

Nem felel meg a törvénynek, ha a munkáltató az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknál – az elvégzett munka természetében, minőségében, mennyiségében, a munkakörülményekben, erőfeszítésben, felelősségben fennálló azonosság mellett – eltérő bérezést alkalmaz [1992. évi XXII. tv. - régi Mt. - 142/A. §].

A felperes a keresetében kérte a rendes felmondás jogellenességének megállapítását – hivatkozva arra, hogy az alperes a munkabérét illetően hátrányosan megkülönböztette műszakvezető úszómester munkakörben dolgozó férfi kollégáihoz képest –, T. L. átlagkeresetéhez viszonyítottan munkabér-különbözet iránti igényt terjesztett elő, amely szerint 2005. november 5.-étől a jogerős ítélet meghozataláig havi 21 767 forint bruttó összegű különbözet megfizetésére is kérte kötelezni az alperest.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felmondás jogellenességének megállapítására irányuló keresetet elutasította, egyebekben kötelezte az alperest, hogy munkabér-különbözet címén 2005. november 5.-étől 2008. november 5.-éig eltelt időtartamra fizessen meg a felperes részére bruttó 782 622 forintot. A bíróság részítéletében a munkabér-különbözet tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és e körben az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

A megismételt eljárás során a felperes módosított kereseti kérelmet terjesztett elő, amelyben fenntartotta azon álláspontját, hogy a munkáltató nem tartotta be az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvét, az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, illetve felelősség szempontjait figyelembe véve indokolatlanul tett megkülönböztetést a felperessel azonos munkakörben foglalkoztatott úszómesterek munkabérét illetően.

A munkaügyi bíróság ítéletével megállapította, hogy 2005. november

5.-étől 2008. november 24.-éig a munkáltató a felperes személyi alapbérét az egyenlő bánásmód követelményét megsértve állapította meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg 1 208 140 forint munkabér-különbözetet, 57 672 forint 13. havi fizetés-különbözetet, 50 490 forint végkielégítés-különbözetet, valamint késedelmi kamatot.

A munkaügyi bíróság utalt az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 142/A. §-ában foglaltakra. Kifejtette, hogy a rendelkezésre álló adatokból egyértelműen megállapítható volt, miszerint a felperes besorolási bére, illetve átlagkeresete egy órára esően 2005. január 31.-éig azonos mértékű volt F. Z., T. L., illetve S. B. besorolási bérével, illetve átlagkeresetével, holott T. L. illetve F. Z. már ezt megelőzően is rendelkezett felsőfokú végzettséggel.

F. Z., T. L. és S. B. személyi alapbére 2005. február 1. napjával emelésre került, míg ezzel arányosan a felperes munkabére nem változott. Megállapítható az is, hogy 2005. május 1-jét követően a felperes, illetve a vele azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók személyi alapbére mindig azonos százalékos mértékben emelkedett, miközben a különbözet abszolút értéke a felperes és a vele azonos munkakörben foglalkoztatott T. L., illetve F. Z. munkabére között szükségszerűen folyamatosan növekedett.

Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy 2005. február 1. napjától kezdődően - miután a felperes a bérfejlesztésből kimaradt - a felperes egy órára eső személyi alapbére már csak munkatársai alapbérének 94,3 %-át érte el, 2005. májusától kezdődően pedig ez már csak 90 %-ban volt meghatározható.

A bíróság az alperes által hivatkozottakkal ellentétben sem F. Z., sem T. L. felsőfokú iskolai végzettségével, sem az általuk 2005. áprilisában megszerzett vízviszsaforogató berendezés kezelői végzettséggel nem látott összefüggést a személyi alapberek megállapítása vonatkozásában. Alaptalannak találta az alperesnek arra való hivatkozását, hogy T. L. 1993-ban életmentő képesítést szerzett, mely nyílt vízi életmentést is tartalmaz, tekintettel

