

A Kúria a dr. Győző Gábor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szénás Tamás ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 4.M.624/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.277/2013/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2015. június 10. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.277/2013/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint és 2.700 (kettőezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes 2003. január 13-ától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, illetve jogelődjénél úszómester munkakörben. 2003. július 1-jétől kérésére részmunkaidőben foglalkoztatták, utóbb a jogviszonya megszűnt. 2004. szeptember 5-én főállású munkaviszonyt létesített a K.R.E.-vel uszodamester munkakörben, amely jogviszony 2005. április 7-éig állt fenn. Ezzel egy időben részmunkaidős jogviszonyt létesített ismételten az alperesnél. A felek 2005. május 1-jétől a munkaszerződést akként módosították, hogy a felperes teljes munkaidőben 2005. augusztus 31-éig terjedően a fedett uszodában úszómesterként állt alkalmazásban, ezt követően a jogviszonyát határozatlan időtartamúra változtatták.

2003. évben N.J.A. fürdővezető mellett 8 gépész, továbbá F.Z. és T.L. műszakvezető úszómesterek - a munkáltató általi beiskolázással - vízforgató gépész képzettséget szereztek, amely lehetőségről a felperest nem tájékoztatták.

Az alperes az általa működtetett fedett uszodában, illetve 2003-tól kezdődően az élményfürdőben úszómester és műszakvezető úszómester munkakörben is alkalmazott úszómestereket. A fedett uszodában két műszakban dolgoztak a munkavállalók, míg az élményfürdőben napi 12 órában voltak foglalkoztatva, két csoportban egymást váltva akként, hogy két munkanapot követően két szabadnap következett. A felperes munkaviszonyának fennállása alatt mindvégig a fedett uszodában dolgozott, kivéve 2008. augusztus második felét, amikor a fedett uszoda bezárt, és minden úszómestert az élményfürdőben foglalkoztatott az alperes.

A fedett fürdőben az alperes társaság liftet létesített, N.J.A. fürdővezető ezért akként rendelkezett, hogy a mindenkori műszakvezető úszómester látja el a liftkezelői feladatokat, amelyért külön pótlékra jogosult. 2008. augusztusában a felperes

annak ellenére, hogy műszakvezető úszómesterként állt alkalmazásban, egyszer sem került ide beosztásra.

A felperes 2008. április 13-án N.J.A. fürdővezetőhöz kérelmet nyújtott be és kérte a nyári időszakban családi okokra hivatkozással, hogy az élményfürdőbe is osszák be. Ennek a kérelemnek a fürdővezető nem adott helyt. 2008. április 21-én a felperes kérelemmel fordult a fürdővezető-helyetteshez, amelyben munkaköri leírása szerinti munkakörbe történő, továbbá vasárnaponként délutáni műszakba való beosztását igényelte. A felperes beosztása ezt követően ennek megfelelően történt.

A felperes a férfi munkatársak vele szemben tanúsított sértő, bántó magatartását is panaszolta.

A munkáltató 2008. augusztus 10-én kelt felmondással a felperes jogviszonyát megszüntette átszervezésre, és ennek során végrehajtott létszámcsökkentésre hivatkozással.

A felperes felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt előterjesztett keresetét a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 1.M.736/2008/60. számú ítéletével elutasította. A fellebbezés folytán eljáró Bács-Kiskun Megyei Bíróság 3.Mf.22.468/2010/8. számú részítéletében a munkaügyi bíróság rendes felmondás jogellenességének megállapítását elutasító rendelkezését helybenhagyta.

A részítélettel szemben a felperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, ennek folytán a Kúria 2012. október 3-án kelt Mfv.I.10.814/2011/6. számú részítéletével a Bács-Kiskun Megyei Bíróság részítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érintette, az ítélet azon rendelkezését, amelyben a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 1.M.736/2008/66. számú ítéletével 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 helyezte, és ebben a körben az elsőfokú bíróságot új eljárásra utasította.

