



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.371/2017/5.

A tanács tagjai: Dr. Tallián Blanka a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Zempléni Kinga ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Funtig Zoltán ügyvéd
(Funtig Ügyvédi Iroda – cím4)

A per tárgya: egyenlő bánásmód megsértése jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.311/2016/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 30.M.1327/2015/14.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.311/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – tizenöt nap alatt – 25.000 (huszonötezer) forint és 6.750 (hatezer-hétszázötven) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A 294.660 (kettőszázkilencvennégyezer-hatszázhatvan) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes 2012. július 2-ától alkalmazta a felperest személyi THGYÁS, valamint GYES-GYED jogosultsági időszaka, valamint azt követően letöltött szabadsága időtartamára havi bruttó 300.000 forint alapbérért. A munkaszerződés 4.2.a) pontja szerint a felperesnek az éves bruttó alapbérének 15 %-a, elvárás feletti teljesítmény esetén legfeljebb 50 %-a prémiumként jár, a munkáltatói jogkör-gyakorlásának döntésétől függ. A felperes munkabére 2013. március 1-jétől havi 330.000 forintra, 2014. január 1-jétől 390.000 forintra módosult. Ekkor a felek törölték a munkaszerződés 4.2.a) pontját. A felperes és személyi még 2012. június 25-én OKJ-s társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadói szakképesítést szerzett. személyi 2005. július 15-étől humán erőforrás menedzser főiskolai diplomával rendelkezett, míg a felperes az intézmény gazdálkodási és menedzsment alapképzési szakon 2011. január 21-én eleget tett a tanulmányi kötelezettségének, a diplomáját azonban csak a nyelvvizsga letétele után, 2014. január 20-án kapta meg. személyi munkabére 2011. június 1-jétől személyügyi munkatárs munkakörben bruttó 400.000 forint volt. A felperes 2015. április 17-én felmondással szüntette meg a munkaviszonyát, mivel az alperes kérése ellenére a munkabérét nem igazította személyi béréhez, és a különbözetet visszamenőleg nem térítette meg.

A felperes kereseti kérelme és az alperes védekezése

[2] A felperes a keresetében az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § a) pontja és a 19. §-a alapján arra hivatkozott, hogy a munkáltató férfiként hátrányos megkülönböztetésben részesítette személyihez viszonyítottan. Mindketten ugyanazon munkaköri feladatokat ugyanolyan végzettséggel, képesítéssel végezték, de a felperes alacsonyabb bérezésben részesült. Elsődlegesen saját és személyi munkabérének különbözeteként 2.592.000 forint alapbér-különbözet, 225.000 forint teljesítménybér-különbözet, és 129.600 forint önkéntes nyugdíjpénztári különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Kérte figyelembe venni, hogy 2014. január 1-jével személyi munkabére 460.000 forintra emelkedett volna.

Másodlagosan ezen emelkedés figyelmen kívül hagyása mellett 2012. július 2-ától 2015. április 17-éig 1.656.000 forint alapbér-különbözet, 180.000 forint prémium-különbözet, és 52.800 forint önkéntes nyugdíjpénztári különbség jogcímén kérte kötelezni az alperest. Perköltséget is igényelt.

[3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Hangsúlyozta, hogy személyi munkabérének mértéke a felperes munkaviszonyának időtartama alatt 400.000 forint volt, nem változott, az összeg megítélésre pedig azért került sor, mert személyi szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkezett a munkaköre ellátásához.

Az első- és másodfokú ítélet

[4] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 30.M.1327/2015/14. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.656.000 forintot alapbér-különbözet, 180.000 forintot prémium-különbözet, 52.800 forintot önkéntes nyugdíjpénztár-különbözet címén ezen összegek után járó törvényes kamatával. Kötelezte továbbá az alperest perköltség viselésére is. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy az államnak fizessen eljárási illetéket is. A le nem rótt eljárási illeték az állam terhén marad.

[5] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. §-ának (1), (2) (3) bekezdésére, valamint az Ebktv. 8. §-ára, a 19. § (1) bekezdésére, 21. § f) pontjára, és a 22. § (1) bekezdés a) pontjában rögzítettekre.

