

I. Ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, a munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni. Ezért, ha a felmentés oka valós (tehát a munkavállaló nyugdíjasnak minősül) indokolás hiányában annak okszerűsége nem vizsgálható. [A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. § (9) bek.]

II. Ha az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó munkavállaló valószínűsítette, hogy rendelkezik egy olyan védett tulajdonsággal, amelyre hivatkozással a diszkriminációt állítja, a bíróságnak az egyenlő bánásmód megsértése megtörténtét kell vizsgálnia a felperesre kedvezőbb bizonyítási szabályok mellett. Ha ilyen tulajdonság nem állapítható meg, úgy joggal való visszaélésként vizsgálható a jogsértés az általános bizonyítási szabályok alkalmazásával. [4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 4. pont]

III. Nem minősülnek a diszkriminációra hivatkozó munkavállalóval összehasonlítható helyzetben lévő csoportnak azon személyek, akik a munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonsággal maguk is rendelkeznek.

[Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8. §, 9. §, 19. §]

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1973. szeptember 1-jétől állt az I. rendű alperes alkalmazásában, utolsó munkaköre vezérigazgató-helyettes volt, vezető állású munkavállalónak minősült. A felperes az I. rendű alperes résztulajdonosa, valamint az I. rendű alperes igazgatósági tagja volt, amely feladatkörét nem munkaviszony keretében látta el.
- [2] A felperest a munkáltatói jogkör gyakorlója utasította, hogy 2012. július 27-én 9.00 órakor jelenjen meg a munkahelyén, ő azonban távol maradt. Telefonon sem tudták elérni és az azonnali visszahívást kérő SMS üzenetre sem reagált. Az alperes erre az alkalomra előzetesen elkészítette a felperes felmondását, de azt – megjelenése hiányában – nem tudták közölni, így azt postázták a felperes részére. A felmondás 2012. augusztus 2-án került közlésre. A 2012. július 26-ára keltezett felmondás nem tartalmazott indokolást, csupán azt, hogy az I. rendű alperes a felperes munkaviszonyát a felperes öregségi nyugdíjra való jogosultságára figyelemmel szüntette meg. A munkáltató a felmondásban a 2012. július 30-án kezdődő felmondási idő teljes tartamára mentesítette a felperest a munkavégzési kötelezettség alól. A felmondás tartalmazta, hogy a felperes munkakörének a munkáltatói jogkör gyakorlója részére történő átadására az utolsó munkában töltött

napon, 2012. július 27-én kerül sor, továbbá a felperesnek a munkáltató tulajdonát képező eszközöket legkésőbb e napon vissza kell szolgáltatnia.

- [3] Az alperesi elnök-vezérigazgató 2012. július 30-án kelt levelében felhívta a felperest, hogy a társaság tulajdonát képező személygépkocsit, annak kulcsait és okmányait legkésőbb 2012. augusztus 3-ig szolgáltatssa vissza, illetve személyes tárgyait és iratait ugyanezen időpontig vigye el az irodájából. A felperes ezt az iratot 2012. augusztus 6-án vette át.
- [4] A II. rendű alperes, mint elnök-vezérigazgató az I. rendű alperes nevében 2012. július 26-án kelt „tájékoztatás felmentésről” című iratával e-mailben tájékoztatta az üzleti partnereket arról, hogy 2012. július 30-i hatállyal felmentette a felperest a vezérigazgató-helyettesi beosztásából, így az alperes képviselőjében érdemi nyilatkozattételre, kötelezettségvállalásra további intézkedésig rajta kívül csak az általa erre írásban felhatalmazott más vezető jogosult.
- [5] A II. rendű alperes 2012. július 26-án kelt 4. számú rendeletével értesítette a munkavállalókat arról, hogy E. K.-t bízta meg az eddigi beosztásának változatlanul hagyásával az általános vezérigazgató-helyettesi teendők ellátásával. Az 5. számú körlevélben arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel vezérigazgatói beosztásából 2012. július 30-i hatállyal felmenti, a műszaki vezérigazgató-helyettesi teendőket további intézkedéséig személyesen látja el.

