

A Kúria a dr. Simonfalvi Éva pártfogó ügyvéd által képviselt felperesnek alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 24.M.5761/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.640.605/2013/4. 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 Fővárosi Törvényszék 49.Mf.640.605/2013/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban teljes mértékben pervesztes felperes pártfogó ügyvédjének díját és a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felperes 2007. november 22-étől az alperes közéleti szerkesztőségén szerkesztő-riporter munkakörben fennálló munkaviszonyát csoportos létszámleépítésre hivatkozással 2011. augusztus 30-án közölt rendes felmondással megszüntették.

A felperes keresete a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítására és nem vagyoni kártérítés megfizetésére irányult. Módosított keresetében közvetett diszkriminációra hivatkozott, mert álláspontja szerint képzettségét és rátermettségét tekintve alkalmas volt a munkaköre ellátására, amely nem szűnt meg az átszervezést követően. A hátrány őt a többséghez képest érte, mivel egy hátrányos helyzetű társadalmi csoport tagja, és köztudomású tény az, hogy a romák elhelyezkedési esélyei rosszabbak a nem roma származású munkavállalókhöz képest.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 24.M.5761/2011/36. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperes javára perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a felperes pártfogó ügyvédjének díját az állam viseli.

Az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményeként megállapította, hogy az alperesnél több mint 500 főt érintő csoportos létszámleépítés történt 2011-ben, és ez az intézkedés a felperes munkaviszonyát is érintette. A felmondás célja a létszámcsökkentés és az alperes szervezetét érintő átszervezés végrehajtása volt. D.M. tanúvallomásával alátámasztotta, hogy a kiválasztási szempontok között nem szerepelt a származás, a munkáltató a teljesítményt és a munkaerő használhatóságát vizsgálta. Az alperes nem szüntette meg minden roma származású munkavállalója munkaviszonyát, többen továbbra is alkalmazásban maradtak. Azok a műsorok, amelyekben a felperes közreműködött (P., N.SZ.), megszűntek. Arra vonatkozóan pedig a felperes nem ajánlott fel bizonyítást, hogy az alperes által készített műsorok tartalmukban a korábbiakkal azonosak.

Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 5. § (1) bekezdése alapján vizsgálta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét, ennek keretében

a 2000/43/EK. irányelvben, és a 2000/78/EK irányelvben foglaltak szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát betartotta-e. E körben az ellenérdekű felek közötti bizonyítási feladatmegosztásra tekintettel megállapította, hogy a perben nem volt vitatott, miszerint a felperes roma származású. Köztudomású tényként fogadta el azt is, hogy a roma származásúak elhelyezkedése a munkaerőpiacon általában nehezített. Ezért vizsgálta, hogy ez a hátrány okozati összefüggésben áll-e az alperes magatartásával.

A lefolytatott bizonyítás eredményeként azt állapította meg, hogy az alperes magatartása nem irányult a felperes jogainak csorbítására, illetőleg hátrányos megkülönböztetésére. Az alperesnek a csoportos létszámleépítés végrehajtásakor nem kellett azt vizsgálnia és mérlegelnie, hogy milyenek az érintett munkavállalók elhelyezkedési lehetőségei, ilyen szempontot a törvény nem ír elő.

Nem találta megalapozottnak a felperes nem vagyoni kártérítés iránti igényét, amelyet az egészségéhez, jó hírnevéhez és a munkához való jogának megsértése miatt terjesztett elő, ugyanis ezzel kapcsolatban a felperes bizonyítási indítvánnyal nem élt, ezt a bíróság ezért nem is vizsgálhatta.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 49.Mf.640.605/2013/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a felperes pártfogó ügyvédjének díját, és a kereseti, valamint fellebbezési illetéket az állam viseli.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által lefolytatott széleskörű bizonyítás eredményeként megállapított tényállással és levont jogkövetkeztetésével, annak indokaival egyetértett.

A fellebbezés kapcsán kiemelte, hogy csoportos létszámleépítés esetén a munkáltató az eljárás szabályainak megtartása mellett nem köteles indokolni a munkavállaló munkaviszonyának a felmondását. A perben azonban bizonyított volt, hogy a munkavállaló kiválasztása a jogszabálynak megfelelően történt. A perben a felperes a kiválasztás szempontjait sérelmezte, illetve azt, hogy a munkáltató nem alkalmazott a személyét érintő pozitív diszkriminációt a származása miatt. A csoportos létszámleépítés, mint munkáltatói intézkedés alapjaként nincs jelentősége annak, hogy azok a műsorok megszűntek-e vagy sem, amelyekben a felperes dolgozott, továbbá a felperes képzettsége megfelelőségének sem, de ezen körülmények vonatkozásában a felperes bizonyítási indítvánnyal nem élt.

A másodfokú bíróság egyetértett azzal, hogy a felperes roma származása nehézséget jelent a további elhelyezkedésében. Ennek ellenére a munkáltatói intézkedés jogszerű volt, nem sérültek a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 9. §-ában és a régi Mt. 5. §-ában foglalt rendelkezések. Az alperes helyesen utalt arra, hogy a perben releváns jogszabályok a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról tartalmaznak rendelkezéseket, azonban ezekből nem következik, hogy a valamely védett tulajdonsággal rendelkező

munkavállaló személyét érintően a munkáltatónak pozitív diszkriminációt kell alkalmaznia. Csoportos létszámleépítés végrehajtásakor nem minősül vizsgálандó szempontnak a további elhelyezkedés nehezítettsége. Amennyiben a bíróság osztotta volna a felperes álláspontját, úgy abból az következne, hogy védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalót a munkáltató nem bocsáthatna el, ez nyilvánvalóan jogsérelmet jelentene.

A nem vagyoni kártérítéssel kapcsolatban kiemelte, hogy a károsodás megtörténtét, annak a munkáltatói magatartással összefüggését a régi Mt. 174. § (4) bekezdése szerint a munkavállalónak kell bizonyítania. Téves a felperes álláspontja, miszerint önmagában a munkaviszony megszűnése kellő alapja a nem vagyoni kártérítésnek.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet „megváltoztatásával” az alperes keresete szerinti marasztalását, másodlagosan a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására, és új határozat hozatalára utasítását kérte.

A felülvizsgálati kérelmét a Pp. 275. § (4) bekezdésére, a régi Mt. 5. §-ára, a 2000/43/EK, illetve 2000/78/EK irányelvekre, a Pp. 163. §-ára, és 206 §-ára alapította.

Álláspontja szerint az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. A jogellenesség abban nyilvánul meg, hogy a munkaviszony létszámleépítés jogcímén került megszüntetésre, és e - látszólag semleges intézkedés - roma származására tekintettel reá lényegesen hátrányosabb, mint másokra. Ezzel az alperes közvetett diszkriminációt valósított meg, vagyis az Ebktv. 9. §-ába, és a 2000/43/EK irányelv I. fejezet 1. cikkének (2) bekezdés b) pontjába ütközően járt el. Álláspontja szerint a rendelkezések alapján közvetett diszkrimináció valósul meg, ha egy látszólag semleges intézkedés, kritérium vagy gyakorlat a valóságban egy adott kisebbséghez tartozó személyt vagy személyeket a többséghez képest hoz hátrányos helyzetbe.

A bíróságok által levont jogkövetkeztetés téves. Az alperes ugyanis nem vitatta a felperes roma származását, továbbá hogy elhelyezkedése a nem romákhoz képest nehezített. Mégis arra a téves következtetésre jutottak, hogy ez a hátrány a jelen esetben nem áll összefüggésben az alperes magatartásával, mert az alperes nem volt köteles vizsgálni az intézkedése során, hogy nehezített-e az elhelyezkedése, hanem csak azt, hogy a feladatait kivel tudja jobban ellátni.

A 2000/43/EK irányelv bizonyítási teherre vonatkozó szabályai alapján amikor valószínűsíthető megkülönböztetés áll fenn, a bizonyítási tehernek az alperesre kell szállnia. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés c) pontja szerint pedig az irányelv vonatkozik a foglalkozási és munkakörülményekre, beleértve az elbocsátási feltételeket és a munkabért is.

Az alperes megsértette a régi Mt. 5. § (2) bekezdésében foglaltakat, mert nem bizonyította, hogy az eljárása nem ütközött a

hátrányos megkülönböztetés tilalmába. A munkaviszony megszüntetésének indokát nem közölte. A bíróságok által értékelt D.M. tanú előadása ellentétes a közvetlen munkahelyi vezetője, F.P. írásbeli nyilatkozatával.

Téves a törvényszék álláspontja, miszerint csoportos létszámleépítésnél nem kell figyelembe venni a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó szabályokat.

A felperes álláspontja szerint létszámleépítésnél is figyelemmel kell lenni a romák elhelyezkedése nehezítettségére. A hátrány, mint objektív körülmény felmerülése a roma származásúak esetében munkaviszonyuk létszámleépítéssel történő megszüntetésekor már önmagában megvalósítja a közvetett diszkrimináció felmerülését, azaz a látszólag semleges alperesi intézkedés jogellenességét.

Jelen ügyben jogsérelmet szenvedett személyként valószínűsítette, hogy hátrány érte, és a jogsértéskor védett tulajdonsággal rendelkezett, tehát a munkaviszonya indokolás nélküli megszüntetése jogsértő.

A bíróságok a perben felmerült tényeket nem megfelelően értékelték, a feltárt bizonyítékokból nem a megfelelő következtetéseket vonták le, a per eldöntéséhez szükséges tények megállapítása végett a bizonyítást nem elégséges körben folytatták le.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a felülvizsgálat eredményeként a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az alperes keresete szerinti marasztalását kérte, következésképp nemcsak a munkaviszony megszüntetése jogellenességének jogkövetkezményei alkalmazását, hanem a nem vagyoni kártérítés megfizetését is. Ez utóbbi körben azonban a felülvizsgálati kérelme a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglaltaknak nem felelt meg. Nem tartalmaz ugyanis jogi érvelést, továbbá a megsértett jogszabályhely pontos megjelölését sem. Ezért a Kúria a Pp. 275. § (2) bekezdés alapján csak a törvénynek megfelelő felülvizsgálati kérelem tükrében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszerűségét, vagyis csak azt vonhatta vizsgálódási körébe, hogy az alperes felmondása a közvetett diszkrimináció tilalmába ütközött-e.

A jogvita elbírálásakor az Ebktv. rendelkezései voltak az irányadóak figyelemmel arra, hogy e törvény - többek között - a 2000/43/EK irányelv, és a 2000/78/EK irányelv rendelkezéseinek való megfelelést szolgálja [Ebktv. 65. § f) és g) pontja].

A felperes munkaviszonyának megszüntetésére - nem vitatottan - csoportos létszámcsökkentés indokával került sor. A munkáltató az MK. 95. számú állásfoglalás nyomán kialakult bírói gyakorlatnak megfelelően ezen összefoglaló módon megjelölhette a felmondás okát. Ezt a másodfokú bíróság jogszerűen állapította meg, továbbá azt is, hogy a felperes a keresetében a közvetett diszkriminációra hivatkozással a kiválasztás szempontjait sérelmezte. Mindezek alapján a munkáltatót a megszüntető intézkedésben e vonatkozásban

indokolási kötelezettség nem terhelte. A kiválasztás szempontjairól a perben a felperes keresete és az alperes érdemi ellenkérelme keretei között lefolytatott bizonyítás során az Ebktv. 19. § (2) bekezdésben foglaltak szerint volt köteles a munkáltató számot adni.

Az Ebktv. 9. § szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.

A felperes az Ebktv. 8. §-ban foglalt védendő tulajdonságként roma származására hivatkozott, melynek fennállta a perben nem volt vitatott. Hátrányként a munkaviszonya megszűnését követő elhelyezkedési nehézségeket jelölte meg. E hátrány azonban az Ebktv. 21. § c) pontjában foglalt rendelkezés, vagyis a foglalkoztatási jogviszony megszüntetéséről hozott intézkedés következménye, amelyre a munkáltatónak nincs ráhatása. Ezért jogszerű az eljáró bíróságok által levont jogkövetkeztetés, hogy a felperes által megjelölt hátrány nem áll okozati összefüggésben az alperes intézkedésével, azaz a felmondással. Az Ebktv. 9. § alapján [figyelemmel a 21. § c) pontjára] a 19. § (1) bekezdés a) pontja alapján a felperes által jelen perben bizonyítandó hátrányként a munkáltató rendelkezését, azaz a felmondást kell érteni. A felperesnek az alperesnél fennállt munkaviszonyán belül kell a hátránnak felmerülnie, mert a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a munkaviszonyon belül köteles megtartani.

Miután a felperes a módosított keresetében már csak a közvetett diszkriminációra hivatkozott, hátrányként pedig a munkaerőpiacon való elhelyezkedése nehezítettségét jelölte meg, a hátrány pedig nem a munkáltató intézkedése (felmondása) következménye, ezért az alperesnek a 19. § (2) bekezdésben foglalt bizonyítási kötelezettsége nem állt fenn. A felperes ugyanis a 19. § (1) bekezdés a) pontja szerint fennálló valószínűsítési kötelezettségének nem tett eleget.

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

A felperes a felülvizsgálati eljárásban teljes mértékben pervesztes lett, ezért a pártfogó ügyvédjének díját a Pp. 87. § alapján, míg a személyes költségmentességére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2015. február 25.

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