



**A Kúria
mint másodfokú bíróság
köz b e n s ő í t é l e t e**

Az ügy száma:

A tanács tagjai: Dr. Magyarfalvi Katalin
a tanács elnöke
Dr. Bérces Nóra
előadó bíró
Dr. Cséffán József
bíró

A felperes:

A felperes képviselője: dr. T. Tóth Balázs ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: d

A per tárgya: jogviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei, kártérítés,
sérelemdíj megfizetése

A fellebbezést benyújtó fél: felperes

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:
Törvényszék

Rendelkező rész

A Kúria a felperes kormányzati szolgálati jogviszonya jogellenes megszüntetésével kapcsolatos – elsődleges – kereseti kérelme tekintetében az eljárást megszünteti, ebben a körben a Törvényszék számú ítéletét hatályon kívül helyezi, ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét – a perköltség és illeték megfizetésére vonatkozó rendelkezések hatályon kívül helyezése mellett – megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A Kúria a másodfokú eljárásban a felperes költségét 100.000 (százezer) forintban, az alperes költségét 100.000 (százezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 487.383 (négy száznyolcvanhétezer-háromszáznyolcvanhárom) forintban állapítja meg.

A közbenső ítélet ellen további jogorvoslatnak nincs helye.

I n d o k o l á s

Tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által rögzített tényállás szerint az alperes 2013-tól – a társadalmi felelősségvállalás jegyében – gyakornoki program keretében foglalkoztatott számvevő gyakornokokat 6 hónapos próbaidő kikötésével, 18 hónapos határozott idejű kinevezéssel. A határozott idejű szerződés lejártát követően sikeres pályázat alapján a számvevő gyakornoknak újabb határozott idejű kinevezés volt adható. A gyakornoki rendszer célja a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci esélyeinek növelése volt, nem a számvevői utánpótlás biztosítása, azonban kiemelkedő teljesítmény esetén a koncepció ezt sem zárta ki. A perrel érintett időszakban a gyakornokok az egymásra épülő foglalkoztatási szakaszokban ugyanazon besorolás mellett, különböző munkakörben látták el a feladataikat. A koncepció szerint az I. szakaszban gyakornok munkakörben 1,5 évig, a II. szakaszban ugyancsak gyakornok munkakörben további 1,5 évig, míg a III. szakaszban gyakornok, vagy asszisztens munkakörben további 2 évig foglalkoztatták őket. A II. szakaszban minden számvevő gyakornoknak 4 hónapos időtartamban az ellenőrzésben kellett részt vennie, és az ellenőrzésen kívül a négy csoportba osztott munkaterület közül legalább egy olyan területen minimum 1 hónapos időtartamban kellett munkát végeznie, amelyen az I. szakasz keretében nem történt munkavégzés.
- [2] A 2016. évi koncepció III.3. pontja rögzítette, hogy a gyakornok a 3 éves jogviszonyának lejártát megelőzően legalább átlagos teljesítményértékelés birtokában meghívásos pályázati eljárásban vesz részt, amely motivációs levélből, írásbeli feladat elkészítéséből és szóbeli interjúból tevődik össze. A III.5. pont a pályázat öt lehetséges kimeneteleként rögzítette elsőként a jogviszony megszűnését abban az esetben, ha a pályázati alapkritériumok nem teljesülése esetén sikertelen a pályázati eljárás, illetve ha a továbbfoglalkoztatás indokoltsága nem áll meg. A második kimeneteli pont, hogy a számvevői gyakornoki továbbfoglalkoztatást további 1 évvel meghosszabbítják számvevő-gyakornoki besorolással, gyakornok munkakörben az álláskeresés elősegítése érdekében azzal, hogy a számvevői pozíció 1 évet követően nem várható. A harmadik kimeneteli lehetőség az Mt. hatálya alá tartozó foglalkoztatásra irányuló határozatlan idejű munkaszerződés valamilyen dedikált feladat ellátására, a negyedik kimeneteli lehetőség a számvevői gyakornoki továbbfoglalkoztatás számvevő-gyakornoki besorolással, asszisztensi munkakörben, 1 vagy 2 éves jogviszony keretében, ahol végezetül lehetséges kimenetel a számvevői kinevezés elnyerése is. A második kimeneteli ponttól kezdődően valamennyi kimeneteli pont feltétele az I. és II. szakasz rotációs követelményeinek a teljesítése volt.
- [3] A felperes 2015. szeptember 1-jétől 2017. február 28-ig tartó határozott időre került kinevezésre az alperes Számvevői Irodájára, számvevő asszisztens munkakörbe, besorolása az Állami Számvevőszékről szóló 2011. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: ÁSZ tv.) 16. § (1) bekezdés a) pontja alapján számvevő gyakornok volt (I. szakasz). A felperes határozott idejű jogviszonyát az alperes kinevezés módosítás formájában 2018. szeptember 1. napjáig meghosszabbította (II. szakasz).
- [4] A felperes 2017. július 1. napjától munkahelyétől tartósan távol volt: előbb táppénzen, majd 2017. szeptember 1-jétől 2018. február 15-ig szülési szabadságon, ezt követően 2018. február 16-tól 2018. szeptember 1-jéig gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon tartózkodott.
- [5] A felperes 2018. augusztus 1-jén írásban kérte az alperes elnökét, hogy fontolja meg szerződése meghosszabbítását, figyelemmel arra, hogy kislánya szeptember 1-jén betölti az 1. életévét, így ismételten munkába tud állni. A 2018. augusztus 28-án kelt e-mailben azonban – a gyakornokok foglalkoztatását megszervező számvevő – arról értesítette a

felperest, hogy gyakornokként történő foglalkoztatását a gyakornoki programban meghatározott követelmények teljesítésének a hiányában nem javasolják. A 2018. szeptember 3-án kelt levélben az alperes erőforrás-gazdálkodási vezetője tájékoztatta a felperest, hogy a 2015. szeptember 1-jei hatállyal létesített számvevői jogviszonya a határozott idejű kinevezésének lejártával, 2018. szeptember 1. napjával megszűnt.

