

A Kúria a dr.Deák Sándor ügyvéd által képviselt N. S. Motor Hungary Kft. felperesnek az Egyenlő Bánásmód Hatóság alperes ellen egyenlő bánásmód tárgyában hozott közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránt indult perben a Fővárosi Bíróság 2011. május 6. napján kelt 8.K.33.274/2010/6. számú jogerős ítélete ellen a felperes által 8. sorszám alatt benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. március 13. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Bíróság 8.K.33.274/2010/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a Kúria a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 10.000.- /azaz tízezer/ forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a Kúria a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 36.000.- /azaz harminchatezer/ forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Ez ellen az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

I N D O K O L Á S

B. J.-né kérelmező /a továbbiakban: kérelmező/ 2005. május 25. és 2009. február 15. napja közötti időszakban a felperesi vállalkozásnál szerszámraktárosként dolgozott. Két férfi kollégája, akik már másfél, illetve két évvel korábban is betöltötték ugyanezt a munkakört, előtte pedig már 11 illetve 13 éve a felperesi vállalkozás munkavállalói voltak, csak más munkakörben, 70 %-kal, illetve 100 %-kal magasabb bért kaptak, mint a kérelmező.

A kérelmező az alperesi hatósághoz fordult, mert álláspontja szerint a felperesi munkáltató a bérezés tekintetében női mivoltára tekintettel különböztette meg, mivel végzettsége magasabb, és szakmai tapasztalata is nagyobb a férfi kollégáinál, munkakörük pedig megegyezett.

Az alperes EBH/117/7/2010. számú 2010. március 30. napján kelt határozatában megállapította, hogy a felperesi munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy 2005. május 25. és 2009. február 28. napja közti időszakban a kérelmező, mint munkavállaló munkabérét lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a vele azonos munkakört betöltő férfi munkavállalók munkabéréhez képest, mely munkáltatói intézkedéssel nemi hovatartozás miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, és ezért 500.000.- Ft bírsággal sújtotta felperest.

A határozat megállapította, hogy a különbségtétel vonatkozásában nem volt figyelembe vehető, hogy az összehasonlítható két férfi munkavállaló tizenegy, illetve tizenhárom évvel korábban létesített munkaviszonyt felperesnél, ugyanis kérelmezővel azonos munkakört csak másfél, illetve két évvel korábban kezdték el betölteni, így a korábban betöltött más jellegű munkakör ténye olyan körülmény, mely a munka jellegével, természetével nem függ össze. Megállapítható volt, hogy a férfi munkavállalók munkabére folyamatosan, mintegy 50-110 % közötti nagyságrenddel volt magasabb a kérelmezőjénél. Megállapítható volt az is, hogy a kérelmező az adott munkakörben nála két évvel korábban kezdő férfi kollégánál mind végig kb. 50-70 %-kal, a nála másfél évvel később érkező férfi munkatársnál pedig 110-115 %-kal alacsonyabb munkabérben részesült. Ebből is az következik, hogy a bérek kialakításánál a munkakör betöltésének kezdő időpontja nem volt mérlegelési tényező.

Végül a nemi hovatartozás szerinti hátrányos megkülönböztetést igazolta az is, hogy a felperesnél szerszámraktárosként mindössze hét hónapot dolgozó női munkavállaló - aki nem a kérelmező - is a vizsgált kollégákhoz mérten 45-60, illetve 100 %-kal kevesebb bért kapott. A határozat az Alkotmány 70/A. § /1/ bekezdésén, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény /a továbbiakban: Ebktv./ 8. §-ának a/ pontján, 5. §-ának d/ pontján, 21. §-ának f/ pontján, az Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény /a továbbiakban: MT/ 142/A. §-án alapult.

A Fővárosi Bíróság a felperes keresetét elutasította. A bíróság az alperes által hivatkozott jogszabályhelyek alapján az Ebktv. 19. §-ára is hivatkozva rámutatott, hogy a felperest terhelte annak bizonyítása a közigazgatási eljárás során, hogy jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve, hogy az adott jogviszony keretében nem volt köteles megtartani.

A felperes felülvizsgálati kérelmében kérte a jogerős ítélet alperesi határozatra kiterjedő hatályon kívül helyezését, és az alperes új eljárás lefolytatására kötelezését. Álláspontja szerint a jogerős ítélet megsértette a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény /a

továbbiakban: Ket./ 1., 2. §-át, 50. § /1/ bekezdését, az MT 4. §-át, 7. §-ának /1/-/6/ bekezdéseit, 13. § /1/ bekezdését, 76. § /5/ bekezdését, és a 82. § /1/ bekezdését. Rámutatott, hogy az alperesi megállapítás kizárólag a bérbesorolásokon alapult, és nem vett figyelembe számos releváns tény, így azt, hogy az érintett munkavállalók munkaviszonyának mennyi volt az időtartama, továbbá, hogy a munkajogi megállapodások béralku során alakulnak ki, a dolgozók korábbi beosztása is számít a bér meghatározásakor. Ha sérelmesnek tartotta a bérmeghatározást a kérelmező, akkor az MT rendelkezése alapján jogorvoslattel élhetett volna.

A versenyszférában a minimálbér előírásán kívül nem lehet olyan jogszabályi előírás, amely úgy avatkozik bele a munkajogviszonyokba, hogy nem veszi figyelembe a helyi sajátosságokat. Nem világos, hogy a hatóság milyen szempontokat alkalmaz az elmarasztaláskor, hiszen a vidéki és a fővárosi bérek között is indokolatlanul nagy különbségek vannak a bérezésben, és ez semmiben sem különbözik jelen esettől. A tényállás feltáratlan volt, a jogterület specialitásait, a felek szerződéskötési szabadságát nem vették figyelembe.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte a jogerős ítélet hatályában fenntartását annak helyes indokai alapján.

A felperes az alperesi ellenkérelemre tett észrevételében utalt arra, hogy az egyenlő bánásmód, az egyenlő munkáért, egyenlő bér elve általános elvi követelmény, ennek megítélése nem korlátozódhat a bercei székhelyen tevékenykedő felperesre, és az ott a kérelmező által sérelmezett helyzetre. A bérekben való eltérést a helyi sajátosságok indokolták. Az egyenlő bánásmód követelményeit csak tudatosan és szándékosan lehet megsérteni, ez jelen esetben nem így történt.

A felülvizsgálati kérelme nem alapos.

Az Ebktv. 5. §-ának d/ pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az Ebktv. 8. §-ának a/ pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 19. §-ának /1/ bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy

a/ a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

b/ a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Az Ebktv. 19. §-ának /2/ bekezdése szerint az /1/ bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

a/ a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b/ az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Az Ebktv. 21. §-ának f/ pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az MT 142/A. § /3/ bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában.

Az Ebktv. 22. § /1/ bekezdésének a/ pontja szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 22. §-ának /2/ bekezdése alapján a 21. § f/ pontjának alkalmazása során a 8. §-ának a/-e/ pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az MT 142/A. §-ának /2/ bekezdése értelmében a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

A fenti jogszabályhelyek alapján a Kúria megállapította, hogy az eljáró bíróság megfelelően feltárta a tényállást, és abból mindenben helytálló jogi következtetést vont le, mellyel a Kúria is egyetért.

A felperes felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy szerződésalkötési szabadságát az Ebktv. a fenti hivatkozott rendelkezései nem korlátozhatják. Ezzel szemben a jogi helyzet az, hogy a felperesnek az alperesi hatóság előtti eljárásban az Ebktv. 19. §-ára figyelemmel számot kellett volna arról adnia, hogy milyen objektív ésszerű indoka volt a két férfi munkavállaló és a kérelmező közti bérbesorolás közti különbségnek.

Objektív, ésszerű indoknak azonban valóban nem volt elfogadható az, hogy a két férfi munkavállaló korábban más munkakörben dolgozott már felperesnél. Nem vitatva, hogy a bérek között bizonyos különbségek béralkutól függően is lehetnek, a felperesnek elsősorban azt kellett volna bizonyítania, hogy a felperesi vállalkozás a munkavállalók bérezésének mértékét részben vagy egészben a felperesnél eltöltött munkaviszony időtartama alapján határozza meg tekintet nélkül arra, hogy férfi vagy női munkavállalóról van szó.

A felperes ezt igazolni nem tudta, az MT 142/A. §-ának /2/ bekezdése pedig megerősíti, hogy legfeljebb a munkatapasztalat körében jelenthetett a felperes által hivatkozott körülmény különbséget a kérelmező és a két másik férfi munkavállaló között, ugyanakkor ennek jelentőségét csak csekély mértékben lehetett volna figyelembe venni, mivel a konkrét munkakör betöltése tekintetében nem volt a kérelmező és a két férfi munkavállaló között érdemi különbség.

Mindebből következik, hogy a Kúria bár elismeri, hogy ugyanazon munkakört betöltő személyek között érdekérvényesítési képességtől függően a béralku során kialakulhatnak különbségek, de ezzel a perbeli jelentős 70-100%-os különbségek semmi esetre sem voltak ésszerűen indokolhatók.

Jelen eljárásban a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény /a továbbiakban: Ket./ 50. § /1/ bekezdését az Ebktv. 19. §-ának rendelkezéseivel együttesen kellett értelmezni, ezért a tényállás-tisztázási kötelezettség is csak a felperes által hivatkozott és igazolt érvek körére terjedt ki, a megkülönböztetés indokait nem a hatóságnak kellett bizonyítania.

Az a körülmény, hogy az MT alapján is van jogorvoslati lehetősége a bérezéssel kapcsolatban a munkavállalónak, nem jelenti azt, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság, azaz a jelen per alperese ne kérhetné számon az Ebktv. rendelkezéseit felperesen.

Mindezért a jogerős ítélet nem sértette meg a Ket. 1., 2. §-át, és 50. § /1/ bekezdését, és a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény /a továbbiakban: Pp./ 206. §-ának /1/ bekezdését sem.

Mindebből következik az is, hogy a felperes által megjelölt MT rendelkezések nem sérülhettek, hiszen az eljárás tárgya alapvetően nem az MT rendelkezések számon kérése, hanem az Ebktv. rendelkezéseinek a betartatása volt.

Az MT 142/A. §-ának /1/ bekezdése egyértelműen kimondja, hogy az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

Minderre tekintettel a Kúria a jogerős ítélet a Pp. 275. §-ának /3/ bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A Kúria a Pp. 270. §-ának /1/ bekezdése folytán alkalmazandó Pp. 78. §-ának /1/ bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003./VIII.22./ IM rendelet 3. §-ának /3/ bekezdése alapján határozott a felülvizsgálati eljárásban a pernyertes alperes részéről felmerült perköltség viseléséről.

A Kúria az illetékekről az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. §-ának /1/ bekezdése és a költségmentesség alkalmazásáról szóló 6/1986./VI.26./ IM rendelet 13. §-ának /2/ bekezdése alapján határozott.

Budapest, 2012. március 13.

Bauer Jánosné dr. sk. a tanács elnöke, dr.Kovács András sk. előadó bíró, dr.Kovács Ákos sk. bíró