[6] A munkaviszony létesítése, a munkaszerződés megkötése vizsgálata során az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az alperes a felperes alkalmazásának feltételeként az OKJ-s bér és társadalombiztosítási szakelőadói végzettség megszerzését fogalmazta meg. A felperes a munkaviszony létesítését megelőzően, 2012. június 25-én ezt teljesítette. A felek csak ezt követően 2012. július 2-án kötöttek munkaszerződést. Mindez pedig arra utal, hogy az alperes kizárólag az OKJ-s végzettség megszerzését tűzte ki célul. A felperes vette át személyi munkaköri feladatait, ezért a munkáltatónak azzal kellett terveznie, hogy a távozó munkavállaló helyére új munkaerőt, jelen esetben a felperest alkalmazza.

[7] A két munkaköri leírás között jelentős különbség van. Látható, hogy a felperes munkaköri feladatai mind az „emberi erőforrással kapcsolatos feladatok”, mind pedig a „bérszámfejtéssel kapcsolatos ügyintézés”-be sorolhatók. Jelentős mértékben meghaladják személyi munkaköri feladatait. A bíróság nem fogadta el az alperes azon érvelését, amely szerint azért tartalmaz kevesebb feladatot személyi munkaköri leírása mint a felperesé, mert tudomásuk volt arról, hogy személyi szülési szabadságra készül. Mindezen tények mellett a 2012. július 20-án kelt átadás-átvételi jegyzőkönyv is alátámasztja, hogy a felperes az alperesnél egyedül látta el ugyanazokat a személyügyi munkatársi feladatokat, amelyeket korábban személyi is elvégzett, de az ő juttatása alacsonyabb volt.

[8] Az alperes nem hivatkozhatott arra, hogy azért alacsonyabb a felperes munkabére személyi lénel, mert ezen munkatárs 2005-ben, míg a felperes csak 2014-ben szerezte meg a felsőfokú végzettségét. A felperes részére átadott ajánlat a munkaszerződés megkötésére nem tartalmazza azt, hogy a felperessel szemben elvárás lenne a felsőfokú végzettség megszerzése, és a munkaköri leírásban sem szerepel, hogy rendelkezik felsőfokú szakképesítéssel.

[9] Az alperes maga sem tartotta lényegesnek a felsőfokú végzettséget, mert tudta ugyan, hogy a munkaviszony létesítésekor a felperes a vizsgakötelezettségének eleget tett, azonban az oklevelet nyelvvizsga hiányában nem kapta meg. Amennyiben az alperes a felsőfokú végzettséget követelményként kívánta volna meghatározni, az „ajánlat munkaszerződésre” elnevezésű iratban nyilvánvalóan így meghatározta volna.

[10] A bíróság nem látta bizonyítottnak, hogy személyi 2006. augusztus 1-jétől ugyanazon jellegű feladatokat látta el, mint a 2012-es évben. A csatolt munkaköri leírások alapján a

bérszámfejtési feladatokat a cég1, majd külsős bérszámfejtő cég végezte, és az alperesnél belső bérszámfejtés csak 2011-től volt. A perben az alperes nem bizonyította, hogy személy1 munkatapasztalata mennyivel volt több, mint a felperesé.

[11] Önmagában az, hogy személy1 2000. június 1-jétől dolgozott az alperes jogelődjénél munkatapasztalat szempontjából nem értékelhető, hiszen a konkrét munkaköri feladatokhoz tartozó tapasztalatnak volt a perben jelentősége, amelyet az alperes nem igazolt.

[12] Az összecszerűség körében az elsőfokú bíróság utalt az Mt. 59. §-ára, amely szerint a munkáltatónak a 127. § - 132. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot kell tennie a munkavállalója számára a munkabér módosítására. A bíróság nem találta megállapíthatónak, hogy a munkatárs bére 460.000 forintba emelkedett volna. Nem bizonyított, hogy a fizetés nélküli szabadságának megszűnését követően az alperesnél fog-e a továbbiakban munkát vállalni, ez csak feltételezés. A bíróság a felperes azon hivatkozását, hogy a felperes munkabére és személy1 munkabére közötti különbség 2017. január 1-jét követően 70.000 forint, nem találta alaposnak.