Kereset és védírat

- [6] A felperes 2019. február 28-án terjesztett elő keresetlevelet az alperessel szemben. Utóbb módosított kereseti kérelmében elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy az alperesnél fennállt második határozott idejű kinevezése határozatlan idejű kinevezésnek tekintendő, és jogviszonyát az alperes jogellenesen szüntette meg. Ennek jogkövetkezményeként a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 193. § (3)-(4) bekezdésének az alkalmazását, és hátrányos megkülönböztetés miatt sérelemdíj megfizetését kérte. Álláspontja szerint az ÁSZ tv. 15. § (3) bekezdésében meghatározott, a számvevő gyakornokok határozott időre szóló kinevezését a Kttv. 38. § (2) és (3) bekezdésében megállapított garanciális szabályokkal együtt kell alkalmazni, így a gyakornokokat is kizárólag helyettesítés, vagy meghatározott munka elvégzése, feladat ellátása céljából létrejött foglalkoztatás keretében lehetne határozott időre kinevezni. Megfelelő indok nélkül a határozott idejű kinevezés a Kttv. 10. § (1) bekezdésébe ütközik, ezért e rendelkezés a Kttv. 23. § (1) bekezdése alapján semmis. Erre figyelemmel a felperes második kinevezést követő jogviszonyát határozatlan idejűnek kell tekinteni, amelyet a felmentés szabályai alapján lehetett volna a munkáltatónak megszüntetnie [Kttv. 63. § (3) bekezdés]. Mivel felmentésre nem került sor, a jogviszony megszüntetése jogellenes munkáltatói felmondásnak minősül, így az alperes kártérítés és kárártalány megfizetésére köteles. A felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 192. § (4) bekezdésében foglaltakat is felhívta, amelyet az ÁSZ tv. 15. § (3) bekezdése alkalmazásakor is szükségesnek tartott vizsgálni. A felperes az elsődleges kereseti kérelem körében arra is hivatkozott, hogy a határozatlan idejűnek minősülő jogviszonya megszüntetésére kizárólag anyasága miatt került sor, ezért az alperes eljárása a Kttv. 13. § (1) bekezdésébe ütközött, és az az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § 1) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezett, emiatt kérte sérelemdíj megfizetésére is kötelezni az alperest.
- [7] Másodlagos kereseti kérelme azon alapult, hogy amennyiben a jogviszonya határozott idejű foglalkoztatásnak minősül, az alperes abban az esetben is megsértette az Ebktv. 21. § a) pontjában foglaltakra tekintettel az egyenlő bánásmód követelményét. Emiatt a Kttv. 167. § (1) bekezdése alapján kártérítés címén elmaradt illetmény és egyéb járandóságok megfizetésére kérte kötelezni az alperest, továbbá a Kttv. 11. §-a szerint alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:52. §-ára hivatkozással sérelemdíjat is követelt. Álláspontja szerint a védett tulajdonságát, azaz anyai mivoltát az alperes úgy értékelte, hogy amiatt a jogviszony meghosszabbításának és később új jogviszony létesítésének nincs helye, annak ellenére, hogy korábban mindig kiváló értékelést kapott. Az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét akkor, amikor a felperes továbbfoglalkoztatását, illetve ismételt munkába állását az esetleges jövőbeli várandóssága miatt akadályozta meg. A felperes – utalással az EBH.2019.M.14. eseti döntésre – azokat tekintette vele összehasonlítható helyzetben lévőknek, akik határozott idejű kinevezéssel rendelkező számvevő gyakornokok voltak, vagy egyébként határozott idejű kinevezéssel rendelkeztek, és a jogviszonyuk alatt nem lettek állapotosak, gyermekük nem született. Álláspontja szerint a továbbfoglalkoztatás hiányára nem lehet észszerű indok a rotációs

követelményekben rejlő feltételek nem teljesítése, hiszen a felperessel a követelményeket sohasem közölték.

- [8] Harmadlagosan a felperes annak megállapítását kérte, hogy az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta a jogait, és ennek következményeként a Kttv. 167. § (1) bekezdésében meghatározott kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperesi hivatkozás szerint a gyakornoki programot az alperes soha nem közölte vele, így az rá nézve nem volt kötelező, annak tartalma nem volt számonkérhető. A program alkalmazása az alperesnél átláthatatlan volt, és nem is normatív szabályokon alapult, maga az alperes is ellentmondásba keveredett a tekintetben, hogy a rotációs követelményeket teljesíteni kellett-e, vagy sem a gyakornokoknak.
- [9] Az alperes védiratában a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte. Az elsődleges kereseti kérelem kapcsán az ÁSZ tv. 8. § (3) bekezdését emelte ki, amely alapján a felperes jogviszonyára nem a Kttv. 38. § (2)-(4) bekezdéseit, hanem az ÁSZ tv. 15. § (2)-(3) bekezdéseit kellett alkalmazni. A felperes határozott idejű kinevezése a jogszabályi előírásoknak mindenben megfelelt, és jogviszonya jogszerűen szűnt meg a határozott idő lejártával, így jogellenes munkáltatói felmentésről nem lehet szó.
- [10] Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos kereseti követeléssel összefüggésben azzal érvelt, hogy a felperes jogviszonyának meghosszabbítására a gyakornoki programban meghatározott minimális követelmények teljesítésének hiányában nem került sor. Annak nincs jelentősége, hogy a felperes ismerte-e a rotációs követelményeket, hiszen a társadalmi felelősségvállalás jegyében működtetett gyakornoki program célja nem a számvevő-képzés, hanem a pályakezdő fiatalok szakképzettségének megfelelő szakmai gyakorlat biztosítása volt. A 2016-os gyakornoki koncepció a 4+1 hónapos rotációs feltételt írta elő, amely a felperes esetében nem teljesült. A felperes az ellenőrzési területen töltött 4. hónapot követően már nem dolgozott, nem volt ezért objektív lehetősége arra, hogy az egyéb területen letöltendő 1 hónapos tapasztalatot megszerezze. Utalt az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjára, mely szerint nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés. Az alperes hivatkozott arra is, hogy a felperes jogsértő bizonyítási eszközt csatolt, amikor a munkatársával folytatott Viber levelezését mellékelte, ezért kérte annak figyelmen kívül hagyását a bizonyítékok közül.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [11] Az elsőfokú bíróság az elsődleges kereseti kérelem vonatkozásában az ÁSZ tv. 8. § (3) bekezdéséből kiindulva megállapította, hogy a felperes jogviszonyára az ÁSZ tv. 15. § (2)-(3) bekezdéseit – mint a Kttv.-től eltérő törvényi rendelkezéseket – kellett alkalmazni. Erre figyelemmel a felperes második határozott időre történő kinevezése érvényes volt, ezért a jogviszony jogellenes megszüntetéséből eredő kereseti kérelmeket nem találta megalapozottnak.
- [12] Ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére alapított másodlagos kereseti kérelmet a felperes továbbfoglalkoztatása időpontjában érvényben lévő „Számvevő gyakornokok foglalkoztatásának koncepciója 2016” elnevezésű dokumentumban rögzített feltételrendszerből kiindulva vizsgálta. Megállapította, hogy a felperes 2017. július 1. napjától munkahelyétől tartósan távol volt keresőképzetlenség, illetve szülési szabadság, majd gyermeke gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság miatt, ezért a II. szakaszban a tényleges munkavégzéssel eltöltött ideje mindössze 4 hónap volt. Ennélfogva a felperesnek nem volt objektív lehetősége arra, hogy munkát végezzen, és az alperesnek sem volt lehetősége arra, hogy beossa őt más területre. A koncepció egyértelműen különválasztotta az I. szakaszban eltöltött időt a II. szakaszban eltöltött időtől, így az I.