A Kúria az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 8. §-ában és 19. §-ában foglaltakról kifejtette, hogy a felperes a per során megjelölte hogy hátrány érte, a munkaviszonya megszűnt, és hogy rendelkezik a 8. § a) pontja szerint olyan tulajdonsággal - a női mivoltával -, amely védelemre ad alapot. A felperes hivatkozott arra, 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. Nem mellőzhető a munkáltató nyilatkozatának beszerzése és bizonyítási eljárás lefolytatása, egyéb körülményekből nem következik és nem következtethet arra, hogy nem a védett tulajdonsága miatt szűnt meg a munkavállaló munkaviszonya.

A Kúria iránymutatása szerint lefolytatott bizonyítási eljárást követően a Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

4.M.624/2012/18. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Kimondta, hogy a fellebbezési, illetve a felülvizsgálati eljárás illetéke is az állam terhén marad.

Kifejtette, hogy a jelen per tárgya az alperes által kiadott rendes felmondás jogellenességének megállapítása, ezért a bíróságnak ezzel összefüggésben azt kellett vizsgálnia, hogy az Ebktv. 21. § c) pontjának második fordulata szerinti foglalkoztatási jogviszony, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetése során az alperes munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, alkalmazott-e a felperessel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést a neme miatt.

A felperes azt a tulajdonságot, amellyel összefüggésbe hozhatóan hátrány érte, női mivoltában jelölte meg, amely körülmény nem vitás. A műszakvezető úszómesterek személyi körét jelölte meg olyan csoportként, amelyhez viszonyítva azon tulajdonsága, hogy nő, hátrányos megkülönböztetésre adhatott alapot. A bíróság a rendelkezésre álló adatok alapján tényként fogadta el, hogy az alperes által alkalmazott négy műszakvezető úszómester közül csak a felperes volt nőnemű. Az alperes ezzel szemben arra hivatkozott, hogy a felperes női mivoltát tekintve a műszakvezető úszómestereket az úszómester munkakörben foglalkoztatott munkavállalókkal egy csoportként kell kezelni. Előadta, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésekor úszómester munkakörben volt és maradt női alkalmazott az alperesnél, akinek munkaviszonya jelenleg is fennáll. Az a körülmény, hogy az alperes a felperesnek mint nőnek a munkaviszonyát szüntette meg rendes felmondással, nem alapozza meg önmagában azt a tényállítást, hogy erre kizárólag azért került sor, mert női munkavállaló. Nem merült fel adat arra vonatkozóan, és a felperes sem állított olyat, hogy J.I. ügyvezető a felpereshez vagy más személyhez női mivoltával kapcsolatban bármilyen megjegyzést fűzött volna, vagy általánosságban a nőnemű műszakvezető úszómestereket, vagy úszómestereket hátrányosan ítélte volna meg.

A felperes által hivatkozott 2008. áprilisi kérelmének elutasítása az élményfürdőben történő munkavégzéssel összefüggésben nem igazolja azt, hogy női mivolta miatt hátrányos megkülönböztetésre került volna sor. A felperessel azonos körülmények között végzett munkát az összes úszómester aki a fedett uszodába volt beosztva, arra pedig előírás nincs, hogy minden műszakvezető úszómesternek az élményfürdőben kell dolgoznia. Az, hogy az alperes munkáltató szociális érzékenysége nem volt olyan mértékű, hogy a felperes kérelmében előadottakat méltányolva módosítson a beosztáson, nem jelenti azt, hogy őt hátrányosan megkülönböztette volna.

A bíróság álláspontja szerint a N.J.A. által nem elismert a felperes felé tett azon megjegyzés, hogy „egy nő ne legyen gépész”, nem értékelhető a jelen perben. N.J.A. nem a felperes munkakörre való alkalmasságát kérdőjelezte meg, hanem az általános közvélekedésről nyilatkozott. Arról, hogy N.J.A. P.J. felé milyen kijelentést tett a felperes személyével kapcsolatban, csak S.B.

vallomásából van tudomása a bíróságnak, amely közvetlen bizonyítéknak semmiképpen sem tekinthető. Ezen kijelentés több évvel a munkaviszony megszüntetését megelőzően hangzott el, és annak körülményei sem ismertek, így ennek perdöntő jelentősége nem lehetett.

