós létét. A levél csak utólag készült el. Nincs ésszerű és emberi indoka annak, hogy egy nem dolgozó alkalmazottnak négy napot adjon a munkáltató új állás utáni intézkedésre. A február 10-i felperesi bejelentés alapján került sor a jogviszony megszüntetéséről való döntés meghozatalára. Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 263. § (1) bekezdésében szabályozott szabad bizonyítás szabályait megsértette, miként a Pp. 266. § (1) bekezdését is. A felperes mindvégig vitatta a később előkerült levél valóságos létét, amelyet nem értékelt, csak az alperes érdekében, bár a becsatolt iratok nagymértékben kétségbe vonták a valóságosságát. Az alperes nem tett eleget a Pp. 265. § (1) bekezdése szerinti bizonyítási érdeknek. Az alperesnek nem volt kötelezettsége, hogy értékelje a felperes munkavégzését 2021. február 8. napja előtt. Ebből az következik, hogy nem is értékelt. Az alperes csak 2021. június 22. napján adott elő új tény, két irat csatolásával, melynek valóságtartalmát a felperes már a 24. számú tárgyalási jegyzőkönyvben is kifogásolta. Arra sem derült fény, hogy miért volt szükség mindkét levélre. Az alperes azon hivatkozása, hogy a munkavégzése miatt mondta fel próbaidő alatt a jogviszonyt, nem valós. Az alperes csak a terhesség február 10-i bejelentése után döntött el a munkaviszonyának megszüntetéséről.

[14] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú eljárás során nem sérült az eljárás szabályszerűsége, a bizonyítás mérlegelése okszerű volt és az elsőfokú bíróság helyes következtetéseket vont le. A felperes logikailag nem koherens levezetést ad az ápolási igazgató és a HR vezető vallomása közötti vélt ellentétéről. Arra a megjegyzésre, hogy hogyan emlékezhetett a HR vezető a tárgyaláson a felperesi munkaviszony megszüntetésre, előadta, hogy az eljárás során kiderült, hogy az alperes gyakorlatában nem, vagy alig fordul elő próbaidő alatti megszüntetés, így természetesnek vehető, hogy a humánpolitikai munkatárs erre jól emlékezett. Nem világos, hogy a HR vezető azon állítása, hogy úgy emlékszik, hogy az ápolási igazgató őt nem kereste február 8-a előtt a felperes ügyében, miért cáfolja meg az ápolási igazgató azon állítását, hogy február 8-án a főnővértől azt kérte, hogy tájékoztassa a felperest a jogviszony megszüntetéséről. Azon felperesi kifogásra, hogy nem érti, hogy miért csak február 12-én szüntették meg a jogviszonyát írásban, ha 8-án azt szóban jelezték neki, a választ a tanúvallomás adja meg, mely szerint az alperes úgy ítélte meg, hogy a döntésről haladéktalanul értesíti a felperest a további elhelyezkedésének elősegítése érdekében. Az alperes nem vitatja, hogy a felperes 2021. február 8-án még állományban volt, február 10-én jelezte várandóssága miatti táppénzre vételét, erről 11-én történt a jelzés az ápolási igazgató felé, a jogviszony megszüntetéséről pedig másnap, 12-én rendelkezett a munkáltató, azonban ez az eseménysorozat önmagában semmilyen következtetés levonására nem alkalmas. Egyértelműen igazolódott ugyanis, hogy az alperes nem a február 10-én bejelentett

várandósság, illetve táppénzes állományba vétel miatt szüntette meg a felperes jogviszonyát, hanem a jogviszony megszüntetésének szándéka korábban kézzel foghatóvá vált, éspedig a felperes munkavégzésének nem megfelelő színvonala miatt. Kifogásolta a felperes perbeli magatartását, amely az alperesi bizonyítás akadályozására irányult egyebek mellett azzal, hogy nem járult hozzá a táppénzre vétele körülményeinek bizonyítás keretében történő megismerése körében az orvosi titoktartás alóli felmentéshez, az egészségügyi adatainak az eljárásban történő megismeréséhez.