[13] A bíróság elutasította 2012. július, augusztus, szeptember hónapokra a prémium jogcímén, 2012. július, augusztus, szeptember, október, november, december hónapokra az önkéntes nyugdíjpénztári-különbözet jogcímén előterjesztett kereseti követelést, mert a munkaszerződés megtámadására az Mt. 28. §-ában meghatározottak alapján voltak irányadók. A megtámadás határideje a szerződés aláírásától számított 6 hónap pedig már eltelt.

[14] A továbbiakban az elsőfokú bíróság részletes elszámolást adott a felperes javára megítélt összegről.

[15] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.311/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és a keresetet teljes egészében elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen az alperesnek áfát is tartalmazó együttes első- és másodfokú perköltséget. Rögzítette, hogy az eljárások illetékét a felperes helyett az állam viseli.

[16] A másodfokú bíróság ítélete szerint kiemелendő, hogy a felperes a keresetét az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán a nemek közötti különbségtételre alapította, miszerint férfiként volt az alapbére bruttó 100.000 forinttal kevesebb, mint a gyermeke születése miatt fizetés nélküli szabadságon lévő kolléganőjének. Ezen túlmenően azonban semmilyen tényállítást nem tett a felperes a nemi különböztetésre, így erre vonatkozóan bizonyítás sem volt az elsőfokú eljárás során. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az EBH2014.M.19. számú jogeset értelmében az egyenlő bánásmód követelményrendszere körében kell értékelni. A 137/B/1991.AB határozat szerint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér követelménye a diszkrimináció általános tilalmának egyik konkrét esete. Ezért a felperesnek arra nézve is tényállítást kellett volna tennie, hogy kifejezetten az általa megjelölt védett tulajdonsága miatt részesült alacsonyabb bérben, mint egyenlő értékű munkát végző, de ezzel a tulajdonsággal nem rendelkező, összehasonlítható helyzetben lévő csoport tagját alkotó munkavállalók. A jogvédelem lényegét az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved a joghátrányt, de e körben a felperes nem tett tényállítást, ezért a kereseti kérelme ezen okból sem megfelelő az alperes eljárása nem jogsértő.

[17] A másodfokú bíróság utalt az Ebktv. 7. § (2) bekezdésére, valamint az Mt. 12. § (3) bekezdésére. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ellentmondásos megállapodásokat tett a felperes és személy1 munkaköri leírásának „eltérőségéről” amikor rögzítette, hogy azok között számottevő különbség van, és a felperes feladatai jelentős mértékben meghaladták személy1ét. Azt is rögzítette, hogy a felperes ellátta ugyanazokat a munkaügyi munkatársi

tevékenységeket, amelyeket korábban személyl is végzett. Tényként az értékelendő, hogy személyl és a felperes személyügyi munkatársként azonos munkakörben voltak foglalkoztatva. A felperes alkalmazása kifejezetten azért történt, mert személyl a gyermeke születése, gondozása miatt abbahagyta a munkavégzést, és passzív állományba került. A munkaköri feladatok egyrészt bérszámfejtéshez kapcsolódtak, másrészt azonban az emberi erőforrás, az ún. „HR” területhez. A két munkavállaló munkaköri leírása valóban nem mutat teljes átfedést, ugyanakkor az nem állítható, hogy a felperes „többet dolgozott volna”, mint a munkatársa. A munkaköri leírásba a bérszámfejtési területről távozó nyugdíjas munkavállaló feladatainak szétosztása miatt kerültek további elemek, ugyanakkor személyl munkaköri leírásában is szerepelnek olyan feladatok, amelyek a felperesében nem.

[18] személylnek már 2005-től munkakörét érintő főiskolai szakirányú végzettsége volt, főiskolai diplomát szerzett ekkor humán erőforrás szakon, míg a felperes főiskolai szakirányú végzettséggel a jogviszony létesítésekor nem rendelkezett, ugyanis diploma hiányában ezen végzettség megléte nem állapítható meg. A felperes csak 2014. januárjában szerezte meg a diplomáját, a társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadói OKJ-s végzettség ugyanis szakképesítés, de nem minősül felsőfokú szakirányú végzettségnek. személyl 2006. július 20-ától már emberi erőforrás gazdálkodási munkatársként dolgozott az alperesnél, de ezt megelőzően is már az alperes munkavállalója volt 6 évet meghaladóan, tehát az alperes jogszerűen vehette figyelembe a felperes alkalmazásakor ezt a különbséget, és amely munkatapasztalatot értékelhette úgy, hogy személyl hatékonyabban el tudja látni a feladatait. Ezen jogszerű feltételre alapíthatott különbségtételt a bérezés során az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja, és az Mt. 12. § (3) bekezdése alapján az alperes, akinek a közsférában foglalkoztatottakkal szemben jogszabályban rögzített bérezést nem kellett alkalmaznia.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[19] A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, vagy a csatlakozó fellebbezésben előadottak alapján annak megváltoztatását, és az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalását kérte. Másodlagosan az ügyben eljáró első- vagy másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta, perköltség iránti igényét is előterjesztette.

