

Mfv.I.10.646/2012/4.

A Kúria a dr. Papp Róbert ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Ács Gábor és dr. Benkő Péter köztisztviselő által képviselt alperes ellen jutalom megfizetése iránt a Szegedi Munkaügyi Bíróságnál 4.M.97/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.969/2012/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.969/2012/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felperesnek a 2005. szeptember 3-án alperes ellen benyújtott keresete késedelmesen kifizetett illetmény-különbözet után járó kamat, továbbképzési költség, jutalom, felmentési időre járó díjazás és végkielégítés, osztályvezetői illetmény-különbözet, nem vagyoni kártérítés, karácsonyi utalvány értéke, felmentési idő alatt kiesett jövedelem miatti kártérítés, önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj megfizetésére irányult, majd a 2006. január 25-én megindított fegyelmi eljárás eredményeként 2006. április 4-én kiadott megrovás fegyelmi büntetés hatályon kívül helyezését is kérte.

A Szegedi Munkaügyi Bíróság 2009. április 22-én kelt 4.M.1019/2005/84. számú ítéletével 30.000 forint késedelmi kamatot, 18.500 forint továbbképzési költséget és ennek kamatát, 15.000 forint jutalmat és annak kamatát, a 20.000 forint karácsonyi utalvány értékét és kamatát, 500.000 forint nem vagyoni kártérítést, valamint 4.000 forint önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjat ítélte meg a felperesnek, ezt meghaladóan (így a további 2005. május 20-án és október 23-án fizetett 420.000 forint jutalom iránti) keresetet elutasította.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Csongrád Megyei Bíróság 2009. október 1-jén kelt 2.Mf.21.710/2009/4. számú ítéletével az elsőfokú ítélet fellebbezett rendelkezéseit részben és akként változtatta meg, hogy az alperest terhelő elsőfokú ítélet szerinti marasztalási összeget 303.525 forinttal és annak kamatával felemelte, mivel a felperesnek a felmentési időre járó átlagkereset-különbözet iránti igényét megalapozottnak ítélte. Egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

A felperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság 2010. december 8-án meghozott részítéletével a jogerős ítéletnek a nemvagyoni kártérítésre vonatkozó rendelkezését hatályon kívül helyezve az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és annak összegét 1.000.000 forintra felemelte. A jutalom iránti keresetet elutasító elsőfokú ítéleti rendelkezést helybenhagyó döntését hatályon kívül helyezte, és ennek tárgyában a

munkaügyi bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

Kiemelte, hogy a munkáltató a jutalmazás során őt megillető differenciálás jogát csak rendeltetésszerűen és az egyenlő bánásmód követelményét figyelembe véve gyakorolhatja. A munka díjazása tekintetében minden olyan megkülönböztetés tilos, amely nem a munkát végző személy széles értelemben vett munkavégzéséhez, a munkaviszonyából eredő kötelezettségei teljesítéséhez kapcsolódik. Az eljáró bíróságok ebben a körben figyelmen kívül hagyták az alperesre háruló bizonyítási terhet, és nem vizsgálták a megkülönböztetés tényét sem, illetve annak fennállása esetén a megkülönböztetés jogszerű indokoltságát.

A megismételt eljárásban a Szegedi Munkaügyi Bíróság a 4.M.97/2011/19. számú ítéletével a felperes 420.000 forint jutalom és kamata iránti keresetét elutasította, megállapítva, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli.

A munkaügyi bíróság által az előzményi perek iratait is figyelembe véve megállapított tényállás szerint a felperes 1991. augusztus 1-jén került kinevezésre az alpereshez csoportvezető munkakörbe, a közigazgatási iroda létszámába mérlegképes könyvelői szakképesítéssel. Utolsó, 1998. október 6-ai minősítésének eredménye „alkalmas” volt.

2001-ben és 2002. első félévében a felperes sokat túlórázott, melyet az alperes csak két nap csúsztatással kompenzált. 2002. június 28-ától október 17-éig, majd október 22-étől november 4-éig keresőképtelen állományban volt, november 5. és 26. között szabadságát töltötte. Ezt követően az alperes több jogellenes munkáltatói intézkedést tett a felperessel szemben (többek között az illetményét minősítés nélkül mínusz 2 %-kal eltérítette, okiratok nélkül egyoldalú kinevezés-módosítást hajtott végre, rendkívüli munkavégzésért járó jutalmat nem adott neki, a kötelező illetmény-emelését mellőzte).