szakasz „történéseit” nem lehetett figyelembe venni a II. szakasz feltételeinek teljesülése körében. Mindebből következően a felperes a II. szakaszra előírt kötelező rotációs követelményeket tőle, de az alperestől is független ok miatt nem teljesítette.

- [13] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a per szempontjából jelentősége volt annak a körülménynek is, hogy a felperes tisztában volt-e a gyakornoki koncepció által támasztott követelményekkel. E körben és tanúvallomása alapján megállapította, hogy az alperes a számvevő gyakornokok foglalkoztatását egy általa kidolgozott, és időszakonként megújított koncepció alapján végezte, melynek lényegéről a felperes a belépésekor tájékoztatást kapott, a rotációs követelményekkel tisztában volt, melyet alátámaszt az is, hogy sikerrel pályázott az I. szakasz teljesítését követően a II. szakaszra. A felperes azonban objektíve felmerült ok miatt nem teljesítette a gyakornoki koncepció II. szakaszában előírt kötelező rotációs követelményeket, így az alperes eleve nem került abba a helyzetbe, hogy a kinevezés újabb meghosszabbítását egyáltalán mérlegelhesse. Jogszerűen járt el tehát az alperes akkor, amikor a jogviszonyt a határozott idő lejártával, 2018. szeptember 1. napjával megszüntnek tekintette. Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság a felperes másodlagos kereseti kérelmét is elutasította.
- [14] A harmadlagos – a rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatos – kereseti kérelmet az elsőfokú bíróság ugyancsak alaptalannak találta. Előrebocsátotta, hogy e körben a bizonyítás a felperes terhére esett, azonban a tanúként meghallgatott tagadta, hogy olyan tájékoztatást adott volna, mely szerint a felperes továbbfoglalkoztatására azért nem került sor, mert esetlegesen ismételten elmenne szülni. A felperes esetében a rotációs feltételek nem teljesültek, ezért pályázatra bocsátani sem lehetett. Ezzel egyezően nyilatkozott anú is, aki szerint az alperesnél soha semmilyen módon nem volt szempont az, hogy valaki szülés előtt áll, vagy esetleg újabb gyermeket tervez és vállal. tanúnak nem volt arra vonatkozó információja, hogy a felperes jogviszonya miért nem került meghosszabbításra, de utalt arra, hogy határozott idejű szerződéssel rendelkezett a felperes akkor, amikor „bevállalta”, hogy kisbát fog szülni.
- [15] Az elsőfokú bíróság a harmadlagos kereseti kérelem tekintetében is visszautalt a másodlagos kereseti kérelem elutasításához fűzött indoklására, és arra, hogy az alperes döntését a felperes jogviszonyával közvetlenül összefüggő észszerű indokra, a gyakornoki koncepcióban megjelenő rotációs feltételek nem teljesítésére alapozta. Ahhoz, hogy vizsgálható legyen egy esetleges rendeltetésellenes joggyakorlás, a felperesnek a II. szakaszban legalább 5 hónapot munkavégzéssel kellett volna töltenie.
- [16] Végül az elsőfokú bíróság a felperes és között folytatott Viber levelezést a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 78. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 269. § (1) bekezdés d) pontjára figyelemmel megvizsgálta, majd a Ptk. 2:43. § e) pontja, valamint 2:46. §-a alapján megállapította, hogy a magántitok védelme az adott levelezésre kiterjed. A jogsértő bizonyítási eszköz figyelembe vételére azonban a Pp. 269. § (4) bekezdésében biztosított lehetőség ellenére még kivételesen sem látott lehetőséget, erre figyelemmel a Viber levelezést, mint jogsértő bizonyítási eszközt kirekesztette a bizonyítékok köréből.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

- [17] A felperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy a határozatlannak tekintendő jogviszonyát az alperes jogellenesen szüntette meg, és ennek jogkövetkezményeként a Kttv. 193. § (3) és (4) bekezdéseinek, valamint ehhez kapcsolódóan a Ptk. 6:48. §-ának alkalmazását kérte. Ezen felül az Ebktv. 8. § 1) pontjában meghatározott védett tulajdonságára hivatkozással az egyenlő

bánásmódhoz való jogának megsértése miatt a Kttv. 13. §-ára tekintettel a Kttv. 11. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. § szerint kérte az alperest sérelemdíj megfizetésére kötelezni. Az összes elmaradt munkabért 4.376.501 forintban, a cafetéria, mint egyéb járandóság összegét 135.834 forintban, a BKK bérlet, mint egyéb járandóság összegét 85.575 forintban határozta meg. A Kttv. 193. § (4) bekezdése alapján 4 havi illetményként 2.043.401 forint megfizetését kérte, és ezen összegek kamataira is igényt tartott. A sérelemdíj összegét 1.500.000 forintban határozta meg.