A felperes keresete, az alperes viszontkeresete és ellenkérelme

- [6] A felperes keresetében elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozva kérte a felmondás jogellenessége megállapítását és emiatt munkaviszonya eredeti munkakörbe történő helyreállítását és továbbfoglalkoztatását, valamint 2012. október 27-től havi 875.000,- Ft elmaradt munkabér és késedelmi kamata megfizetését. 12 havi távolléti díjának megfelelő összegű kártérítés megfizetését, és annak megállapítását, hogy az I. rendű alperes rendeltetésellenes joggyakorlására figyelemmel minősült a felmondás jogellenesnek, így erre tekintettel igényelte a 12 havi távolléti díjának megfelelő összegű kártérítést. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze egyetemlegesen az alpereseket 2.000.000,- Ft nem vagyoni kártérítés megfizetésére.
- [7] Előadta, hogy nyugdíjas életkora, illetve az alperes ésszerű gazdasági működésével összefüggésben kifejezésre juttatott, az igazgatósági tagoktól eltérő véleménye, mint védett tulajdonság miatt szüntették meg jogviszonyát. Okozott hátrányként a munkaviszony megszüntetését jelölte meg. Előadta, hogy az I. rendű alperes nem szüntette meg a szintén nyugdíjaskorú több igazgatósági tag munkaviszonyát, mivel ők nem foglalmaztak meg eltérő álláspontot, így munkaviszonya

megszüntetése véleménynyilvánítása elfojtására, jogos érdekei csorbítására irányult.

- [8] Kifogásolta, hogy az I. rendű alperes már a felmondás közlését megelőzően, 2012. július 26-án kelt levelében tájékoztatta az üzleti partnereit arról, hogy vezérigazgató-helyettesi beosztása alól felmentésre került, így érdemi nyilatkozattételre, kötelezettség vállalására a társaság nevében nem jogosult, illetve tájékoztatta a dolgozókat arról, hogy munkaviszonya megszüntetésére tekintettel a vezérigazgatói beosztásából felmentették. Irodáját figyelmeztetés nélkül lezárták, oda nem tudott bejutni. A munkáltató a jogviszony megszüntetési jogát visszaélészerűen gyakorolta, nem azért szüntette meg jogviszonyát, mert nyugdíjas volt, hanem retorziót akart vele szemben alkalmazni, továbbá „anyagi haszonszerzés fűtötte a munkáltatót.” A nem vagyoni kártérítési igénnyel összefüggésben előadta, hogy felmondását nem négy szemközt közölték, így megfosztották attól, hogy „köztisztelőnek örvendő és hosszú munkájának elismerésével” vonuljon nyugdíjba.
- [9] Az alperesek a kereset elutasítását, illetőleg a II. rendű alperes elsődlegesen a per megszüntetését kérte arra hivatkozva, hogy bár munkáltató jogkör gyakorlója volt, önállóan nem minősült munkáltatónak. Az alperesek előadták, hogy a felperes munkavégzési kötelezettsége a felmentési idő kezdetekor megszűnt, így a munkáltató zavartalan működése érdekében tájékoztatták az alkalmazottakat, illetve az üzleti partnereket a felperes jogviszonya megszüntetéséről. A felperes felmondását nem voltak kötelesek indokolni, figyelemmel arra, hogy vezető állású munkavállaló volt, illetve nyugdíjasnak minősült. A felperes rosszhiszemű magatartásával próbálta megghiúsítani a felmondás közlését, sértve ezzel együttműködési kötelezettségét. A keresetében megjelölt kritikái többségét csak akkor juttatta el a munkáltató részére, amikor már tudomása volt a felmondásról, így próbálta azt a látszatot kelteni, mintha az alperesek szándéka a megtorlás lett volna.
- [10] Az I. rendű alperes viszontkeresetében 2.625.000,- Ft és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni a felperest, figyelemmel arra, hogy a munkáltató határozott és egyértelmű utasítást adott a munkakör átadására, a felperes azonban ezt figyelmen kívül hagyta, sértve ezzel az Mt. 80. § (1) bekezdésében foglaltakat. Ennek szankciója a felmondási időre, azaz 90 napra járó távolléti díjnak megfelelő összeg.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [11] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével kötelezte az I. rendű alperest 1.000.000,- Ft nem vagyoni kártérítés megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét, valamint a beszámítási kifogását, továbbá az I. rendű alperes viszontkeresetét elutasította. Rögzítette a bíróság, hogy a

