

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD SÉRELMEINEK MEGÁLLAPÍTÁSA A MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSÉHEZ KAPCSOLÓDÓAN

A dolgozó védett tulajdonsága (várandóssága) okozta keresőképtelensége miatt a munkaviszonyának megszüntetése, noha más munkavállalók esetében hasonló helyzetben erre nem került sor, a hátrányos megkülönböztetés, és az egyenlő bánásmód követelményét is sértette, s ez a sérelemdíj iránti igényt megalapozta.

Ebktv. 8. § 1) pontjában Ptk 2:43. § c) 2:52. § (1), (2), (3) bekezdései

- [1] A másodfokú bíróság által irányadónak elfogadott tényállás:
- [2] A 2019. március 4. napján kelt munkaszerződés értelmében az alperes munkáltató munkaerőkölcsönzés céljából, határozatlan időtartamra létesített munkaviszony keretében foglalkoztatta a felperes munkavállalót a szerződéskötés napjától kezdődően. A felek a munkaszerződésben három hónap próbaidőt kötöttek ki.
A felperes a munkavégzési kötelezettségét operátorként a T.Kft.-nél teljesítette. Ezen cég volt az egyedüli, amellyel az alperes munkaerő- kölcsönzésre irányuló szerződéses kapcsolatban állt.
- [3] A felperes 2019. április 17-én tájékoztatta a csoportvezetőjét, valamint az őt kölcsönző cég HR osztályát a terhességéről, és az állapotára tekintettel kérte a napi 12 óra helyett a napi 8 órában történő foglalkoztatását. Figyelemmel arra, hogy a 8 órás munkavégzést az őt kölcsönző cég nem tudta biztosítani, így a felperes keresőképtelen állományba került. 2019 áprilisában a felperes az alperes dorogi irodáját is tájékoztatta a gyermekvárásról.
- [4] 2019. május 30. napján a T. Kft. értesítette az alperest, hogy a felperes kölcsönzését ezen nappal megszüntetik, azonban keresőképesse válása esetén tovább foglalkoztatják.
2019. május 30-án az alperes szóban közölte a felperessel, hogy munkaviszonyát azonnali hatállyal megszünteti, amelyre tekintettel a lakhatását biztosító munkásszállót is el kell hagynia. Az 2019. május 30. napján kelt, „munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt” elnevezésű okirattal a felperes munkaviszonyát ezen időponttal azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntette. Az alperes a felmondást 2019. május 31. napján adta postára, azt a felperes unokatestvérének házastársa 2019. június 4. napján vette kézhez.
- [5] A felperes és akkori élettársa, B.I. 2019. május 31. napján az alperes munkásszállóját elhagyták. A lakhatásukat bérelt lakásban oldották meg, amelynek költségeit az élettárs által felvett, összesen 210.000,- forint kölcsönből fedezték.
A felperes és B. I. kapcsolata 2019. júniusában megszakadt.
- [6] A felperesnek veszélyeztetett terhesként munkavállalásra lehetősége nem volt, önálló lakhatással, jövedelemmel nem rendelkezett. A várandóssága időtartama alatt a szükségleteiről - rendkívül szűkös körülmények között - a rokonai gondoskodtak.
A KEM Kormányhivatal Esztergomi Járási Hivatala által kiállított 2019. július 31-től 2020. július 30-ig érvényes hatósági bizonyítvány alapján a felperes a jövedelmi-vagyoni viszonyaira tekintettel szociálisan rászorultnak minősült.