- [18] Másodlagos fellebbezési kérelme körében – amennyiben a Kúria az elsődleges fellebbezési kérelemben foglaltakat nem osztaná – az Ebktv. 21. § a) pontjában foglaltakra tekintettel annak megállapítását kérte, hogy az alperes megsértette a felperes egyenlő bánásmódhoz való jogát, ezért a Kttv. 167. § (1) bekezdése alapján kártérítés címén az elmaradt illetmény és egyéb járandóságok, valamint azok kamatai, emellett a Kttv. 11. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. § szerint sérelemdíj megfizetésére is kérte kötelezni az alperest. A követelések összegét a másodlagos fellebbezési kérelme kapcsán az elsődleges fellebbezési kérelemmel összefüggésben előterjesztett igényekkel azonosan határozta meg.
- [19] Harmadlagosan – amennyiben a Kúria sem az elsődleges, sem másodlagos fellebbezési kérelemnek nem adna helyt – a felperes annak megállapítását kérte, hogy a jövőbeni anyaságára alapozott alperesi munkáltatói döntés rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, és ennek jogkövetkezményeként kérte az alperest a Kttv. 167. § (1) bekezdése alapján az elsődleges fellebbezési kérelem során meghatározott követelésekkel azonos összegű kártérítés és kamatainak megfizetésére kötelezni.
- [20] Negyedlegesen a felperes azt kérte, hogy amennyiben a Kúria megítélése szerint a fellebbezés alapján a támadott ítélet felülbírálatra alkalmatlan lenne, vagy az elsőfokú eljárás lényeges szabályainak megszegése a per eldöntésére a másodfokú eljárásban nem orvosolható módon kihatással volt, úgy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítéletet, és utasítsa az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára.
- [21] Mindezekon felül kérte a felperes képviselőjében eljáró ügyvéd munkadíjának megítélését az első- és másodfokú eljárás vonatkozásában.
- [22] A felperes a megállapított ítéleti tényállással szemben hangsúlyozta, hogy a figyelembe vett bizonyítási eszközök közül indokolás nélkül maradt ki a tanúvallomása és a vele folytatott, a perben becsatolt levelezés a munkaügyi- és erőforrás-tervezési osztályon (METO) a korábban ott dolgozók személyi anyagait irattározta, és arról tájékoztatta a felperest 2018 augusztusában, hogy a munkáltató nem foglalkoztatja tovább azokat, akik a jogviszonyuk alatt elmentek szülni. Az erről szóló üzenetet a felperes F/5. alatt csatolta a keresethez, a tanút az elsőfokú bíróság a tárgyaláson meg is hallgatta, ehhez képest ezeket a bizonyítékokat egyáltalán nem értékelte, sőt nem is említette, mindez sérti a Pp. 346. § (5) bekezdését.
- [23] Sérelmezte továbbá, hogy az elsőfokú bíróság jogsértő bizonyítékként kizárta a folytatott levélváltást. A felperes nem értett egyet azzal, hogy a Viber levelezés felhasználása sértene a tanú magántitokhoz és személyes adatok védelméhez való jogát, mivel ez az álláspont ellentétes a Pp. 269. §-ával és az egyébként konzisztens joggyakorlással. Ami a személyes adatok kezelését illeti, az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679 EU rendelet (a továbbiakban: GDPR) VI. cikk f) pontjában jogszerű adatkezelésként megfogalmazott esetet, ezért ez az ítéleti állásfoglalás is sérti a Pp. 346. § (5) bekezdésében meghatározott indokolási kötelezettséget. Az elsőfokú bíróság megsértette a Kp. 85. § (5) bekezdésében meghatározott követelményt is, mert a Pp. 263. §-ában foglalt szabad bizonyítás lehetőségét úgy korlátozta, hogy az indokolásából sem az nem derült ki, hogy a Pp. 269. § (4)

bekezdésében foglalt szempontokat hogyan mérlegelte, sem az, hogy miként sértett magántitkot és személyes adatot a felperes.