felperes védett tulajdonságként életkorára, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójától és az igazgatósági tagoktól eltérő véleményére, véleménykülönbségére hivatkozott. Megállapította, hogy a felperes ez utóbbi hivatkozását nem tudta valószínűsíteni, a lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján ugyanis nem volt megállapítható, hogy a felperesnek eltérő véleménye miatt a munkáltatói jogkör gyakorlójával, vagy az igazgatóság tagjaival nézeteltérése, konfliktusa alakult volna ki, véleménynyilvánítása, vagy eltérő véleménye miatt megromlott volna a viszony, a munkakapcsolat. A felperes életkora miatt sem állapította meg az egyenlő bánásmód megsértését, figyelemmel arra, hogy az Mt., mint speciális jogszabály kifejezetten biztosítja a nyugdíjra jogosult munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését. E körben hivatkozott a tanúvallomásokra, illetve a II. rendű alperes személyes meghallgatásán előadottakra, amelyek alapján megállapította, hogy nem önmagában a felperes életkora miatt került megszüntetésre a jogviszony, hanem a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bekezdés ga) pontjában meghatározott feltételek egyidejű fennállása miatt.

- [12] Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak a felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra való hivatkozását sem. E körben – utalással az Mt. 7. § (1) bekezdésére és 6. § (2) bekezdésére – úgy ítélte meg, hogy a felperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy a felmondásra azért került sor, hogy a véleménynyilvánítását elfojtsák, illetve a korábbi eltérő véleménynyilvánításai miatt a munkáltatói jogkör gyakorlójával, illetve az igazgatósági tagokkal nézeteltérése, konfliktusa alakult volna ki. Nem találta bizonyítottnak azt sem, hogy a felmondás valódi oka az volt, hogy a felperes üzletrészét a piaci áron alul szerezze meg a munkáltató.
- [13] Részben találta alaposnak az elsőfokú bíróság a felperes nem vagyoni kártérítés iránti igényét a Polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 355. § (4) bekezdése alapján. Az elsőfokú bíróság utalt a BH 1993/4/124. és BH 2002/124. számú döntésekre, valamint az Alkotmánybíróság 64/1991.(XII.17.) AB határozatában foglaltakra. Bizonyítottnak találta, hogy az alperes megsértette a felperes személyhez fűződő jogát, emberi méltóságát akkor, amikor a felmondás vele való közlését megelőzően, 2012. július 26-án levélben tájékoztatta az üzleti partnereket arról, hogy a felperes felmentésre került. Azzal követett el a munkáltató jogsértést, hogy arról is tájékoztatta az üzleti partnereket, hogy a munkáltató kezdeményezésére és intézkedése alapján került sor a felmentésre, amely sérthette a felperes emberi méltóságát és megvalósította a jó hírnév sérelmét is. Az alperesek egyetemleges marasztalására vonatkozó kereseti kérelmet nem találta megalapozottnak, mivel a II. rendű alperes az I. rendű alperes elnök-vezérigazgatójaként az I. rendű alperes nevében és képviselőként tett nyilatkozatot, így e körben felelőssége nem volt megállapítható.

- [14] Elutasította az elsőfokú bíróság az alperesnek a nem megfelelő munkakör-átadás miatt előterjesztett átalány-kártérítésre vonatkozó viszontkereseti kérelmét. Megállapította, hogy a felperessel a felmondás 2012. augusztus 2-án került közlésre, ezért a 2012. július 27-én előírt munkakör-átadási kötelezettségének nyilvánvalóan nem tudott eleget tenni. Kitért arra, hogy nem bizonyította, hogy a felperessel a felmondást már 2012. július 26-án közölték. Az eljárás során az I. rendű alperes elismerte, hogy a felperes nem tudott arról, hogy e napon azért kellett volna a megbeszéltek időpontban megjelennie a munkáltatónál, hogy a felmondást közölni tudják vele, így nem volt igazolható az az alperesi állítás, hogy a felperes felróható magatartásával megghiúsította volna a felmondás átadását és a munkakör szabályszerű átadás-átvételét. Nem igazolta az I. rendű alperes azt sem, hogy a felperest 2012. augusztus 2-át követően ki, mikor, milyen határidővel és tartalommal hívta fel a munkakör átadására, illetve a munkáltató eszközeinek átadására.
- [15] A peres felek fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei, a viszontkereset, a perköltség tekintetében helybenhagyta, a nem vagyoni kártérítés és az illeték tekintetében megváltoztatta és kötelezte az I. rendű alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 500.000,- Ft nem vagyoni kártérítést.
- [16] Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges és elégséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helyes alkalmazásával a felmondás, a viszontkereset tekintetében érdemben is helytálló döntést hozott, ezért az elsőfokú ítéletet e körben a jogi indokolás kiegészítésével helybenhagyta.
- [17] Kifejtette, hogy a felperes nem valószínűsítette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetét, mint védett tulajdonságát. Utalt a 4/2017. (IX.28.) KMK vélemény azon megállapítására, hogy „az egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek társan. A felperes egyes igazgatósági tagoktól eltérő véleménye nem tekinthető a személyiség lényegi vonásának, ugyanis az Ebktv. a személytől független adottságon alapuló különbségtétellel szemben biztosít védelmet. Ennek megfelelően a bíróságoknak a felperes ezen hivatkozását a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve joggal való visszaélés körében kellett értékelnie.
- [18] Az életkoron alapuló diszkrimináció vonatkozásában a felperes megfelelően valószínűsítette életkorát, mint védett tulajdonságát, de nem jelölte meg egyértelműen az őt ért hátrányt és az összehasonlítható csoportot is tévesen határozta meg. Hátrányként azt kifogásolta, hogy a nyugdíjazáskor felmerülő közös megbeszélést nem folytatták le vele és nem ajánlották fel részére a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést, ezt az intézkedést azonban a perben nem

támadta, hanem a felmondást kifogásolta, így e körülmény a perben relevanciával nem bírhatott.

- [19] Az összehasonlítható csoport lényege az, hogy olyan személyt jelöljön meg a munkavállaló, akik a védett tulajdonsággal nem rendelkeznek és velük szemben a munkáltató nem alkalmazott hátrányt. Ehelyett olyan személyeket jelölt meg az összehasonlítható csoport tagjaként, akiket az alperes nyugdíjas életkorukat követően is tovább foglalkoztatott.
- [20] Helytállónak ítélte az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, hogy nem tekinthető az egyenlő bánásmód megsértésének az a munkáltatói intézkedés, amikor a törvény felhatalmazása alapján a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak szüntetik meg indoklás nélkül a munkaviszonyát, egyebek mellett pedig a munkáltató e körben bizonyította az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. A munkáltató diszkrecionális jogkörében dönthetett arról, hogy mely nyugdíjas munkavállalókat foglalkoztat tovább, s kiket nem. Helytállónak ítélte az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, hogy a felperes nem tudta bizonyítani a joggal való visszaélést.
- [21] A nem vagyoni kártérítés vonatkozásában a felperes két személyiségi jog, a jó hírnévhez való jog és az emberi méltóság megsértésére hivatkozott, azonban a törvényszék a jó hírnév megsértését nem találta megállapíthatónak. Nem volt bizonyított, hogy a felperes a munkaviszony-megszüntetés tényéről egy üzleti tárgyalás során az üzleti partnerektől értesült, illetve hogy kizárták munkahelyéről, továbbá hogy az üzleti partnereknek címzett levél milyen körben került megküldésre. Mindezekre figyelemmel a nem vagyoni kártérítés mértékét 500.000,- Ft-ra csökkentette.
- [22] A viszontkereset vonatkozásában megállapította, hogy az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti általános kártérítés szigorúan csak a munkakör átadás-átvételnek a munkavállalónak felróható okból történő elmaradása miatt követelhető, az Mt. 80. § (1) bekezdése szerinti elszámolási kötelezettség megsértése esetén nem alkalmazható, arra a kártérítési felelősség szabályai az irányadók. Nem találta megalapozottnak az I. rendű alperes azon hivatkozását sem, hogy a felperes július 27-én megakadályozta a munkakör átadás-átvételét.

A felülvizsgálati kérelem, csatlakozó felülvizsgálati kérelem

- [23] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú ítéletet helyezze hatályon kívül és a keresete szerint marasztalja az alperest.
- [24] Érvelése szerint a másodfokú bíróság tévesen jutott arra az álláspontra, hogy nem valószínűsítette a védett tulajdonságát, sértve ezzel az Ebkt. 8. § j), o) és t) pontját. A törvényszék más jogszabályhely, az Ebktv. 8. §. t) pontja alapján vezette le, hogy a védett tulajdonság miatt nem állapítható meg

esetében. Figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a munkáltató a vele azonos helyzetben lévő, nyugdíjasnak minősülő munkavállalók munkaviszonyát nem szüntette meg és nem úgy járt el, ahogyan az az addigi gyakorlatában kialakult. Az egyetemleges marasztalásra vonatkozó kereseti kérelme kapcsán is tévesen értelmezte a Ptk. 75. § (1) bekezdését, 84. § (1) bekezdését és 348. § (1) bekezdését, mivel a hivatkozott kártérítés kizárólag csak az egyik jogkövetkezménye a személyhez fűződő jog megsértésének, azonban ezen kívül kérte alkalmazni a sérelmes helyzet megszüntetését és az eredeti állapot helyreállítását is.

- [25] A munkáltató intézkedése sértette az Mt. 7. § (1) bekezdését, mert a felmondás arra irányult, hogy a véleménynyilvánítását meggátolja, illetve üzletrészét átruházza. A szindikátusi szerződés 3. pontjával ellentétben a II. rendű alperes maga döntött a felperes jogviszonya megszüntetéséről. Nyilatkozatával és tanúvallomásokkal is alátámasztotta, hogy a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók esetében a továbbfoglalkoztatás mindig egyéni elbírálás kérdése volt, ilyenkor a munkáltató elbeszélgetett a munkavállalókkal és amennyiben nem kívánta tovább foglalkoztatni őket, úgy közös megegyezéssel szüntették meg a jogviszonyt, esetében azonban ezt nem alkalmazta. A bíróság e körben nem folytatta le a szükséges bizonyítást, nem vizsgálta, hogy más munkavállalók esetében milyen módon került sor a felmondás közlésére és annak teljesítésére, sértve ezzel a Pp. 163. § (1) bekezdését.
- [26] Jogszabályba ütközőnek tartotta a jogerős ítéletet amiatt is, hogy a másodfokú bíróság nem vizsgálta a felmondás okszerűségét és valóságát, amelyet az I. rendű alperesnek kellett volna bizonyítania. Ezt az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére vonatkozó bizonyítás előtt kellett volna megtennie. A másodfokú bíróság ítélete sérti az Ebktv. 21. § c) pontját, illetve 22. § (1) bekezdését is figyelemmel arra, hogy más vele azonos korú és beosztású munkavállalóknak is felmondhatott volna, azonban kizárólag az ő esetében élt ezzel a lehetőséggel, amely a közöttük fennálló vélemény-különbözetre vezethető vissza.
- [27] Az összehasonlítható csoport megjelölése vonatkozásában előadta, hogy indokolatlanul hivatkozott arra a másodfokú bíróság, hogy e körben olyan személyeket kellett volna megjelölnie, akik a védett tulajdonsággal nem rendelkeznek és velük szemben a munkáltató nem alkalmazott hátrányt.
- [28] Az I. és II. rendű alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria kötelezze a felperest 2.625.000,- Ft és ezen összeg 2012. július 26-tól járó késedelmi kamata megfizetésére. Előadták, hogy az eljáró bíróságok túlnyomórészt helyesen állapították meg a tényállást és abból megalapozott jogi következtetést vontak le. A nyugdíjasnak minősülő munkavállaló, illetve a vezető állású munkavállaló jogviszonya indoklás nélkül is megszüntethető volt, a mérlegelési jogkörben hozott döntés ellen egyébként kizárt a jogvita kezdeményezése. Az, hogy kinek a munkaviszonya

kerül megszüntetésre, nem jogi, hanem célszerűségi kérdés, a felperes nem tudta bizonyítani az alperes jogellenes eljárását. A munkáltató operatív intézkedései szükségesek és arányosak voltak, azok nem sértették a felperes személyiségi jogait. Nem tett olyan jognyilatkozatot harmadik személy felé, amivel bármilyen módon bármilyen személyiségi jogsértést okozott volna számára. A felperes nem bizonyította, hogy emberi méltósága sérült, azaz hogy az alperes gátolta abban, hogy emberhez méltó magatartást és életvitelt alakítson ki. Ennek folyománya, hogy bármekkora mértékű sérelemdíj megítélése jogellenes.

- [29] A viszontkereset vonatkozásában előadta, hogy a munkaviszonyban a feleknek az általános jogelveknek megfelelően kell eljárniuk, aminek a felperes magatartása nem felelt meg. Az ő jogellenes magatartásainak láncolata vezetett oda, hogy munkakör-átadás jogszerűen nem teljesült. A munkáltató kifejezett utasítására nem jelent meg a munkáltató által megjelölt időpontban a megjelölt helyen, sértve ezzel az Mt. 52. § (1) bekezdésében előírt kötelezettségét, meghíúsítva ezzel a felmondás átadását. Mobiltelefonját nem vette fel, az elküldött SMS-re nem reagált. Ezt követően küldték meg számára a felmondást elektronikus formában, továbbá postai úton. Ezt követően – mivel továbbra sem reagált a megkeresésre és a munkahelyén sem jelent meg – küldte meg részére a munkáltató a munkaviszonya megszüntetésével összefüggő dokumentumokat. A felperes 2012. július 31-én érkezett levélben reagált a munkáltató intézkedésére, de továbbra sem jelent meg munkahelyén.
- [30] Önmagában a munkavégzés alóli mentesítés nem jelenti azt, hogy a munkakör átadás-átvételi, illetve elszámolási kötelezettségét nem kellett volna teljesíteni. A nála lévő eszközöket, személygépkocsit nem adta le, a folyamatban lévő információkat, ügyeket nem adta át, személyes tárgyait nem vitte el, ami miatt azokat őrzésbe kellett venni. A munkáltatónak nem kellett közölnie azt, hogy mi a célja a munkavállaló azon kötelezésének, hogy meghatározott helyen és időben jelenjen meg, az ezzel ellentétes törvényszéki álláspont nem helytálló. A felperessel szemben, aki vezető állású munkavállalóként kulcspozícióban volt az alperesnél, fokozott elvárásként fogalmazódott meg, hogy az általa vitt ügyeket teljes körben átadja, ennek elmulasztása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértette. A törvényben előírt kötelezettségek szándékos megsértése esetében súlyosabb megítélés alá esik, mint más, az alperesi hierarchiában alacsonyabb pozíciót betöltő munkatárs vonatkozásában.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [31] A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme nem

megalapozott.

- [32] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy az eljáró bíróságok helytelenül állapították meg a tényállást és értékelték a rendelkezésre bizonysítékokat, e körben azonban megsértett jogszabályhelyet nem jelölt meg.
- [33] 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 [Pp.272. § (2) bekezdés]. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi [1/2016.(II.15.) PK vélemény].
- [34] Mivel a felperes a tényállás megállapítása és a bizonysítékok mérlegelése vonatkozásában megsértett jogszabályhelyet [Pp. 206. § (1) bekezdés] nem jelölt meg, így ezen hivatkozását a Kúria érdemben nem vizsgálta, a felülvizsgálati eljárásban a megállapított tényállást kellett irányadónak tekinteni.
- [35] A Kúria a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény 3. pontja kimondja, hogy a több címre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során nem a kereseti kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg a jogellenességi okok vizsgálatát. Előbb a tételes jogszabályba ütközés, majd – amennyiben diszkriminációra történő hivatkozás is volt – az előbbi alaptalansága esetén az Ebktv. szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatt megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények: a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megsértésének vizsgálatára.
- [36] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy a jogerős ítélet sérti a az Mt. 64. § (2) bekezdését, mivel a felmondási indok valóságát és okszerűségét az alperes nem bizonyította.
- [37] Az Mt. 64. § (2) bekezdése rendelkezése szerint a megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tevő bizonyítja. Az általános szabályokhoz képest speciális rendelkezést tartalmaz az Mt. 66. § (9) bekezdése, mely szerint a munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. Ennek megfelelően a munkáltatónak elegendő volt a felperes jogviszonya megszüntetése körében arra hivatkozni, hogy nyugdíjasnak minősül, amely a perben nem volt vitatott, így a felmondásának nem kellett indokolást tartalmaznia – figyelemmel az Mt.

210. § (1) bekezdése b) pontjára is –, így indokolás hiányában annak okszerűsége sem vizsgálható.

- [38] A felperes a keresetét az egyenlő bánásmód megsértésére alapította és emellett hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlásra.
- [39] A Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény 4. pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrány okozás összefüggésben áll-e valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal. A joggal való visszaélés akkor vizsgálandó, amennyiben ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg.
- [40] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyetemben tévesen jutott arra a következtetésre, hogy nem valószínűsítette a védett tulajdonságát, sértve ezzel az Ebktv. 8. § j), o) és t) pontját. Kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság más jogszabályhely, az Ebktv. 8. § t) pontja alapján vezette le, hogy a védett tulajdonság nem volt megállapítható esetében.
- [41] A felperes állításával ellentétben megállapítható, hogy a törvényszék ítélete indoklásában a felperes védett tulajdonságai között az egyéb helyzeten kívül értékelte a felperes által megjelölt életkort és eltérő véleményt is. E körben az elsőfokú ítéletet annak helyes indokai alapján helybenhagyta.
- [42] Az elsőfokú bíróság a felperes eltérő véleményre alapított védett tulajdonsága vonatkozásában kifejtette, hogy a felperes ezen állítását nem tudta valószínűsíteni, a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok ezt nem támasztották alá.
- [43] A másodfokú bíróság a felperes eltérő véleményen alapuló védett tulajdonságát egyéb helyzetként, mint védett tulajdonságként is értékelte és megállapította, hogy az nem volt a felperes személyisége lényegi vonásának tekinthető, így ezen hivatkozását nem védett tulajdonságként, hanem rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre történő hivatkozásként kellett értékelnie az eljáró bíróságoknak.
- [44] A felperes felülvizsgálati kérelmében fenntartotta azt az állítását is, hogy életkorára figyelemmel érte őt diszkrimináció. Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy mivel a munkáltató a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak indokolás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyát, azt nem lehet a jogszabályi felhatalmazásra figyelemmel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek tekinteni, mivel a nyugdíjjogosultság azon túl, hogy annak feltétele a meghatározott életkor elérése, azt is jelenti, hogy a munkavállaló jogosult lesz egy biztos jövedelemre, amiből a megélhetését fedezi. Ezen túl maga az alperes is igazolta e körben, hogy

megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.