A S.B. tanúvallomásában előadott, a felperest a kollégák részéről ért atrocitás vonatkozásában a bíróság kifejtette, hogy a felperes a peres eljárás közel öt éves időtartama alatt erre utalást sem tett, azaz maga sem tartotta ezt összefüggésbe hozhatónak a munkaviszony megszüntetésével, és nem említette, mint a hátrányos megkülönböztetésének egyik formáját sem.

A bíróság szerint nem hagyható figyelmen kívül, hogy az ugyanezen időponttal és ugyanezen intézkedés keretében érintett másik munkavállaló, akinek a munkaviszonya megszüntetésre került, férfi volt.

Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a bérezés terén az alperes hátrányosan megkülönböztette a felperest, azonban erre nem női mivoltából kifolyólag került sor. Azzal összefüggésben volt megállapítható a megkülönböztetés, hogy a felperes egy ideig csak részmunkaidőben állt az alperes alkalmazásában, miközben főállásban a R.E. uszodájában volt uszodamester.

A bíróság megállapította, hogy ugyanezen időszakra tehető a vízviSSzaforogató gépész tanfolyam is, amire tekintettel érthető az alperes azon magatartása, hogy a felperes kitaníttatását nem ajánlja fel azért, hogy a megszerzett ismereteket máshol hasznosítsa.

A bíróság szerint nem volt következtetés levonható abból, hogy 2008. augusztusában - és csak ebben az egy hónapban - a felperest egyszer sem osztották be művezetőnek, mivel ezt követően erre már sor került. Nem volt bizonyíték arra, hogy G.Z.-nek tartós, vagy végleges szándéka volt a felperes megkárosítása.

Összegezve: a bíróság meggyőződése szerint az alperes sikerrel bizonyította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése során hátrányos megkülönböztetésére női mivolta miatt nem került sor, a munkaviszonya megszüntetésekor ezen tulajdonságának nem volt jelentősége. Minderre tekintettel a bíróság a keresetet elutasította.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.277/2013/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Kimondta, hogy a fellebbezési illetéket az állam viseli.

Rögzítette a felperes előadását, amelyben arra hivatkozott, hogy női mivolta miatt különböztette meg az alperes hátrányosan, amely abban nyilvánult meg, hogy az élményfürdőben való munkavégzését a munkáltató elutasította, N.J.A. fürdővezető olyan megjegyzést tett, amely alkalmas a hátrányos megkülönböztetés megállapítására, a vízviSSzaforogató gépész tanfolyamra beiskolázása elmaradt, a férfi kollégák részéről atrocitás érte, valamint korábban jogerős ítélet már megállapította, hogy a bérezése kapcsán a munkáltató

hátrányosan megkülönböztette, és a jogviszonya is ezen okból került megszüntetésre.

A másodfokú bíróság utalt az Európai Unió Tanácsának a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 2006. július 5-ei 2006/54/EK irányelve 19. cikkére, és ebből következően arra, hogy a tagállamoknak nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban a bizonyítási teher alakulását oly módon kell szabályozniuk, hogy a munkáltató legyen köteles azt igazolni, miszerint az egyenlő bánásmód elvét nem sértette meg.

A törvényszék a bizonyításról hangsúlyozta, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a felperesnek kellett valószínűsítienie, hogy hátrány érte, a jogsértéskor rendelkezett valamely védett tulajdonsággal, és a kettő közötti okozati összefüggést alátámasztó bizonyítékot és érvelést kell arra vonatkozóan előadnia. Valószínűsítés esetén terheli az alperest 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.