- [7] 2019. november 29. napján megszületett a felperes gyermeke, aki után havi 28.500,- forint gyermekgondozási segélyben részesült. A felperes a gyermek és saját lakhatását egy 20-25 m²-es bérelt, komfort nélküli, leromlott állapotú üzlethelyiségben tudta biztosítani. Az eltartásukról továbbra is a felperes rokonai gondoskodtak. Figyelemmel arra, hogy felperes a szülés időpontjában nem volt biztosított, így sem csecsemőgondozási, sem gyermekgondozási díjra nem vált jogosulttá. A perben beszerzett igazságügyi könyvszakértői vélemény értelmében a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetésével a felperes 2019. május 3-tól 2020. augusztus 5. napjáig összesen 1.064.484,- forint nettó jövedelemtől esett el.
- [8] A felperes kereseti kérelme és az alperes ellenkérelme
- [9] A felperes az elsődleges kereseti kérelmében a jogellenesen megszüntetett munkaviszonya helyreállítása mellett kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2019. május 3. és 2020. április 30. közti időszak vonatkozásában 847.995,- forint megfizetésére, valamint a jogerős ítélet meghozataláig terjedő időre - a könyvszakértői vélemény 1. számú számítási módját alkalmazva - a munkaviszony megszüntetésének hiányában kalkulált havi ellátás összegének és a kézhezvett havi ellátás összegének nettó különbözetét alapulvéve számított kár megtérítésére. A felperes másodlagos kereseti kérelemként – az eredeti munkakörébe történő visszahelyezés hiányában – 12 havi távolléti díj, azaz 2.511.168,- forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Mind az elsődleges, mind a másodlagos kereseti kérelme esetén igényt tartott a lakásbérlettel kapcsolatosan felmerült 210.000,- Forint költség megtérítésére, valamint 2.500.000,- forint sérelemdíj megfizetésére.
- [10] A felperes érvelése szerint az azonnali hatályú felmondást tartalmazó irat kézbesítése a részére szabályszerűen nem történt meg. Azt ugyanis a meghatalmazással nem rendelkező rokona vette át. A felmondással kapcsolatos iratokhoz 2019. június 11-én a próbaidő lejártát követően jutott hozzá. A felmondás jogellenességét azzal indokolta, hogy az alperes a terhességéről tudva, annak időtartama alatt szüntette meg a munkaviszonyát éppen az állapotából eredő keresőképtelensége miatt. Hivatkozott arra is, hogy az alperes a felperes személyiségi jogait és az egyenlő bánásmód elvét sértette meg azzal, hogy valójában a várandóssága miatti keresőképtelensége adott okot az azonnali hatályú felmondásra. A munkaviszonyának jogellenes megszüntetése okozta, hogy veszélyeztetett terhességének ideje alatt semmiféle ellátásban nem részesült, ami miatt mind a lakhatása, mind a megélhetése teljesen bizonytalanná vált. Az egzisztenciális ellehetetlenülése miatt a gyermek megszületésére sem tudott megfelelően felkészülni. Mindez egy számára megalázó, méltatlan élethelyzetet eredményezett. A személyiségi jogai sérültek azzal is, hogy a munkásszállót a fenti – mások által is ismert - körülmények között, egy nap alatt kellett elhagynia. A munkaviszonya jogellenes megszüntetése következtében előálló anyagi gondok eredményezték élettársi kapcsolata megszűnését is.
- [11] A vagyoni kára körében kifejtette, hogy a munkaviszony megszüntetésének hiányában a betegállományra járó ellátásban részesülhetett volna, illetve a gyermek megszületését követően nem gyermekgondozási segélyre, hanem a nagyobb összegű gyermekgondozási díjra lett volna

jogosult. Igényt tartott a volt élettársa által felvett kölcsönből bérleti díjként kifizetett 210.000. forint összeg megtérítésére is azt állítva, hogy ez a költség nála is kárként jelentkezett.