- [24] Az elsődleges kereseti kérelem körében a határozott idejű kikötés érvényessége tekintetében az elsőfokú bíróság értelmezése ellentétes az Alaptörvény önkényes megkülönböztetést tiltó XV. cikkének (1) bekezdésében foglalt jogegyenlőségi klauzulával, mivel abból az következik, hogy a minden más munkáltatónál alkalmazott munkavállalóval és az alperesnél nem számvevő gyakornokként alkalmazottakkal szemben a számvevő gyakornokot nem illeti meg az a védelem, mely szerint csak indokolt esetben, azaz helyettesítés és konkrét feladat elvégzése céljából lehetséges érvényesen határozott idejű jogviszonyban foglalkoztatni valakit, és csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges a határozott idejű jogviszony meghosszabbítása. Az, hogy az Mt. nem háttérjogszabálya a Kttv-nek, nem jelenti azt, hogy egyébként lehetőség lenne az ÁSZ tv. és a Kttv. szabályait – az Alaptörvény 28. cikkében foglalt alkotmányos elvárásaként érvényesülő jogértelmezési alapelvre is figyelemmel – úgy értelmezni, hogy azok önkényesen fosszanak meg munkavállalókat egy alapvető természetű munkajogi védelemtől. A felperes arra az esetre, ha a Kúria is osztaná az elsőfokú bíróságnak a határozott idő érvényességével kapcsolatos álláspontját, kérte, hogy a Kúria függessze fel az eljárást, és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 25. § (1) bekezdése alapján kezdeményezze a jogszabály alkotmányos normakontrollját a fellebbezésben kifejtett indokokra tekintettel.
- [25] A felperes az egyenlő bánásmód megtartásával kapcsolatos ítéleti állásponttal sem értett egyet. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság az Ebktv. 7. § (2) bekezdésének b) pontjára tekintettel fogadta el azt, hogy a jogviszonyának meg nem hosszabbítására nem védett tulajdonsága, hanem tárgyilagos mérlegelés szerint, az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő észszerű indok miatt került sor, nevezetesen azért, mert a felperes nem teljesítette a gyakornoki koncepcióban foglalt követelményeket. A felperes álláspontja a perben mindvégig az volt, hogy nem lehetséges az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoknak tekinteni egy olyan koncepcióban foglaltak teljesítését, amelyet a felperessel írásban soha nem közöltek, annak megtartására a gyakornoknak egyéb okból sem volt befolyása, továbbá az alperes nyilatkozata szerint sem kellett kötelezőnek tekinteni. Az alperes – a perben bizonyítottan – nem is alkalmazta a koncepcióban előírtakat más számvevő gyakornokok esetében, és azokat anyasága előtt magával a felperessel kapcsolatban sem tartotta be.
- [26] Azt az állítást, hogy a gyakornoki programot az alperes nem közölte a felperessel, alátámasztja az alperesi védírat, továbbá az alperes 2019. december 31-én kelt előkészítő irata, ezen felül a tanú vallomása is. A felperes által nem ismert gyakornoki program részleteit az elsőfokú bíróság ítéletében hosszasan taglalta, de nem oldotta fel az azzal kapcsolatos ellentmondásokat, és nem indokolta, hogy a tanúk nyilatkozatainak fényében miért foglalt mégis akként állást, hogy a felperes ismerte a rotációs követelményeket, és azok teljesítésének számonkérése miatt lenne észszerű indoka a megkülönböztetésnek.
- [27] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a gyakornoki program alkalmazását tekintve az alperesnél nem volt egységes a gyakorlat, melyet nemcsak az alperes 2019. december 31. napján kelt előkészítő irata, hanem a védíráshoz csatolt A/8. szám alatti melléklet tartalma, továbbá a tanú és a tanú nyilatkozata, ezen felül a felperes saját karrierútja is alátámasztott, mivel az első 1,5 éves időtartamú szerződés alatt csak 5 hónapot töltött az ellenőrzés munkaterületén, szemben az elvárt 6 hónapos időtartammal, a jogviszonya mégis meghosszabbításra került. Így az első határozott idejű kinevezést követően nem volt akadálya a jogviszony meghosszabbításának a felperes esetében az, hogy a koncepcióban rögzített feltételeket nem teljesítette, erre csak azt követően hivatkozott az alperes, hogy a felperesnek gyermeke született. Ebből következően az alperest a meg nem hosszabbítás kapcsán nem a gyakornoki koncepció és a munkáltató által

általánosan elvárt, a munkavégzéshez kapcsolódó szempontok motiválták, hanem a felperes anyává válása, és az alperes által vélelmezett „ismétlődő szülés veszélye” is.

- [28] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes alperesi perköltség megfizetésére kötelezését kérte a mellékelt költségjegyzékben feltüntetett 258.487 forint (203.533 forint + ÁFA) összegben a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján.
- [29] Az alperes szerint a felperes és közti levélváltás kizárása a bizonyítékok köréből teljes mértékben a vonatkozó jogszabályokkal összhangban történt. A felperes GDPR-ra történő hivatkozása megalapozatlan, téves, mivel annak hatálya – a GDPR 18. preambulum cikk rendelkezése szerint – nem terjed ki a két magánszemély fél közötti privát jellegű levelezésre. A felperes álláspontjával szemben a Ptk. 2:46. § (2) bekezdése szerint a magántitok megsértését nem kizárólag a magántitok jogosulatlan megszerzése jelenti, hanem egyéb elkövetési magatartások is, így különösen a magántitok jogosulatlan felhasználása, melyet az érintett tanú vallomása megerősített. A levelezés bizonyítékok köréből való kizárása egyébként sincs érdemi hatással a per kimenetelére, figyelemmel arra, hogy tanúvallomása szerint neki azt nem mondta senki, hogy az „ismétlődő szülés veszélyére” figyelemmel nem fogják meghosszabbítani a felperes szerződését.
- [30] A határozott idejű kinevezés érvényessége körében az alperes azt emelte ki, hogy az Mt-től eltérően az ÁSZ tv. és a Kttv. szabályai szerint nincs arra vonatkozó törvényi feltétel, hogy a határozott idejű jogviszony meghosszabbítása csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. Az Mt. és az ÁSZ. tv., valamint a Kttv. szabályainak eltérő jellege pontosan azt tükrözi, hogy a közszférában foglalkoztatotknál a határozott idejű, illetve gyakornoki jogviszony jellemzői alapvetően eltérnek az Mt. hatálya alá tartozó határozott idejű jogviszony jellemzőitől. A felperes jogértelmezéséből az is következne, hogy a felperes számvevő gyakornoki kinevezése, majd annak meghosszabbítása eleve érvénytelen volt, ebben az esetben viszont a munkáltatónak a Kttv. 25. § (1) bekezdése szerint kötelessége lett volna a jogviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, ebből eredően a jogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének jogellenességéről sem lehet szó.
- [31] Az egyenlő bánásmód megsértése körében a fellebbezési ellenkérelem visszautalt a per során tett 14. sorszámú összefoglaló előkészítő iratra azzal, hogy az alperes az abban foglaltakat kérte a fellebbezés elbírálása során is figyelembe venni. A per adatai alapján aggálytalanul megállapítható, hogy az alperes a felperesi jogviszony megszűnését eredményező, a jogviszony meghosszabbítását elutasító döntését a felperes jogviszonyával közvetlenül összefüggő észszerű indokra, a gyakornoki koncepcióban megjelenő rotációs feltételek nem teljesítésére alapozta.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [32] A fellebbezés – az alábbiak szerint – részben megalapozott.
- [33] A Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108. § (1) bekezdésének megfelelően a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül azzal, hogy a bizonyítás és vizsgálat hivatalbóli elrendelésének körében azt is vizsgálta, hogy az eljárás megszüntetésének bármely okból helye volt-e.
- [34] A Kp. 81. § (1) bekezdésének a) pontja úgy rendelkezik, hogy a bíróság az eljárást bármely szakaszában megszünteti, ha a Kp. 48. § (1) bekezdés a)-i) pontja alapján a keresetlevél visszautasításának lett volna helye. A Kp. 48. § (1) bekezdés i) pontja értelmében a bíróság a keresetlevelet visszautasítja, ha a felperes a keresetindítási határidőt elmulasztja, és igazolási kérelmet nem terjeszt elő, vagy azt a bíróság elutasítja.
- [35] A perbeli esetben a felperes elsődleges kereseti kérelmét arra alapította, hogy az alperesnél fennállt jogviszonya – a határozott időre vonatkozó kikötés semmissége miatt – határozatlan