[15] Az alperes ellenkérelmében előadta, hogy a levél valódiságát tanúvallomások is alátámasztották. Ezen túl önmagában az, hogy a levelet az alperes az ellenkérelem benyújtása után, ugyanakkor az eljárási szabályokat betartva csatolta, semmilyen módon nem utal a levél nem valódi mivoltára. A késedelmes iktatás magyarázatával kapcsolatban szintén tanúvallomások állnak rendelkezésre. A tanúvallomások mellett önmagában is perdöntő bizonyíték az elektronikus levél, amely a várandósság és táppénz bejelentése előtt, február 5-én került elküldésre, majd február 8-án került iktatásra és egyértelműen igazolja, hogy a főnővér a felperes munkavégzésével kapcsolatos problémákra tekintettel nem támogatta a felperes végleges foglalkoztatását.

[16] Éppen az észszerűség és az emberiesség követelményei miatt választotta az alperes azt a megoldást, hogy amint lehetett, előre tájékoztatta a felperest a jogviszonya közelgő megszűnéséről. A felperes visszatért a levélről beszél, vagyis lényegében okirat hamisítással vádolja meg az alperest, illetve alkalmazottait. Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe a levél keletkezésének és továbbításainak körülményeivel kapcsolatban a kiterjedt bizonyítás során szerzett információkat. Az elsőfokú bíróság nem sértette meg a szabad bizonyítás szabályait és a Pp. 266. § (1) bekezdését sem, az okirati bizonyítás mellett értékelte a lefolytatott tanúbizonyítást is. Mindezek egyértelműen igazolják, hogy a jogviszony megszüntetésének tényleges indoka nem a felperes várandóssága, hanem nem megfelelő munkavégzése volt. Emellett bizonyított az is, hogy a felperes csak azután közölte a várandóssága tényét, hogy őt tájékoztatták a jogviszony megszüntetésének szándékáról. Ez az időbeli sorrend tanúvallomásokkal és okiratokkal is igazolt. A fentiek közül bármelyiknek a bizonyítása is elegendő az alperes magatartása jogszerűségének igazolására.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[17] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[18] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján - a bizonyítékok okszerű mérlegelésével - helyesen állapította meg a tényállást és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helyes alkalmazásával hozott érdemi döntése is helytálló, ezért azt a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – helybenhagyta.

[19] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletben foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül az alábbiakra mutat rá:

[20] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint eljárva a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapította meg. A bírói gyakorlat szerint a bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt, nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna. Nem sérült a tényállás szabad megállapításának elve sem. Az elsőfokú bíróság valamennyi bizonyítékot, így a HR vezető tanúvallomását is egyenként és összességében értékelte és külön kitért az ellentmondások értékelésére is, mely tekintetben is helytálló indokolást adott. A tanúk vallomásukat az igazmondási kötelezettségre figyelmeztetés terhe mellett tették meg, a tanúk vallomása a releváns tényállási elemek tekintetében egybehangzó és egyéb bizonyítékokkal is összhangban álló volt, valóságtartalmuk tekintetében kétség nem merült fel.

[21] A felperes kinevezésében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21/A. § (1) bekezdése szerinti kötelező három hónapos próbaidő került megállapításra, melynek lejártá 2021. február 19. napja volt. Az alperes a próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntette meg a felperes munkaviszonyát, melyet a felperes az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozással támadott. Nem volt vitatott, hogy a felperes a valószínűsítette védett tulajdonságát és a hátrányt, melynek folytán az Ebktv. 19. §-a alapján az alperest terhelte a bizonyítás a tekintetben, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. A bírói gyakorlat szerint ilyen esetben az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell igazolnia, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között. Ennek megfelel, ha bizonyítja, hogy a felperes végzettségét, szakmai alkalmasságát, munkához való hozzáállását értékelte (EBH2019.M.26., EBH2015.M.24.). Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához elengedhetetlen annak tisztázása, hogy a védett tulajdonság és az állított hátrány között az oksági kapcsolat fennáll-e, ennek hiányában marasztalására nem kerülhet sor (BH2020.316.).