- [45] A felülvizsgálati érveléssel ellentétben helyesen állapította meg a törvényszék az életkor, mint védett tulajdonság vonatkozásában azt is, hogy összehasonlítható csoportként ebben az esetben olyan személyeket jelölhetett volna meg a felperes, akik nem rendelkeznek ezzel a védett tulajdonsággal, azaz nem nyugdíjas életkorúak. Ugyancsak helytállóan utalt arra a törvényszék, hogy magát a diszkrimináció vonatkozásában elszenvedett hátrányt sem tudta egyértelműen megjelölni a felperes, nem igazolta azt, hogy milyen joghátrány érte őt azzal, hogy a jogviszonya megszüntetését megelőzően vele nem folytattak le külön beszélgetést és munkaviszonya megszüntetésére nem közös megegyezéssel, hanem felmondással került sor.
- [46] A felperes felülvizsgálati érvelése szerint az alperes eljárása sértette a szindikátusi szerződés 3. pontját, amely a magasabb beosztású személyek jogviszony megszüntetésével kapcsolatos eljárást rögzíti. A Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozó felet terheli a bizonyítás, neki áll ugyanis érdekében, hogy az erre vonatkozó állítását a bíróság valóban fogadja el, ennek bizonyítatlansága pedig az ő hátrányára szolgál. Ebből következően a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a munkáltató intézkedése sértette az Mt. 7. § (1) bekezdését, az eljárás bíróságok azonban azt állapították meg, hogy a felperes e kötelezettségének nem tett eleget. A döntés alapjául szolgáló tényállás szerint a felperes nem bizonyította, hogy eltérő véleménye volt, és emiatt került sor jogviszonya megszüntetésére. A megállapított tényállás helyességét és a bizonyítékok értékelését a megsértett jogszabályhely megjelölése hiányában a Kúria érdemben nem vizsgálta felül.
- [47] Kellő alap nélkül állította a felülvizsgálati kérelmében a felperes azt is, hogy tévedtek az eljárás bíróságok, amikor a II. rendű alperest nem kötelezték kártérítés fizetésére a nem vagyoni kártérítés körében.
- [48] A II. rendű alperes az I. rendű alperes alkalmazottja volt, aki a felperes által sérelmezett cselekmény körében munkáltatói jogkör gyakorlójaként járt el. A korábbi Ptk. 348. § (1) bekezdése szerint, ha az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Erre figyelemmel helyesen következtek az eljárás bíróságok a passzív perbeli legitimáció hiányára.
- [49] Nem találta megalapozottnak a Kúria az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmét sem. A sérelemdíj vonatkozásában az alperesi érvelés szerint intézkedései szükségesek és arányosak voltak és azok nem sértették a felperes személyiségi jogát, az Mt. 10. § (2) bekezdését nem lehetett alkalmazni.
- [50] Az alperes nyilatkozatával ellentétben helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy az I.

rendű alperes úgy tájékoztatta a munkáltató általi munkaviszony megszüntetés tényéről az üzleti partnereit és munkavállalókat, hogy ezt megelőzően a felperessel nem közölték annak tényét, amely eljárás sértette a felperes emberi méltóságát. A tájékoztatás adott esetben és meghatározott körben szükséges lehetett, ám arra csak a munkaviszonyt megszüntető intézkedés közlését és hatályosulását követően kerülhetett volna sor.

- [51] Helyesen állapította meg a másodfokú bíróság, hogy az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti átalánykártérítés csak a munkakör átadás-átvételének a munkavállalónak felróható okból történő elmaradása miatt követelhető, ez azonban az Mt. 80. § (1) bekezdése szerinti elszámolási kötelezettség megsértése esetén nem alkalmazható, ilyen rendelkezést az Mt. 84. § (4) bekezdése nem tartalmaz.
- [52] Az alperes nem igazolta, hogy a felperes 2012. június 27-én megakadályozta a felmondás átadását. A felperes azon magatartásával, hogy a megjelölt időpontban és helyen nem jelent meg, kötelezettségszegést követett el, de a felmondás és az abban szereplő munkakör átadásra vonatkozó felhívás e napon az Mt. 24. § (1) bekezdésének megfelelően nem tekinthető közöltnek. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperes felhívás ellenére nem adta át megfelelően munkakörét, így esetében az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti feltételek nem valósultak meg, így átalánykártérítés fizetésére nem kötelezhető.
- [53] Mindezekre figyelemmel a Kúria a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

(Kúria Mfv.II.10.450/2018.)