[20] A felperes utalt az Ebkt. 19. §-ának másodfokú bíróság általi téves értelmezését állította, mivel álláspontja szerint az a jogszabályban előírt többletterhet rótt a felperes számára.

[21] A felperes utalt az Európai Unió Tanácsa 2006. július 5-ei 2006/54/EK irányelv 19. cikkében előírtakra, valamint az EH2015.12.M24. számú döntésre, továbbá a Kúria Mfv.I.10.517/2014. számú döntésében foglaltakra. Eszerint egyértelműen megállapítható, hogy az ítélet jogszabályellenesen rótt a felperes terhére, hogy nem igazolta, miszerint egy adott csoporthoz tartozása miatt szenvedett joghátrányt.

[22] A helyes jogértelmezés szerint az Ebktv. 19. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásban a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítienie kell, hogy őt hátrány érte, és a jogsértéskor rendelkezett a védett tulajdonsággal. Valószínűsítés esetén terheli a munkáltatót annak bizonyítása, hogy a felperes által hivatkozott körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében azt nem volt köteles megtartani.

[23] A felperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott a 137/B/1991. AB határozatra, mely rögzíti, hogy különböző fajtájú munkatevékenységek esetén megkülönböztetést lehet tenni. Jelen esetben a felperes és személyl ugyanazon tevékenységet végezte, tehát a másodfokú bíróság által hivatkozottak tévesek.

[24] A 75/117/EGK irányelv 4. cikke szerint az egyenlő bér elve azt jelenti, hogy „ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést”. A foglalkoztatásra és munkavégzésre irányuló jogviszonyokban nem az általános kimentési szabályokat (Ebktv. 7. §), hanem a különös kimentési szabályokat (Ebktv. 22. §) kell alkalmazni. Az Ebktv. 22. § a) pontja alapján bármely munkáltató, illetve utasításadásra jogosult személy mentesülhet a felelősség alól. Az összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékűként elismert munkát végző munkavállaló munkabéréhez képest alacsonyabb munkabér nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az „a munka jellege, vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés”. A kimentésnek tehát akkor lehet helye, ha a bérkülönbség a munka jellege vagy természete alapján indokolt. Jelen esetben ilyen nem volt.

[25] A másodfokú bíróság iratellenesen rögzítette, hogy nem állapítható meg, miszerint a felperes többet dolgozott volna személylnél, ez a munkaköri leírásokból egyértelműen kikövetkeztethető.

[26] Az alperes nem tett érdemi nyilatkozatot arra vonatkozóan, hogy a belső kommunikáció működtetése és az információs rendszer kialakítása pontosan milyen tevékenységeket jelent.

[27] 2011. január 1-jétől működik az alperesi társaságnál belső bérszámfejtés, addig külső bérszámfejtő végezte ezen tevékenységet. A másodfokú bíróság helytelenül és iratellenesen vonta le azt a következtetést, hogy külső bérszámfejtő részére történt iratok összeállítása személyl feladata volt, így bérszámfejtési feladatok kapcsán szakmai rutin hiányára a felperes nem hivatkozhat.

[28] Az alperes egyértelműen a munkaviszony létrejöttének feltételeként az OKJ-s bér és társadalombiztosítási szakelődói végzettség megszerzését írta elő, a felperes ugyanolyan végzettséggel rendelkezett tehát, mint a tartós távollétre távozó személyl, mindketten a intézményl-nél szerezték meg ugyanazon évben az elvárt szakképesítést. Az alperes nem írt elő a felperes részére egyéb végzettséget, tehát esetleges más képesítés nem volt releváns a munkakör ellátása szempontjából.