A felperes 2004. január 5. és október 6. között többször hosszabb időre részben keresőképtelenség, részben szabadság miatt távol volt a munkából. 2005. első félévében (március hónapban) egy hétig volt táppénzen, majd 2005. augusztus 1-jétől 7-éig, szeptember 12-étől 25-éig, október 13-ától 19-éig volt keresőképtelen, illetve szabadságot is igénybe vett.

2005. május 20-án az alperes 596 dolgozójából 518-at részesített jutalomban. Ennek feltételeit a jegyző 2005. május 17-én határozta meg azzal, hogy ennek alapján az irodavezető feladata volt a jutalmazás mértékére való javaslattétel annak figyelembe vételével, hogy a ténylegesen munkát végzők részesüljenek jutalomban munkájuk értékelése alapján differenciáltan 0-150 %-os mértékben.

Az alperes 2005. október 23-án ismételten jutalmat osztott, melyet az irodavezetők javaslata alapján 0-150 %-os mértékben fizetett a ténylegesen munkát végzők részére. Az alperes 592 dolgozójából 494 kapott jutalmat. A felperes 2005. évben egyik alkalommal sem részesült jutalomban.

2005. október végétől a felperes pszichiátriai kezelésre szorult, és 2005. október 26-ától december 30-áig, valamint 2006. január 2-ától február 28-áig táppénzen volt. 2006. január 25-én a táppénzes állománnyal kapcsolatos együttműködési kötelezettség elmulasztása miatt indított az alperes vele szemben fegyelmi eljárást, majd február 13-án azt kiterjesztette a munkaköri leírásban foglalt feladatok elmulasztására is. A fegyelmi eljárás megrovás fegyelmi büntetéssel végződött.

A munkaügyi bíróság a 2003. évi CXXV. tv. (Esélytörvény) rendelkezéseire hivatkozással megállapította, hogy a felperest terhelte annak valószínűsítése, hogy esetében az Esélytörvény 8. §-ában megjelölt valamely tulajdonság fennáll, és ezért érte őt joghátrány.

A felperes által megjelölt 8. § t) pontban foglalt egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző miatti diszkriminációt nem találta megállapíthatónak. A felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató jogsértéseire való reakciói miatt megtorlásként érte a hátrányos megkülönböztetés. A bíróság álláspontja szerint a megtorlás nem lehet önmagában hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló tulajdonság, hanem akkor jelent az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartást, ha a 8. §-ban felsorolt valamely tulajdonság miatti közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés miatt kifogást emelő, eljárást indító, vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben történik. A felperes valójában - a nem megfelelően használt „diszkrimináció” kifejezéssel - rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozott, és ugyan emiatt indította az alap munkaügyi pert is (tehát az nem minősül az egyenlő bánásmód követelménye megsértése miatti eljárásnak), ezért az emiatti esetleges retorzió sem minősülhetne az egyenlő bánásmódról szóló törvény 10. § (3) bekezdésben leírt megtorlásnak.

A felperes által megjelölt Esélytörvény 8. § h) pontjában szereplő egészségi állapot, mint tulajdonság miatti hátrányos megkülönböztetés sem volt a perben megállapítható. Ezt maga a felperes cáfolta, amikor arra hivatkozott, hogy voltak személyek, akik az értékelt időszakban táppénzen voltak, mégis kaptak jutalmat, és voltak, akik táppénzen voltak, és nem kaptak jutalmat. Az alperes azon hivatkozása, hogy a felperes a jutalmazási időszakokban táppénzen is volt, annak megerősítésére szolgált, miszerint a felperes munkavégzésének minőségével elégedetlen munkáltató nem részesítette jutalomban, szemben a keresőképtelenség hiányában többe dolgozó többséggel.

Miután a felperes nem tudta valószínűsíteni, hogy az egészségi állapota miatt érte hátrányos megkülönböztetés a jutalmazások során, ezért az alperes bizonyítási kötelezettségei nem álltak elő. Egyébként az Esélytörvény 7. § (2) bekezdés b) pontja értelmében nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van. Ilyennek minősül, ha a

munkáltató a munkavállaló egészségi állapota miatt a munkából való távollétre figyelemmel mellőzi részben vagy egészben a jutalmazást. A fegyelmi eljárás anyaga bizonyította, hogy a felperes közvetlen munkahelyi vezetője a kérdéses időszakban nem volt megelégedve a felperes munkavégzésének minőségével, és ez bár fegyelmi büntetést nem vont maga után, de a jutalmazásnál figyelembe vehető szempont volt.

A perben becsatolt orvosi igazolás nem támasztotta alá azt a felperesi állítást, hogy a munkáltató sorozatos jogellenes intézkedései miatt kialakult egészségi állapota rontotta le a munkavégzése minőségét.

A perben a felperes a Pp. 164. § (1) bekezdésben foglalt bizonyítási teher ellenére nem igazolta, hogy a jegyző bosszúból, tehát rendeltetésellenesen nem részesítette jutalomban.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.969/2012/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 254. § (3) bekezdés alapján helyes indokaira tekintettel.

Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítási teher szabályainak helyes alkalmazásával állapította meg, hogy a felperes nem bizonyította az alperes rendeltetésellenes joggyakorlását, továbbá az Mt. 5. § alapján alkalmazandó Esélytörvény 19. § (1) bekezdés alapján nem valószínűsítette, hogy azért nem kapott jutalmat, mert e törvény 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal rendelkezett. Ennek hiányában az alperest nem terhelte az Esélytörvény 19. § (2) bekezdése értelmében bizonyítás arra, hogy nem történt diszkrimináció.

Álláspontja szerint helyes az elsőfokú bíróság érvelése, miszerint a felperes által az Esélytörvény 8. § t) pontjában írt egyéb tulajdonságként megjelölt megtorlásnak az Esélytörvény 10. § (3) bekezdésben rögzített jogszabályi feltételei nem álltak fenn. A 2005. szeptember 30-ai perindítás időpontjában a megismételt eljárás tárgyát képező 2005. évi jutalmak közül még csak a 2005. május 20-ai jutalmat fizették ki. A Legfelsőbb Bíróság részítéletével a jogerősen elbírált felperesi kereseti kérelmek kapcsán az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését nem állapította meg, csak a rendeltetésellenes joggyakorlást.

A munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlását a 2005. évi jutalmazások során a Pp. 164. § (1) bekezdésben foglaltak ellenére a felperes nem bizonyította. A 17. sorszám alatt csatolt vizsgálóbiztosi jelentésben foglalt kimutatás szerint 2005. január 3. és szeptember 6. között több részletben, mindösszesen 29 napon volt szabadságon a felperes, de ezen időszakban nem kellő körültekintéssel, a munkaköri leírásával és a vezetői utasításokkal ellentétesen, hanyagul végezte feladatát.

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet megváltoztatására és az alperes keresete szerinti marasztalására irányult a perköltsége megfizetése mellett.

Álláspontja szerint a bíróságok a tényállást hiányosan állapították meg. Nem sorolták fel, hogy a már jogerős ítélet alapján milyen törvénysértéseket valósított meg az alperes a felperes hátrányára, így megállapítható lett volna, hogy a felperest a perindítás, illetőleg a pert megelőző levélváltások idejétől érték sérelmek.

Az alperes a jutalmazáskor nem dokumentálta, hogy mely dolgozó milyen okból, mennyi jutalmat kapott, illetőleg ki milyen okból maradt ki a jutalmazásból. A jutalmazás elmaradásának okaként az alperes csak a megismételt eljárásban hivatkozott arra, hogy az a felperes esetében a lefolytatott fegyelmi eljárásban feltárt nem megfelelő munkavégzés volt. Ugyanakkor a fegyelmi eljárás nem lehet hatással a jelen per kimenetelére, mert a vizsgálat nem terjedt ki a felperes tényleges munkavégzésére, és az eljárás alatt már folyt a per a felek között.

Az eljáró bíróságok az Esélytörvény, valamint az Mt. 4. § (1) bekezdés és 5. § rendelkezéseit nem megfelelően értelmezték és alkalmazták. A felperes az Esélytörvény 19. § (1) bekezdésének megfelelően valószínűsítette a 8. § h) és t) pontjaiban foglalt tulajdonságával összefüggő joghátrányt. Tény ugyanis, hogy beteg volt, hogy a felperes terhére 2005. évben számos jogsértés történt és őt, valamint más társait indokolatlanul megkülönböztették.

A bíróságok logikátlanul hivatkoztak Szabó Pál betegségére vagy más beteg, de jutalmazott személyekre akként, hogy az nem valószínűsíti a diszkriminációs helyzetet. Az alperes által sem vitatottan számos, nem meghatározható ideig beteg dolgozó mindenképpen a betegsége miatt maradt ki a jutalomból.

A hosszan tartó per korábbi szakaszaiban az alperes több alkalommal és írásban is hivatkozott a betegsége mint a jutalmazásnál figyelembe vett szempontra, ezért utóbb ennek ellenkezőjét nem állíthatta volna a perben.

Az alperes a jogszerű megkülönböztetést sem tudta bizonyítani, hiszen nem megállapítható, hogy ténylegesen ki, miért és mennyi jutalmat kapott. A becsatolt dokumentum adataiból - a helyettes és határozott idejű dolgozókat leszámítva meghatározott alkalmazotti létszámhoz viszonyítva a jutalmazottak arányát - nem állapítható meg, hogy rendkívüli munkateljesítmény és többletfeladatok lettek volna a jutalmazás szempontjai, hanem éppen az, hogy az önkényesen és diszkriminatív módon történt. Életszerűtlen és logikátlan, hogy a dolgozók több mint 90 %-a mindkét jutalmazás esetében rendkívüli munkateljesítményt nyújtott. Mindezek alapján az alperes nem tett eleget az Esélytörvény 19. § (2) bekezdésében foglalt kötelezettségének.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Kúria a Pp. 275. § (2) bekezdése rendelkezésére tekintettel a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között

vizsgálta felül.

A felperes alaptalanul sérelmezte, hogy a bíróságok a tényállást hiányosan tárták fel, és az indokolási kötelezettségüknek nem tettek eleget.

A bíróságoknak a határozatukat mindig a szükséges mértékben kell megindokolniuk. Ennek körét pedig az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az eljáró bíróságok ezen indokolási kötelezettségüknek eleget tettek. A megismételt eljárásban vizsgált kereseti kérelemnek megfelelő körben állapították meg a tényállást és kellő terjedelemben hivatkoztak a megelőző eljárásban feltárt munkáltatói jogsértésekre. Álláspontjukat részletesen kifejtették, a logika és okszerűség követelményének betartásával értékelték a bizonyítékokat, és helytállóan jelölték meg a hivatkozott jogszabályokat is. Ebből következően a jogerős ítélet eljárásjogi szempontból nem volt jogszabálysértő, a Pp. 221. § rendelkezéseinek megfelelt.

A Pp. 3. § (2) bekezdésének megfelelően értékelték a felperes perbeli nyilatkozatait helyesen megállapítva azt, hogy a jutalmazás iránti kereseti kérelme jogalapjaként nemcsak az Esélytörvény rendelkezéseinek megsértésére, hanem rendeltetésellenes joggyakorlásra is hivatkozott. A felperes a felülvizsgálati kérelmében is egyaránt megjelölte jogalapként az Mt. 4. § és 5. § rendelkezéseit. Ezért az eljáró bíróságok helyesen vizsgálták mindkét jogalapot, ezeknek a bizonyítási teherre vonatkozó, az Esélytörvény 19. §-a és a Pp. 164. § (1) bekezdés szerinti eltérő szabályait is figyelembe véve.

A munkavállalóra kedvező bizonyítási teherre tekintettel helytállóan értékelték először a felperesnek a egyenlő bánásmód sérelmére történő hivatkozását, és e körben az általa megjelölt (és a felülvizsgálattal érintett) Esélytörvény 8. § h) és t) pontjaiban foglalt tulajdonság meglétének valószínűsítését.

A felperes arra alappal hivatkozott, hogy az Esélytörvény 19. § (1) bekezdésének eleget téve valószínűsítette azt, hogy hátrány érte, hiszen az általa igényelt jutalmakból kimaradt, továbbá azt, hogy a jutalmazások időszakában rossz egészségi állapota miatt keresőképtelen állományban volt [Esélytörvény 8. § h) pont].

Téves az eljáró bíróságok azon álláspontja, hogy a 19. § (1) bekezdésben foglalt bizonyítási teher folytán a sérelmet szenvedő félnek azt is valószínűsítenie kell, hogy az általa valószínűsített tulajdonság miatt érte őt a joghátrány. A 19. § (2) bekezdésben foglalt munkáltatót terhelő ún. kimentéses bizonyítási kötelezettség folytán ugyanis az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy a jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy hogy az egyenlő bánásmód követelményét betartotta, esetleg az adott jogviszony tekintetében erre nem volt köteles.