- [12] Az alperes elsődlegesen az eljárás megszüntetését kérte figyelemmel arra, hogy a keresetlevél 2019. augusztus 2-i érkezése miatt a felperes a 30 napos perindítási határidőt elmulasztotta. Érdemben a kereset elutasítását és felperes perköltségben marasztalását kérte.
- [13] Az ellenkérelme indokául hivatkozott a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (Mt) 79. § (1) bekezdés a) pontjára, amely lehetőséget ad a munkáltatónak, hogy a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással, indokolás nélkül szüntesse meg a munkaviszonyt. Ezen esetre az Mt. 65. § (3) bekezdésében meghatározott felmondási tilalmak nem vonatkoznak. Figyelemmel arra, hogy a peres felek között 2019. március 4. napján jött létre munkaviszony, így a három hónapos próbaidő 2019. június 4. napján járt le. Ezért a munkáltató általi azonnali hatályú felmondás a próbaidő tartamára esett.
- [14] Az alperes álláspontja szerint a felmondás kézbesítése szabályszerűen megtörtént. A küldeményt átvevő személy magát a felperes testvérének feltüntetve vette át az iratot. A felperes elismerte, hogy 2019. június 4-én értesült az alperestől érkezett küldeményről. Figyelemmel arra, hogy már 2019. május 30-án az azonnali hatályú felmondást az alperes szóban is közölte vele, így a felperesnek tisztában kellett lennie az alperestől érkezett irat tartalmával.
- [15] Alperes nem vitatta, hogy a felperes terhességéről tudomással bírt, azonban állította, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka nem a felperes terhessége volt, hanem az a körülmény, hogy az alperessel munkaerőkölcsönzési jogviszonyban álló egyetlen partnercég nem tudott a felperes állapotának megfelelő munkát biztosítani. Az alperest tehát a döntése meghozatala során nem befolyásolta a felperes védett tulajdonsága.
- [16] Alperes vitatta, hogy a felperesnek a munkaviszonya megszüntetésével összefüggésben kára keletkezett, vagy sérelemdíjra vált volna jogosulttá. Azzal érvelt, hogy a felperesnek – a köztük lévő megállapodás értelmében - tisztában kellett lennie azzal, hogy munkaviszonya megszűnésével egyidejűleg ki kell költöznie a szállóból, ezért ezt a helyzetet megalázó körülményként nem értékelhette. Arra is hivatkozott, hogy a felperes már a munkaviszonya megszüntetése előtt is súlyos egzisztenciális és párkapcsolati válsághelyzetben volt, ezért a felperes javára sérelemdíjat sem anyagi gondjai, sem életvezetési nehézségei, sem a párkapcsolatának megszakadása nem alapozhat meg. Kitért arra is az alperes, hogy a felperesnek a lakásbérlettel összefüggésben kára nem keletkezett, a bérleti díjra felhasznált összesen 210.000 forint kölcsönt a volt élettársa vette fel.
- [17] Az elsőfokú bíróság az ítéletében az alperes próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásának jogellenességére tekintettel a felperes munkaviszonyát helyreállította. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.064.484,-Forint összegű kártérítést, valamint 2.500.000,- forint sérelemdíjat. Ezt meghaladóan a felperes kereseti kérelmét elutasította.
- [18] Az elsőfokú bíróság a határozatának indokolásában az alperes érvelésére tekintettel elsőként arra tért ki, hogy a keresetlevél visszautasításának, illetve az eljárás megszüntetésének azért nem volt helye, mivel a keresetlevél 2019. június 28. napján érkezett a bíróságra, így a felperes

a munkaviszonya megszüntetéséről szóló irat 2019. június 4-én történt átvételétől számítva a keresetét a 30 napos perindítási határidőn belül nyújtotta be.

- [19] A törvényszék az ügy érdemét érintően megállapította, hogy az alperes a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást nem közölte határidőben és szabályszerűen a felperessel. Leszögezte, hogy az azonnali hatályú felmondás szóbeli közlése az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján nem bír relevanciával, ahhoz joghatály nem fűződik.
- [20] A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás közlésének szabályszerűségét nem alapozza meg azon alperesi érvelés, hogy a felmondólevelet 2019. május 31. napján postázták, ugyanis az Mt. 24. § (1) bekezdése alapján a próbaidő alatti felmondásról szóló küldemény közlésének időpontja nem a feladás napjához, hanem a tényleges átvételhez kötődik. A törvényszék kifejtette, hogy a felmondólevél 2019. június 4-ei, a felperes rokona (K. J.) részéről történő átvétele nem tekinthető határidőben és szabályszerűen történt kézbesítésnek. Az Mt. 26. §-a értelmében ugyanis a három hónapos próbaidő nem határidőnek, hanem időtartamnak minősül, az időtartamra pedig az Mt. 25. § (4) bekezdése - amely szerint a hónapokban megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdőnapnak felel meg - , nem alkalmazható, így a felperes esetében a három hónapos próbaidő 2019. március 4. napjától számítva nem 2019. június 4. napján, hanem 2019. június 3. napján járt le. A törvényszék kitért arra, hogy a felmondólevél K. J. (az unokatestvér házastársa) részére történő kézbesítése a felmondás szabályszerű közlésének a 335/2012. (XII.4.) Kormányrendelet (Postarendelet) 29. § (1) bekezdése, valamint 16. § (3) bekezdés a) pontja értelmében szabályszerűnek nem tekinthető.
- [21] A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondást a munkáltató a próbaidő lejártát (2019. június 3. napját) követően közölte a felperessel, a felmondás pedig indokolást nem tartalmazott, így az az Mt. 66. § (1) bekezdésébe ütközik. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató a felperes várandósságának időtartama alatt szüntette meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ezért a felmondás az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontját is sérti.
- [22] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az Mt. 83.§. (1) bekezdés a), b) pontjai alapján a felperes kérelmére a munkaviszonyt helyreállította, és a 83.§. (2) bekezdése értelmében pedig a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti időtartamot munkaviszonyban töltött időnek tekintette. Az Mt.83. §. (3) bekezdése alapján – amely szerint meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát – a törvényszék a beszerzett igazságügyi adó- és könyvszakértői vélemény alapján rendelkezett a munkaviszony megszüntetésének hiányában járó táppénz, valamint csecsemőgondozási- és gyermekgondozási díj és a ténylegesen megkapott összegek különbözetének, összesen 1.064.484.- forintnak a felperes javára való megtérítéséről.
- [23] A biztosítási jogviszony hiányában elmaradt összegek jogerős ítélet meghozataláig történő megfizetésére irányuló kereseti kérelmet azonban az elsőfokú bíróság elutasította, ugyanis a Pp. 521. § (2) bekezdése alapján az Mt. 83. § (3) bekezdés szerint érvényesített igény nem tartozik