időre jött létre, melyet az alperes jogellenesen szüntetett meg, és ennek jogkövetkezményeként kérte a Kttv. 193. § (3)-(4) bekezdéseinek az alkalmazását, valamint – a jogellenes megszüntetés kapcsán is – az alperes sérelemdíj megfizetésére kötelezését. Tekintettel arra, hogy a Kttv. 193. §-a a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit tartalmazza, és a Kttv. 238. § (3) bekezdés a) pontja alapján a jogviszony megszüntetésével összefüggésben a keresetet a munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül lehet a bírósághoz benyújtani, a Kúria elsőként e keresetindítási határidő megtartottságát vizsgálta.

- [36] Ennek során megállapította, hogy a 2018. szeptember 3-án kelt, a felperessel 2018. szeptember 8-án közölt alperesi tájékoztatás tartalmazta, hogy amennyiben a felperes a jogviszony megszűnését bármely okból sérelmesnek tartja, úgy 30 napon belül fordulhat keresettel a bírósághoz. A felperes ennek ellenére 2019. február 28-án nyújtotta be a bírósághoz keresetlevelét, melyben elsődlegesen a jogviszony-megszüntetés jogellenességéből eredő kereseti követelést terjesztett elő. Figyelemmel arra, hogy a Kttv. 238. § (3) bekezdés a) pontja a közszolgálati jogviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyekben 30 napos keresetindítási határidőt tartalmaz, a Kúria megállapította, hogy a felperes az elsődleges kereseti kérelme tekintetében a keresetindítási határidőt elmulasztotta. A keresetlevélben hivatkozott Kttv. 19. § (4) bekezdése – mely szerint az elévülési időnél rövidebb igényérvényesítés határidejéről a közszolgálati tisztviselőt ki kell oktatni; a határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető – jelen esetben nem irányadó, hiszen a jogviszony megszűnése kapcsán kiadott munkáltatói irat megfelelően tartalmazta az igényérvényesítés határidejét és módját.
- [37] Mindezekre figyelemmel a Kúria az elsődleges kereseti kérelem vonatkozásában az eljárást Kp. 99. § (3) bekezdése alapján irányadó Kp. 81. § (1) bekezdés a) pontja szerint – utalással a Kp. 48. § (1) bekezdés i) pontjára is – megszüntette, ebből eredően a fellebbezésben az elsődleges kereseti kérelemhez kapcsolódóan megjelölt jogszabálysértéseket nem vizsgálta.
- [38] A felperes másodlagos kereseti kérelmében az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozással kérte a Kttv. 167. § (1) bekezdése alapján – kártérítésként – elmaradt illetmény és egyéb járandóságok megfizetésére kötelezni az alperest, és ehhez kapcsolódóan is előterjesztett sérelemdíj megfizetésére irányuló követelést. E kereseti kérelem nem esik a 30 napos keresetindítási határidővel érintett körbe, így azt a felperes a Kttv. 238. § (3) bekezdésének általános rendelkezése szerint az elévülési időn belül érvényesíthette. Az ezzel összefüggésben meghozott ítéleti döntést a felperes másodlagos fellebbezési kérelmében azért kifogásolta, mert álláspontja szerint az alperes – szemben az elsőfokú ítélet következtetésével – nem mentette ki magát az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontja szerint.
- [39] A Kúria az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos másodlagos fellebbezési kérelem elbírálásakor – a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelven, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelven és a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelven alapuló – Ebktv. határozott idejű foglalkoztatásra is kiterjedő rendelkezéseit alapul véve – abból indult ki, hogy a felperes az alperes által sem vitatottan rendelkezett az Ebktv. 8. § 1) pontjában megjelölt védett tulajdonsággal – az anyasággal –, és azáltal, hogy a jogviszonya megszűnt, és a továbbfoglalkoztatására nem került sor, hátrány érte. A perben tehát az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) – b) pontjában foglaltaknak a valószínűsítése a felperes részéről megtörtént. Megjelölte emellett az összehasonlítható csoportot is, amely azokból a határozott idejű jogviszonyban foglalkoztatott számvevő gyakornokokból állt, akik a gyakornoki idejük alatt nem rendelkeztek a védett tulajdonságot jelentő anyasággal.