A jogerős ítélet szerint a munkabér tekintetében döntés született arról, hogy a felperesé alacsonyabb volt, mint a vele azonos beosztásban lévő műszakvezető úszómestereké. A Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.668/2012/6. számú jogerős ítéletében megállapított tényállást a Kúria Mfv.I.10.227/2013/6. számú ítéletében irányadónak tekintette, amelyben megállapítottak alapján nem vonható le az a következtetés, hogy a felperes munkabére azért volt kevesebb, mert női munkavállaló. A különbségnek az volt a tényleges oka, hogy a felperes nem dolgozott folyamatosan az alperesnél. Munkaviszonya megszűnt, majd 2005. májusától ismételten teljes munkaidőben volt foglalkoztatva, és ez a munkabére megállapításakor értékelendő. Nem volt bizonyított, hogy a felperest női mivolta miatt alkalmazták kevesebb munkabérrel, így helytelen volt az az okfejtés, hogy a jogerős ítéletben foglaltak alapján következtetni lehet arra, miszerint a munkabérének a megállapításában, valamint a jogviszony megszüntetése során is a női mivolta miatt hátrányosan megkülönböztették.

Alappal hivatkozott az alperes arra, hogy csoportos létszámcsökkentés végrehajtására nem került sor, amikor a 2008. október 10-én kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felperes az elsőfokú eljárásban állította, de nem igazolta N.J.A. fürdővezetőnek azon kijelentését, hogy „egy nő ne legyen gépész”.

A rendelkezésre álló adatok szerint 2003. évben a felperes részmunkaidőben állt alkalmazásban az alperesnél, ekkor a R.E.-nél volt főállású munkavállaló. Az a körülmény, hogy ezen időpontban a többi műszakvezető úszómesterhez képest a felperesnek a vízforgató gépész végzettség megszerzésére vonatkozóan a beiskolázására nem került sor, nem jelenti azt, hogy ezt a neme motiválta. A felperesnek azt kellett volna valószínűsítienie, hogy azért

mulasztotta el az alperes a beiskolázását, mivel ő nő, ezzel szemben nem vitatta azon alperesi érvelést, mely szerint mint részmunkaidőben foglalkoztatásban állót a munkáltató nem kívánta vízviassaforogató gépész képesítéssel ellátni azért, hogy máshol hasznosítsa a tudását.

Az élményfürdőben napi 12 órában két csoport dolgozott, akik egymást váltották akként, hogy két munkanapot követően két pihenőnap következett. A két csoport műszakvezetője is állandó volt, az egyiket S.B., a másikat T.L. műszakvezető úszómester irányította. A felperes - aki állandóan a fedett uszodában teljesített műszakvezető úszómester szolgálatot - mellett negyedikként F.Z. állt műszakvezető úszómesterként alkalmazásban, aki a nyári időszakban az élményfürdőben nem műszakvezető beosztásban teljesített szolgálatot. A kialakult két csoport megfelelően végezte a munkáját, ezért a vezetők nem látták annak indokát, hogy a felperes kérésére a beosztáson változtassanak, így alappal nem hivatkozhat a felperes arra, hogy női mivolta folytán került hátrányosabb helyzetbe.

A perbeli időszakban hatályos 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 119. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel beosztani. A munkáltató feladata, joga és felelőssége a munkaidő-beosztás elkészítése, illetve a munkaszervezés. Az a körülmény, hogy a munkavállaló által kért beosztást a munkáltató nem teljesítette - figyelemmel arra, hogy a munka szervezése az ő feladata - nem következik, hogy a felperes női mivoltával összefüggésben nem került beosztásra a strandra.

A férfi munkatársak részéről történt atrocitásokkal összefüggésben a másodfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperes erre a közel öt éves pertartam alatt utalást nem tett, maga sem tekintette összefüggésbe hozhatónak a munkaviszonya megszüntetésével. Téves a felperesnek azon hivatkozása, amely szerint a nem kollegiális magatartás a férfi munkavállalóknál uralkodó, a nőkkel szembeni diszkriminatív hozzáállás bizonyítéka, amely közvetett módon alátámasztja a felperesi állítást.