a Pp. 172. § (2) bekezdése szerinti kivételes esetek közé (tartásdíj, járadék, illetve más időszakos szolgáltatás), ezért - a Pp. 172. § (1) bekezdésében rögzített főszabály szerint - a marasztalásra irányuló kereseti kérelem csak lejárt követelés érvényesítése iránt terjeszthető elő.

- [24] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy a Pp. 2. § (2) bekezdése értelmében az alperes ezirányú védekezése hiányában nem vizsgálta, hogy a felperesnek a biztosítási jogviszony hiányából eredő kártérítési igénye, azaz a táppénz, csecsemő-, illetve gyermekgondozási díj iránti igénye az alperessel, mint munkáltatóval szemben esedékes-e, figyelemmel arra, hogy igényét közigazgatási úton nem érvényesítette.
- [25] Ugyanakkor a bíróság hivatalból vizsgálta, hogy a keresetlevél a Pp. 176. § (1) bekezdés c) pontjának megfelel-e. E körben megállapította, hogy a felperes a munkáltatóval szemben érvényesített kártérítési igényének nem megelőző eljárása a táppénz, csecsemőgondozási, illetve gyermekgondozási díj iránti követelés közigazgatási úton történő érvényesítése, ezért a keresetlevél visszautasításának, illetve az eljárás megszüntetésének nem volt helye.
- [26] Az elsőfokú bíróság az Mt. 166. § (1) bekezdése értelmében alaptalannak ítélte a felperesnek az élettársa által felvett kölcsönből fizetett 210.000,- forint bérleti díjra alapított kártérítési igényét, figyelemmel arra, hogy a felperesnek e körben kára nem keletkezett, a bérleti díjat ugyanis nem a felperes, hanem az élettársa által felvett kölcsönből fedezték.
- [27] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes a sérelemdíj iránti igényét egyrészt arra alapította, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét vele szemben megsértette, másrészt arra a munkáltatónak felróható körülményre, hogy a munkaviszonya megszüntetésének következtében olyan megalázó helyzetbe került, amely emberi méltóságát is sértette.
- [28] Az elsőfokú bíróság leszögezte, hogy az alperes azon eljárásával, hogy a próbaidő lejártát követően indokolás nélkül a felperes terhességének időtartama alatt a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette, nemcsak az Mt. már felhívott rendelkezéseit, hanem az egyenlő bánásmód elvének megsértésével a felperes személyiségi jogait is sértette.
- [29] A törvényszék kifejtette, hogy a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, amennyiben annak közlésére a próbaidőn belül, szabályosan kerül sor, az indokolás hiánya miatt nem ütközik jogszabályba. Az indokolási kötelezettség alóli mentesülés azonban nem ad alapot arra, hogy a munkáltató a munkavállaló jogviszonyát jogszabálysértő indokkal, pl. az egyenlő bánásmód elvének megsértésével megszüntesse.
- [30] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8. § 1) pontjába ütközően, a felperes várandósságára tekintettel közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az alperes ügyvezetőjének és munkavállalóinak tanúvallomásai alapján megállapítható volt, hogy más hasonló esetben - amikor a kölcsönző

cég az érintett munkavállalót visszavárta, és annak távolléte a felperesénél rövidebb időtartamban volt várható - , úgy az alperes az érintett munkavállaló munkaviszonyát nem szüntette meg. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére azonban azért került sor, mert a felperes az állapota miatt hosszabb időre keresőképtelen állományba került. Az alperes tehát az Ebktv. 19. § (2) bekezdés szerinti kimentési kötelezettségének nem tett eleget, így a törvényszék megállapította, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megsértette.