arra, hogy a közfürdők üzemeltetéséhez szükséges minimális szakképesítésekről szóló 37/1996. (X. 18.) NM rendelet 2. számú mellékletében foglaltak szerint úszómesteri, vagy uszodamesteri vizsga letétele esetén - mellyel mindegyik alperesi alkalmazott rendelkezett - a képzettség megszerzésének alapfeltétele elsősegélyből, újraélesztésből, vízből mentésből szóbeli vizsga tétele, valamint kombinált mentési feladatból és komplett újraélesztésből gyakorlati vizsga letétele. Erre tekintettel a bíróság álláspontja szerint a T. L. által megszerzett képesítés nem jelent többlet képesítést. A felperes ezzel szemben rendelkezett klórgázkezelő képesítéssel, és kondicionáló masszőr végzettséggel, amely a bíróság álláspontja szerint hasznos lehet a munkaköri feladatainak ellátása során.

Az alperes által hivatkozott T. L. által megszerzett általános iskolai tanító képesítés vizuális nevelés műveltségi területen nem tekinthető olyan végzettségnek, amely az általa ellátott tevékenységhez kötődne.

Az alperes nem tudta sikeresen bizonyítani, hogy a felperes, illetve a vele azonos beosztásban dolgozó munkatársainak személyi alapbére, illetve átlagkeresete díjazása során az egyenlő bánásmód követelményét betartotta, melyre tekintettel a bíróság megállapította, hogy az alperes indokolatlanul alkalmazott a felperessel szemben eltérő besorolást.

Az alperes a felperes által kidolgozott összegszerű kereseti kérelmet számszakilag nem vitatta, ezért a bíróság elfogadta a felperes számítási módját.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perben az alperesnek kellett bizonyítania, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét megtartotta. A felperes összehasonlítható helyzetű munkavállalóként T. L.-t jelölte meg, de az elsőfokú bíróság helytállóan járt el, amikor a többi, azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló

munkabérével is összehasonlította a bérezését. Mindig csak az adott eset összes körülményeinek gondos összevetése alapján lehet megítélni, hogy egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munkavégzésről van-e szó.

A másodfokú bíróság is rámutatott arra, hogy a korábbiak során nem volt különbség a munkabérek között, ez csak egy adott időpontban kezdett eltérést mutatni a felperes kárára, arra vonatkozóan pedig nem merült fel bizonyíték, hogy a felperesével azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók további végzettséget szereztek, amelyre szükség volt a munkakör betöltéséhez, azt munkakörükben hasznosították és amellyel a felperes nem rendelkezett. Így nyilvánvalóan nem valamely végzettség volt az oka az eltérésnek.

Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezésére és a keresetet elutasító határozat meghozatalára irányult.

A felülvizsgálati érvelés szerint a másodfokú bíróság a bizonyítékokat részben figyelmen kívül hagyta, helytelenül mérlegelte, és ebből eredően nem helytálló jogi következtetéseket vont le, ítélete az Mt. 142/A. § (1), (2) és (4) bekezdésébe ütköző.

A Pp. 164. § és a 2003. évi CXXVI. törvény 19. § (1) bekezdése alapján a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az egyenlő munkáért egyenlő munkabér elvét a munkáltató nem tartotta be.

A felperes kizárólag T. L. alperesi munkavállaló személyi bérével kérte munkabérének összehasonlítását. Az alperes álláspontja szerint ebben az esetben hivatalbóli bizonyításnak nem volt helye, így ezen szempontból irreleváns, hogy F. Z. vagy S. B. munkabére milyen mértékű volt. Az alperes kifejtette továbbá, hogy a felperessel azonos munkakört betöltő S. B. csoportvezetői feladatokat is ellát, amely azt jelenti, hogy a fürdőágazat-vezető és a helyettese távollétében ő látja el a vezetői feladatokat, így bére nyilvánvalóan magasabb.

A másodfokú bíróság tényként kezelte, hogy a nyílt vízi életmentő

képesítés, valamint a vízviszsaforogató berendezés kezelői képesítés nem tekinthető többletképesítésnek. Ebből eredően a másodfokú bíróság a felperes által végzett munkát egyenlőnek tekintette a magasabb végzettségű és többletképesítésekkel is rendelkező T. L. által végzett munkával.

A T. L. és F. Z. végzettségét igazoló dokumentumok alátámasztják, hogy a felperes munkabére kizárólag a képzettsége miatt volt alacsonyabb, mint a fenti munkavállalóké.

A felülvizsgálati kérelem hivatkozott a 823/B/1991/3. AB határozatban foglaltakra. A munka díjazására megállapított besorolási feltételekben jelentkező különbség – így például az iskolai végzettség, szakképzettség szempontjából fennálló eltérő feltételek – azonos munka esetén is eltérő besorolásra, díjazásra adnak alapot. Egyenlő munka esetén ha van olyan körülmény, amely az egyenlőség mércéjét eltéríti, az elegendő ok a díjazás különbözőségére. Az alperes ezen túlmenően utalt a BH.2004. évi 123. számú eseti döntésre.

Hivatkozása szerint a perbeli időszak egy részében hatályos jogszabály – a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 316/2005. (XII.25.) Korm. rendelet – 4. § rendelkezései is különbséget tettek a szakmai gyakorlati időtartam vonatkozásában, és legalább két év gyakorlati időtartam esetén a legkisebb munkabér 110 %-ára volt jogosult a munkavállaló. A fenti „megkülönböztetést” tartalmazza a jelenleg is hatályos 390/2012. (XII.20.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése is. A másodfokú bíróság ítéletében foglaltak elfogadásakor az alperes még a szakmai gyakorlat időtartamát sem vehette volna alapul a béreltérítés vonatkozásában.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A másodfokú bíróság ítéletében helytállóan fejtette ki, hogy a felperes T. L. bérének összehasonlítását kérte saját

járandóságával, ez azonban nem jelenti azt, hogy a bíróságok jogszabálysértést követtek el, amikor valamennyi, azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkabérét vizsgálódási körükbe vonták. A rendelkezésre álló bizonyítékok, adatok alapján állapítható meg ugyanis, hogy a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta-e az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazásának meghatározása során [Mt. 142./A. § (1) bekezdés].

Az alperesnél műszakvezető úszómesterként foglalkoztatott valamennyi munkavállaló rendelkezett a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel, emellett valamennyien – köztük a felperes is – további képesítéseket is szereztek. T. L-nek tanítóképző főiskolai diplomája is van, azt azonban az alperes nem tudta igazolni, hogy ezt a tevékenysége ellátása során bármilyen formában hasznosítani tudja. Valamennyi műszakvezető úszómester azonos tevékenységet látott el azonos időbeosztással, azonos felelősségvállalás mellett. Erre figyelemmel az eljáró bíróságok helytállónan állapították meg, 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.

Ugyancsak helyesen jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy 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 indokolttá tehetné volna.

Alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás, hogy a felperes a minimumfeltételek mellett más képesítések megszerzésétől sem volt elzárva. E körben az alperesnek azt kellett volna bizonyítania, hogy a felperes a munkavégzéshez szükséges tanfolyam teljesítésétől

kifejezetten elzárkózott, míg más munkavállalók azt teljesítették és a munkavégzésük mennyiségében vagy minőségében az eltérést eredményezett. Ilyen tények igazolására azonban nem került sor (Pp. 164. §).

Az alperes megalapozatlanul hivatkozott a 823/B/1991/3. számú AB határozatban foglaltakra. Az abban rögzítettek helyes értelmezése szerint ugyanis az elvégzett, azonos jellegű munka díjazásában eltérés akkor jelentkezhethet jogszerűen, ha a munkakör szempontjából rendelkezik valaki további, vagy magasabb képzettséggel. Jelen esetben azonban ez nem volt megállapítható. Az eltérő tényállás miatt az alperesnek a BH.2004.123. számú eseti döntésre hivatkozása sem lehetett alapos.

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

(Kúria Mfv.I.10.227/2013.)