A peradatok szerint az összehasonlítható csoportban lévő munkavállalók a műszakvezető úszómesterek voltak, akik közül három férfi és egy nő volt, utóbbi a felperes. A munkáltatói jogkört gyakorló J.I. ügyvezető egyszemélyben hozott döntést, amely tényről a felperes sem vitatott. Vele szemben a neme miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, és az sem, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezető egyszemélyi döntése eredményeként a felperes munkaviszonyának a megszüntetésére azért került sor, mert női munkavállaló.

Önmagában az a körülmény, hogy a négy összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló közül a létszámleépítés során a női munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató, az egyenlő bánásmód megsértésének megállapítására nem ad alapot.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elődlegesen a jogerős

ítélet „megváltoztatását”, és a kereseti kérelem szerinti marasztalást kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását indítványozta.

A felülvizsgálati érvelés szerint a másodfokú bíróság azt rögzítette, hogy a felperest az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonság meglétének, illetve a hátrány elszenvedésének valószínűsítésén túlmenően a kettő közötti oksági kapcsolat fennállta valószínűsítésének kötelezettsége is terheli. Ez a következtetés azonban alaptalan.

A Kúria Mfv.I.10.814/2011/6. számú ítélete sem rögzítette, hogy az okozati összefüggés körében a felperest bármilyen bizonyítási kötelezettség, vagy legalább annak valószínűsítése terhelne.

A 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdése előírja a bizonyítási teher körében az oksági kapcsolat valószínűsítésének kötelezettségét is. Ugyanezen cikk (2) bekezdése szerint „az (1) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be”.

Az Ebktv-nek a kérelmezőre háruló bizonyítási teher kérdését rendező 19. § (1) bekezdés a) - b) pontja semmilyen módon nem említi az oksági összefüggés kérelmező általi valószínűsítésének vagy bizonyításának kötelezettségét. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület bizonyítási teher kérdéséről szóló 384/32008. (III.28.) TT. számú állásfoglalása is a felperessel egyező álláspontot képvisel, ugyanis az nem említi, hogy az oksági kapcsolat valószínűsítésének kötelezettsége a kérelmezőt terhelne. A preambulumban kifejezetten rögzíti, hogy „a jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényérvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonságok közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét”, a kimentési bizonyítás körében pedig utal arra, hogy az eljárás alá vont ennek keretében bizonyíthatja az okozati összefüggés hiányát. Önmagában a közvetlen hátrányos megkülönböztetés Ebktv. 8. §-a szerinti fogalmi definíciójából nem lehet következtetni a bizonyítási teher megoszlásának kérdésére. A felülvizsgálati hivatkozás szerint amennyiben álláspontját a Kúria nem osztja, előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése szükséges az Európai Unió Bírósága előtt.

Az elsőfokú bíróság a felperesre - a másodfokú bíróság álláspontja szerint - háruló bizonyítási teherről sem a Pp. 3. § (3) bekezdésének megfelelő mértékben tájékoztatta, hiszen nem hívta fel a figyelmét arra, hogy a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány közötti oksági kapcsolat megléte valószínűsítésének kötelezettsége őt terheli.

A másodfokú bíróság kirívóan okszerűtlenül mérlegelte az őt terhelő valószínűsítési kötelezettség körében rendelkezésre álló bizonyítékokat egyrészt, mert tévesen az alperesi kimentési érvekkel együtt értékelte a felperes által előadottakat, másrészt, mert az egyes felperesi előadások túlnyomó többségében nyilvánvalóan megalapozatlan és/vagy iratellenes következtetésre

jutott. Elmulasztotta a rendelkezésre álló bizonyítékokat is a maguk összességében értékelni.