Az eljáró bíróságok azonban téves jogértelmezésük mellett érdemben is vizsgálták a 19. § (2) bekezdésben foglalt alperes kimentését szolgáló körülményeket megállapítva, hogy a 2005. évi jutalmazások

során a felperes esetében munkateljesítményen alapuló differenciálásra került sor. Ezért a Kúria - a felülvizsgálati kérelem keretei között maradva - vizsgálta ezen levont jogkövetkeztetés jogszerűségét.

A jutalom olyan anyagi juttatás, amelynek megadása kérdésében a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, így arra alanyi jogosultság nem szerezhető. A jutalmazással a munkáltató díjazhatja a kiemelkedő vagy a rendkívüli munkateljesítményt, értékelheti a példamutató munkahelyi magatartást, a megbízhatóságot, de akár a rendszeres, megfelelő munkavégzést is. A jutalmazás feltételeit a munkáltató diszkrecionális jogkörében határozhatja meg. A perben a felperes nem sérelmezhetette alappal a jegyző által 2005. májusában és októberében meghatározott jutalmazási szempontokat, mert adott esetben azok megfeleltek az Esélytörvény 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt követelménynek, miszerint azok tárgyilagos mérlegelés alapján az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indokok voltak: a jutalmazási időszakban ténylegesen munkát végzők között a munkaterhet és a munkateljesítmény szerinti differenciálást érvényesítő szempontokat határozott meg (iratok).

Az eljáró bíróságok helyesen értékelték a jegyző (mint munkáltatói jogkör gyakorló) perben tett nyilatkozatát és a közvetlen munkahelyi vezetők által készített javaslatot tartalmazó okiratokat, valamint a perben szintén rendelkezésre álló fegyelmi eljárás iratait (köztük a munkatársak és a munkahelyi vezető meghallgatásáról készült jegyzőkönyvet, a vizsgálóbiztos jelentését). Ezek alapján a Pp. 206. § (1) bekezdésben foglalt, a logika szabályainak megfelelő, okszerű következtetést vontak le arról, hogy a felperes jutalmazásból kimaradásának indoka a felettese által nem megfelelőnek értékelt munkateljesítménye volt. Alaptalan a felperes életszerűtlenségre és logikátlanságra történő hivatkozása, mert a munkáltató a perben nem állította, hogy a jutalmazottak valamennyien rendkívüli munkateljesítményt nyújtottak. A jutalom mértékének megállapításánál értékelték a munkateljesítményt és a munka minőségét.

Az alperes a perben tehát bizonyította, miszerint a felperes esetében a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt a jutalom elmaradásának, ezért nem volt megállapítható az sem, hogy a felperes az Esélytörvény 10. § (3) bekezdésben foglalt megtorlásként, avagy az Mt. 4. § (1) bekezdés szerinti munkáltatói rendeltetésellenes joggyakorlás eredményeként nem részesült a jutalomban.

Az Esélytörvény 10. § (3) bekezdésében a hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartásként meghatározott megtorlás nem lehet ugyanezen törvény 8. § t) pontjában definiált egyéb tulajdonság. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülete 288/2010. (IV.9.) állásfoglalása értelmében az Esélytörvény 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzet, tulajdonság nem azonos az elszenvedett hátránnyal, az nem lehet csak egy személynél előforduló tulajdonság, mert az egyenlő bánásmód védelme egy adott

csoporthoz tartozás (védett tulajdonság fennállta) miatt elszenvedett hátrány kiküszöbölését célozza.

Jogszerű azon jogerős ítéleti következtetés is, hogy a jutalmazás során a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlását a felperes a Pp. 164. § (1) bekezdésben foglalt reá háruló bizonyítási teher ellenére a perben nem bizonyította.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

A perköltség viseléséről szóló rendelkezést a Kúria a Pp. 79. § (1) bekezdés alapján mellőzte.

A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték a per indításakor hatályos 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 2. § f) pontja és 3. § (3) bekezdés alapján a 14. §-ra tekintettel az állam terhén marad.

Budapest, 2013. szeptember 11.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő