

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.120/2017/3.

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

A felperes:

A felperes képviselője:

Dr. Nádas György ügyvéd

Az alperes: Az alperes képviselője:

Dr. Aparáczy Dénes ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.131/2015/14.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A le nem rótt 514.000 (ötszáztizennégyezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 1975. szeptember 15-étől állt az alperes jogelődjénél és az alperesnél alkalmazásban. Az utolsó munkaköre beszállító felügyelő volt. A felperes a M.K. szervezeti egységben dolgozott,

melynek vezetője A.Z. minőségügyi igazgató volt, aki 2014. novemberében az új ügyvezető, N.E. által kitűzött létszámracionalizálás megtervezésekor a felperest jelölte meg olyan munkavállalóként, akinek a munkáját hiányolni tudja.

- [2] Az alperes 2014. december 17-én közölt felmondással 11 másik munkavállaló mellett a felperes munkaviszonyát is megszüntette. Egyedül a felperes volt védett korú, mely körülményről az alperesnek tudomása volt.
- [3] A felmondás indokolása szerint az alperes a költségek csökkentése és a hatékonyság növelése érdekében döntést hozott, amely folyamat átszervezéseket, munkakörök megszüntetését, illetve munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését eredményezte. A döntés a felperes szakterületét és a munkakörét is érintette.
- [4] A felmondás a felperes védett korával összefüggésben személyre szabott nyilatkozatot nem tartalmazott. Az átadott okirat a munkaviszony megszüntetésének indokolásán túlmenően a felmondási tilalmakra vonatkozó sablonnyilatkozatokat tartalmazott. Ezek között szerepelt az is, hogy „a rám irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt több, mint 5 év elteltével töltöm be”. A felperes a felmondás közlésekor jelezte, hogy védett korban van. A jelenlévő H.J. HR dolgozó közölte a felperessel, hogy húzza alá a rá leginkább vonatkozó részt. A felperes a fenti nyilatkozatot húzta alá, és emellett feltüntette a születési dátumát.
- [5] A felperes még két napot dolgozott az alperesnél, a 90 napos felmondási idő még fennmaradó részére mentesítették a munkavégzés alól. Munkaviszonya 2015. március 17-én szűnt meg.
- [6] A felmondást követően a M.K. létszáma egy fővel csökkent. A felperes munkaköri feladatait szétosztották a továbbra is ott dolgozó A.Z. igazgató, P.V., B.I. munkavállalók között.

A felperes kereseti kérelme és az alperes védekezése

- [7] A felperes keresete a munkaviszony jogellenes megszüntetése következtében elmaradt munkabér, cafeteria juttatás, 40 éves jubileumi jutalom és 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére irányult.
- [8] A jogellenességet elsődlegesen abban jelölte meg, hogy az alperes nem tett eleget a munkakör- felajánlási kötelezettségének, még a védett korával sem volt tisztában.
- [9] Vitatta a felmondási ok világosságát, valóságát és okszerűségét. A felmondásból ugyanis nem derül ki, hogy az ő munkaköre megszűnt, az csak általános megfogalmazást tartalmaz. Annak közlésekor még nem történt meg az átszervezés, még folyamatban sem volt, továbbá létezett számára felajánlható másik munkakör. Álláspontja szerint ugyanis az ő személyéhez és képességeihez kötötten kell megvizsgálni a betölthető munkaköröket. Az alperes 2015. januárjában közzétett egy álláshirdetést, amely igazolja, hogy volt másik betöltetlen munkakör. A felmondás emellett okszerűtlen, mert sokkal több költséggel járt, mintha más munkavállalót küldenek el.

- [10] Hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére, mert szerint az életkora miatt megkülönböztetés érte. E körben közvetett hátrányos megkülönböztetést is állított. Előadta, hogy a vele azonos helyzetben lévő munkavállalót, J.I.-t az alperes eltérően kezelte, kedvezőbb feltételek mellett szüntette meg a munkaviszonyát, holott mindketten védett korban voltak.
- [11] A felperes állította, hogy a nemzetközi standardok (utasítás), az alperes Szervezeti és Működési Szabályzata (M) alapján jogszerűen nem szüntethette volna meg a munkakörét.
- [12] Joggal való visszaélésre is hivatkozott azzal, hogy a felmondás mögött személyes okok húzódtak.
- [13] A sérelemdíj iránti igényét arra alapította, hogy az alperes a magatartásával megsértette az emberi méltóságát, és arra kényszerítették, hogy nyilvánvalóan valótlan tartalmú nyilatkozatot húzzon alá a felmondási iraton.
- [14] Az alperes a kereset elutasítását kérte.
- [15] Hivatkozása szerint a felperes részére felajánlható másik munkakör nem volt. Az állásfelajánlási kötelezettség teljesítésének pedig nem kell a felmondásból kitűnnie, elég ha azt a perben igazolja.
- [16] A felmondás indokolása világos, valós és okszerű. P.V. 2015. január 16-án beadott felmondása miatt kellett álláshirdetést közzétennie.
- [17] A felperes munkakörének fenntartásáról jogszabály nem rendelkezik, a feladat ellátásáról kellett az alperesnek gondoskodnia, amely kötelezettségének eleget tett.
- [18] Vitatta, hogy megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, hiszen a felperes maga is elismerte, hogy több olyan munkavállalót küldött el vele egyidejűleg, akik nem voltak védett korban, tehát ugyanazon intézkedést hajtott végre őket érintően, mint a felperes vonatkozásában. Juhász István pedig nem volt vele azonos helyzetben, mert menedzser szintű vezető volt, és a munkaviszonya nem az átszervezés keretében, hanem még a régi ügyvezető döntése alapján közös megegyezéssel szűnt meg.
- [19] Álláspontja szerint a felperes megalapozatlanul hivatkozott a joggal való visszaélésre, a sérelemdíj iránti igénye is megalapozatlan.

Az első- és másodfokú ítélet

- [20] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.131/2015/14. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperes javára perköltség megfizetésére megállapítva, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.
- [21] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. § (4) és (5) bekezdés rendelkezéseinek megsértését a felperes alaptalanul állította. A peradatok alapján az alperes ismerte a felperes védett korát. A bírói gyakorlat szerint pedig amennyiben a munkáltatónál nincs felajánlható üres munkakör, a munkaviszonyt megszüntető

jognyilatkozatban nem szükséges erre utalni, ez önmagában nem teszi az intézkedést jogellenessé.

- [22] Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja, (2) bekezdése, 66. § (1), (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indokolása világos, valós és okszerű volt. A közalkalmazottakra irányadó bírói gyakorlat analóg alkalmazásával önmagában az átszervezésre történő hivatkozás a felmondás világos indokának minősül, annak menetét nem kell a munkáltatónak részleteznie.
- [23] Az elsőfokú bíróság az okirati bizonyítékok és a tanúvallomások, különösen L.S. HR vezető előadása alapján bizonyítottanak találta, hogy az alperesnél kevés nyitott álláshely létezett, és ezek nem voltak a felperes részére felajánlhatóak. Ezt a tényt A.Z. tanúvallomásával is igazolta. A felmondást követően a munkáltató akarátán kívül megüresedett álláshelyre jogszerűen írhatott ki az alperes pályázatot.
- [24] A.Z. és L.S. vallomása alapján igazolt, hogy az átszervezés az új ügyvezető 2014. novemberi döntését követően megindult, a felmondás közlésekor már folyamatban volt, a felperessel együtt 12 munkavállaló jogviszonya megszüntetését eredményezte. A.Z. vallomása alapján a felperes feladatait szétosztották, a M.K. létszáma egy fővel csökkent, az alperesnek pedig lehetősége volt arra, hogy egyes tevékenységeket kiszervezzon. Ennek gazdasági ésszerűségét, továbbá a S.T. Bt-vel a felmondás közlését követően, 2015. július 20-án kötött vállalkozói szerződést ezért nem vizsgálhatta.
- [25] Az átszervezés, ennek keretében a munkakör megszüntetés okszerű indokául szolgálhatott a felperes jogviszonya megszüntetésének. Az a bíróság vizsgálódási körén kívül esik, hogy ez a döntés költséghatékony volt-e.
- [26] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a felperes közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozását. A hátrány ugyanúgy érte a felperes mellett elküldött 11 másik munkavállalót is, mint a felperest, ezért diszkrimináció nem történt. A felperes és J.I. nem volt egymással összehasonlítható helyzetben az alperes helyes érvelése szerint.
- [27] A felperes által hivatkozott P. utasítás nem a munkakör fenntartását írta elő az alperesnek, hanem a beszállító felügyeleti tevékenység ellátását, melynek megvalósítását a felperes a perben maga sem vitatta. A munkáltató esetleges jogszerűtlen működése azonban a munkaviszony megszüntetését nem tenné jogellenessé.
- [28] A felperes alaptalanul hivatkozott a joggal való visszaélés tilalma [Mt. 7. § (1) bekezdés] megsértésére. A sérelemdíj iránti igénye pedig a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. § (1) bekezdés alapján szintén megalapozatlan.
- [29] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítélet

helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára másodfokú perköltség megfizetésére megállapítva, hogy a fellebbezési illetéket az állam viseli.

- [30] A másodfokú bíróság az Mt. 66. § (5) bekezdése alapján rögzítette, hogy a védett korú munkavállaló munkaviszonya is megszüntethető felmondással a munkáltató működésével összefüggő okból. A védett kornak nevezett jogintézmény felmondási korlátozás, és nem felmondási ok, mivel ez alatt az időszak alatt a munkáltató élhet a felmondás jogával, azonban az általános szabályokhoz képest e jog gyakorlása nehezített. A felperes fellebbezési érvelésével szemben az Mt. 66. § (5) bekezdés nem ír elő semmilyen eljárást. Amennyiben a munkáltató nem jelzi a munkavállalónak, hogy a jogviszonya megszüntetésére azért kerül sor, mert nincs számára felajánlható munkakör, a munkáltató a perben még bizonyíthatja, hogy a felmondása közlésekor a jogszabályi követelményeknek eleget tett. Az alperes a perben sikerrel bizonyította, hogy a felmondás közlésekor nem volt a felperes által betöltött beszállító felügyelő munkakörhöz szükséges képzettségnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör. Az állásfelajánlási kötelezettség időpontja a felmondás közlése, nem pedig a munkaviszony megszűnése, ezért a felmondási idő alatt megüresedett álláshelyet nem kellett a felperesnek felajánlani.
- [31] B.F., S.GY., SZ.J. munkavállalók L.S. HR vezető tanúvallomása alapján tartósan távol voltak, a munkakörük ezért nem volt betöltetlen. Azt, hogy a helyettesítésüket a munkáltató megoldja-e és miként, munkaszervezési kérdés.
- [32] A felmondás okának összefoglaló megjelölése kielégítette a világosság követelményét, nem volt közhelyszerű, és az Mt. 64. § (2) bekezdés első mondatába sem ütközött. Az a tény, hogy a felmondás általánosságban utal a folyamat átszervezésre, a felperes munkaköre megszüntetésére, nem volt jogellenes, mert nem volt szükség a változások pontos ismertetésére.
- [33] A polgári perrendtartás szabad bizonyítási elve alapján a felmondás valósága okirati bizonyítékok hiányában tanúvallomásokkal is igazolható volt.
- [34] Az elsőfokú bíróság szerint L.S. és A.Z. a felperes által kétségbe nem vont tanúvallomása alapján az alperes a perben bizonyította, hogy az átszervezés következtében a felperes munkaköre megszűnt, feladatait szétosztották.
- [35] A felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére is. A 2003. évi CXXV. tv. (Ebkvtv.) 8. § o) pontja szerinti védett tulajdonság, valamint a hátrány megléte a perben nem volt vitatott, az Ebkvtv. 19. §-a alapján azonban a munkáltató az összehasonlítható helyzet hiányára alapítva kimenthette magát, mivel hátrányos megkülönböztetést akkor valósít meg, ha az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között diszkriminál objektív és ésszerű indok nélkül [Ebkvtv. 22. § (1) bekezdés a) pont]. Helytállóan hivatkozott a munkáltató arra, hogy a felperes és J.I. nem volt egymással összehasonlítható helyzetben, mert bár

mindketten védett korúak voltak, J.I. munkaviszonya nem a perben vitatott átszervezés eredményeképpen szűnt meg, hanem közös megegyezéssel, és az eltérő helyzet indokolta a különbségtételt. A felperes által hivatkozott alkotmánybíróági jogértelmezés pedig a jogalkotóval szembeni elvárásokat fogalmaz meg.

- [36] Az elsőfokú bíróság megalapozottan utasította el a felperes sérelemdíj iránti igényét is, mert az ebben a körben felhozottak a személyiségi jog megsértése szintjét el nem érő szubjektív érzéseken alapuló sérelmek voltak.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [37] A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetének helytadó döntés meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte.
- [38] Hivatkozása szerint a felmondás indokolása közhelyszerű volt, nem felelt meg a világosság követelményének. A felmondásban közölni kellett volna, hogy az átszervezés konkrétan mit jelent a felperes munkakörét érintően, az megszűnik-e, vagy másik munkakörrel összevonják, továbbá hogy az átszervezés mikor kezdődik meg. A jogerős ítélet ezért az Mt. 64. § (2) bekezdésébe ütközik.
- [39] A felmondás indokának valósága körében a munkáltatónak bizonyítania kellett, hogy az érintett munkavállaló munkakörére a felmondás indoka kihatott, ennek azonban az alperes az Mt. 64. § (2) bekezdésébe, a Pp. 3. § (3) bekezdésébe ütköző módon nem tett eleget. Nem csatolt az átszervezés előtti és annak lebonyolítását követő időszakból SzMSz-t vagy munkaköri leírásokat, amelyekből megállapítható lett volna, hogy a felperes beszállító felügyelő munkaköre hogyan alakult. Az általa becsatolt SzMSz-részletekből nem tűnik ki, hogy a felperes által betöltött munkakörre az SzMSz valamely más részében nincs-e rendelkezés különös tekintettel arra, hogy az SzMSz-ben vannak olyan szervezeti ábrák, amelyek az egyes szervezeti egységekben fellelhető munkakörök közti hierarchiát is ábrázolják. A M.K. szervezeti felépítésére vonatkozó SzMSz-kivonat fejléc, bélyegző, aláírás hiányában nem hiteles. Az átszervezésre vonatkozó tanúvallomások pedig egymással és önmagukkal is ellentmondásosak.
- [40] Az alperes nem bizonyította azt sem, hogy a felperes munkaköri feladatait szétosztották, ugyanis nem csatolta az azt ellátó munkavállalók munkaköri leírását.
- [41] Az alperes azt sem tudta hitelt érdemlően bizonyítani, hogy nem volt megüresedett pozíció. Az ezzel összefüggésben a csatolt létszámkimutatás nem vehető figyelembe, mert azon a felperes és a munkaköre is szerepel üres rubrikával, amely megjelölés L.S. tanúvallomása szerint passzív állományt takar. A felperes azonban a

munkaviszonya megszüntetése miatt nem lehetett passzív állományban, a munkaköre üressé vált.

- [42] Az Mt. 6. § (4) bekezdés alapján az alperes köteles lett volna tájékoztatni a felmondás közlésekor a felperest a védett koráról, és az ezzel járó felmondási védelemről, továbbá arról, hogy munkakört felajánlani nem tud. Ennek a felmondásban szerepelnie kell, mert a védett korú munkavállaló esetén a felmondás oka nem önmagában az átszervezés, hanem az, hogy az átszervezés mellett nem volt a munkáltatónál felajánlható másik munkakör. Ahhoz pedig, hogy a munkáltató másik munkakört tudjon felajánlani, meg kell vizsgálnia, hogy van-e ilyen. Ezért téves a törvényszék álláspontja, miszerint a munkáltatónak nincs kötelezettsége „állásfelajánlási eljárás” lefolytatására. A.Z. vallomása szerint (jegyzőkönyv, 11. oldal 3. bekezdés) „a beszélgetés alkalmával nem merült fel, hogy van-e üres pozíció az alperesnél”. Az alperes tehát nem vizsgálta, hogy a felmondás pillanatában volt-e betöltetlen felajánlható munkakör. A fentebb kifejtettek szerint pedig az általa csatolt kimutatás nem alkalmas annak megállapítására, hogy mely munkakörök voltak üresek. A felmondás tehát az Mt. 66. § (5) bekezdésébe ütközött, a jogerős ítélet pedig ennek ellenkezőjét jogszabálysértően, a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütközően állapította meg.
- [43] A tájékoztatás megtagadásával a felperes jogorvoslathoz való joga is sérült (Alaptörvény 28. cikk), hiszen a szükséges információk hiányában igényérvényesítési lehetőségében korlátozott volt.
- [44] A törvényszék Mt. 66. § (5) bekezdéssel kapcsolatos jogszabályértelmezése ellentmondásos, mert amennyiben elegendő a munkáltatónak utólagosan a perben igazolnia, hogy nem volt felajánlható munkakör, akkor hogyan érvényesül azon többletkövetelmény, miszerint a felmondási korlátozást a felmondási jog gyakorlásakor kell figyelembe venni. A perben az alperes egyébként sem bizonyította, hogy megvizsgálta a felajánlható lehetséges munkaköröket. Ebben a körben az Mt. munkáltatói aktivitást vár el, nem pedig azt, hogy a munkavállaló utólag a perben érvényesítse az ezzel kapcsolatos igényét.
- [45] A perben az sem bizonyított, hogy az átszervezés a felmondáskor már megkezdődött, ahogy az sem, hogy az valóban végbement. A jogerős ítélet a Pp. 3. § (3) bekezdésébe, 206. § (1) bekezdésébe ütközik. L.S. nem tudta konkrétan megjelölni, hogy az átszervezésről szóló döntés mely időpontban véglegesedett, így nem lehetett volna jogszerűen megállapítani, hogy az 2014. novemberében indult. A.Z. tanúvallomásából, miszerint a felperes távozását követően osztották újra a feladatokat, az következik, hogy a munkaviszony-megszüntetése miatt került sor az átszervezésre a M.K.-ban. A bizonyítékok mérlegelésével összefüggésben a Pp. 221. § (1) bekezdésben foglalt indokolási kötelezettségét a törvényszék megszegte, és a Pp. 3. § (3) bekezdésébe ütközően járt el, mivel nem volt figyelemmel arra, hogy az átszervezés a L.H. engedélyéhez kötött, így arról okiratnak kell lennie az alperesnél.

- [46] Az ítélezési gyakorlat alapján nemcsak az veendő figyelembe, hogy a felmondási idő alatt az álláshely betöltésére új munkavállalót vesznek fel, hanem az is, ha egy meglévő pozíció üresedik meg. Az alperes az eljárásban nem bizonyította, hogy a mérnök szolgálatvezető munkaköre 2015. január 6-ai betöltésére szóló megállapodásra a felmondás közlését megelőzően került sor, továbbá hogy a metrológusi pozíció a felmondás idő alatt nem volt betöltetlen. A HR vezető sem tudott nyilatkozni arról, hogy az általa megjelölt felajánlható munkakörökhöz milyen követelmények tartoztak. Ezért az ezzel ellentétes ítéleti megállapítás a Pp. 3. § (3) bekezdésébe, 206. § (1) bekezdésébe ütközik.
- [47] A minőségügyi mérnök munkakörre vonatkozó álláshirdetés az átszervezés megtörténtét is kétségesse teszi, továbbá az ott felsorolt követelményeknek a felperes megfelelt, így azt fel kellett volna a részére ajánlani. A jogerős ítélet ezért a Pp. 206. § (1) bekezdésébe, 221. § (1) bekezdésébe ütközik.
- [48] A felperes álláspontja szerint bármilyen olyan munkakört, amelynek ellátására a végzettsége, képzettsége, gyakorlata alapján alkalmas, fel kellett volna ajánlani. Ezzel ellentétes álláspontját a törvényszék a Pp. 221. § (1) bekezdésbe ütközően nem indokolta meg.
- [49] A 2042/2003/EK rendelet II. számú melléklete, azaz a PART 145 utasítás rendelkezései szerint a munkaköre megszüntetése csak a L.H. engedélyének beszerzését követően történhetett meg, melynek meglétét az alperes nem igazolta a perben, és azt sem, hogy mely egységei biztosítják a minőségellenőrzést, holott az SzMSz-nek naprakésznek kellene lennie, és bármilyen azt érintő változást az illetékes hatósággal engedélyeztetnie kell. A tanúk nem tudtak hitelt érdemlően nyilatkozni sem az átszervezésről szóló döntéssel kapcsolatos tényekről, sem annak folyamatáról. Az alperes által szabadon változtatható, az SzMSz részét képező eljárási rendben a perbeli időben még szerepelt a beszállító felügyelő munkakör, és figyelemmel arra, hogy az alperes nem csatolt hatósági engedélyt vagy SzMSz-t, amely erre vonatkozó változást igazolna, a munkaviszony megszűnését követően is létezett a felperes munkaköre. Ezt igazolja az is, hogy minőségügyi mérnök munkakörre írtak ki pályázatot a felmondási idő alatt. Ennek nem mond ellent L.S. tanú vallomása sem, mert az is engedélyköteles, ha a minősítési eljárás, vagy a minősítést végző munkakörének megnevezése változik.
- [50] A tanúvallomásokat a perben következetesen és folyamatosan vitatta a felperes, ezért a Pp. 3. § (6) bekezdését sértően jártak el a bíróságok, továbbá iratellenes és jogszabálysértő [Pp. 206. § (1) bekezdés, 3. § (6) bekezdés] a jogerős ítélet megállapítása, miszerint a tanúk által előadottakat nem vitatta.
- [51] Az elsőfokú bíróság analógiaként a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével kapcsolatos bírói gyakorlatot értékelte. A másodfokú bíróság ugyan ezt jogsértőnek találta, de az elsőfokú ítéletet az eljárás lényeges szabályainak megsértése miatt nem helyezte hatályon kívül a Pp. 252. § (2) bekezdése ellenére, vagy legalább a döntést meg kellett volna változtatnia a Pp. 253. § (2)

bekezdés alapján. Emellett a törvényszék a Pp. 206. § (1) bekezdésbe ütközően hagyta figyelmen kívül L.S. és A.Z. tanúk vallomásainak ellentmondásait a felajánlható munkakörök megvizsgálására vonatkozóan.

- [52] A másodfokú ítélet jogszabálysértően rögzítette, hogy az Alkotmánybíróság a jogértelmezését csak a jogalkotóval szembeni elvárásként fogalmazza meg, mely az Alaptörvény 28. cikkében foglalt kötelezettséget sértő megállapítás, továbbá az Ebktv. 5. § d) pontjába is ütközik, miszerint az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatóra is alkalmazni kell a foglalkoztatási jogviszony tekintetében.
- [53] A felperes és J.I. azonos helyzetben voltak a védett koruk miatt. Az összehasonlítható helyzet nem jelenti azt, hogy annak minden tulajdonság tekintetében egyezőnek kellene lennie. Az, hogy J.I.-nak másként szűnt meg a jogviszonya mint a felperesé, pont az eltérő bánásmódot igazolja, továbbá lényegesen hátrányosabb helyzetbe hozta ezzel a munkáltató a felperest különösen a végkielégítést terhelő adófizetési kötelezettség miatt. J.I. munkaviszonya vezetőállású munkavállalóként könnyebben volt megszüntethető, mint a felperes munkaviszonya [Mt. 210. § (1) bekezdés b) pont].
- Az alperes nem tudta ésszerű indokát adni a felperessel szembeni lényegesen hátrányosabb következménnyel járó eljárásnak. Ebből a szempontból a menedzseri munkakörnek nincs olyan sajátossága, ami a különbségtételt indokolná.
- [54] Az alperes azt sem igazolta, hogy a felperessel egyidejűleg elküldött, de nem védett korú munkavállalókhoz képest mennyiben kezelte a felperest eltérően. Az egyenlő bánásmód elvéből az is adódik, hogy a különböző eseteket különbözőképpen kell kezelni. A védett korú és a nem védett korú munkavállalók nem tartoznak homogén csoportba, ebből következik a különbségtétel kötelezettsége, melynek elmaradása a diszkrimináció tilalmába ütközik, mivel a különböző eseteket azonosan kezelik. Ezt az elvet az Alkotmánybíróság több döntésében [6/1997. III.7.) AB határozat, 17/2014. (V.30.) AB határozat] kimondta.
- [55] A bíróságoknak az Ebktv. 7. § (1) bekezdésben meghatározott, az Ebktv. 8. § o) pontja szerinti életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítása során kötelessége az Alaptörvénnyel összhangban álló, az Alkotmánybíróság határozataiban megjelenő értelmezést adni.
- [56] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [57] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [58] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül.

- [59] A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése értelmében 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].
- [60] A felperes felülvizsgálati kérelme elsődlegesen a keresetének helyt adó döntés meghozatalára irányult, ugyanakkor a sérelemdíj elutasításáról hozott jogerős ítéleti rendelkezés vonatkozásában jogi érvelést a felülvizsgálati kérelem nem tartalmazott, ezért ezt a rendelkezést a Kúria nem vizsgálhatta felül.
- [61] A felperes alaptalanul állította az Mt. 64. § (2) bekezdés rendelkezéseinek, valamint ezzel összefüggésben a Pp. 3. § (3) bekezdése előírásainak a megsértését.
- [62] Az eljáró bíróságok az MK.95. számú állásfoglalás alapján kialakított bírói gyakorlatnak megfelelően állapították meg, hogy a felmondásban foglalt összefoglaló módon megjelölt indok világos, az a munkáltatónál végrehajtott folyamat átszervezésre, munkakörök megszűnésére hivatkozik, amely a felperes munkakörét is érintette. Az Mt. 64. § (2) bekezdés alapján - figyelemmel a Pp. 3. § (3) bekezdésére is - az Mt. 66. § (2) bekezdésben foglalt felmondási okcsoportok között szereplő működési körben jelentkező munkakörmegszűnést mint átszervezési indokot megjelölő felmondási ok valóságát a perben alperesnek kellett bizonyítania.
- [63] Tanúvallomások által igazolt, hogy a felperes beszállító felügyelő elnevezésű munkaköre az alperesnél megszűnt. Ezt a munkakört a felmondást követően nem töltötték be. A felperes a jegyzőkönyv 6. oldalán maga is azt nyilatkozta, hogy P.V. helyére vették fel M.G.-t, aki ellátja az ő feladatait és a folyamatszervezést is. A felperes munkakörének megszűnéséből mint valós felmondási okból pedig okszerűen következik a munkaviszonya megszüntetése.
- [64] A felmondási ok összefoglaló módon történő megjelölésének lehetőségéből következően nem szükséges, hogy a munkáltató részletezze az átszervezési folyamatot időrendben és megvalósulási módjában. A reá háruló bizonyítási teher folytán [Mt. 64. § (2) bekezdés] ezt a perben bizonyíthatta, melyre vonatkozóan a bizonyítási eszközöket szabadon felajánlhatta a Pp. 3. § (5) bekezdésében foglalt szabad bizonyítási elv alapján. Ezért a törvényszék jogszabálysértés nélkül foglalt állást arról, hogy okirati bizonyítékok hiányában is volt lehetősége az alperesnek, hogy tanúvallomásokkal igazolja a felmondás valóságát, illetve az állásfelajánlási kötelezettség teljesítését. A felperes

megalapozatlanul vitatta a becsatolt munkaköri leírások és SzMSz-ek hitelességét tekintettel arra, hogy ezen okiratok tartalmát igazolta L.S. és A.S. tanúk vallomása.

- [65] A felperes a perben nem igazolta az alperes által csatolt belső utasítások, SzMSz és a P. utasítás rendelkezéseivel szemben, hogy a munkaköre megszüntetése engedélyköteles volt, a felperes pedig a perben maga is elismerte (jegyzőkönyv), hogy a feladatait ellátják.
- [66] A bírói gyakorlat szerint az átszervezésnek a felmondás közlésekor nem kell befejezettnek lennie. L.S. tanúvallomása igazolta, hogy az átszervezésről a döntés a felmondást megelőzően megszületett, a perben pedig a felperes sem vitatta, hogy vele egyidejűleg még 11 munkavállaló munkaviszonyát megszüntette az alperes. A rendes felmondás való és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. Ha a munkáltató a felmondás indokát egy folyamat részeként jelöli meg, nem szükséges a folyamat befejezettsége a jogszerűségének megállapításához (BH2000.225.). Az átszervezés fogalmán pedig nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatást, hanem a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell (BH1998.508.). A bizonyított átszervezés a munkáltató felmondása jogszerű indokának minősül attól függetlenül, hogy a döntés alapján a szervezeti változásokat mikor foglalták írásba (BH 2004.432.).
- [67] Az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást arról, hogy az a körülmény, miszerint az alperes nem szerezte be a munkakör megszüntetéséhez esetleg szükséges engedélyt, az ő működésének jogszerűségét érintő kérdés, a felmondás valóságát és okszerűségét, ebből következően annak jogszerűségét nem érinti. A perben azonban nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy az alperes működése a felmondást követően a hatóság engedélye nélkül történt volna, ezzel ellentétes adatot szolgáltatott az alperes a sorszám alatt.
- [68] A felperes megalapozatlanul hivatkozott az Mt. 66. § (5) bekezdése, és ezzel összefüggésben az Mt. 6. § (4) bekezdése, továbbá a törvényszék részéről a Pp. 206. § (1) bekezdése, 221. § (1) bekezdése, valamint a 3. § (3) bekezdése megsértésére. A felperessel közölt felmondás nem utal valóban a védett korára, ez a körülmény azonban az erre vonatkozó figyelemfelhívás, tájékoztatás nélkül is fennálló objektív korlátja a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondásának [Mt. 66. § (5) bekezdés]. A törvényszék helyesen foglalt állást arról, hogy ezen rendelkezés nem bővíti az Mt. 66. § (2) bekezdésben szereplő felmondási okcsoportokat, következésképp ha a felmondásban erre vonatkozóan még utalás sincs, az nem teszi a felmondás indokolását önmagában emiatt jogellenessé. Ezért alaptalan a felülvizsgálati kérelemben a Pp. 252. § (3) bekezdés és 253. § (2) bekezdés megsértésére hivatkozás.
- [69] A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül akkor szüntetheti meg a munkáltató működésével összefüggő okból (átszervezés), ha nincs a munkáltatónál a

felmondáskor érvényes munkaszerződésben meghatározott munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, vagy gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör (EBH2016.M.29.).

- [70] Az Mt. 66.§ (5) bekezdés alapján az alperes a perben bizonyíthatta, hogy - a felmondásban való hivatkozás hiányában is - a felperes munkaköréhez szükséges képzettségnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakörrel nem rendelkezett. A felperes felülvizsgálati érvelése, miszerint a képzettségének, végzettségének megfelelő másik munkakört kellett volna felajánlani a részére, a fentiekre tekintettel megalapozatlan. Függetlenül attól, hogy a felperes felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezett, a csatolt munkaköri leírása alapján munkaköre betöltéséhez a középfokú és műszaki végzettsége elegendő volt, így a munkaköri leírásban szereplő, ott figyelembe vett képzettség, végzettség szerint kellett a felajánlható betöltetlen munkaköröket vizsgálni.
- [71] Alaptalan a felülvizsgálati érvelésnek a csatolt létszámkimutatás L.S. által történő értelmezését vitató előadása. A felperes ugyanis az okirat 2017. február 23-ai becsatolásakor a felmondási idejét a munkavégzés alól felmentve töltötte (2017. március 17-éig), következésképp passzív állományban volt.
- [72] Az alperes a iratokkal (köztük munkaköri leírások) és a tanúk vallomásával (jegyzőkönyv) igazolta, hogy a felperesnek a metrológus illetve a K.Z.-nal betöltött munkakört miért nem tudták felajánlani, melyre vonatkozóan az elsőfokú bíróság indokolási kötelezettségének eleget tett, és ezt jogszerűen fogadta el a törvényszék. Mindkét munkakör betöltéséhez többek között felsőfokú végzettség volt szükséges a csatolt munkaköri leírások szerint, amely a felperes által betöltött beszállító felügyelő munkakörhöz nem volt követelmény.
- [73] A felperes megalapozatlanul sérelmezte L.S. és A.I. tanúk vallomásainak törvényszék általi értékelését. Azok összevetéséből a törvényszék jogszerűen vont le az átszervezés elhatározásának időpontjára, annak a felperes munkakörét érintő voltára vonatkozó következtetéseit függetlenül attól, hogy a felperes a perben vitatta ezen következtetések helytállóságát.
- [74] A felperes megalapozatlanul állította, hogy az alperes intézkedése a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütközött. A törvényszék ezen következtetése a felperes által hivatkozott Alkotmánybírósági határozatok tükrében és az Alaptörvény 28. cikkében foglalt jogértelmezés alapján sem jogsértő. A törvényszék helytálló következtetést vont le arról, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató bizonyíthatta, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg a diszkrimináció (EBH2015.M.24.).
- [75] Ennek alapján helytállóan állapították meg a bíróságok, hogy a felperes által megjelölt J.I. védett kora ellenére nem volt a

felperessel összehasonlítható helyzetben, mert az ő munkaviszonya megszüntetéséről a felek közösen, és a felperest érintő átszervezést jóval megelőzően döntöttek. A felperes által a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlást megalapozó körülményekkel (munkavégzés nélkül a munkaviszony fenntartása, a végkielégítés fizetése) a Kúria az anyagi jogszabályhely megjelölése [Mt. 7. § (1) bekezdés] hiányában nem foglalkozhatott.

- [76] Megalapozatlanul állította a felperes, hogy a vele egyidejűleg elküldött, de nem védett korú munkavállalókkal egyformán kezelte őt az alperes. A munkaviszonyukat ugyan vele egyszerre felmondással szüntette meg, de a felperes esetében az irányadó felmondási korlátozásról szóló jogszabályi rendelkezés [Mt. 66. § (5) bekezdés] előírásainak is megfelelt az intézkedése.
- [77] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [78] A felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [79] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. február 28.

**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