A felperes fellebbezése tételesen felsorolta, hogy az egyenlő bérezéssel kapcsolatos bírósági ítéletek mennyiben tartalmazznak utalást arra, hogy a különbségtétel a közte és a többi munkavállaló között női mivoltára tekintettel történt. Iratellenes az a megállapítás, hogy a felperes által hivatkozott ítéletek a nemi alapú diszkriminációra vonatkozóan nem tartalmazznak utalást.

A jelen perben eljáró másodfokú bíróság indokolása annyiban is iratellenes, hogy nem a folyamatos munkavégzés megszakadása volt a bérezésbeli különbség indoka, hiszen ha így lett volna, akkor nem lehetett volna jogellenességet megállapítani ebben a körben. A felperes visszatérése az alpereshez a bérezésbeli hátrány megvalósulásának kezdő időpontja volt, az alperes is egy konkrét munkavállaló bérezésére hivatkozott a kimentési bizonyítás körében, amelyet a bíróságok sikertelennek találtak.

A felperes a munkaviszonya megszüntetését megelőzően bekövetkezett egyes körülményekre a diszkriminációt alátámasztóan hivatkozott, de azokat nem úgy kellett volna vizsgálni, hogy azok tekintetében tudja-e a felperes bizonyítani a női mivoltában összefüggésben történt közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

A felperes véleménye szerint nem került bizonyításra, hogy a megszerzett tudást a meglévő másik munkahelyén is ténylegesen hasznosítani tudta volna, a máshol való hasznosítás veszélye pedig akkor is fennáll, ha valaki teljes munkaidőben dolgozik egy munkáltatónál, hiszen bármikor felmondható a jogviszonya, és „magával viheti a megszerzett tudást”.

Hátrányos megkülönböztetés nyilvánvalóan megvalósulhat akkor is, ha - formailag - jogszerűen járt el a munkáltató. Ebből következően nem helytálló a másodfokú bíróság azon érvelése, miszerint a két munkacsoport megfelelően végezte a munkáját, a munkaidő-beosztás pedig az alperes egyoldalú joga.

A felperes női mivoltával kapcsolatos atrocitások tekintetében arra hivatkozott, hogy a „közel öt éves pertartam” félrevezető, hiszen a másodfokú és a felülvizsgálati eljárásban már eljárásjogi szempontból sem volt lehetőség új tények állítására. A felperes által hivatkozott közvetett bizonyítékok összességükben arra mindenképpen alkalmasak, hogy prima facie jelleggel valószínűsítsék, elképzelhetővé tegyék a diszkrimináció megtörténtét a munkaviszony jogellenes megszüntetése vonatkozásában, és ezzel megfordítsák a bizonyítási terhet az alperesre.

Valóban nem diszkriminatív önmagában, hogy három férfi és egy nő közül az alperes a nőt választja ki az átszervezés során leépítendő munkavállalóként, ha bizonyítani tudja, hogy a kiválasztásnak van ésszerű és világos szempontja, esetleges teljesen véletlenszerűen történt a kiválasztás.

Diszkriminációs ügyekben nem lehet elegendő, kimentésre alapot adó válasz az, hogy az alperes azért nem járt el diszkriminatív módon,

mert „formailag” jogszerűen megtehetette az intézkedést.

Az alperes ugyanabban az időszakban egy másik, ugyanilyen védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalóval szemben nem alkalmazta ugyanazt a hátrányos intézkedést, de ez önmagában semmiképpen nem cáfolja a felperessel szembeni eljárása diszkriminatív voltát, igaz, önmagában nem is erősíti. Közvetett jelentősége lehet annak, hogy az úszómesterek közül nem a női munkavállalót választotta ki az alperes, hiszen ettől még a felperes vonatkozásában az eljárása összefüggésbe hozható a védett tulajdonságával.

Az alperesi oldalon még atekintetben is ellentmondásosak a rendelkezésre álló bizonyítékok, hogy valójában ki hozta meg a döntést a felperes munkaviszonyának megszüntetése tárgyában.