[29] Az alperesnél eltöltött 15 év alatt személyl másfél évig végzett bérszámfejtési feladatokat, ezzel szemben a felperessel az alperesnél létesített munkaviszonyakor már 5 év tapasztalattal rendelkezett. A munkabér megállapításánál nincs jelentősége annak, hogy személyl 2011. január előtt, titkárnőként milyen tapasztalatot szerzett.

[30] A felülvizsgálati kérelem utalt az EH2014.04.M8-as eseti döntésre.

[31] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytelenül utasította el az elsődleges kereseti kérelmét. E körben utalt az Mt. 59. §-a alapján az Mt. 127. § - 132. -ban rögzítettekre. Amennyiben személyl munkaviszonyát a fizetés nélküli szabadság megszűnését követően megszüntetnék, akkor is a megemelt alapbérrel kellene a szabadság pénzbeli megváltását és egyéb járulékokat megállapítani. Ezért az elsőfokú bíróság helytelenül foglalt állást, amikor a felperes elmaradt bérét nem ehhez a bérfejlesztéshez igazította, annak összege helyesen 460.000 forint.

[32] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

[33] Hivatkozása szerint az egy adott munkakörbe tartozó feladatok változhatnak, a munkáltató azokat a munka megszervezése körében módosíthatja, amíg ez nem minősül olyan mértékűnek, hogy az már a munkaszerződés-módosítását, más munkakörbe tartozó feladatok ellátását jelentené.

[34] A felperes nem vitatottan ugyanazt a munkakört látta el, mint személy1, a munkakörbe tartozó feladatok meghatározását nem támadta meg jogellenes munkaszerződés-módosításra hivatkozással. Emellett a feladatok sokasága miatt a felperes nem is dolgozott többet mint személy1, mindkét személy napi 8 órás munkaidőben látta el a tevékenységét.

[35] személy1 végzettsége az ellátott munkakörhöz kapcsolódóan főiskolai szakirányú végzettségnek minősül. Ez a különbség az alperes álláspontja szerint alkalmas a jogszerű különbségtételre a munkabér vonatkozásában.

[36] Köztudomású tény, hogy adott munkavállaló a munkáltatónál végzett munka során tapasztalatot szerzett, ennek legfeljebb egyedi mértéke, minősége változó. A munkatapasztalat sokrétű, kiterjed egy adott munkáltató szervezeti felépítésének megismerésére, a szabályzatok, utasítások, többféle, akár más munkakörbe tartozó feladatok ismeretére, kapcsolatokra, amelyek mind hozzájárulnak ahhoz, hogy eredményesebben, jobban végezhesse a munkáját. Amelyik munkavállaló jól alkalmazza ezen ismereteket, azt a munkáltatók általában a munkabérben vagy magasabb pozíciókban megjelenően díjazták.

[37] Az alperes vitatta a felperes azon véleményét, hogy a perben csak a konkrét munkaköri feladatokhoz tartozó munkatapasztalatnak van jelentősége. Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja és az Mt. 12. § (3) bekezdése értelmében a tapasztalatra, mint jogszerű feltételre alapított különbségtételre lehetősége van a munkáltatónak.

[38] A felperes által személy1 munkabérének módosulásával kapcsolatban hivatkozott Mt. 59. § alapján az ott megjelölt távollét megszűnését követően a munkáltató ajánlatot tesz a munkavállalónak a munkabér módosítására. Ebből következik, hogy személy1 munkabére mindaddig nem módosult, amíg a távolléte meg nem szűnik, a munkáltató ajánlatot nem tesz, és személy1 el nem fogadja azt. Ezen feltételek közül egyik sem valósult meg meg. Az Mt. 59. §-a csak az ott szabályozott esetre ír elő munkabér-módosítást, illetve ennek felajánlását, ebből önmagában nem lehet analógiát felállítani a perbeli esetre.

A Kúria döntése és jogi indokai

[39] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[40] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem között vizsgálhatta felül. A Pp. 272. § (2) bekezdés szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni – a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett –, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen előírások szerint volt a felülvizsgálati kérelem értékelhető.