[22] A felek között az alábbi tényállási elemekben volt vita:

- a felperes állította, hogy a kollégái a bejelentése előtt is tudták, hogy terhes, mert látták rajta a tüneteket. Ugyan a felperes is elismerte, hogy nem mondta el a kollégáinak a várandósság tényét, de gyakori rosszulletei, hányásai miatt állítása szerint azt a kollégák tudták és mivel mindenki mindenről tudott, ezért az információ a főnövérhez is eljutott. Az alperes mindezt cáfolta;

- február 8-án a főnövér és a felperes közti telefonbeszélgetés alkalmával az alperes állítása szerint a főnövér jelezte a felperesnek, hogy meg fogják szüntetni a munkaviszonyát a próbaidő alatt, míg a felperes állítása szerint a munkaidő-beosztásról egyeztettek;

- továbbá a felperes állította, hogy az alperes által becsatolt levelek nem akkor keletkeztek, amit a keltük mutat, azok „utólag lettek legyártva”.

[23] Az elsőfokú eljárásban vitatott kérdés volt, hogy a felperes kollégái tudták-e a felperes 2021. február 10-i bejelentését megelőzően a felperes rosszulléteiből, hogy várandós. Az alperes ezzel kapcsolatban arra hivatkozott, hogy bár a felperesnek valóban voltak rosszullétei, a kórházi szagokkal kapcsolatban jelezte azt, hogy azokat nem bírja, de azt nem a várandósság tényének tulajdonították a munkatársak, hanem a kezdeti kórházi munkavállalással összefüggő körülménynek. Ezt a tanúk vallomása egyöntetűen alátámasztotta. tanú6 tanúvallomásában elmondta, hogy tapasztalta, hogy a felperes a pelenkázásnál a szagokra érzékeny, de ennek nem tulajdonított különösebb jelentőséget, mert amikor az ember elkezd kórházban dolgozni, nem feltétlenül bírja a szagokat. Ezt annak tudta be, hogy a felperes pályakezdő. tanú8 tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes várandósságot nem említett és nem is sejtettek ilyesmit. tanú5 is úgy nyilatkozott, hogy amikor megkérdezte a felperestől, hogy mitől viszolyog, miért nem aktívabb, akkor a felperes azt válaszolta, hogy a testi váladéktól öklendezik. Ha visszagondol arra az időszakra, amikor ő odakerült, ő is öklendezett, de akkor is el kell végezni a munkát. Várandósságra utaló jeleket egyáltalán nem tapasztalt a felperesnél. tanú7 is úgy nyilatkozott, nem látta a felperesen a várandósság jeleit. Meg se fordult a fejükben, hogy a felperes babát vár és akkor velük a COVID osztályon dolgozik. A főnővér tanúvallomásában szintén elmondta, hogy ha tudták volna, hogy a felperes várandós, biztos benne, hogy nem teszik ki veszélynek és azonnal átirányították volna a COVID osztályra. Nem is értette, hogy a felperes hogy dolgozott így terhesen. A munkáltatói jogkör gyakorló ápolási igazgató is úgy nyilatkozott, hogy a felperes várandósságáról nem volt tudomása.

[24] A felperes személyes előadása során elmondta, hogy a várandósságról 2020. december 15-én értesült. Tényadat, hogy a felperes ezt követően mintegy két hónapon keresztül a COVID osztályon végzett munkát gyakori éjszakai műszakban és nem jelezte várandóssága tényét. Ezt egyébiránt a felperes fellebbezésében nem is vitatta. Nyilvánvaló, hogy ha a felperes bejelentette volna a terhességét, az alperesnek jogszabályi kötelezettsége lett volna őt más munkavégzési helyre, másik osztályra áthelyezni és éjszakai műszakban sem dolgozhatott volna tovább. Mindez cáfolja, hogy a felperes kollégái tudták volna, hogy a felperes terhes volt, a kollégák egyértelműen nyilatkoztak arról, hogy nem tudtak a felperes terhességéről, ezen utólagos bejelentésen megütköztek, mert a felperes a COVID osztályon dolgozott. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a felperes terhességéről/táppénzbe vételéről csak a 2021. február 10-i bejelentéssel szerzett tudomást.