- [31] A felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetéséből eredően emberi méltósága, mint személyiségi joga megsértését három körülményre alapította. E körben az elsőfokú bíróság nem fogadta el azon felperesi érvelést, hogy a munkásszállóról való szükségszerű elköltözése olyan megalázó történés, amely az emberi méltóságát sértette. A peres felek megállapodása értelmében a szálló funkciójából adódóan a munkaviszony megszüntetése természetes módon vonja maga után a kiköltözés szükségességét, így ez önmagában az emberi méltóság sérelmét nem eredményezi. H. T. tanúvallomása is cáfolta, hogy a költözés a felperes számára méltatlan, degradáló helyzetet eredményezett volna.
- [32] Nem fogadta el a felperes azon érvelését sem, hogy B. I.-val való kapcsolata a felmondásból eredő anyagi gondok miatt romlott meg. Élettársi kapcsolatát – személyes meghallgatása során – maga a felperes sem ítélte működőképesnek, így annak megszakadása nem tudható be a munkaviszony megszűnéséből eredő anyagi nehézségeknek.
- [33] Az elsőfokú bíróság a felperes megélhetésének, lakhatásának ellehetetlenülését, és különösen veszélyeztetett terhes állapotára tekintettel előálló egzisztenciális és erkölcsi kiszolgáltatottságát olyan, a felperes emberi méltóságát sértő élethelyzetnek tekintette, amely a felperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetésével áll okozati kapcsolatban.
- [34] Az elsőfokú bíróság - a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2: 52.§. (1) – (3) bekezdés alapján - a fenti körülményeket együttesen értékelve a várandóssága miatti hátrányos megkülönböztetésből és az emberi méltósága sérelméből eredően a felperest ért személyiségi jogsérelmek reparációjához szükséges sérelemdíj összegét - a kereseti kérelemben írtaknak helyt adva - 2.500.000. forintban határozta meg azzal, hogy különös súllyal vette figyelembe, hogy a felperest az egzisztenciális ellehetetlenülése a várandósság állapotában, majd a csecsemőről való gondoskodás élethelyzetében érte.
- [35] Az elsőfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdés, valamint a Pp. 512. § (1) bekezdése értelmében a pertárgyértéket 5.221.168. Forint-ban állapította meg. Az elsőfokú perköltségről a felperes 96%-os pernyertessége alapulvételével a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján döntött. Rendelkezett arról, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a reá eső le nem rótt eljárás illetéket, valamint állam által előlegezett költséget a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII.27) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján az állam viseli.
- [36] Az alperes fellebbezése az ítélet részbeni megváltoztatására a sérelemdíj iránt előterjesztett kereset elutasítására irányult a felperes perköltségben marasztalása mellett.

Az alperes érvelése szerint a munkaviszony megszüntetése kérdésében nem befolyásolta a felperes állapota és védett tulajdonsága. Nem volt vitatott a perben, hogy a kölcsönző cég nem tudott a felperesnek munkát biztosítani, azaz olyan objektív körülmény következett be, amely nem az ő érdekkörébe esett, pusztán szükségszerű végrehajtója volt a kölcsönvevő azon döntésének, hogy a felperes a neki megfelelő munkakör hiányában nem foglalkoztatható. A felmondás tehát az egyenlő bánásmód elvét nem sértette.

