

A Kúria a dr. Mocsai Sándor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szénás Tamás ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és egyéb igények iránt a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál 1.M.736/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.468/2010/8. számú részítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

r é s z í t é l e t e t :

A Kúria a Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.468/2010/8. számú részítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érinti, az ítélet azon részét, amellyel a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 1.M.736/2008/66. számú ítéletének a felperes munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítására irányuló keresetét elutasító döntését helybenhagyta - az elsőfokú ítélet ezen rendelkezésére is kiterjedően -, továbbá az illetékre és a perköltségre vonatkozóan is hatályon kívül helyezi és ebben a körben az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A Kúria a felülvizsgálati eljárási költséget felenként 10.000 (tízezer) forintban, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét 126.700 (egyszázhuszonhatezer-hétszáz) forintban állapítja meg.

I n d o k o l á s :

A felperes többek között munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt terjesztett elő keresetet. A Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 1.M.736/2008/66. számú ítéletével a rendes felmondás jogellenességének megállapítására irányuló keresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek bruttó 39.479 forint túlmunkadíjat, bruttó 26.915 forint elmaradt munkabért, bruttó 57.545 forint 12 napra járó munkabért és bruttó 782.622 forint elmaradt munkabér-különbözetet. Kötelezte a felperest 107.875 forint perköltség megfizetésére.

A megállapított tényállás szerint a felperes 2003. január 13. napjától kezdődően állt határozatlan időtartamú munkaviszonyban az alperes jogelődjénél úszómester munkakörben. A felperest 2003. július 1-jétől részmunkaidős jogviszonyban foglalkoztatták tovább. A felek 2004. szeptember 5-én újabb munkaszerződést kötöttek, majd azt 2005. május 1. napján módosították, mely szerint a munkáltató a felperest teljes munkaidőben a fedett uszodában úszómesterként alkalmazta 2005. augusztus 31-éig terjedő határozott időtartamban. 2005. szeptember 1-jétől határozatlan idejűre módosították a munkaviszonyt. Az alperes 2008. január 1. napján a felperes részére munkaköri leírást adott, a munkakör megnevezése műszakvezető úszómester volt. Munkahelyi vezetőként N.J. fürdővezetőt és G.Z. fürdővezető-helyettest, a munkáltatói jogkör gyakorlójaként továbbra is J.I. ügyvezető igazgatót jelölte meg. Kecskemét Megyei

Jogú Város Közgyűlése jogerős határozattal döntött az alperesi jogelőd kft. kft.-vé alakulásáról. 2011. április 11. napjáig az ügyvezető J.I. maradt. Az alperes 2008. október 10-én kelt felmondással a felperes munkaviszonyát 2008. november 24. napjával megszüntette. A felmondás indoka szerint az alperes munkavállalói szervezetét átszervezték. Ennek során létszámcsökkentést hajtottak végre, melynek keretében a műszakvezetői úszómester munkakör megszűnik. A jogelőd 2008. március 13-ai keltezésű szervezeti és működési szabályzata (SZMSZ) irányadó az alperesre is. Eszerint az élményfürdőben minden év májustól augusztusig úszómester munkakört is betöltöttek. Az SZMSZ-ben a műszakvezető úszómester munkakör - ami a felperes munkaköre is volt - nem szerepelt. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a jogutódlás szabályszerűen létrejött. Az SZMSZ-t J.I. ügyvezető igazgató egyszemélyben jogosult volt aláírni, az rendelkezett az ügyvezető igazgató munkavállalók munkaviszonyának létesítésére és megszüntetésére vonatkozó jogosultságáról. A bíróság megállapította, hogy J.I. a kft. ügyvezető igazgatója, mint munkáltatói jogkör gyakorló jogosult volt eldönteni a munkaszervezeten belüli átszervezést és a munkavállalók munkaviszonyának rendes felmondással való megszüntetését. Bizonyítottnak találta, hogy az alperes a felperes műszakvezető-úszómester munkakörét megszüntette. Elfogadta továbbá, hogy K.A. határozott idejű munkaszerződését azért módosította határozatlan idejűre, mert gépész úszómester munkaköre is volt. A bíróság megállapította, hogy az átszervezés úgy valósult meg, hogy a felperes munkakörét a másik három úszómester átvette. Az alperes új munkavállalóval a felmondást követően nem kötött munkaszerződést. A felperes nem tudta bizonyítani azt az állítását, hogy a felmondás indoka nem létszámcsökkentés volt. A bíróság nem vizsgálta, hogy a tényleges indok valamely más, fel nem hozott körülmény volt. A felmondás az átszervezéssel együttjáró létszámleépítés indokával valósult meg, ezt a felmondás tartalmazta. Az úszómesteri feladatokat a korábbi 16 fő helyett 13 fő látja el. A mindkét fél fellebbezése folytán eljáró Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.468/22010/8. számú részítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a bruttó 39.479 forint túlmunkadíj és kamatai, továbbá a bruttó 26.915 forint elmaradt munkabér és kamatai tekintetében fellebbezés hiányában nem érintette. A bruttó 782.622 forint elmaradt munkabér-különbözet vonatkozásában az elsőfokú perköltség, szakértői költség és eljárási illeték viselésére vonatkozóan is hatályon kívül helyezte és ebben a körben az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A felmondás jogellenessége körében megállapította, hogy az elsőfokú bíróság lefolytatta a bizonyítási eljárást, a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján jogszerű mérlegeléssel jutott arra a következtetésre, hogy az átszervezés megtörtént, ennek következtében a felperes műszakvezető úszómester munkaköre megszűnt. A közölt felmondási indok a munkáltató működésével

összefüggő ok. Az alperesnek kellett bizonyítania a létszámcsökkentéssel járó átszervezést. Alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt jogosult az átszervezésre, a létszámleépítés elrendelésére. A munkaszervezet átszervezése és a munkavállalók munkaviszonyát érintő kérdések, így a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóak, nem tartoznak a városi közgyűlés kizárólagos hatáskörébe. Az ügyvezető egyszemélyben jogosult volt az átszervezésről és a létszámleépítésről dönten. Nem vitatható továbbá a létszámleépítés valósága, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta. A létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult, amelyet alátámasztanak az alperes által becsatolt iratok és a könyvszakértői véleménynek az úszómesterek beosztására vonatkozó kimutatása is. Ezekből megállapítható, hogy az alperes a felperes műszakvezető úszómester munkakörébe tartozó feladatait nagyobb részt az alperesnél alkalmazott műszakvezető úszómesterek feladatkörébe utalta. Az úszómester munkakörben foglalkoztatott munkavállalók alkalomszerűen elláttak műszakvezetői feladatokat a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően, akik ugyanakkor korábban is láttak el műszakvezetői feladatokat, így a felperes alaptalanul hivatkozott a munkakör megszüntetés hiányára. A munkáltató a gazdálkodási körében dönt a munkavállaló munkakörének megszüntetéséről. Ennek célszerűségét a munkaügyi vita keretében nem lehet vizsgálni. Célszerűségi kérdés, hogy szükségtelen volt-e az adott munkakör megszüntetése. A gazdasági indok is a felmondás jogszerűségének vizsgálatán kívül esik, így nincs jelentősége annak, hogy szükség volt-e az alperesnél a felperes munkakörére és annak sem, hogy ez a munkaszervezeten belül más munkavállalók munkakörét, munkabeosztását miként érintette. Nem vizsgálható, hogy miért nem valamely más érintett munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató, amely mérlegelési jogkörében jogosult meghatározni, hogy amennyiben az átszervezés több munkavállaló munkakörét érinti, melyiknek a munkaviszonyát szünteti meg. Nincs jelentősége annak, hogy más munkavállaló nyugdíjas, vagy máshol is munkaviszonyban áll. Megállapítható volt, hogy a létszámleépítéssel járó átszervezés megvalósult és a rendes felmondás indoka valós. Ebből következik, hogy miért nem volt szükség a felperes munkájára. A rendeltetésellenes joggyakorlással összefüggésben kifejtette, hogy az egyébként jogszerű felmondás is jogellenessé válik, ha bizonyítottan a rendeltetésével össze nem férő célból történt. Ezt a felperesnek kellett bizonyítania. A felperes arra hivatkozott, hogy a felmondás valódi oka az volt, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) fordult a jogai érvényesítése céljából, továbbá hogy P.CS.-vel egyetértve kiállt a jogaiért. A csatolt levelezésből megállapítható, hogy a hatósággal nem közölte, ki a munkáltatója. Nem állapítható meg, hogy akár a hatóság, akár a felperes a munkáltatóval közölte volna azt, hogy a jogainak érvényesítése

végezt az EBH-hoz fordult, és az sem, hogy a munkáltatónak tudomása volt arról, hogy a felperes a hatóság segítségét kérte. Az a körülmény, hogy a fürdőágazat vezetőjéhez fordult a csúszdaparkba úszómesterként történő áthelyezése érdekében, melyet a munkáltató elutasított, nem bizonyítja, hogy a rendes felmondás indoka ténylegesen az volt, hogy a felperes nem értett egyet a kérelmének elutasításával. A felperes a keresetlevelében előadta, hogy egyúttal az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult. Megállapítható, hogy azt követően történt, hogy a munkaviszonyát az alperes megszüntette. Arra nézve nem merült fel bizonyíték, hogy P.CS.-vel egyetértve, a jogaikért való kiállása okán szüntette meg az alperes a munkaviszonyát. A felperes előadta, hogy a munkáltató a négy fő műszakvezetőből csak neki szüntette meg a munkaviszonyát, férfi munkavállalóknak nem, mindezzel a munkáltató hátrányos megkülönböztetést alkalmazott vele szemben. Nem vitásan az alperesnél négy műszakvezető úszómestert alkalmaztak, közülük kizárólag a felperes volt nő. Az a körülmény, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát szüntette meg rendes felmondással, nem alapozza meg, hogy emiatt került sor a munkaviszony megszüntetésére. Nem merült fel olyan körülmény, amiből arra lehet következtetni, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes kizárólag azért szüntette meg, mert női munkavállaló. A létszámleépítés egy női és egy férfi munkavállaló munkaviszonyát érintette. Az alperes továbbra is alkalmazott női munkavállalót úszómester munkakörben. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítható, hogy nem volt szempont a munkavállalók neme a munkaviszony megszüntetés során. Önmagában a felperes női mivolta és a munkaviszonyának a megszüntetése nem adhat alapot annak a megállapítására, hogy a felperes neme volt az a kiválasztási szempont, ami alapján az alperes döntött a munkaviszony megszüntetéséről. A részítélettel szemben a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet. Kérte a jogerős részítélet hatályon kívül helyezését, a bíróságok új eljárásra utasítását, és az alperes perköltségben marasztalását. Álláspontja szerint az átszervezés nem következett be, az bizonyítást nem nyert, az alperes ezzel kapcsolatban nem bocsátott rendelkezésre dokumentumokat. Mivel átszervezés nem történt, a bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy miért kellett létszámot csökkenteni, tényleges létszámcsökkentés ugyanakkor nem állapítható meg. Ugyanannyi úszómestert foglalkoztattak, mint a korábbi évek azonos időszakában, munkakör megszüntetésére sem került sor. Nem volt vitás, hogy J.I. jogosult volt a munkáltatói jogkör gyakorlására. Az átszervezés ténylegesen nem valósult meg, ahhoz közgyűlési döntésre lett volna szükség. Ennek keretében kellett volna a létszámleépítést megvalósítani. K.A. határozott idejű munkaszerződéssel volt alkalmazva, őt 2008. szeptember elején véglegesítették, amivel létszám bővítést hajtottak végre, melyet csökkentettek egy már évek óta ott dolgozóval, így megállapítható, hogy a két dolgozót kicserélték. M.ZS. munkaszerződését 2008.

október 1-jén hosszabbították meg, ő volt az egyik szezonális munkavállaló. Ez alapján minden évben, mikor a szezon elején felvett munkavállalókat a szezon végén elküldték, létszámcsökkentést hajtottak végre. Ez nem felel meg a létszámleépítés követelményének. N.S. nyugdíjas munkavállaló volt. A létszámleépítések tekintetében következetes a munkáltatói gyakorlat, hogy elsőként a nyugdíjas munkavállalótól válnak meg. Helytelen az a bírósági álláspont, amely szerint jogszerű azon nyugdíjas munkavállalók munkaviszonyának fenntartása, akiknek a feladatát aktív munkavállalók is el tudnák látni. N.Z.-nek két főállása volt, az ő leépítése indokolt lett volna, hiszen eleve jogellenesen volt foglalkoztatva. Ez a hátrányos megkülönböztetést is kimeríti. A másodfokú ítélettel kapcsolatban megállapítható, hogy következetesen keveri a munkakör és a munkaviszony kérdését. G.Z. előadta, hogy a összes úszómesterrel végezteti a felperes korábbi munkáját, továbbá a három műszakvezető éves szinten a munkakört ellátni nem tudja. Az alperes nem volt felkészülve az átszervezésre indokolt lett volna a felperes munkaviszonyának fenntartása.

A műszakvezető úszómester munkakör nem szűnt meg, ez a könyvvizsgáló megállapításaiból is kitűnik. A felmondási indokok egyébként sem állják meg a helyüket, azok okszerű és valós megléte sem egyenként, sem azok okszerűségi láncolatában nem állapíthatók meg. A létszámleépítéssel összefüggésben előadta, hogy 16 úszómester volt korábban, 2 személynek szüntették meg a munkaviszonyát, 13 fő úszómester maradt. A matematikai ellentmondást nem sikerült az alperesnek feloldania. A 3 fő műszakvezető úszómester nem képes teljesíteni az éves műszakszámot, mivel a műszakvezetői tevékenységet az összes úszómesterrel elláttatják, így indokolatlan volt a létszámcsökkentés. A felperes munkájára tehát szükség volt, ezért a felmondás indoka nem valós. Álláspontja szerint nem nyert igazolást, hogyan kerültek az alperes által foglalkoztatott munkavállalók között a műszakvezetői munkaköri feladatok felosztásra, összevonásra, ugyanis egyetlen munkaköri leírás változás sem történt. Kifogásolható, hogy az alperes egy másik munkakör többletfeladatait hatalmi szóval „terheli rá” más munkavállalóra, a hozzá tartozó többletbér megadása nélkül, ezzel megsértve az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét, az Mt. 142/A. § (2) bekezdését. A létszámleépítés felesleges volt és törvénytelen munkáltatói magatartáshoz vezetett. Gazdaságosabb lett volna a határozott idejű szerződést felbontani, vagy nem meghosszabbítani. A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban kifejtette, hogy bizonyítási eljárás lefolytatására nem került sor. A felperest ténylegesen megkülönböztették a munkabére tekintetében. Nem értékelték az Egyenlő Bánásmód Hatósággal folyó levelezést. Amennyiben nem lett volna valódi oka a panaszának, nem fordult volna oda. A felperes szóban is jelezte közvetlen felettesének a műszakbeosztással kapcsolatos kifogásait, ekkor közölte, hogy most bejelentést fog tenni az EBH-nál. A hátrányos megkülönböztetés

hiányának bizonyítása az alperest terheli, aki semmit nem igazolt a peres eljárás során.

A felmondás valódi oka a hátrányos megkülönböztetés és az, hogy a sérelme miatt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult. Kitért arra is, hogy nem kapott férfi kollégájával egyenlő munkabért. Mivel ebben a körben is megsértette az alperes az egyenlő bánásmód követelményét, ebből következik, hogy a munkaviszony megszüntetésekor is ezt tette. Az alperes ennek ellenkezőjét nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani, ezért a munkaviszony megszüntetés súlyosan törvénytörő. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a részítélet hatályában való fenntartására irányult. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el, figyelemmel arra is, hogy a felperes tárgyalás tartása iránti kérelmét nem a felülvizsgálati kérelmében terjesztette elő, az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmet nem terjesztett elő. [Pp.274.§ (2) bekezdés]

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A felülvizsgálati kérelmet az elsőfokú határozatot hozó bíróságnál a határozat közlésétől számított 60 napon belül kell benyújtani, vagy ajánlott küldeményként postára adni [P. 272. § (1) bekezdés]. A határidőn túl előterjesztett felülvizsgálati kérelem, illetve annak kiegészítése, indokainak bővítése a felülvizsgálati eljárás során nem vehető figyelembe, kizárólag a határidőben előterjesztett felülvizsgálati kérelem és annak indokai alapján vizsgálja a Kúria a jogerős ítéletet (BH.2011.259.,2006.372.). A felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének helye nincs. A Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésre álló iratok alapján dönt [Pp. 275. § (1) bekezdés]. A felperes által csatolt iratok az eljárás során benyújtásra nem kerültek, bizonyítékként a felülvizsgálati eljárásban nem szolgálhatnak (BH.2002.29.). A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül [Pp. 275. § (2) bekezdés]. A felperes felülvizsgálati kérelmét kizárólag a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítása körében terjesztette elő. Az Mt. 89. § (3) bekezdése szerint a felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A felmondás indoka az alperesi munkavállalói szervezet átszervezése, ennek során létszámcsökkentés végrehajtása, amellyel megszűnik a műszakvezető úszómester munkakör. Vitás volt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az átszervezésről dönthet-e. Az alperes alapító okirata meghatározza azokat a döntéseket, amelyek Kecskemét Megyei Jogú Város Közgyűlésének a kizárólagos hatáskörébe tartoznak. Ebben a munkaszervezet átszervezése, a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése nem szerepel. Ebből adódóan a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult az alperes munkaszervezetének átszervezésére, és munkaviszony megszüntetésére. Bizonyított, hogy a felperes által ellátott feladatokat a munkaviszony megszűnését követően az azonos

munkakörben foglalkoztatott munkavállalók, illetve az úszómester munkakörben foglalkoztatott munkavállalók látták el. Átszervezésen a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell (BH.1998.508.). Amennyiben a munkavállaló munkakörét a munkaviszonya megszűnését követően más munkavállalók látják el, abban az esetben a munkaköri feladatelosztás megváltoztatása történik, amely átszervezésnek minősül. Nem vitatható a létszámleépítés valósága, ha a munkáltató a munkaviszony munkaköri feladatainak ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört a már addig is alkalmazott munkavállalóknak a feladatkörébe utalta (BH.2002.114.). A per során megállapítást nyert, hogy a felperes munkaviszonya megszűnését követően az alperes nem vett fel új munkavállalót. Kizárólag olyan munkavállalókat alkalmazott, akik a felperes munkaviszonya megszüntetésének időpontjában munkaviszonyban álltak. Ezen munkavállalók voltak, akik a felperes munkaviszonyának megszűnését követően a felperes feladatkörébe tartozó feladatokat ellátták. Nincs érdemi jelentősége annak, hogy az alperes a korábbi 16 fő helyett 13 munkavállalót alkalmazott. Mivel új munkavállalót nem vett fel, és alacsonyabb volt a létszám annál, mint amennyi korábban, a létszámleépítés nem vitatható. A felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe is beavatkozzék, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. A munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg (MK.95.I. b) pont). Ez nem életszerűségi és nem „társadalompolitikai” kérdés, ez a munkáltató döntési joga. Nem befolyásolja a létszámcsökkentés megtörténtét az alkalmazott munkavállalók azon jellemzője, hogy határozatlan vagy határozott idejű munkaviszonyban vannak-e alkalmazva. Amennyiben a munkáltató ténylegesen kevesebb munkavállalóval látja el a feladatait, mint korábban, a létszámcsökkentés megvalósul. Az vizsgálható, hogy új munkavállalót vettek-e fel, a jelen esetben azonban ez nem volt megállapítható, valamennyi munkavállaló korábban is az alperes alkalmazásában állt.

Munkaszervezési kérdés, hogy az úszómesterek a munkaviszony megszüntetést követően miként voltak beosztva. Az átszervezés célszerűsége körébe tartozik, hogy az alperes fel volt-e készülve a saját átszervezésére és a létszámcsökkentésre. Ezek a munkaviszony megszüntetés jogellenessége szempontjából nem vizsgálhatók. Önmagában az átszervezés és a létszámcsökkentés megtörténtét nem igazolja, hogy új munkaköri leírások nem készültek, illetve az átszervezések dokumentálására nem került sor. A bírósági eljárás során a munkáltatónak bizonyítania kell a felmondásban foglaltakat, ennek azonban nemcsak dokumentumok útján tehet eleget. A perben meghallgatott tanúk, illetve a beszerzett

szakértői vélemény alátámasztotta az átszervezés és létszámcsökkentés megtörténtét, a bíróságok nem mérlegelték okszerűtlenül, logikátlanul a rendelkezésre álló bizonyítékokat [Pp. 206. § (1) bekezdés, 164. §]. Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetve teljesíteni. A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet [Mt. 4. § (1), (2) bekezdés]. A felperes hivatkozása szerint - amely tartalmát tekintve a rendeltetésellenes joggyakorlás alapját képezte - az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulás, illetve P.Cs.-vel együtt való jogaiért kiállás volt a felmondás alapja. Annak a félnek kell bizonyítania a rendeltetésellenes joggyakorlás megtörténtét, akinek érdekében áll, hogy azt a bíróság valóban fogadja el [Pp. 164. § (1) bekezdés]. A csatolt levelezésből az állapítható meg, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetését megelőzően fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. A munkáltatóval ezt nem közölte. A munkaviszony megszűnését követően jelölte meg a munkáltatót a hatóságnál. Ezen levelezésből nem volt megállapítható, hogy a munkáltató tudott arról, hogy a felperes az EBH-hoz fordult, de amennyiben tudott is, önmagában ebből nem következik az, hogy ténylegesen emiatt szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyt. Ebben a körben egyéb bizonyíték nem állt rendelkezésre. A jogaiért való kiállás miatt a munkaviszony megszüntetés körében nem ajánlott fel a felperes bizonyítást. A felperes nem bizonyította a rendeltetésellenes joggyakorlást, ezt a jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül állapította meg. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (Esélytv.) 19. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezés szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. A (2) bekezdés a) és b) pontja szerint 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, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. A felperes a per során megjelölte, hogy hátrány érte, a munkaviszonya megszűnt, és hogy rendelkezik a 8. § a) pontja szerint olyan tulajdonsággal, jelen esetben a női mivoltával, amely védelemre ad alapot. Megjelölte, hogy ugyanazon munkakörben foglalkoztatott másik három munkavállaló eltérő nemű volt hozzá

képest. A törvényben előírt valamennyi körülményt megjelölte, amely alapján az egyenlő bánásmód vizsgálatára a bíróságnak kötelezettsége volt. Amennyiben a munkavállaló megjelöli a szükséges körülményeket, abban az esetben a munkáltatót terheli a bizonyítás. Neki kell kimentenie magát megjelölnie és bizonyítania az Esélytv. 19.§ (2) bekezdésében foglaltakat. A bíróság nem mellőzheti a munkáltató nyilatkozatának beszerzését és bizonyítási eljárás lefolytatását, egyéb körülményekből nem következethet arra, hogy nem a munkavállaló védett tulajdonsága miatt szűnt meg a munkaviszonya. A kifejtettek miatt a Kúria a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján a jogerős ítélet azon részét, amellyel az elsőfokú bíróság munkaviszony megszüntetés jogellenességére irányuló keresetét elutasító döntését helybenhagyta, az elsőfokú ítélet ezen rendelkezésére is kiterjedően hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A megismételt eljárásban az egyenlő bánásmód körében kell az elsőfokú bíróságnak vizsgálatot lefolytatnia. Az Esélytv. 19. § (2) bekezdésében foglaltak alapján a munkáltatót fel kell hívni nyilatkozattételre. Amennyiben a felperes az alperes előadását vitatja, bizonyítást kell lefolytatni, tájékoztatva a munkáltatót a bizonyításra szoruló tényekről. Ezt követően kell döntenie a bizonyítékok mérlegelésével arról, hogy a munkáltató eredményesen bizonyította-e a kimentésének alapjául szolgáló tényeket [Pp. 3. § (3) bekezdés]. A felülvizsgálati eljárás során felmerült perköltséget és illetéket a Kúria csak megállapította, annak viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt [Pp. 275. § (5) bekezdés]. Az illeték mértékét az Itv. 50. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja, és a Pp. 24. § (2) bekezdés b) pontja alapján határozta meg.

Budapest, 2012. október 3.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Fuhrmann Gábor s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró
A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő