

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.101/2016/4.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
előadó bíró
Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
Dr. Sipka Péter ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Dubalar Alekszej Valerjevics
munkavállaló

A per tárgya: felmondás jogellenessége

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.397/2015/3.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.48/2015/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.397/2015/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt 288.000 (kettőszáznyolcvannyolcezer) forint

felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2003. október 10-étől állt a H.B.M.T.A.a, majd a M.A. alkalmazásában kamarai tanácsadóként. 2014. január 1-jétől falugazdász munkakört töltött be.
- [2] A 2013. december 20-án tartott évváró értekezletet követően a felperes közvetlen felettese, K.GY.Á. - H.S., SZ.S., T.Z.R. jelenlétében - arról tájékoztatta, hogy 2014. január 1-jei hatályú szervezeti átalakításokra kerül sor, és ezáltal a feladatai is változnak.
- [3] K.GY.Á., az alperes H.B. megyei szervezetének igazgatója, valamint H.S. főfalugazdász 2015. január 23-án felkeresték a felperest és arról tájékoztatták, hogy a munkáltató nyugdíjas korára figyelemmel megszünteti jogviszonyát. A felperes ekkor a közvetlen felettesétől és a felmondás okáról érdeklődött. Fellépése miatt az igazgató a nála lévő okiratot nem adta át részére, a felmondást nem kézbesítette.
- [4] 2015. január 27-én H.S. főfalugazdász V.T.G. jelenlétében közölte a munkáltató felmondását a felperessel, aki ezen intézkedésről készült jegyzőkönyvet aláírta, és a felmondás egy másolati példányát átvette. Ez a felperes részére 45 nap felmondási időt tartalmazott rögzítve, hogy a jogviszony 2015. március 14-ei hatállyal szűnik meg. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 66. §-ának (9) bekezdése alapján az intézkedés indokolást nem tartalmazott, mivel a felperes nyugdíjasnak minősült.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [5] A felperes keresetében a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását kérte. Előadta, hogy a felmondásban hivatkozott jogszabály nem vitatottan lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy nyugdíjas munkavállaló esetében a jogviszonyt indokolás nélkül megszüntesse. Arra hivatkozott, hogy K.GY.Á., SZ.S. a 2015. január 23-án lezajlott beszélgetésen arra utalt, hogy a felperes teljesítménye a többi falugazdászhoz képest alacsony, és álláspontja szerint ez volt a jogviszony megszüntetés valós indoka. Utalt arra is, hogy kizárólag az ő jogviszonyát szüntette meg az alperes, holott más nyugdíjas munkavállalókat is foglalkoztatott.
- [6] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult, mivel álláspontja szerint a jogszabályoknak megfelelően járt el.

Az első- és másodfokú ítélet

- [7] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.48/2015/10. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította.
- [8] Ítéletének indokolásában rögzítette, hogy a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban Pp.) 3. §-ának (3) bekezdésére figyelemmel a Pp. 164. §-ának (1) bekezdése alapján a felperes volt köteles azt bizonyítani, hogy az alperes a felmondás jogát visszaélésszerűen gyakorolta, az intézkedés tényleges indoka nem az Mt. 66. § (9) bekezdésében foglalt ok, hanem a felperes 2014. évben nyújtott teljesítménye volt. A felperesnek kellett bizonyítania, hogy az alperessel kötött megállapodás ellenére szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyt 2015. december 31-e előtt, és ezzel joggal való visszaélést valósított meg. A felperes a bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget.
- [9] A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy 2015. január 23-án K.GY.Á., H.S. nem közölte a felperessel a felmondást, ezt a felperes saját nyilatkozatában maga is elismerte. Így a munkáltatói jogkört jogszerűen gyakorló D.T. által 2015. január 19-én aláírt írásbeli felmondás alakilag érvényes, ennek tényét nem vitatta a felperes, az jogszerűen került 2015. január 27-én közlésre.
- [10] Az Mt. 66. § (9) bekezdése értelmében a munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. Nem alkotmányellenes az a szabályozás, amely ezt lehetővé teszi a munkáltató számára az 1/2001. (IV.12.) AB határozat alapján sem.
- [11] Az, hogy a felperes már alkalmazása idején nyugdíjas volt, nem akadálya annak, hogy utóbb erre hivatkozással jogviszonyát megszüntessék (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.141/2009/6. számú ítélet).
- [12] K.GY.Á., H.S. tanúk vallomásukban megerősítették, miszerint 2013. decemberében a felperes valóban említette, hogy 2015. év végéig szeretne dolgozni, azonban erre senkitől nem kapott ígéretet. 2015. január 23-án a felperes „provokáló jelleggel” számon kérte rajtuk a felmondás okát. Harangi Sándor akként nyilatkozott, hogy nem volt arról szó, hogy a felperes gyenge teljesítménye miatt került volna sor a jogviszonyának megszüntetésére.
- [13] Az Mt. 6. § (2) bekezdése és az Mt. 7. §-ának (1) bekezdése értelmében a bíróság utalt arra, hogy a munkaviszonyban a felek kötelesek a rendeltetésszerű joggyakorlás alapelvi szintű követelményének maradéktalan betartására. A bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított sajátos körülmények alapján minősítheti jogellenesnek (EBH2005.1238.).
- [14] A perben meghallgatott Kissné Gyarmati Ágnes és Harangi Sándor tanúk egyértelműen akként nyilatkoztak, hogy nem a felperes gyenge teljesítménye miatt került sor a felmondás kiadására. A munkáltató

diszkrecionális joga eldönteni, hogy a 2011-től már nyugdíjasként foglalkoztatott felperes jogviszonyát megszünteti-e erre a körülményre utalással vagy sem. Az a tény, hogy a munkáltató a feladatok átszervezése, az Európai Unió új programjának 2015. január 1-jei indulásával összefüggésben vizsgálta felül a foglalkoztatotti létszámot és döntött a nyugdíjas korú felperes munkaviszonyának a megszüntetéséről, nem eredményez joggal való visszaélést.

- [15] A perben a felperes volt köteles azt valószínűsíteni, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ában foglalt valamely védendő tulajdonsággal rendelkezik, és ezen védendő tulajdonsága miatt az alperes eljárásával összefüggésben őt hátrány érte. Ennek valószínűsítése esetén az alperes volt köteles azt bizonyítani, hogy a felperes által valószínűsített indokok nem állnak fenn, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy azt az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.
- [16] Az elsőfokú bíróság utalt az Ebktv. 8. § és 12. §-ában rögzítettek alapján arra, hogy ezen törvény a személyiség lényegi vonásához tartozó tulajdonságon, valamely, a személytől független adottságon alapuló különbségtétellel szemben biztosít védelmet (BH2010.194.).
- [17] A felperes védendő tulajdonságaként az életkorát jelölte meg, azonban a per adatai alapján nem is valószínűsítette, hogy az alperes intézkedésével ezen tulajdonsággal összefüggésben őt hátrány érte volna, és az alperes részéről diszkrimináció történt. A perben a felperes a valószínűsítési kötelezettsége körében további indítványt nem terjesztett elő, saját tényelődásának igazolására bizonyítékot nem csatolt, ugyanakkor azon alperesi előadást nem vitatta, hogy a falugazdász munkakörben foglalkoztatottak korösszetétele vegyes volt, több személy is az 50. életévét betöltötte, illetve nyugdíjasként foglalkoztatták.
- [18] A bíróság megállapította, hogy az alperes joggyakorlása hátrányos megkülönböztetést sem valószínűsített meg. E körben kiemelte azt a tényt, hogy éppen az Mt. speciális rendelkezése ad arra lehetőséget, hogy a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonya felmondással megszüntetésre kerüljön, erre figyelemmel az alperes intézkedése nem minősülhet az Ebktv. rendelkezései megsértését megalapozónak.
- [19] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy H.S. azon kijelentése, miszerint „úgy gondoltuk, hogy az új kihívásokat nem fogja tudni teljesíteni a felperes”, továbbá K.GY.Á. azon nyilatkozata, miszerint „nem akartuk ezekkel az új feladatokkal megbízni a felperest, nem akartuk ezzel terhelni” önmagában életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést nem bizonyít tekintettel a felmondás speciális jogcímére. Az idézeteknek azért nem volt jelentőségük, mert nem ez volt a felperessel közölt felmondás indoka.
- [20] A bíróság kiemelte, hogy az Európai Unió Bíróságának C-286/2012. számú ügyben hozott ítélete eltérő tényállás mellett született. A

hivatkozott döntés szerint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, a Tanács 2000. november 27-ei 2000/78/EK irányelve (a továbbiakban irányelv) 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel azt kell vizsgálni, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolható-e.

- [21] Az Irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerint a 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha - a nemzeti jog keretein belül - egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.
- [22] A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.397/2015/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [23] Ítéletének indokolása szerint az Ebktv. 19. § (1) bekezdése alapján a felperesnek valószínűsítienie kellett hogy hátrány érte, illetőleg hogy rendelkezett a 8. §-ban meghatározott védett tulajdonsággal (BH2010.194.).
- [24] A hivatkozott jogszabályi rendelkezésre tekintettel az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a törvényszék kifejtette, hogy a felperes bizonyította a védendő tulajdonságot (életkor), és az őt ért hátrányt is valószínűsítette azzal, hogy a munkaviszonya megszüntetésre került.
- [25] A másodfokú bíróság szerint ugyanakkor az alperes is eleget tett az őt terhelő bizonyítási kötelezettségének, azaz, hogy az eljárás során az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy azt az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.
- [26] Az Mt. 66. § (9) bekezdése lehetőséget ad a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának indokolás nélküli megszüntetésére. Ezért amennyiben a munkáltató a nyugdíjasnak minősül munkavállalónak indokolás nélkül megszünteti a munkaviszonyát, a jogszabályi felhatalmazásra figyelemmel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek tekinteni nem lehet. Ezt figyelembe véve az alperest további bizonyítási kötelezettség nem terhelte.
- [27] Az alperes a felmondást a felperes alkalmatlanságára alapította, azaz arra, hogy nem lesz alkalmas az adott munkaköri feladatok ellátására, és az alperes kizárólag az indokolási kötelezettség kikerülése érdekében hivatkozott a felperes nyugdíjas voltára. Ez a munkáltatói magatartás nem az egyenlő bánásmód megsértése körében értékelhető, hátrányos megkülönböztetés nem lehet, a felperes ezen hivatkozását a joggal való visszaélés körében szükséges vizsgálni.
- [28] A munkáltató mérlegelési körébe tartozik az, hogy a nyugdíjas munkavállalót továbbfoglalkoztatja-e, vagy indokolás nélkül megszünteti a jogviszonyát. A döntés meghozatala során számba veszi azokat a körülményeket, amelyeknek jelentőségük van.
- [29] A felmondás indoka csak abban az esetben lenne vizsgálható, ha az

írásba foglalt felmondás felmondási okot tartalmazna. A perbeli felmondás indokolást nem tartalmaz, így az, hogy a felperes munkavégzése, teljesítménye átlagon aluli volt, vagy nem kívánták új feladatok elé állítani, a fellebbezési előadásával szemben nem vizsgálható a felmondás indokaként. Az általános jellegű indokolási kötelezettség ezen típusú felmondásra nem terjed ki. A nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának megszüntetését a jogalkotó kiemelte az általános szabályok alól. A munkavállaló nyugdíjas státusza önmagában megalapozza a felmondás lehetőségét függetlenül attól, hogy arra a munkáltató milyen érdekére tekintettel, vagy milyen elhatározása alapján került sor.

- [30] A törvénytörvény álláspontja szerint K.GY.Á., H.S. tanúvallomását is e körben kell értékelni. A tanúk által előadottak nem minősülnek olyan mögöttes felmondási oknak, ami az Mt. 7. § (1) bekezdés szerinti joggal való visszaélést valószínűsítana meg. Ez a munkáltató mérlegelési körébe tartozó körülmények vizsgálatának terjedelmét nem haladja meg, a munkáltató a jogviszony fenntartása vagy megszüntetése körében jogosult ezen körülményeket értékelni.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [31] A felperes a felülvizsgálati kérelmében az ítéletek hatályon kívül helyezését kérte és az alperes 496.551 forint összegű távolléti díj és annak kamatai megfizetésére kötelezését áfával növelt perköltséggel együtt.
- [32] A felülvizsgálati kérelem utalt az Mt. 12. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Az Mt. 66. § (9) bekezdése nem vitatottan lehetőséget biztosít a munkáltató részére, hogy a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló felmondással történő jogviszony megszüntetése esetén mellőzze az indokolást, azonban ezt is csak a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartása mellett teheti meg. Az eljárás során meghallgatott tanúk, így különösen H.S., K.GY.Á. egyöntetűen vallották, hogy ők ketten kezdeményezték a munkáltatónál a felperes felmondását arra tekintettel, hogy őt „nem akarták egy új, bonyolultabb erőpróba elé állítani”. A bizonyítási eljárás során az alperesi tanúk alátámasztották azt, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetését K.GY.Á., H.S. kezdeményezték, amelynek ok az volt, hogy álláspontjuk szerint a felperes idős korára tekintettel nem fogja tudni teljesíteni az új feladatokat. Az Európai Unió Bírósága azonban több ügyben – így a C-286/2012. számú perben is – kifejtette, hogy hátrányos megkülönböztetésnek minősül az, ha egy munkáltató abból indul ki, hogy a munkavállaló azért nem tudja helyesen ellátni a feladatát, mert idős korú.
- [33] A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az EBH2015.M.24. számú elvi bírósági döntésre, amely kimondja, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell igazolnia azt, hogy hiányzik az ok-okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát

nem valósult meg diszkrimináció.

- [34] Jelen ügyben az alperes a felperes által megjelölt életkor szerinti tulajdonságára alapítottnan alkalmazott olyan jogkövetkezményt, amelyből eredően a felperest hátrány érte, azaz életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.
- [35] A munkáltatót terhelő bizonyítási teher körében az eljáró bíróságok tévesen jártak el akkor, amikor a felperes helyzetét a többi, vele egykorú munkavállalóval vetették össze. Az egyenlő bánásmód megsértésének vizsgálata során ugyanis az összehasonlítható helyzetben lévők köre nem a nyugdíjas, hanem az összes (azonos munkakörben foglalkoztatott) munkavállaló, így ezen személyi körrel kellett volna összevetni a felperes helyzetét, és levonni azon helyes következtetést, ami a felperes pernyertességét eredményezi.
- [36] Az alperes az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés „nyilvánvaló felvállalását” azért nem tette meg, mert az Mt. 66. § (9) bekezdés szerinti jogintézménnyel élve, indokolás nélkül szüntette meg a jogviszonyt, azonban az visszaélésszerűen történt. Az alperes ezen jogát úgy gyakorolta, hogy a felperes jogait csorbította. Az alperes a tárgyaláson elismerte, hogy a felmondás oka a felperes teljesítménye volt, hiszen ez egyenesen következik abból, hogy úgy gondolták, miszerint a jövőbeni kihívásokat már nem tudja teljesíteni.
- [37] A felperes nem vitatja azt, hogy a munkáltató mérlegelési körébe tartozó körülmények során szabadon mérlegelheti az egyes munkavállalók tekintetében azt, hogy kinek a jogviszonyát szünteti meg, azonban ezen mérlegelésnek az Mt. 6. és 7. §-ára is figyelemmel kell lennie.
- [38] A felülvizsgálati kérelemben a felperes jogszabálysértésként az Mt. 6. §, 7. §, 12. § és 66. § (9) bekezdését, valamint az Ebktv. 8. §, 9. § és 19., § megsértését jelölte meg.
- [39] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.
- [40] Érvelése szerint a felperes iratellenesen állítja, hogy az alperes elismerte, miszerint a felmondás oka a felperes gyenge teljesítménye volt, hiszen ez egyenesen következik abból, hogy úgy gondolták, a jövőben kihívásokat már nem tudja teljesíteni. Ezzel szemben K.GY.Á. tanú a tárgyaláson azt adta elő, hogy alapvetően nem cél az alperesnél nyugdíjasok alkalmazása.
- [41] A felperes a felülvizsgálati kérelmében változatlanul az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozik, e körben azonban az alperes maradéktalanul osztja a másodfokú bíróság dogmatikai szempontból vitathatatlanul helytálló jogértelmezését. E szerint a felperes valószínűsítette, hogy védett tulajdonságára, az életkorára tekintettel került alkalmazásra vele szemben hátrányos intézkedés, az alperes pedig az Mt. 66. § (9) bekezdésére alapított felmondására tekintettel igazolta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

- [42] Sem a felperes, sem a tanúk meghallgatásából nem került elő olyan hivatkozás, amely szerint valamely felettes a felperessel szemben erős ellenérzést táplált volna, és „rég meg akart tőle szabadulni”, esetleg másnak szeretne volna a pozíciót átengedni, és ezért távolította el őt a munkahelyéről.
- [43] Ahogy az elsőfokú bíróság az ítéletében is hivatkozott a 11/2001. (IV.12.) AB határozatban is kifejtésre került, az Alkotmánnyal összhangban teszi lehetővé a munkáltatók számára a törvény azt, hogy a nyugdíjasnak minősülő munkavállalók munkaviszonyát indokolás nélkül megszüntessék. A felperes esetében ezt az alperes jogszerűen alkalmazta.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [44] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem megalapozott.
- [45] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül.
- [46] A Pp. 272. § (2) bekezdés szerint a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek akkor tesz eleget a fél, ha a felülvizsgálati kérelemben egyrészt megjelöli konkrétan a megsértett jogszabályhelyet, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést is tartalmilag körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fenti tartalmi követelményekkel [1/2016. (II.15.) PK vélemény]. Ebből következően kizárólag azon felülvizsgálati érvelések voltak vizsgálat tárgyává tehetők, amelyek ezen előírásoknak megfelelnek.
- [47] Az Mt. 66. §-ának (9) bekezdése szerint a munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.
- [48] Helytállóan hivatkoztak az eljáró bíróságok a következőket ítélezési gyakorlat alapján arra, hogy nem alkotmányellenes az a szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az öregségi nyugdíjra jogosultságot szerzett munkavállaló, továbbá előrehozott öregségi nyugdíjban vagy szolgálati nyugdíjban részesülő munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással indokolás nélkül megszüntesse [11/2001. (IV.12.) AB]. Az, hogy a felperes már alkalmazása idején nyugdíjas volt, nem akadálya, hogy utóbb erre hivatkozással a jogviszonyát megszüntessék (LB.Mfv.I.11.141/2009.).
- [49] Az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése alapján a felperesnek valószínűsítienie kellett, hogy hátrány érte, illetőleg hogy rendelkezett a 8. §-ban meghatározott védett tulajdonsággal

(BH2010.194.) .

- [50] A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a felperes bizonyította a védendő tulajdonságot (életkor), és az őt ért hátrányt, azaz azt, hogy az alperes a munkaviszonyát megszüntette.
- [51] A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az eljárás során az alperes eleget tett az őt terhelő bizonyítási kötelezettségnek, vagyis igazolta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetőleg hogy adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani.
- [52] A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy amennyiben a munkáltató a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak indokolás nélkül megszünteti a munkaviszonyát, a jogszabályi felhatalmazásra figyelemmel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek azt nem lehet tekinteni a törvény eltérő rendelkezésére is figyelemmel. Ebből következően alaptalan a felülvizsgálati érvelésnek azon része amely kifejti, hogy a felperessel összehasonlítható helyzetben nem a nyugdíjasok, hanem valamennyi munkavállaló volt.
- [53] Ugyancsak alaptalanul állította a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy a jogviszonyának indokolás nélküli megszüntetése jogait csorbította. Az alperes részéről a perben védekezésnek előadottak nem minősülnek a felmentés indokolásának. Az egyenlő bánásmód megsértését (rendeltetésellenes joggyakorlást) állító felperes érveinek cáfolataként adta elő indokát a perben a munkáltató annak, hogy mi miatt vált szükségessé a jogviszony megszüntetése. Ezzel pedig bizonyította intézkedése szükségességét, illetve, hogy ennek során a jogszabályoknak megfelelően járt el (Ebkttv. 19. §).
- [54] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A döntés elvi tartalma

- [55] Az Alkotmánybíróság által vizsgált azon speciális jogszabályra alapított felmondás, amellyel a munkáltató a nyugdíjas munkavállaló jogviszonyát további indokolás nélkül megszüntetheti, nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Zárórész

- [56] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg az illetéket a feleket megillető tárgyi költségfeljegyzésre tekintettel az állam viseli a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése és 14. §-a értelmében.
- [57] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

**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 hiteléül:
Nné
tisztviselő