[25] Az nem volt vitatott a felek között, hogy február 8-án a felperes és a főnővér beszéltek, csak a beszélgetés tartalma volt vitatott. A február 8-i telefonbeszélgetés tartalmát több tanú is megerősítette. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy bizonyított, hogy a főnővér ekkor azt közölte a felperessel, hogy meg fog szünni a munkaviszonya próbaidő alatt, ez nem az ő hivatása. Lényeges, hogy a beszélgetés alatt egy rövid ideig tanú8 Andrea orvosnő is a főnővéri szobában tartózkodott és tanúvallomásában megerősítette a főnővér által elmondottakat, azt, hogy a főnővér arról tájékoztatta a felperest, hogy nem hosszabbítja meg a szerződést és hogy ez nem az ő pályája. Igazolt az is, hogy az előzetes

szóbeli tájékoztatásra az ápolási igazgató kérte meg a főnővért a felperes álláskeresőségének elősegítése végett.

[26] Végül vitatott volt az, hogy mikor készültek a levelek, a keltük szerint, avagy a felperes állítása szerint később, a várandósság tényének bejelentését követően. E körben lényeges, hogy a hivatkozott írásbeli levelek iktatására több esetben nem a dátum szerinti időpontban aznap, hanem pár nappal később került sor, melyre nézve az ápolási igazgató tanúvallomásaiban nyilatkozott is: elmondta, hogy a hivatalos iktatás elképzelhető, hogy csúszik, az átfutási idő változik. Február 5-e péntek volt és 8-án került iktatásra a levél. A felperesi képviselő a 28. számú jegyzőkönyvben egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a február 4-i, 5-i e-mail váltás tényét nem vitatja, ezek tartalma pedig azonos volt a február 8-i levél tartalmával. A vitatott okirati bizonyítékokat, a február 8-i, 11-i levél valóságát a többi okirati bizonyíték, így a nem vitatott február 4-i, 5-i e-mail váltás, valamint a tanúvallomások egyöntetűen alátámasztották. Az okirati bizonyítékok valóságát a pár napos késedelemmel megvalósult iktatás az elektronikus oktatási rendszerben nem cáfolja.

[27] A levelek, az e-mailek és a tanúk vallomása egybehangzóan bizonyítja, hogy az alperesnél automatizált, bevett gyakorlat volt az, hogy a próbaidő lejárta előtt megkérdezik a munkatársakat a próbaidős munkavállalók munkavégzésével kapcsolatos tapasztalatokról. Így járt el az ápolási igazgató, amikor megkérdezte a főnővért a felperes munkavégzéséről, a főnővér pedig a munkaközösséggel egyeztetve alakította ki azt az álláspontját, hogy a felperes a munkakör betöltésére nem alkalmas. tanú5, tanú6, tanú7 tanúvallomásukban elmondták, hogy a főnővér megkérdezte a tapasztalataikat a felperes munkavégzéséről és elmondták a problémákat, hogy a felperes nem aktív, nem tanúsított kellő empátiát és szakmai alázatot a munkavégzéshez, helyette dolgoztak, hiába hívták a betegek, csak többszöri kérésre teljesítette kötelezettségét, illetve sokszor az ajtóban nézte a többi kolléga munkavégzését.

[28] A tanúvallomások az okirati bizonyítékok mellett egyértelműen igazolták az események kronológiáját: azt, hogy az ápolási igazgató a főnővér véleményének meghallgatását követően, a nem megfelelő munkavégzés alapján döntött a munkaviszony megszüntetéséről, a szükséges intézkedések megtétele végett eljárta a HR osztálynál és kérte a főnővért, hogy előzetesen telefonon tájékoztassa a felperest a döntésről. Bizonyított az is, hogy a telefonbeszélgetést követően történt meg a felperes részéről SMS-ben a várandósság tényének bejelentése.

