

- 1. A felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata.**
- 2. A munkáltatóval fennálló munkaviszony hossza nem tekinthető olyan tulajdonságnak, amely a jogsérelmet szenvedett mindennapi életét alapjaiban meghatározza.**
- 3. A munkavállaló sérelmezheti az átszervezés során kiválasztott új vezetőhöz képest az életkorán alapuló megkülönböztetést. A munkáltató az összehasonlítható helyzet hiányának bizonyításával mentheti ki magát sikerrel**

[2003. évi CXXV. törvény 8. § t) pontja, 19. § (1) és (2) bekezdés, 22. § (1) bekezdés]

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1994. július 15-étől állt az alperes alkalmazásában, 2009. december 14-étől a Vagyonvédelmi Osztály vezetőjeként. Ezen osztály elnevezése 2010 tavaszán Biztonsági Osztályra változott, majd a végső szervezeti struktúrát és feladatait 2011 januárjára alakították ki. A Biztonsági Osztály 2011. május 2-án átkerült a Beszerzési és Logisztikai Igazgatóság alá, majd 2011. június 24-ével meg lett szüntetve. A Biztonsági Osztály által ellátott feladatok egy része az Ingatlankezelési Osztályhoz, míg másik része az újonnan kialakításra került Információkezelési Csoporthoz, harmadik része pedig a Behajtási Csoporthoz került át.
- [2] A munkáltató 2011. június 24-én közölt rendes felmondással 2011. augusztus 23-i hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy a munkáltató átszervezésről döntött, új szervezeti struktúrát hoz létre, melynek eredményeként a Biztonsági Osztály jelenlegi formájában megszűnik, az osztály csoportjai és munkavállalói más igazgatóságok és osztályok alá kerülnek, s az átszervezés keretében a felperes által betöltött munkakör megszüntetésre kerül. Ezzel egyidejűleg az alperes a Kintlévőség Kezelési és Visszaélés Megelőzési osztályvezető, továbbá a Biztonsági Back Office csoportvezető munkaviszonyát is megszüntette. A felperes munkaviszonyának megszüntetését követően az információkezelési csoporthoz két új munkavállaló került felvételre, akik adatvédelemmel, illetve belső ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat láttak el.
- [3] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg munkaviszonyát, ezért kérte a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazását.
- [4] Érvelése szerint a felmondás indoka nem volt valós, munkaköre ténylegesen nem szűnt meg,

egyszerű szervezeti átstrukturálás történt. Ennek során olyan új osztályt hoztak létre, mely funkciói túlnyomórészt korábban hozzá tartoztak, és amelynek vezetésére való alkalmasságát korábban bizonyította. Az intézkedést nem tartotta okszerűnek sem. Álláspontja szerint a munkáltatói intézkedés valós oka az életkora és a munkaviszonya hossza, és ezzel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének alperes által történő megsértését panaszolta. Előadta, hogy a korábbi vezérigazgató olyan kijelentést tett, hogy a hosszabb munkaviszonnyal rendelkező, idősebb munkavállalóknak az elbocsátása szükséges, és jogviszonya megszüntetésével egy időben a hasonló korú és tartamú munkaviszonnyal rendelkező munkatársai jogviszonya is megszüntetésre került.

- [5] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével felperes keresetét elutasította.
- [6] Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a felperes által vezetett Biztonsági Osztály megszűnt, az osztályon dolgozó munkavállalók más szervezeti egységekhez kerültek, az osztály feladatait a továbbiakban ezen egységek látták el. Mindezzel szükségszerűen együtt járt a felperes munkakörének megszüntetése is. Mivel a felperes által korábban ellátott feladatokat több, az alperesnél már korábban alkalmazásban álló munkavállaló vette át, az átszervezés tényszerűen megvalósult.
- [7] Nem találta alaposnak a felperes egyenlő bánásmód követelményének alperes általi megsértésére vonatkozó állítását sem. Rögzítette, hogy a felperesnek kellett valószínűsítienie, hogy hátrány érte, amely azért következett be, mert az általa hivatkozott és állított védendő tulajdonsággal rendelkezett. Álláspontja szerint a felperes által megjelölt osztályvezetők életkora és munkaviszonyának hossza nem volt elegendő annak valószínűsítésére, hogy a felperes jogviszonya megszüntetésére ezen okok miatt került sor. Utalt arra, hogy a tanú által említett beszélgetés és a felperes munkaviszonya megszüntetése között sem időbeli, sem személyi kapcsolat nem állt fenn, mivel a beszélgetésre 2009. szeptember második felében került sor, a személyi kapcsolat pedig azért hiányzott, mert a tanú vallomásában megjelölt volt vezérigazgató a jogviszony megszüntetésekor már nem gyakorolt munkáltatói jogkört a felperes felett.
- [8] A peres felek fellebbezése folytán eljáró Törvényszék közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg

a felperes munkaviszonyát.

- [9] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperessel közölt felmondás indoka a valóságnak megfelelt és okszerű volt. Az alperes rendes felmondását a munkáltató működésével összefüggő okkal, átszervezéssel indokolta, melynek keretében a felperes által vezetett Biztonsági Osztály megszüntetésre került. Feladatai három szervezeti egység között kerültek szétosztásra, és ezzel szükségképpen együtt járt az osztályvezetői beosztás megszűnése is. Az alperes igazolta, hogy az átszervezés megtörtént, ennek során a felperes munkaköre megszűnt, s az újonnan létrehozott szervezeti egység vezetőjének kiválasztása a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozott. E körben új munkavállaló alkalmazására nem került sor, az átszervezés célszerűségét, indokoltságát pedig a perben nem lehetett vitatni.
- [10] Megalapozottnak találta a másodfokú bíróság a felperes fellebbezését az esélyegyenlőség megsértése körében. Megállapítása szerint az alperes hitelt érdemlően nem tudta bizonyítani, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem az életkora miatt került sor, ezért bár a felperessel közölt felmondási indok valós és okszerű volt, az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, így a felmondás jogszabályba ütközött.
- [11] A jogerős ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet, a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő.
- [12] Az alperes arra hivatkozott, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8. § -a az életkort azért tekinti védelemre okot adó tulajdonságnak, mert a különböző korosztályokba tartozó személyek objektív szempontból eltérő esélyekkel rendelkeznek a társadalmi élet különböző területein, például a foglalkoztatás terén. E rendelkezés azonban nem jelenti azt, hogy bármely esetben bármely életkor elérése objektív módon automatikusan más-más esélyt hordoz magában a társadalmi élet minden területén. Törvényi védelemre csak az olyan életkor szorul, amely objektív szempontból hordozhat valamilyen esélyegyenlőtlenséget. Így a foglalkoztatás terén alapvetően két nagy korosztály szorul védelemre: a fiatal pályakezdők és az 50 év feletti munkavállalók csoportja. A 30-as, illetve 40-es éveikben járók e szempontból a leghatékonyabb állapotban vannak. A jogviszony megszüntetésekor a felperes a 40-es éveie elején járt. Mivel az adott foglalkoztatási terület vonatkozásában nem merültek fel sajátos objektív életkori követelmények, foglalkoztatási szempontból ugyanabba a korosztályba tartozott, amelybe az általa hivatkozott 30-as éveiben járó kollégái tartoztak, és nem abba a korosztályba, amely életkorára tekintettel a foglalkoztatási viszonyok vonatkozásában a

törvényi védelem körébe vonható. Ebből következik, hogy a felperes nem valószínűsítette, hogy az adott foglalkoztatási viszony szempontjából törvényi védelemre okot adó életkorral rendelkezett volna, illetve hogy erre tekintettel más korosztályhoz tartozókhoz képest másféle elbírálásban részesült volna, ennek hiányában pedig az egyenlő bánásmód sérelme sem vizsgálható.

- [13] A felperes ezen túl védelemre okot adó tulajdonságként arra hivatkozott, hogy hosszabb ideje, 17 éve állt az alperesnél munkaviszonyban. E körben az alperes felülvizsgálati kérelemben azzal érvelt, hogy csak olyan tulajdonság minősülhet védett tulajdonságnak, amely a személyiség lényegi vonásához tartozik (BH 2010.194.). Az Ebktv. a személyiség lényegi vonásához tartozó tulajdonságon valamely, a személytől független adottságon alapuló különbségtétellel szemben biztosít védelmet. Egyéb helyzetre hivatkozás önmagában a védendő tulajdonság valószínűsítésének hiányában nem alkalmas a munkáltató jogsértő eljárása megállapítására. Mindezekből az alperes állítása szerint levonható az a következtetés, hogy a felperes nem valószínűsítette, hogy a törvényi védelemre okot adó, az Ebktv. 8. § t) pontja körébe tartozó egyéb tulajdonsággal rendelkezett volna, ennek hiányában pedig az egyenlő bánásmód sérelme nem vizsgálható, így kimentési kötelezettsége nem állt be.
- [14] Az felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős közbenső ítéletet hatályában tartsa fenn.
- [15] A csatlakozó felülvizsgálati kérelmében azt kérte, hogy a jogerős közbenső ítélet indokolásának kizárólagosan azon rendelkezéseit, miszerint az alperes által közölt munkáltatói rendes felmondás indoka a valóságnak megfelelt és okszerű volt, helyezze hatályon kívül, és e körben hozzon új határozatot, megsértett jogszabályhelyként az Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 89. § (2) bekezdését megjelölve, továbbá marasztalja az alperest a felülvizsgálati eljárás költségében. Kifogásolta, hogy indokolatlanul szűkítő értelmezését adta a felülvizsgálati kérelem az életkor alapján történő diszkriminációnak, és tévesen helyezkedett arra az álláspontra, hogy nem szorul védelemre, mivel nem pályakezdő, illetve nem 50 év feletti. Mindez sértené állítása szerint a kialakult joggyakorlatot is. Az alperest terhelte volna annak bizonyítása, hogy az általa megjelölt körülmények nem álltak fenn, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve arra nem volt köteles, ennek azonban nem tett eleget. Vitatta az alperes által hivatkozott eseti döntés perbeli alkalmazhatóságát hivatkozva arra, hogy a munkaviszony hosszabb fennállása nem csak rá volt jellemző egyéni sajátosság, hanem más munkavállalókra is. Álláspontja

szerint védelemre szoruló tulajdonságnak minősül az alperesnél eltöltött munkaviszonyának hossza, figyelemmel arra, hogy az nem kizárólag sajátos elhatározásán múlt, és látható, a külvilág számára jól érzékelhető sajátosság volt. Az okozati összefüggést az eljárás során bizonyította, és e körülményt a másodfokú bíróság helytállóan értékelte. Hivatkozott továbbá arra, hogy az Ebktv. 9. §-a szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősült az, hogy a munkáltató eljárásának célja a bérköltség megtakarítás volt.

- [16] Csatlakozó felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy a másodfokú bíróság a rendelkezésére álló bizonyítékokat okszerűtlenül mérlegelte, megsértve ezzel az Mt. 89. § (2) bekezdését, illetve a Pp. 206. § (1) bekezdését.
- [17] A felperes ellenkérelme körében kifejtette, hogy az Esélytv. nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy az életkor, mint védett tulajdonság csak az alperes által megnevezett két korcsoport esélyegyenlőségi védelmét jelentené. Ezen jogértelmezés ellentétes lenne a törvény szellemiségével, és ellentmondana az e körben kialakult bírói gyakorlatnak is. Az alperest terhelte volna annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve nem volt köteles megtartani, az alperes azonban e kötelezettségének nem tett eleget. A munkaviszony hossza, mint védett tulajdonság körében kifejtette, hogy e körülmény nemcsak rá, hanem más munkavállalókra is jellemző volt, és ezt a munkáltató jól érzékelhette.
- [18] Álláspontja szerint a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti okozati összefüggést valószínűsítette, az alperes azonban nem tett eleget kimentési kötelezettségének, erre helyesen mutatott rá a másodfokú bíróság. P. A. tanúvallomása alátámasztotta az okszerűséget az életkor és a munkaviszony hossza, valamint a jogviszony megszüntetés vonatkozásában. Álláspontja szerint dr. E. M. tanúvallomása nem volt alkalmas az alperes kimentésére, s helytállóan értékelte a másodfokú bíróság a vallomását és állapította meg, hogy a kiválasztás egyik szempontja a munkaviszony időtartama volt.
- [19] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében és észrevételében a csatlakozó felülvizsgálati kérelem elutasítását kérte figyelemmel arra, hogy a Pp. 274. § (1) bekezdés d) pontja szerint nincs helye felülvizsgálatnak, ha az csupán a jogerős határozat indokolása ellen irányul, a felperes pedig kizárólag a jogerős közbenső ítélet indokolása tekintetében nyújtotta be csatlakozó felülvizsgálati kérelmét.
- [20] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapos, míg a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme nem alapos.
- [21] A felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős közbenső

ítélet indokolásának azon rendelkezését, miszerint az alperes által közölt munkáltatói rendes felmondás indoka a valóságnak megfelelt és okszerű volt, a Kúria helyezze hatályon kívül, és e körben hozzon új határozatot, mivel a jogerős közbenső ítélet e megállapítása sérti a Mt. 89. § (2) bekezdését, és marasztalja a felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költségekben.

- [22] Az alperes a csatlakozó felülvizsgálati kérelem tekintetében benyújtott ellenkérelmében azt kérte, hogy a Kúria a csatlakozó felülvizsgálati kérelmet hivatalból utasítsa el, figyelemmel arra, hogy a Pp. 274. § (1) bekezdése d) pontja szerint nincs helye felülvizsgálatnak, ha az csupán a jogerős ítélet indokolása ellen irányul.
- [23] A közigazgatási perekben érvényesülő felülvizsgálati szabályokról szóló 3/2013.(IX.23.) KMK vélemény szerint a közigazgatási perekben a Pp. 274. § (1) bekezdés d) pontja utolsó fordulata szerinti felülvizsgálati eljárást kizáró körülményt a perben hozott ítélet rendelkező része és indokolása együttes vizsgálatával lehet megállapítani. Nem minősül csupán a jogerős ítélet indokolása ellen benyújtott felülvizsgálati kérelemnek az olyan felülvizsgálati kérelem, amely a jogerős ítélet indokolásának az ügy érdemére kiható megváltoztatására irányul.
- [24] Ez irányadónak tekinthető a munkaügyi perekben is. A Pp. hivatkozott rendelkezésének alkalmazására akkor kerülhet sor, amennyiben csupán az indokolás formai megváltoztatását kérik. Ezzel szemben amennyiben a másik fél által benyújtott felülvizsgálati kérelem magát a döntést teszi vitássá, és egyaránt érinti az ítélet rendelkező részét és indokolását is, az a másik fél rendkívüli jogorvoslati lehetőségét korlátozná. Erre figyelemmel a Pp. 274. § (1) bekezdés d) pont utolsó fordulatában foglalt felülvizsgálati eljárást kizáró szabály a csatlakozó felülvizsgálati kérelem tekintetében az ítélet rendelkező részével összhangban a jogerős ítéletben foglalt döntés érdemének elemzésével vizsgálandó, és ilyen esetben nincs helye csatlakozó felülvizsgálati kérelem hivatalból történő elutasításának.
- [25] A felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. Az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben ehhez önálló igényt a munkaviszony helyreállítása (új Mt. 83. §) vagy sérelemdíj (új Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. §) érvényesít a munkavállaló.
- [26] A felperes a felmondást indokolása tekintetében, az átszervezést tartalmában és gazdasági hatásában vitató csatlakozó felülvizsgálati kérelmét arra alapozta, hogy a jogerős közbenső

ítélet sérti az Mt. 89. § (2) bekezdését, továbbá a Pp. 206. § (1) bekezdését.

- [27] A perben mind az első-, mind a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az alperes igazolta az átszervezés megtörténtét, ennek során a felperes munkaköre megszüntetését. Az elsőfokú bíróság részletes és meggyőző magyarázatát adta annak, hogy megállapítását milyen bizonyítékokra alapította, és az elsőfokú bíróság ezen megállapításával a másodfokú bíróság egyetértett.
- [28] Kellő alap nélkül kifogásolta a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében, hogy munkaköre csak formálisan szűnt meg, és feladatait dr. V. E. folytatta. Ezzel ellentétben az eljáró bíróságok megállapították, hogy a felperes által vezetett Biztonsági Osztály és így a felperes munkaköre is megszűnt, az újonnan létrehozott Információkezelési Osztály (IMO) pedig a Biztonsági Osztálytól átvett feladatokon túl egyéb feladatokat is ellátott, így az osztályt vezető személy munkaköre sem egyezett meg a felperes által ellátott feladatokkal. Helytállóan hivatkozott az alperes csatlakozó felülvizsgálati ellenkérelmében arra is, hogy az egységes bírói gyakorlat szerint átszervezéskor a munkáltató mérlegelési körébe tartozik a feladatok új szervezeti egységek közötti elosztása. Az alperes bizonyította a perben azt is, hogy a dr. V. E. az IMO új vezetője nem csupán azon feladatokat vette át, amelyek korábban a felperes munkakörébe tartoztak, kompetenciájába tartozott ugyanis az adatvédelem és a belső vizsgálat területe, a compliance ügyek elemző munka végzése, az átszervezés ésszerűsége és célszerűsége pedig a munkaügyi vita keretein kívül esik.
- [29] A felperes által vezetett Biztonsági Osztály feladati szétoztását és az átszervezés megtörténtét a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében éppen maga támasztja alá („A Biztonsági Osztály feladatainak szétoztása nem eredményezhette semmilyen, az alperes által megfogalmazott cél elérését. Az osztály feladatainak szétoztását egy valós üzleti cél indokolta, a profiltisztítás.”) A feladatok szétoztását alátámasztotta a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében szereplő ábra is, ami világosan mutatja a Biztonsági Osztály és az IMO közötti feladatszétosztást. Hangsúlyozni szükséges továbbá, hogy az átszervezés két lépcsőben, széles körben zajlott, több igazgatóságot és több osztályt érintett a feladatok érdemi átcsoportosításával.
- [30] Mindezek alapján bizonyított, hogy a jogerős közbenső ítélet nem sértette a felperes által hivatkozott Mt. 89. § (2) bekezdését, illetve a Pp. 206. § (1) bekezdését, a felperes által vezetett Biztonsági Osztály feladatai profiltisztítás miatt át lettek csoportosítva, ezért nyilvánvalóan a felperes osztályvezetői munkaköre megszűnt, a felmondás indoka tehát

világos, valós és okszerű volt.

- [31] Az alperes felülvizsgálati kérelmében azt kifogásolta, hogy a jogerős közbenső ítélet sérti a Pp. 206. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 5. §-át, illetve Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontját, 8. § o) és t) pontját, 19. § (1) és (2) bekezdését, 22. § (1) bekezdését és a vonatkozó bírói gyakorlatot.
- [32] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a per során megjelölte, hogy hátrány érte, munkaviszonya megszűnt, és rendelkezett az Ebktv. 8. § o) pontja szerinti olyan tulajdonsággal – jelen esetben az életkorával –, amely védelemre ad alapot. Megállapítása szerint a felperes által előadottakkal szemben az alperesnek kellett volna kimentenie magát. A perben tanúként kihallgatott dr. E. M. tanúvallomása azonban azt támasztotta alá, hogy a kiválasztás egyik szempontja az életkor és a munkaviszony fennállásának időtartama volt. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnésére nem az életkora miatt került sor, és ezért, bár a felperessel közölt felmondási indok valós és okszerű volt, az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, így jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.
- [33] Nem tartotta megalapozottnak a Kúria az alperes felülvizsgálati kérelmének azon érvelését, hogy a foglalkoztatás terén két nagy korosztály szorul törvényi védelemre, a fiatal pályakezdő és az 50 év feletti munkavállalók csoportja, és a 30, illetve 40-es éveikben járó munkavállalók, akik azonos korosztályba tartoznak, önmagukban az életkoruk miatt nem szorulnak a törvény védelmére. Valóban a felülvizsgálati kérelemben említett két korosztály esetében merülhet fel leggyakrabban az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, nincs azonban elvi ellenvetése annak, hogy bármely más életkor védett tulajdonságként kerüljön meghatározásra. Erre sor kerülhet abban az esetben is, ha el lehet határolni két, egymástól eltérő életkorban lévő csoportot, és az egyik csoport védelemre szorul, az összehasonlítható helyzetben, de eltérő életkorban lévő másik csoporthoz képest. A felperes két összehasonlítható csoportként a 30-as és 40-es éveikben járó munkavállalók csoportját jelölte meg azzal, hogy az átszervezés során ez utóbbiaknak felmondott a munkáltató és a vezetői beosztásokat harminc év körüli fiatalokkal töltötte fel.
- [34] A hasonló tárgyú, C-132/11. szám alatt Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH. felek között az Európai Bíróságon folyamatban volt ügyben a bíróság azt mondta ki, hogy a Tanács 2000/78/EK. irányelvének 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjából következik, hogy az életkoron

alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha ez az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek. Az adott munkavállalók azonos, vagy másik társaságnál esetlegesen megszerzett gyakorlata elválaszthatatlanul, sem közvetetten nem kötődik a munkavállalók életkorához, így az adott ügyben az Irányelv 1. Cikke és 2. Cikke (2) bekezdés b) pontja együttes rendelkezései értelmében a bíróság a különböző mértékű szolgálati időt nem találta olyan körülménynek, amely megvalósítaná az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

- [35] A perbeli esetben kellő alap nélkül értékelte a másodfokú bíróság az életkoron alapuló diszkriminációt alátámasztó tényként P. A. tanúvallomásának azon részét, mely szerint az alperes korábbi vezérigazgatója akként nyilatkozott, hogy több hosszabb ideje vezetői pozícióban lévő személy leváltását tervezi, illetve dr. E. M. R. vallomását, aki szerint a kiválasztás egyik szempontja a munkaviszony fennállásának időtartama volt. A munkaviszony bármely életkorban elkezdődhet, ennek megfelelően annak hossza, illetve az érintett munkavállaló életkora között nem állapítható meg közvetlen kapcsolat, ezért a másodfokú bíróság a hivatkozott tanúvallomásokat tévesen értékelte az életkoron alapuló megkülönböztetést alátámasztó bizonyítékként.
- [36] A másodfokú ítélet nem tartalmazott semmiféle utalást arra, hogy az Ebktv. 8. § (1) bekezdés t) pontja alapján kedvezőtlenebb bánásmódot eredményező egyéb helyzetként értékelte volna a törvényszék a felperes alperessel fennállt munkaviszonyának hosszát, s ilyenre maga a felperes sem hivatkozott. Az egyéb helyzeten alapuló megkülönböztetés meghatározásával kapcsolatban az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testület 208/2/2010.(IV.9.) TT. számú állásfoglalásában kifejtettekkel a Kúria egyetért, amely szerint az egyéb helyzet definíciós magját az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita.

- [37] A munkáltatóval fennálló munkaviszony hossza nem tekinthető olyan tulajdonságnak, amely a jogsérelmet szenvedett mindennapi létét alapjaiban meghatározza, a munkaviszony hosszát általában az egyén saját választása alapján megváltoztathatja, befolyásolhatja. Mindezekből következően amennyiben a felperes azt állítja, miszerint a munkaviszonya megszüntetésére e körülményre figyelemmel került sor, úgy az Mt. 4. §-ában rögzített rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértésére hivatkozhatott volna, e körülmény azonban esetleges bizonyítottsága esetén sem ad alapot az egyenlő bánásmód követelményének egyéb okból történő megsértésének megállapítására.
- [38] Az Ebktv. 19. §-a szerint amennyiben a hátrányt szenvedett személy bizonyítja, hogy hátrány érte, továbbá valószínűsíti, hogy rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamely védett tulajdonsággal, a másik felet – az adott esetben a munkáltatót – terheli annak bizonyítása, hogy a jogosult által valószínűsített körülmény nem állt fenn, és az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve azt nem volt köteles megtartani.
- [39] A perbeli esetben ennek megfelelően az alperesnek azt kellett bizonyítani, hogy a felperes védett tulajdonsága (10 évvel idősebb életkora a vezetői beosztásokra kiválasztott fiatalabb munkavállalókkal szemben az átszervezés során) és az általa elszenvedett hátrány (munkaviszonyának megszüntetése) között nem állt fenn okozati kapcsolat.
- [40] A perben az alperes bizonyította, – és ezt mindkét bíróság tényként megállapította – hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert átszervezés, a feladatok más szervezeti keretekbe szétosztása következtében megszűnt a felperes által vezetett osztály, és ennél fogva a felperes által ellátott osztályvezetői munkakör is.
- [41] Helytállóan hivatkozott az alperes csatlakozó felülvizsgálati ellenkérelmében arra, hogy a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 95. számú állásfoglalása, illetve a bírói gyakorlat szerint az átszervezéskor a munkáltató mérlegelési körébe tartozik a feladatok új szervezeti egységek szerinti elosztása, továbbá annak eldöntése, hogy a megváltozott szervezetben kivel és milyen eljárás igénybevételével látja el a feladatokat, így a vezetői feladatokat (Mfv.II.10.161/2009.). Ennek megfelelően a munkavállaló jogszerűen általában nem kifogásolhatja, hogy nem őt bízták meg az újonnan létrehozott szervezeti egység vezetésével, ennek meghatározása ugyanis a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. A munkavállaló sérelmezheti azonban az átszervezés során kiválasztott új vezetőkhöz képest az életkoron alapuló megkülönböztetését. A munkáltató az összehasonlítható helyzet hiányára alapítva mentheti ki magát sikerrel, mivel hátrányos megkülönböztetést akkor valósít meg, ha összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között diszkriminál objektív és ésszerű

indok nélkül [Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont].

- [42] Az adott ügyben irányadó jogerős ítéleti tényállás szerint a felperes által vezetett Biztonsági Osztály élén nem vezetőcsere történt, az osztály megszűnt, feladatait más osztályok vették át. A felperes azt sérelmezte, hogy az alperes miért nem őt, hanem egy fiatal munkavállalót dr. V. E. választotta ki az IMO osztály élére, holott a feladatokban sok átfedés volt.
- [43] A tényállás szerint a Biztonsági Osztályt vezető felperes és az újonnan létrehozott IMO osztály és új vezetője nem voltak összehasonlítható helyzetben. Az új osztály nemcsak feladatváltozáson esett át, hanem az új és lényegesen megváltozott szervezeti struktúrában is más helyre került, mivel az IMO Osztály átkerült a Jogi Igazgatóság szervezetébe, ezzel szemben a felperes által vezetett Biztonsági Osztály a Beszerzési és Logisztikai Igazgatósághoz, előtte a Bevételelilánc-biztosítási Igazgatósághoz tartozott. Dr. V. E., aki az új IMO Osztály élére lett kinevezve jogász végzettséggel rendelkezik, ami megfelelt a jogi igazgatóság szakmai igényeinek, míg a felperes távközlési mérnök és adatvédelmi tanfolyamot végzett, ami elegendő volt a korábbi általa vezetett osztályhoz tartozó igazgatóságnak. Mindebből következően nem az életkorbeli (egyébként nem jelentős) különbség volt a valós oka, hogy a felperessel az IMO Osztály élén nem számolt az alperes, az átszervezés és az új igazgatóságok és osztályok élére az új vezetők kiválasztása ésszerű és objektív indokokon alapult. Az ok-okozati összefüggés nem állt fenn a felperes életkora és a felmondás, a munkaviszonya megszüntetése tekintetében
- [44] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

(Kúria, *Mfv.II.10.155/2015*)