- [40] Az alperesnek a perben az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében rögzített ún. kimentéses bizonyítás alapján azt kellett bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a felperessel szemben megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani [Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pont].
- [41] Az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozással indult perekben egy kivételes, a jogsérelmet szenvedett fél számára könnyített bizonyítási konstrukció érvényesül, amelynek alapján – amennyiben a munkavállaló valószínűsíti, hogy védett tulajdonsággal rendelkezik és hátrány érte – a munkáltató bizonyítási érdeke, hogy az egyenlő bánásmód megsértésének törvényi védelme alól kimentse magát. Az exkulpációs bizonyítás során a munkáltató az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében foglaltak, vagy az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott teszt alapján, illetve – abban az esetben, ha a megkülönböztetés nem az alkalmazáskor történik – az Ebktv. 7. § (2) bekezdés a) pontjában szerepelő kritériumok bizonyításával mentheti ki magát.
- [42] Amint azt a Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pontjában – amely a jogi szabályozás azonossága miatt a közszolgálati tárgyú perekben is irányadó – kifejtette, az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy megtartotta az Ebktv. és az Mt. (jelen esetben a Kttv.) vonatkozó előírásait – vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között –, vagy nem kellett megtartania azt.
- [43] Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy a felperes jogviszonyának meghosszabbítására a gyakornoki programban meghatározott minimális követelmények teljesítésének a hiányában nem került sor, így az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelően eljárása nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét. Mindemellett azonban tartalma szerint az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában előírt követelmények teljesülését is igyekezett bizonyítani, vagyis azt, hogy eljárásának tárgyilagossága mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal összefüggő, észszerű indoka volt. Az alperes ebben a körben az általa alkalmazott gyakornoki koncepcióra utalt, és bizonyítékként csatolta az alperesnél kidolgozott gyakornoki program rögzített feltételeit.
- [44] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás lefolytatását követően a gyakornoki koncepcióban foglaltakat a felperessel is közölt olyan objektív körülményként értékelte, amely a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő észszerű indoknak tekinthető [Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pont], ezért állapította meg, hogy a felperes objektíve felmerülő ok miatt nem teljesítette a koncepció II. szakaszára előírt kötelező rotációs követelményeket, így az alperes eleve nem került abba a helyzetbe, hogy a kinevezés újabb meghosszabbítását mérlegelhesse, és ennek alapján eredményesnek tekintette az alperes kimentésre irányuló bizonyítását. Az elsőfokú bíróság e következtetésével a Kúria nem értett egyet.
- [45] A rendelkezésre álló valamennyi bizonyíték – Kp. 78. § (2) bekezdésének megfelelő – teljes körű egybevetése alapján az volt megállapítható, hogy az alperes által kidolgozott gyakornoki program nem objektív kritériumrendszer, hanem egy, a munkáltató belső használatára készült olyan iránymutatás volt, amelyet az alperes maga sem alkalmazott egységesen és következetesen.
- [46] Az alperes az általa megalkotott koncepció vonatkozásában – 6.K.30.707/2019/14. számú beadványában – úgy nyilatkozott, hogy „az csupán a munkáltató döntéshozói részére ad segítséget abban, hogy a számvevő gyakornokok további foglalkoztathatóságát megítélhessék. A gyakornoki koncepció és az annak részét képező rotációs követelmények azonban nem merev szabályokat tartalmaznak, hanem azokat a munkáltató rugalmasan alkalmazza a gyakorlatban. [...] Ebből következően teljes mértékben irreleváns, hogy a gyakornokok ismerik-e a rotációs követelményeket, hiszen az az ő munkavégzésüket semmilyen módon nem befolyásolja, az a munkáltatói jogkör gyakorlóit hivatott orientálni.” Az alperes egy másik – 16.K.702.398/2020/3. számú – beadványában előadta, hogy bár a gyakornokokat a

koncepció tartalmáról – benne a rotációs követelményekről – a munkáltató tájékoztatta, a koncepció dokumentált átadása azonban a gyakornokok részére valóban nem történt meg. Ennek oka, hogy a koncepció címzettje nem a gyakornok, hanem a munkáltató volt.

tanú – aki 2012-től 2018-ig az alperesnél a gyakornokok foglalkoztatását koordinálta előtt – sem emlékezett arra, hogy a koncepcióban történt változásokról tájékoztatták volna a gyakornokokat (16.K.702.398/2020/13. számú jegyzőkönyv 4. old. 7. bek.). A tanú vallomása szerint a belépéskor a gyakornoki koncepció lényegét közölte a belépőkkel (16.K.702.398/2020/13. sz. jegyzőkönyv 3. old. 1. és 4. bek.). Az elsőfokú bíróság által hivatkozott tanú vallomása nem az alperes gyakornoki koncepciójára utalt, hanem a „gyakornoki kiírásra”, azaz a meghirdetett pályázatokra és az azokhoz tartozó feltételrendszerre (16.K.702.398/2020/10. sz. jegyzőkönyv 4. old. 6. bek.). Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt, hogy a gyakornoki koncepciót a felperes ismerte.

- [47] A bizonyítékok egybevetése alapján az sem állapítható meg, hogy a gyakornoki koncepcióban rögzített feltételrendszert az alperes következetesen alkalmazta volna. Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított annak jelentőséget, hogy az alperes az általa felállított feltételeket maga is „rugalmasan” kezelte, azaz nem tartotta be minden számvevő gyakornok esetében.
- [48] Az alperes a védíratában, és a már hivatkozott 6.K.30.707/2019/14. számú beadványában is azt adta elő, hogy a felperessel azonos időszakban (2015 augusztusa és szeptembere között) összesen 11 számvevő gyakornok került kinevezésre, akik között 5 férfi és 6 nő volt. Közülük két férfi számvevő gyakornok jogviszonya már 2017-ben meghosszabbításra került 2021. december 31. napjáig. Ezen felül az alperesi védíratához csatolt A/8. számú mellékletben szereplő, a stratégiai, tervezési és elvi módszertani osztályon dolgozó női gyakornok továbbfoglalkoztatása során is kivételt tett a munkáltató, mivel ő nem teljesítette a rotációs követelményeket. Ugyanezt megerősítette tanú is (70.K.30.707/2019/15. számú jegyzőkönyv 4. oldal 5. bek.). Ezen felül a felperes sem teljesítette a gyakornokok foglalkoztatására vonatkozó 2016. évi koncepció II.2.4. alpontját, mivel nem töltött az ellenőrzésben 6 hónapos időtartamot, ennek ellenére jogviszonya meghosszabbításra került. Rámutat a Kúria arra is, hogy a rotációs követelményektől eltekintő fenti esetekben a két férfi számvevő gyakornok nyilvánvalóan nem, az A/8. alatti nő gyakornok és a felperes még nem rendelkezett az anyasággal, mint védett tulajdonsággal. A védett tulajdonság hiányában tehát a rotációs feltételek nem teljesülése sem képezhette akadályát a további foglalkoztatási szakaszba történő pályázásnak és a továbbfoglalkoztatásnak, ellenben a felperes védett tulajdonsága mellett a rendszer rugalmassága nem érvényesült. Kiemelendő az is, hogy a felperes nem a III. szakaszban való gyakornoki foglalkoztatásra jelentkezett, hanem a gyakornoki továbbfoglalkoztatását kezdeményezte, ezzel összefüggésben pedig az alperes a perben nem hivatkozott arra, hogy 2018 szeptemberétől nem, illetve csak a III. szakaszban foglalkoztatott gyakornokokat.
- [49] Mindezekből az állapítható meg, hogy az alperes által kidolgozott gyakornoki koncepció nem minősült objektív követelményrendszernek, attól a munkáltató több alkalommal eltért, így az ennek betartására történő hivatkozás – a következetlenül, „rugalmasan” alkalmazott feltételeknek való nem megfelelés – nem fogadható el a hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli kimentésként. Miután az alperes nem vitatta a felperes részéről valószínűsített védett tulajdonság és hátrány meglétét, az Ebktv. által az alperesi oldalra helyezett kimentéses bizonyításhoz nem volt elegendő felmutatni egy olyan, az alperes által kidolgozott szabályrendszert, amelyet az alkalmazott gyakornokok nem ismertek teljes egészében, és amelyet maga az alperes sem tartott be következetesen. A munkáltató által kialakított olyan rendszer ugyanis, amelyről nem állapítható meg, hogy azt a munkáltató milyen elvek, kritériumok mentén alkalmazta vagy mellőzte, nem alkalmas a hátrányos megkülönböztetés alóli kimentésre. A lefolytatott bizonyítás alapján ezért nem vonható le megalapozottan az a