- [37] Az alperes kitért arra is, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott arra, hogy a felperes sérelemdíj iránti igényét nem alapozza meg a munkásszálló elhagyásával, illetve a párkapcsolata megszakadásával kapcsolatos érvelése. Az ítéletben kifejtettekkel szemben azonban azon körülmény sincs sérelemdíj iránti igényt alátámasztó, szoros összefüggésben az alperes felmondásával, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetését követően a felperes megélhetése és lakhatása bizonytalanná vált.
- [38] A felperes fellebbezési ellenkérelme az ítélet helybenhagyására irányult, az elsőfokú eljárásban előadott indokai alapján.
- [39] A fellebbezés részben megalapozott.
- [40] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy az alperes a fellebbezésében nem támadta a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel a felperes munkaviszonyának helyreállítására vonatkozó és az alperest 1.064.484,- forint kártérítés megfizetésére kötelező rendelkezéseket, így ezek 2020. szeptember 5. napján jogerőre emelkedtek.
- [41] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp.376. §-ára utalva tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 370 §-ban írtak szerint a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között. A Pp. 369. § (3) bekezdés a) c) és d) pontjaiban írt felülbírálati jogkörében eljárva felülvizsgálta, és megállapította, hogy a törvényszék a megalapozott tényállásból, helytálló jogi következtetést levonva foglalt állást akként, hogy az alperes a felperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetésével – az egyenlő bánásmód követelményét megszegve – a felperesnek személyiségi jogsérelmet okozott. Az ennek reparációjához szükséges és egyben elegendő sérelemdíj összegét azonban a törvényszék tévesen mérlegelte.
- [42] Helyesen fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy az alperes azon eljárásával, miszerint a felperes Ebktv. 8. § 1) pontjában írt védett tulajdonsága (várandóssága) okozta keresőképtelensége miatt a munkaviszonyát megszüntette, noha más munkavállalók esetében hasonló helyzetben erre nem került sor, a Ptk 2:43. § c) pontjába ütköző módon a felperest hátrányosan megkülönböztette, és az egyenlő bánásmód követelményét megszegte, ezzel a felperes személyiségi jogait sértette. Ezért a felperes sérelemdíj iránti igénye a Ptk. 2:52. § (1), (2), (3) bekezdései alapján megalapozott.
- [43] A fellebbezésben a sérelemdíj jogalapja körében kifejtett azon érvelés, miszerint az alperes az egyenlő bánásmód követelményét azért nem sértette meg, mert – az állítása szerint - a munkaviszony megszüntetése kérdésében a felperes védett tulajdonsága nem befolyásolta az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerinti kimentést nem alapozhat meg. A fellebbezésben megismételt indok, miszerint a kölcsönző cég általi foglalkoztatás hiányában az alperes kényszerhelyzetbe került, és az azonnali hatályú felmondáson kívül egyéb lehetősége nem volt szintén nem fogadható el.

Az alperesnek a felperes védett tulajdonságát (veszélyeztetett terhessége) figyelembe vevő, és az egyéb okok miatt keresőképtelen más munkavállalókhöz viszonyítva diszkriminációmentes, ám a maga számára kétségtelenül gazdaságtalan döntése éppen a felmondás mellőzése lett volna.

- [44] Az egyenlő bánásmód követelményének megszegésén túl a felperes javára sérelemdíjat megalapozó, további személyiségi jogsérelmet, azaz a felperes emberi méltóságának sérelmét az ítélet tábla nem látta igazoltnak.
- [45] A jelen esetben a jogellenes felmondás a felperest a megélhetését fedező jövedelemtől, valamint a munkaviszonyhoz kapcsolódó többletjogosultságként értékelhető lakhatási lehetőségtől elzárta, azonban az alperes a felperesnek - a minimális anyagi tartalékok hiányából, a párkapcsolati válságból, a gyermekvállalásra vonatkozó döntéséből együttesen eredő - kiszolgáltatottságáért, méltatlan élethelyzetéért felelőssé nem tehető. Az alperesnek a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető eljárása semmilyen olyan többlettényállási elemet (például a munkavállalóra vonatkozó sértő, degradáló kifejezések) nem tartalmazott, ami a felperes személyiségének lényegét, egyéni autonómiáját, emberi minőségét, összességében az emberi méltóságát sértené.
- [46] Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel szemben egy személyiségi jogsértő magatartás bizonyított, azaz az alperes az egyenlő bánásmód elvébe ütközően, de a felperes emberi méltóságát nem érintve okozott jogsérelmet a felperes terhére, ezért a törvényszék által megállapított 2.500.000,- forint összegű sérelemdíj jelentős mértékű, 1.000.000,- forintra való csökkentése indokolt.
A jogellenes felmondásból eredő, a felperest ért vagyoni és nemvagyoni hátrányokat tehát a munkaviszony helyreállítása és a már jogerősen megítélt kártérítés, valamint a fentiek szerint leszállított összegű sérelemdíj együttesen, a szükséges, egyben elegendő mértékben kompenzálja.
- [47] A fentiekre tekintettel az ítélet tábla a törvényszék ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – a rendelkező részben írtak szerint – részben megváltoztatta.

Győri Ítélet tábla Mf.V.30.045/2020/11.