Nem az a lényeges, hogy ki vagy kik döntöttek ténylegesen, hanem hogy milyen szempontok alapján hozták meg a döntésüket, amely szerint a felperes munkaviszonyának megszüntetése mellett határoztak. Sem az alperes, sem bármelyik tanú nem tudott semmilyen konkrétumot megjelölni, ez pedig önmagában az alperesi kimentési bizonyítás sikertelenségét kell hogy eredményezze.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem megalapozott.

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

A 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. §-a szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport vélt tulajdonsága (neme) miatt részesült kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen azt sérelmezte, hogy a másodfokú bíróság döntése szerint a munkavállalónak kell az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonság megléte, illetve a hátrány elszenvedésének valószínűsítése esetén a kettő közötti oksági kapcsolatot bizonyítania.

A felülvizsgálati kérelemben hivatkozott 2006/54/EK irányelvet a nemzeti szabályozás átültette, ezáltal az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Ugyanezen § (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 követelményeit megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles

megtartani.

A fenti szabályozásból következően a felperesnek csak valószínűsítienie kellett, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény tehát nem hárította az igényérvényesítőre (munkavállalóra) a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának kötelezettségét. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak volt kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát megtartotta az Ebktv. vonatkozó előírásait, valamint az Mt. 5. §-ának rendelkezéseit. Ezen okfejtés e kérdésre vonatkozóan megegyezik az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2008. (III.28.) TT. számú állásfoglalásban kifejtettekkel. Az ezzel ellentétes másodfokú bírósági érvelés tehát téves.

A Kúria ugyanakkor már korábban is kifejtette, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékokat a lehető legszélesebb körben kell vizsgálni és mérlegelni az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozás esetén [Pp. 206. § (1) bekezdés].

Az Mfv.I.10.814/2011/6. számú részítéletből következően az átszervezés és létszámcsökkentés megvalósulása, valamint a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapíthatósága nem volt már értékelhető.

A megismételt eljárásban a másodfokú bíróság helytállóan vizsgálta, hogy a munkabérben való megkülönböztetés, a gépész tanfolyamra történő beiskolázás elmaradása, N.J.A. fürdővezető felperesre tett sértő megjegyzése, a férfi munkavállalók részéről megnyilvánuló atrocitás alkalmas volt-e a felperest ért hátrányos megkülönböztetés megállapítására. A munkavállaló minderre tekintettel állította ugyanis, hogy jogviszonyának megszüntetésére a női mivolta miatt került sor, amit a munkáltató kiválasztási szempontként értékelte [Ebktv. 8. § a) pont].

A Kúria Mfv.I.10.227/2013/6. számú ítéletében kifejtette, hogy „a felperes és a vele azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók között az elvégzett munka természetében, minőségében, mennyiségében, a munkakörülményekben fizikai vagy szellemi erőfeszítésben, felelősségben nem volt különbség [Mt. 142/A. (2) bekezdés]. Ebből következően pedig az eltérő bérezésnek nem volt jogszabályi alapja...2005. május 1-jétől mutatkozott a felperes munkabérének eltérése az azonos munkakört betöltő férfi munkavállalókhoz képest, ezen időpontban, illetve azt követően pedig egyik munkatárs sem szerzett olyan képesítést, amely a bérek közötti eltérést indokoltá tehette volna” (9. oldal 5-6. bekezdés).

Arra vonatkozóan azonban nem merült fel adat, hogy a munkaviszony megszüntetésével az előbbiek bármilyen kapcsolatban állnának. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató a bérezés körében jogsértést valósított meg, többléttényállási elem hiányában - nem jelenti azt, hogy a felperessel szemben folyamatosan jogellenes

magatartás tanúsítására került volna sor különösen nem azt, hogy mindez női mivoltára tekintettel történt [Pp. 206. § (1) bekezdés]. Ugyancsak helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a felperes előadásán kívül nem merült fel arra vonatkozóan adat, hogy N.J.A. azt a kijelentést tette, miszerint „egy nő ne legyen gépész”. Nem vitásan a felperes 2003-ban részmunkaidőben állt az alperes alkalmazásában, a többi beiskolázott úszómester pedig főállású munkavállaló volt. A másodfokú bíróság helyesen vonta le azt a következtetést, hogy nem várható el a munkáltatótól olyan személy taníttatása, aki a tudását az alperes költségére máshol is hasznosíthatja. Az alperes ezen magatartásának ésszerű indokát adta, és bizonyította, hogy az nem a felperes női mivoltára vezethető vissza [Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont]. Ugyancsak helyes az a jogerős ítéleti okfejtés, hogy a munkáltató joga és kötelezettsége a munkaidő beosztás elkészítése (Mt. 119. §). Az alperes annak is elfogadható magyarázatát adta, hogy a felperest kérése ellenére miért nem osztotta be a strandra munkavégzésre. A felülvizsgálati kérelemben foglaltaktól eltérően jogszerű indoka volt a korábbi beosztáson való változtatás elmaradásának az, hogy a külső medencéknél összeszokott fürdőmesteri csoportok dolgoztak, amit az alperes nem kívánt megbontani. Ez pedig indokolt munkaszervezési döntés volt, ami bizonyítottan nem jelentette a felperes hátrányos megkülönböztetését [Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont].

A férfi munkatársak részéről megvalósított atrocitások nem hozhatók összefüggésbe a felperes által hivatkozott munkáltatói diszkriminatív eljárással. Önmagában az, hogy a felperes és a munkatársai között feszült volt a viszony, és ez rá nézve sértő, bántó események megtörténtehez vezetett, nem ad alapot annak megállapítására, hogy az az alperes részéről a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés lett volna. A felperes a jogviszony megszüntetés jogellenessége kapcsán előterjesztett keresetében maga sem hivatkozott erre, így a bíróságok helyesen következtettek, amikor kifejtették, hogy maga sem találta ezt olyan jogsértő eljárásnak, amely a jogviszony megszüntetéssel összefüggésbe hozható lenne az alperes terhére.

Helytállóan foglalt állást a másodfokú bíróság, amikor rögzítette, hogy összehasonlítható helyzetben három férfi és egy nő műszakvezető úszómester volt az alperesnél. Önmagában az a körülmény, hogy a bizonyított átszervezés és létszámleépítés során a női munkavállaló jogviszonya került megszüntetésre, nem adott alapot annak megállapítására, hogy vele szemben hátrányos megkülönböztetés történt. Amennyiben a kiválasztást befolyásolhatná, hogy összesen egy nő munkavállaló volt adott beosztásban, és így az ő jogviszonya nem lenne megszüntethető, az az előnyben részesítést jelenthetné, amelyre az Ebktv. alapján e jogintézmény tekintetében nincs jogi lehetőség [Ebktv. 11. § (1) bekezdés a) pont].

A jelen eljárásnak már nem lehetett tárgya, hogy a munkáltató

döntését ki hozta meg, a bizonyított átszervezés és létszámleépítés során a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik annak a személynek a kiválasztása, akinek jogviszonyát megszünteti, ebben a körben pedig diszkrimináció nem volt megállapítható.

Helyes a másodfokú bíróság azon következtetése is, hogy a felperessel együtt egy férfi úszómester jogviszonyát szüntette meg a munkáltató, holott az úszómesterek közül is választhatott volna női munkavállalót. Mindez közvetetten ugyan, de alkalmas annak alátámasztására, hogy az alperes nem különböztette meg a munkavállalókat nemük szerint [Pp. 206. § (1) bekezdés].

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a fenti indokolásbeli módosítással a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése értelmében.

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

A per tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye, valamint a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése és a 14. §-a alapján.

Budapest, 2015. június 10.

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

A kiadmány hitelül:

Nné

tisztviselő