következtetés, hogy az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét az anyasága miatt kétség kívül védett tulajdonsággal rendelkező, és a továbbfoglalkoztatás hiánya miatt hátrányt szenvedett felperessel szemben.

- [50] A perben az alperes kellő tájékoztatást kapott a bizonyítási kötelezettségéről (70.K30.707/2019/15. jegyzőkönyv 2. old. 3. bek.). Az tény, hogy a gyakornokok foglalkoztatására irányuló koncepcióban fel voltak tüntetve a további munkavégzésre vonatkozó feltételek, azonban az alkalmazás esetlegessége és rendszertelensége, ad hoc jellege miatt ez nem fogadható el olyan objektív rendszernek, amely alapján megállapítható lenne, hogy a munkáltató a kimentéses bizonyításnak eleget tett. Ezek a bizonyítási hiányosságok oda vezettek, hogy a védett tulajdonságot és az őt ért hátrányt valószínűsítő felperes vonatkozásában nem lehetett bizonyítottnak tekinteni, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét vele szemben megtartotta, illetve nem volt köteles megtartani, mint ahogyan azt sem, hogy olyan megkülönböztetést alkalmazott volna, amely nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Erre figyelemmel a Kúria a másodlagos kereseti kérelmet annak jogalapját tekintve megalapozottnak találta, és megállapította, hogy az alperes a felperest hátrányosan megkülönböztette anyasága miatt akkor, amikor nem adott lehetőséget a felperes továbbfoglalkoztatására, illetve újraalkalmazására.
- [51] A felperes másodlagos kereseti kérelme vonatkozásában speciális bizonyítási szabályok érvényesültek, a felperes az ebből rá háruló valószínűsítési kötelezettségnek eleget tett. Erre figyelemmel a jogsértőnek értékelt Viber levelezés, mint bizonyíték kizárása és tanúvallomása, valamint a vele folytatott levelezés értékelésének hiánya a tényállás megállapítása szempontjából jelentőséggel nem bírt, az ezzel összefüggésben sérelmezett fellebbezési érvelés külön értékelése szükségtelen.
- [52] Mindezek alapján a Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetésével érintett – azaz az elsődleges kereseti kérelmet elutasító – részében a Kp. 110. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, míg a másodlagos kereseti kérelmet elutasító rendelkezést a Kp. 109. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Kp. 86. § (3) bekezdése szerint meghozott közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megsértette. Az ítélet megváltoztatására tekintettel a Kúria az elsőfokú ítélet perköltségre és illetékre vonatkozó rendelkezéseit a Kp. 109. § (2) bekezdésének megfelelően hatályon kívül helyezte.
- [53] Tekintettel arra, hogy a Kúria a Kp. 86. § (3) bekezdése alapján közbenső ítélettel határozott, az iratokat azzal küldi vissza az elsőfokú bíróságnak, hogy a felperes másodlagos kereseti kérelmének összecszerúsége körében az eljárást folytassa. Az elsőfokú bíróságnak a továbbiakban azt kell tisztáznia, hogy az egyenlő bánásmód megsértéséből eredően az alperest terheli-e a felperes által megjelölt kár tekintetében a Kttv. 167. §-ában meghatározottak szerinti kárfelelősség, és megalapozott-e a felperes Ptk. 2:52. §-ára alapított sérelemdíj iránti követelése.

Záró rész

- [54] A Kúria a Kp. 35. § (1) bekezdése alapján irányadó Pp. 383. § (5) bekezdése szerint a keresetet elutasító ítélet elleni fellebbezés folytán hozott közbenső ítélettel a kereset jogalapját megállapította, erre figyelemmel csupán a perköltség összegét határozta meg, annak viselése kérdésében egyebekben az elsőfokú bíróság dönt. A perköltség meghatározása során a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján határozta meg, és azt az alperes esetében a (6) bekezdés szerint – az elvégzett munkával arányosítva – mérsékelte. A fellebbezési illeték összegét a Kúria az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésének megfelelően állapította meg, 6.097.910 forint pertárgyérték figyelembe vétele mellett.

- [55] A Kúria közbenső ítélete ellen sem fellebbezésnek, sem felülvizsgálatnak nincs helye [Kp. 99. § (1) bekezdés, 116. § d) pont].
- [56] A Kúria a fellebbezésről a felperes kérelmére a másodfokú eljárásban a Kp. 107. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson határozott.

Budapest, 2021. augusztus 30.

Dr. Magyarfalvi Katalin s. k. a tanács elnöke, Dr. Bérces Nóra s. k. előadó bíró, Dr. Cséffán József s. k. bíró