[41] Az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsíteni, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyegette, és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Emellett legalább állítania kell, hogy összefüggés van a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely védett tulajdonság között. Ugyanezen jogszabályhely (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetőleg adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

[42] A fenti szabályozásból következően a felperesnek csak azt kellett valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerint valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény nem írja elő az igényérvényesítő (munkavállaló) számára a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyítását, illetve valószínűsítését. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, azaz megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait, vagy azt nem volt köteles megtartani.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell és lehet értelmezni. A munkavállalónak valószínűsítienie kell, hogy rendelkezett egy olyan védett tulajdonsággal, amelyre figyelemmel őt a munkáltató az összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalóval szemben megkülönböztette, és kevesebb bért fizetett számára. Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése valószínűsítése nélkül az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg [4/2017. (XI.28.) KMK vélemény].

[43] Jelen esetben a felperes a védett tulajdonságát (férfi nemű), és a kár bekövetkeztét (alacsonyabb bérezés) bizonyította. Ezt követően az alperesnek kellett igazolnia, hogy a felperes nem a védett tulajdonságára tekintettel részesült alacsonyabb bérezésben. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató bizonyíthatta, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg a diszkrimináció (EBH2015.M.24.).

[44] Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006.VII.5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról 4. cikkében úgy fogalmaz, hogy „Ugyanazért az munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést”.

[45] A fentiekre figyelemmel az eljárás során az alperes bizonyíthatta, hogy a felperest nem a neme (férfi) miatt részesítette alacsonyabb bérezésben, mint azon női munkavállalót, akinek távollétére figyelemmel alkalmazta. Ennek pedig eleget tett.

[46] A felperes azon hivatkozása, hogy az általa helyettesített munkavállalóval nem megegyező, de nagyrészt azonos munkát végzett, a perben igazolást nyert, az azonban nem volt bizonyított, hogy nála több feladatot is ellátott, az alperes okfejtése erről helyes volt.

[47] Helytálló a felperes álláspontja arról, hogy a munkáltató iskolai végzettségként OKJ-s képesítést követelt meg, amelyet mindkét személy megszerzett, így annak nem volt kiemelt jelentősége, hogy a felperes jóval későbbi időpontban szerzett diplomát, mint a nő munkavállaló, és annak sem, hogy melyik volt magasabb szakirányú képzettségnek tekinthető, mivel az alperes erre nézve nem támasztott külön követelményt.

[48] Az Európai Bíróság C-17/05. számú B.F. Cadman kontra Helath & Safety Executive ügyben - utalva a 109/88. számú Danfoss-ügyben hozott határozat 24. és 25. pontjára - arra a következtetésre jutott, hogy azon tapasztalat megszerzésének jutalmazása, amely a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, jogszerű bérpolitikai célnak minősül. A szolgálati idő ugyanis egyet jelent a tapasztalattal, amely a munkavállaló számára általában lehetővé teszi feladatainak jobb teljesítését. Ennek megfelelően a munkáltató a szolgálati időt jutalmazhatja anélkül, hogy annak jelentőségét a munkavállalóra bízott konkrét feladatok vonatkozásában igazolnia kellene.

[49] A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság helyes álláspontra helyezkedett, amikor a munkatapasztalatot értékelte, és megállapította, hogy jogszerű feltételre alapított különbségtételt a munkáltató a bérezés során az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja, és az Mt. 12. § (3) bekezdésére figyelemmel is. A közszférában foglalkoztatottakkal szemben a munkaviszonyban állók esetében jogszabály szerint rögzített bérezés nincs, így a munkabér megállapítása a felek közötti megállapodás részét képezi. Mindez nem ellentétes a 137/B/1991. AB határozatban megfogalmazott elvekkel sem.

[50] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A döntés elvi tartalma

I.) Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell értelmezni.

II.) A munkavállalónak valószínűsítienie kell, hogy rendelkezik védett tulajdonsággal, amelyre figyelemmel őt a munkáltató a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóval szemben megkülönböztette és kevesebb bért fizetett számára. Ezt követően a munkáltató kötelezettsége a kimentéses bizonyítás alapján igazolni, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között.

III.) Az adott munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött hosszabb szolgálati idő alatt megszerzett munkatapasztalat a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, ez pedig nála magasabb bérezést eredményezhet. Ezáltal nem sérül az egyenlő munkáért egyenlő bér elve (Mt. 12. §; Ebktv. 8. §, 19. §).

Záró rész

[51] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.

[52] A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és a 14. §-a alapján.

[53] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. május 16.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, dr. Hajdu Edit s.k. bíró