[29] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy önmagában az, hogy a HR vezető nem emlékezett arra, hogy február 8-a előtt is egyeztetett volna az ápolási igazgatóval a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről, nem cáfolja a fentieket. A tényállás releváns elemei tekintetében a tanúk nyilatkozata egybehangzó volt. Emellett valamennyi tanú egybehangzóan számolt be arról, hogy az alperes a várandós munkavállalókat nem különbözteti meg hátrányosan, a munkaerő megtartására törekszik és pozitív munkaszervezési intézkedésekkel biztosítja a várandós munkavállaló és magzatuk egészségét, biztonságát.

[30] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy mindezek egyértelműen igazolják egyrészt azt, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetéséről való döntés meghozatalakor nem tudott a felperes védett tulajdonságáról, vagyis az nem is lehetett a munkaviszony megszüntetés indoka, másrészt azt is, hogy a munkaviszony megszüntetés

indoka a felperes nem megfelelő munkavégzése volt. Az alperes tehát sikerrel bizonyította, hogy hiányzik a védett tulajdonság és a hátrány között az okozati összefüggés.

[31] A fellebbezésben állított egyéb eljárási szabálysértések megalapozatlanok. Az alperes a perfelvételi szakban csatolta a főnövér február 8-i, valamint február 11-i levelét. A perfelvételi szakra irányadó szabályok szerint bizonyítási eszköz csatolására vagy bizonyítási indítvány előterjesztésére perfelvételi iratban (7.§ (1) bekezdés 16. pont) és a perfelvételi tárgyaláson tett perfelvételi nyilatkozatban kerülhet sor (Pp. 183.§ (1) bek.). Az elsőfokú bíróság a 20. számú jegyzőkönyvben perfelvételi irat benyújtására hívta fel a feleket, melynek az alperes határidőben eleget tett, így az hatályosan került előterjesztésre. Ezt követően került lezárásra a perfelvétel a 2021. június 22-i tárgyaláson. Ezen a tárgyaláson került sor a főnövér tanúkénti meghallgatására, aki a tanúvallomásában beszámolt az ápolási igazgatóval történt e-mail váltásáról. Erre tekintettel maga a felperesi képviselő volt az, aki indítványozta a tanú által hivatkozott e-mail váltás becsatolására kötelezni az alperest, mely indítványnak az elsőfokú bíróság 24-I. sorszámú végzésével eleget tett, a Pp. 220. § (1) bekezdés b) pontja alapján utólagos bizonyítást rendelt el. A felperes megalapozatlanul hivatkozott az utólagos bizonyítás saját indítványa alapján történt jogszerűtlenül lefolytatására. A fenti jogszabályhely alkalmazandó volt, mivel ezen okirati bizonyíték a korábban becsatolt okirati bizonyíték bizonyító erejének cáfolatára szolgálhatott, mely tekintetben a felperes az ellenbizonyítás keretében indítványozta a bizonyítási eszköz beszerzését, figyelemmel arra is, hogy csak a tanúvallomásból vált számára felismerhetővé, hogy volt ilyen korábbi e-mail váltás. Önmagában az, hogy utólag ezen bizonyítási eszköz éppen hogy nem cáfolta, hanem megerősítette a korábbi okirati bizonyítékokat, nem szolgálhat alapul arra, hogy a felperes a jogszerűen elrendelt utólagos bizonyítás jogszerűségét megkérdőjelezze.

[32] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[33] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege az alperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5), 4/A.§ (1) bekezdésén alapul.

[34] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[35] A sikertelenül fellebbező felperes 100%-ban pervesztes lett, ezért a pártfogó ügyvédi díjat a jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX. törvény 11/A.§ (2) bekezdése alapján az állam viseli.

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

[37] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2023. február 7.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr.Kulisity Mária s.k.

dr.Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró