

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.X.10.306/2019/9.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke
. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
é Dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes: felperes neve

A felperes képviselője:
Dr. Szepesházi Péter ügyvéd

Az alperes: alperes neve

Az alperes képviselője:
. Orosz Krisztina ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése, sérelemdíj megfizetése, egyebek

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Kecskemét Törvényszék 6.Mf.20.319/2019/6.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.368/2016/60.

Rendelkező rész

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.20.319/2019/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - 15 nap alatt - 140.000 (száznegyvenezer) forint és 37.800 (harminchétezer-nyolcszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 397.770 (háromszázkilencvenhétezer-hétszázhetven) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2013. október 1-től állt az alperes alkalmazásában mozdonyvezető munkakörben. Az alperes **f...** telephelyén dolgozott, amelynek fő tevékenysége a **G...** növényolajgyár és gabonátároló kiszolgálása volt külön szerződések alapján. A **f...** telephelyen az üzemvezető 2012. május 1-től **G... J...** volt, a kirendeltségen 11 fő mozdonyvezető dolgozott (1 főállásban, 10 pedig mellékállásban), akik közül 4-en nyugdíjasok voltak.
- [2] A felperes 2011. november 19-étől előrehozott öregségi nyugdíjban részesült, amely 2012. január 1-vel korhatár előtti ellátásnak minősül. A felperes munkaszerződését több alkalommal módosították, amelyek részben munkaidejének mértékét, részben munkabérének összegét érintették, ezeket a felperes 2013-ban, 2014-ben és 2015-ben elfogadta. Az alperes 2016. január 1-jétől újabb munkaszerződésmódosítást ajánlott a felperesnek, azonban azt új, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés keretében kívánta megtenni, amelyben 3 havi próbaidő kikötése is szerepelt. Ezen szerződésmódosításra vonatkozó ajánlatot a felperes nem írta alá.
- [3] A felperes az évek során több alkalommal jelezte mind e-mailben, mind személyesen **G... J...**nek, hogy gyanúja szerint az alperes tulajdonát képező gázolajból ismeretlen személyek folyamatosan, nagyobb mennyiséget jogellenesen eltulajdonítanak. Ezzel összefüggésben a munkáltató úgynevezett GPS rendszert szereltetett be, továbbá megbízást adott a **K... S...** Kft-nek arra, hogy vizsgálatot végezzen a mozdonyokat érintő állítólagos gázolajlopások tekintetében. Az intézkedések nem vezettek eredményre, az üzemanyagot eltulajdonító személyek kilétére nem derült fény.
- [4] A **f...** telephelyen az alperes az ott található növényolajgyárat üzemeltető **G... G... H...** Kft. megbízásából végez vasúti kiszolgálási tevékenységet a felek közötti 2014. április 22-én létrejött szerződés alapján. 2016. év elején 50 - 70 %-os megrendeléseszkökenés, ezáltal jelentős mértékű bevételekiesés történt. Az alperes vezetése a gazdaságos működés érdekében az üzemvezetővel egyeztetve 3 fő **f...** telephelyen foglalkoztatott mozdonyvezető munkaviszonyának megszüntetéséről döntött.
- [5] Az alperes 2016. március 23-án kelt felmondásával a felperes munkaviszonyát 30 napos felmondási idővel megszüntette. Indokolása szerint a **f...** megbízó írásban értesítette a céget termelési volumenének csökkenéséről, az ehhez kapcsolódó megrendeléseszkökenés okán pedig a munkáltatónál nincs szükség a továbbiakban a felperes munkájára. A felmondás szerint az alperes más munkát nem tud felajánlani. A felperes a felmondást 2016. március 24-én átvette.
- [6] A felperes még ezt megelőzően, 2016. március 17-én fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelmet nyújtott be egy **d...** közjegyzőhöz. A közjegyző a fizetési meghagyást 2016. március 21-én az alperes ellen 500.000 forint sérelemdíj megfizetése iránt, az egyenlő bánásmód megsértése jogcímén kibocsátotta. Az alperes a fizetési meghagyást 2016. március 29-én vette át, és a törvényes határidőn belül az ellen ellentmondással élt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes keresetében a felmondás jogellenességének megállapítását, és jogviszonyának helyreállítását kérte. Álláspontja szerint a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét sértette

meg intézkedésével. Ezen túlmenően elmaradt munkabért, cafeteria juttatást, 13. havi munkabért és a részére járó jutalom időarányos megfizetését igényelte.

- [8] Az egyenlő bánásmód megsértése körében hivatkozott arra, hogy az alperes őt más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága, életkora, érdekképviselőhez tartozása, részmunkaidős foglalkoztatása, valamint vagyoni helyzete alapján hátrányosan megkülönböztette.
- [9] Kizárólag ő nem írta alá a 2016. január 2-án kelt munkaszerződésmódosítást és annak jogellenességére vonatkozó véleményét közölte a munkáltatóval, valamint folyamatosan jelezte az általa felfedezett gázolajlopást, amely ellen a munkáltató nem tett intézkedést.
- [10] Előadása szerint életkora alapján is megkülönböztették, mivel a felmondáskor nem volt nyugdíjas, védett korban volt, azaz a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően 5 éven belül szüntették meg a jogviszonyát. Összehasonlítható helyzetben lévő személyekként a f... telephelyen dolgozó azon mozdonyvezetőket jelölte meg, akik ugyanilyen védett korban voltak, mégsem érintette őket a felmondás, illetve megjelölt egy munkatársat, aki el sem érte a védett kort, mégis megmaradt a munkaviszonya.
- [11] Érdekképviselői szervhez tartozása körében arra utalt, hogy kizárólag ő tagja a V... D... Sz... Sz...ének (...). Előadta, hogy P... G..., a vasútbiztonsági vezető egyszer nehezményezte, hogy a szakszervezet tagja.
- [12] Hivatkozott a felperes arra is, hogy részmunkaidős foglalkoztatása miatt is megkülönböztették, továbbá a munkáltató azért választotta őt, mert munkatársainál jobb anyagi helyzetben van.
- [13] A felperes álláspontja szerint a munkáltató zaklatást valósított meg vele szemben, mivel 2015 augusztusában egy kívülálló biztonsági cég ellenőrizte, és azt állították, hogy szabálytalan az öltözete, pedig ez nem volt valós tény. Az ellenőrzés során fenyegető hangnemet tanúsítottak vele szemben, emberi méltóságát sértették.
- [14] Állította továbbá, hogy 2016. április 22-én jogellenesen elkülönítették, mivel felmondási ideje alatt nem engedték belépni a gyártelepre, és a parkolóban, a telepen kívül kellett átadnia a munkaruháját.
- [15] A hátrányos megkülönböztetés abban is megmutatkozott, hogy a mozdonyvezetéshez szükséges minden vizsgával rendelkezett a felmondáskor, mégis őt küldték el, olyan mozdonyvezetők pedig maradhattak, akik ilyen vizsgával nem rendelkeztek.
- [16] A fentiek alapján a felperes sérelemdíj iránti igényt is érvényesített, amelynek összegét 2.500.000 forintban jelölte meg.
- [17] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem valós, és abból okszerűen nem következett munkaviszonyának megszüntetése. Az alperesnél tényleges, valós átszervezés nem történt, mindössze a munkavállalók napi munkaidő beosztását változtatták meg.
- [18] A felperes 2016. szeptember 23-án újabb keresetet terjesztett elő a bíróságnál, amelyben kérte, az alperest munkavégzéséről készített értékelés kiadására kötelezni.
- [19] Az alperes ellenkérelmében a kereset teljes körű elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. A kereset jogalapját és összecszerűségét is vitatta.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

- [20] A Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.368/2016/60. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül adjon a felperesnek írásbeli értékelést a munkájáról. A keresetet egyebekben elutasította. Kötelezte a felperest perköltség viselésére kimondva, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam fizeti.
- [21] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 65. § (1) bekezdésére, 66. § (1), (2), (4), (5) bekezdésére, 45. § (3) bekezdésére, 294. § (1) bekezdés gb) pontjára, valamint a (2) bekezdésben foglaltakra. Ezen túlmenően utalt a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati

járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § ca) pontjára, valamint a 4. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakra.

- [22] A felperes maga csatolta a **B...-K...** Megyei Kormányhivatal **Ny...** Igazgatósága által 2011. december 5-én meghozott ... számú határozatot, amelyben részére öregségi nyugdíjat állapítottak meg. A határozat indokolása szerint a felperes ugyan nem éri el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, azonban csökkentés nélkül jogosult előrehozott öregségi nyugdíjra, mivel a jogszabályban előírt egyéb feltételekkel rendelkezik. A 2011. évi CLXVII. törvény az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött személynek járó előrehozott öregségi nyugdíjat korhatár előtti öregségi nyugdíjnak minősíti, melyet a jogszabály megszüntet, és azt 2012. január 1-től korhatár előtti ellátásként rendeli továbbfolyósítani. A felperes a felmondás időpontjában nyugdíjasnak minősült, hiszen részére az előrehozott öregségi nyugdíjat jogerősen megállapították 2011. december 5-én attól függetlenül, hogy elnevezését 2012. január 1-től a jogszabály korhatár előtti ellátásra változtatta. A felperes ezáltal nem volt úgynevezett védett korban, így nem vonatkozott rá az Mt. 66. § (5) bekezdése sem. A bíróság ugyanakkor megjegyezte, hogy az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelye a **f...** telephely volt, ahol a csatolt okiratok és tanúvallomások alapján bizonyítást nyert, hogy nem volt a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör.
- [23] A felperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás az egyenlő bánásmód megsértése miatt jogellenes.
- [24] Az elsőfokú bíróság e körben utalt az Mt. 12. § (1) bekezdésére, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 5. § d) pontjában foglaltakra, valamint a 7. § (1), (2) bekezdésére, 8. § j), o), q), r), s), t) pontjaiban foglaltakra, valamint a 10. § (1), (2), (3) bekezdésére és a 19. § (1), (2) bekezdésére.
- [25] Fenti jogszabályok értelmezése alapján a felperesnek kellett megjelölnie azon védett tulajdonságát vagy tulajdonságait, amelyek miatt nézete szerint az alperes hátrányosan megkülönböztette a vele összehasonlítható helyzetben levő más alperesi munkavállalókhöz képest, valamint valószínűsíteni kellett, hogy hátrány érte. A hátrány megvalósult, mivel munkaviszonyát az alperes megszüntette.
- [26] A felperes egyik védett tulajdonságként „más véleményét”, egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét jelölte meg, melyet arra alapított, hogy fokozott az igazságérzete, nagyon sokszor jelezte munkáltatójának a munkaidő beosztással, vezénlyéssel kapcsolatos észrevételeit, kifogást tett a munkavégzés körülményeit illetően. 2016. január 2-án a munkaszerződés módosítását kizárólag ő nem írta alá, mivel azt jogellenesnek tartotta.
- [27] A bíróság álláspontja szerint azonban a felperes által ekként kifejtett „más vélemény” nem minősül az Ebktv. szerinti védett tulajdonságnak, mivel a „védett” más véleményt szűken kell értelmezni. Konkrét munkahelyi ügy kapcsán felmerülő véleménykülönbség a munkáltató és a munkavállaló között nem tartozik ebbe a kategóriába.
- [28] Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy a jogvédelmet megalapozó tulajdonságnak a személyiség lényeges vonását meghatározónak, nyilvánvalónak és egyértelműnek kell lennie (PJD2016.10.II.). A felperes által hivatkozott más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága, jellemzője nem minősül védett tulajdonságnak, így az egyenlő bánásmód megsértése nem volt megállapítható.
- [29] A felperes előadása szerint életkora alapján is hátrányosan megkülönböztették, mivel a felmondáskor nem volt nyugdíjas, hanem úgynevezett védett korban volt. A felperesnek kellett megjelölnie a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyeket, vagy csoportokat. A felperes ilyenként a **f...** telephelyen dolgozó azon mozdonyvezetőket jelölte meg, akik ugyanilyen védett korban voltak, mégsem érintette őket a felmondás, illetve megjelölt egy név szerint meg nem nevezett személyt, aki nem volt védett korban, mégis fennmaradt a munkaviszonya. A felperessel összehasonlítható helyzetben azok a **f...** telephelyen lévő mozdonyvezetők voltak, akik fiatalabbak mint a felperes, nem voltak védett korban és munkaviszonyuk fennmaradt. Egyértelmű tehát, hogy

mivel hasonló korú mozdonyvezetők munkaviszonyát az alperes nem szüntette meg, a felperest ezen az alapon nem különböztették meg hátrányosan.

- [30] A felperes az érdekképviselőhez tartozást mint védett tulajdonságot is megjelölte, e körben azonban a lefolytatott bizonyítás eredményeként arra a következtetésre lehetett jutni, hogy ez nem játszott szerepet a munkaviszony megszüntetésében.
- [31] A bíróság szerint amennyiben voltak olyan mozdonyvezetők, akiket ugyancsak részmunkaidőben foglalkoztattak, és munkaviszonyuk fennmaradt, akkor ezen körülmény nyilvánvalóan nem lehet a hátrányos megkülönböztetés alapja. Az alperesnél bevett gyakorlat volt, hogy nyugdíjas munkavállalókat részmunkaidőben foglalkoztatnak mozdonyvezetőként, így semmilyen körülmény nem utal arra, hogy részmunkaidős foglalkoztatására tekintettel szüntették meg munkaviszonyát a többi mozdonyvezetőhöz képest hátrányosan nem különböztették meg.
- [32] Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése határozza meg a zaklatás fogalmát, amelynek eleme az emberi méltóság megsértése, az érintett személy védett tulajdonságával való összefüggés és az, hogy célja, vagy hatása megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő, vagy támadó környezet kialakítása legyen. A felperes nem jelölte meg, hogy a jogsértéskor, azaz 2015 augusztusában milyen, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal rendelkezett, amellyel összefüggésben szerinte a zaklatás megvalósult. A felperes nem állította - így nem is valószínűsítette -, hogy e magatartás miatt megfélemlítő, ellenséges környezet alakult ki.
- [33] A felperes hivatkozott arra is, hogy 2016. április 22-én jogellenesen elkülönítették, mivel felmondási ideje alatt nem engedték belépni a gyártelepre, és a parkolóban kellett átadnia a munkaruháját. A felperes ezen hivatkozása nyilvánvalóan alaptalan, hiszen nem jelölte meg, hogy mely védett tulajdonságával összefüggésben valósult meg az állított jogsértés.
- [34] A felperes nézete szerint a cég megtorlást is megvalósított, mivel az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt korábban kifogást emelt, azt többször szóvá tette, például a biztonsági ellenőrzés után is, illetve fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelmet nyújtott be a közjegyzőhöz az egyenlő bánásmód megsértése miatt. Ezzel összefüggésben azonban a bíróság álláspontja szerint megtorlás nem volt megállapítható.
- [35] A felperes hivatkozott arra is, hogy vagyoni helyzete miatt is megkülönböztette őt az alperes. Azért az ő munkaviszonyát mondta fel, mert jobb vagyoni helyzetben volt mint a többi mozdonyvezető. **G... J...** tanú előadta, hogy a felperes többször hangoztatta, miszerint ő nem a pénzért dolgozik, hanem csak hobbiból, mivel nincsen rászorulva erre. A szóba jöhető másik munkavállaló, **Sz... F...** hitelekkel küszködött, és nagy szüksége volt a pénzre. **N... N...** tanú vallomásaiban **G... J...** tanúval egyezően előadta, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztásánál szempont volt, hogy ellátás nélkül ne maradjon senki.
- [36] Az Mt. 64. § (2) bekezdésére utalással az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az alperes bizonyította, miszerint a felmondásban foglalt ok valós, az intézkedést megelőző időszakban a **f...** megbízó termelési volumene rendkívüli mértékben lecsökkent, a megrendelés visszaesett. Ekkor úgy tűnt, hogy ez nem csupán egy rövid ideig tartó tendencia, amely évente előfordul, hanem tartós és jelentős visszaesés, amely miatt az alperes jogszerűen dönthetett a munkavállalói létszám csökkentéséről.
- [37] A bíróság a következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem vizsgálhatta az intézkedés célszerűségét, gazdaságosságát és azt sem, hogy a bevezetett rendelkezések beváltották-e a hozzájuk fűzött reményeket.
- [38] A létszámcsökkentést követően megmaradt 8 fő összesen 2036 óra időtartamra volt beosztható, és az összes ledolgozott óra ennél kevesebb, 2020 óra volt. Csupán 1 fő volt, akinek túlóráznia kellett.
- [39] A bírói gyakorlat szerint az sem volt vizsgálható, hogy a munkáltató miért a felperes, és nem valamely más munkavállaló jogviszonyát szüntette meg.
- [40] A perben az alperes elismerte, hogy a felmondás időpontjában voltak olyan munkaviszonyban álló mozdonyvezetői, akik érvényes alapvizsgálattal nem rendelkeztek. A bíróság e tényt valóban fogadta

el, és e körben mellőzte a bizonyítás elrendelését (Pp. 163. §, 141. § (2) bekezdés). A felperes bizonyítási indítványa arra irányult, hogy a bíróság szerezzé be az alperestől a felmondása pillanatában ott dolgozó mozdonyvezetők ... alapvizsgájára vonatkozó igazolásokat, azonban ez egyrészt azért volt szükségtelen a perben, mert az alperes elismerte ennek tényét, másrészt azért, mert a felmondás jogszerűségének vizsgálatára irányuló perben ennek a körülménynek nem volt jelentősége.

- [41] Az elsőfokú bíróság utalt Magyarország Alaptörvényének XII. cikk (1) bekezdésében foglaltakra. Nem találta alaposnak a felperes e körben tett hivatkozását. A felmondás indoka valós volt, abból okszerűen következett a felperes munkaviszonyának megszüntetése.
- [42] Az Mt. 81. § (1), (2) bekezdésére utalással a bíróság alaposnak találta a keresetet, mivel a fenti jogszabályi rendelkezés szerint a munkáltatónak értékelést kell adni a felperes munkájáról, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, és a munkavállaló azt kéri. Jelen esetben tényként állapítható meg, hogy a felperes értékelés kiadását a jogszabályban megjelölt határidőn belül kérte, aki azonban annak nem tett eleget. Az alperes által kiadott „Működési bizonyítvány” nem minősül értékelésnek, hiszen a felperes munkakörén és a munkaviszony időtartamán kívül semmi nem szerepel benne. Az értékelés lényege, hogy megkönnyítse a volt munkavállaló elhelyezkedését azáltal, hogy az egyfajta referencialevélként funkcionál, pozitív értékelés esetén.
- [43] A felek fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.20.319/2019/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és a felperesnek a munkáltatói írásbeli értékelés kibocsátására irányuló keresetét elutasította. A másodfokú bíróság az alperes részére fizetendő perköltség összegét felemelte, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest másodfokú eljárási költség viselésére azzal, hogy a le nem rótt fellebbezési illeték az államot terheli.
- [44] A másodfokú bíróság szerint a felperes az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötte be, azonban a szükséges szolgálati idővel rendelkezett és egyéb nyugellátásban is részesült. Ezen tényen nem változtat, hogy jogszabályváltozás miatt 2012. január 1-jétől a korábban megállapított és folyósított ellátás jogcíme megváltozott, a felperes ezen időponttól már nem előrehozott öregségi nyugdíjban, hanem korhatár előtti ellátásban részesült. Ezáltal azonban munkajogi szempontból nyugdíjas státusza nem változott. A jogszabálmódosításban az a jogalkotói szándék nyilvánult meg, miszerint a módosítás hatályba lépését követő időben már nem nyílt lehetőség arra, hogy a munkavállaló az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően karkedvezményes nyugdíjba vonuljon, illetve ilyen ellátást vegyen igénybe.
- [45] Mindennek azonban nem volt ügydöntő jelentősége. Az alperes a felperes munkaviszonyát indokolással ellátott rendes felmondással szüntette meg, melyben a megrendelésállomány csökkenésére hivatkozással a felperes munkakörét is érintő létszámleépítést, azaz a munkáltató működésével összefüggő okot állított. Nem tévedett az elsőfokú bíróság, amikor a felperes kereseti kérelmében foglaltak alapján az egyenlő bánásmód követelményének betartásán túlmenően azt vizsgálta, hogy a felmondásban közölt indok mennyiben volt valós és okszerű, azaz mennyiben indokolta és tette szükségessé a felperes munkaviszonyának megszüntetését. Amennyiben a felperes a felmondás időpontjában úgynevezett védett korban álló munkavállalónak minősült volna, úgy az Mt. 66. § (4) és (5) bekezdése alapján szintén megszüntethető volt munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okból. Ez esetben a munkáltatónak munkakörfelajánlási kötelezettsége lett volna, és a jogviszonyt csak abban az esetben lehetett volna megszüntetni, amennyiben a munkahelyen nincs munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör. Ezt a körülményt azonban a felperes keresetében nem is vitatta, erre nézve a felmondás jogellenességét maga sem állította.
- [46] A törvényszék nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával abban, hogy a munkáltatónak az Mt. 81. § (1), (2) bekezdése alapján további írásbeli értékelést kellene kiadnia. A jogszabályi rendelkezés nem tartalmaz arra kógens előírást, szempontrendszert, hogy az írásbeli értékelés

tartalmának milyennek kell lennie, abban szerepelnie kell akár negatív, akár pozitív irányú, a munkavállaló munkáját minősítő véleménynek. Az alperes a felperes kérésére „Működési bizonyítvány” megnevezésű írásbeli értékelést adott a munkájáról, amelyben tényszerűen és a valóságnak megfelelően tüntette fel a betöltött munkakört, az ahhoz kapcsolódó feladatokat és kötelezettségeket. Az értékelés lényegében még szubjektív munkáltatói véleményt is megfogalmaz akkor, amikor a munkáltató abban jelezte azt is, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatokat ellátta. Ezen túlmenően a törvényszék álláspontja szerint a munkáltató nem kötelezhető további értékelés kiadására, lényegében a felperesnek e körben keresetösségi joga nem állt fenn.

- [47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően mérlegelte a bizonyítékokat, és azokból helytálló következtetésre jutott.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [48] A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte, a keresetnek való helyt adás mellett. Annak megállapítását igényelte, hogy a munkáltatói felmondás jogellenes, és mivel az egyenlő bánásmód elvét sértette, a jogviszony helyreállítását kérte. Igényelt továbbá elmaradt munkabért, cafeteria, valamint 13. havi munkabért és időarányosan járó jutalmat, valamint 2.500.000 forint sérelemdíjat és 38.400 forint kártérítést az alperes perkieltségben való marasztalásával. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését kérte a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalával azzal, miszerint a bíróság kötelezze az alperest, hogy adjon a felperesnek írásbeli értékelést a munkájáról, marasztalja az alperest első-, másodfokú részperkieltségben, állam által előlegezett részkieltségben, továbbá minden egyéb kereseti kérelem vonatkozásában kötelezze új eljárás lefolytatására, új határozat meghozatalára az elsőfokú bíróságot. Kérte, hogy a megismételt eljárásban a bíróság más tanácsa járjon el.
- [49] Felülvizsgálati kérelmében a felperes az Mt. 65. § (1) bekezdése, 66. § (1), (2) és (4), (5) bekezdése, 45. § (3) bekezdése, 294. § (1) bekezdés gb) pontja, (2) bekezdése megsértését panaszolta. Hivatkozott továbbá arra, hogy a 2011. évi CLXVII. törvény 1. § ca) pontját, 4. § (1) bekezdés a) pontját, 12. § (1) bekezdését is tévesen értelmezték a bíróságok. Az Ebktv. 5. § d) pontja, 7. § (1), (2) bekezdése, 8. § j), o), q), r), s), t) pontjai, 10. § (1) - (3) bekezdése, 19. § (1), (2) bekezdése, az Mt. 64. § (2) bekezdése, az Mt. 81. § (1), (2) bekezdése sérült. A bíróságok nem folytatták le a bizonyítást az 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. § (1) bekezdésében szabályozottak szerint.
- [50] A bírói döntésekkel szemben valamennyi demokratikus jogállamban elvárható az objektivitás és az átláthatóság, amely egyfelől elejét veszi az önkényes hatósági és bírósági döntéshozatalnak, másrészt erősíti a bírósági döntéshozatalba vetett közbizalmat és a bírói döntések tekintélyét. Ezzel összefüggésben több uniós jogesetre utalt.
- [51] A felperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott a 2011. évi CLXVII. törvényben foglaltakra, amely az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött személynek járó előre hozott öregségi nyugdíjat korhatár előtti öregségi nyugdíjnak minősíti, melyet a jogszabály megszüntet, és 2012. január 1-től korhatár előtti ellátásként rendeli folyósítani. A felmondás jogellenes volt, a felperes védett korú, nyugdíjasnak 2012. január 1-től nem minősülő munkavállaló volt. Nem a tényállást érintő eltérő mérlegelést valósítottak meg a bíróságok, hanem a jogszabályt tévesen értelmezték. Amennyiben az öregségi nyugdíj megszűnt jogszabály folytán 2012. január 1-től, akkor az nem létezik, a helyette meglevőt, még ha folyamatos ellátás is, nem lehet öregségi nyugdíjnak tekinteni. A felperes felülvizsgálati kérelmében az Mt. 294. § (1) bekezdésének g) pontjára hivatkozva arra a következtetésre jutott, hogy a bíróságok a ga) pontot teljesen figyelmen kívül hagyták, pedig az 1956. május 20-ai születésű felperes 2020. november 19. napjától lesz jogosult öregségi nyugdíjra (1997. évi LXXXI. törvény 18. § (1) bekezdés f) pontja).

- [52] A másodfokú bíróság álláspontjával szemben nemcsak az elnevezés változott, a törvény már címében is a nyugdíj megszüntetését és nem átalakítását rögzíti. Az 1997. évi LXXXI. törvény nem ismeri a korhatár előtti ellátást.
- [53] A védett korral kapcsolatos téves jogértelmezésből további téves következtetés született. A felperes védett korban volt, ezért vonatkozott rá az Mt. 66. § (4) és (5) bekezdése. A felmondás az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 éven belül történt, amit alperes nem vitatottan elismert. Ez pedig már az Ebktv. 8. § o) pontjában foglalt védett (életkor) tulajdonság is, ami miatt a felmondással hátrányt szenvedett.
- [54] A felperes felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 12. § (1) bekezdésére, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 5. § d) pontjára, 7. § (1), (2) bekezdésére, 8. § j), o), q), r), s), t) pontjára, az Ebkt. 10. § (1), (2), (3) bekezdésére, 19. § (1), (2) bekezdésében foglaltakra.
- [55] A bíróságok a bizonyítási teher kijelölésekor eljárási hibát vétettek. Az egyenlő bánásmód megsértése iránt indított perekben felperesnek mindössze a bekövetkezett hátrányt kell valószínűsítene, továbbá azt, hogy milyen védett tulajdonsággal rendelkezik. A bíróság ennek ellenére mégis elrendelte, hogy a felperes jelölje meg, kik az összehasonlítható helyzetben lévő személyek, továbbá bizonyítsa az összefüggést is a védett tulajdonság és a bekövetkezett hátrány között, ami ellentétes az Ebktv. 19. § (2) bekezdés ab) pontjának előírásaival, ez pedig a döntés hatályon kívül helyezését indokolja.
- [56] A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes a társaságnál jelentős problémákat vetett fel, azokra az írásban ígért válaszok rendszerint elmaradtak. Diszkrimináció mindenképpen megállapítható amiatt, mert a munkáltató törvénytörő próbaidőt is tartalmazó munkaszerződést akart aláíratni vele, amit a munkavállaló megtagadott. Ha a bírói gyakorlatot szűken is kell értelmezni a vélemény vagy egyéb helyzet szerinti diszkrimináció megvalósulásakor, ezen előbbi nem cáfolt eset alapján a munkáltató jogellenes intézkedése megállapítható. Az ezzel ellentétes mérlegelés sérti a Pp. 206. §-át, az önkényesen történt.
- [57] A munkáltató hátrányosan megkülönböztette a felperest vagyoni helyzete miatt is, amely szintén jogszabályba ütköző.
- [58] A bíróságok tévesen állapították meg, hogy a felperes nem volt védett korban, így nem vonatkozott rá az Mt. 66. § (5) bekezdése. A munkáltató szövegesen nem hivatkozott az Mt. 66. § (4), (5) bekezdésére, kifejezetten csak az (1), (2) bekezdést tüntette fel, ezt utólag a perben nem korrigálhatta. Ettől függetlenül az (5) bekezdés szerinti követelményeknek sem felelt meg a felmondás. Nyoma sincs azon tény közlésének, előzetes egyeztetésnek, hogy más betöltetlen munkakör felajánlására lenne vagy sem lehetőség, és erre egyetlen magyarázat kínálkozik, az, hogy nem védett korú munkavállaló felmondásáról van szó.
- [59] A felmondáskor kellett volna a munkavállaló rendelkezésére állni, és utalni azokra az adatokra, melyek a felmondás okát részletezik. Ezzel szemben a létszámcsökkenést megalapozó adatok, körülmények, műszaki összehasonlítások nem álltak a felperes rendelkezésére, így az indokolás nem világos.
- [60] Nem egységes a bírói gyakorlat, mert egyes ügyekben a bíróság a világosság követelményét általában és nem a jognyilatkozat címzettje tudomása oldaláról értékeli. Ha ez a Kúria gyakorlata is, akkor ezt a következményt sem értékelték helyesen a bíróságok.
- [61] Csak a felmondás közlésekor fennálló valós tény, körülmény lehet annak indoka, a hosszabb időt igénylő folyamatra hivatkozáskor azonban nem szükséges annak befejezettsége (BH2000.225.). A megrendelésállomány visszaesése azonban a felmondás közlésekor alig haladta meg a „jóslás” kategóriáját, tehát nem kezdődött meg. Nem lehet jogszerű egy felmondás, ha az ok, amin az alapul, később valóban fennáll, de a felmondás időpontjában még nem, hiszen az indokolás később nem bővíthető vagy szűkíthető, az a közlés időpontjától végleges.

- [62] Téves a másodfokú bíróság ítélete az Mt. 81. § (1) és (2) bekezdése körében. Az értékelés nyilvánvalóan nem merülhet ki abban - a jogalkotói célra figyelemmel -, hogy „a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat ellátta”.
- [63] A felperes a megismételt eljárásra azért kért új eljáró tanácsot, mivel az ülnök vele szemben „pedagógiai észrevételeket” nem tehetett volna.
- [64] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.
- [65] Álláspontja szerint annak a körülménynek, hogy a felperes a jogviszony megszüntetése időpontjában nyugdíjasnak minősült vagy sem, nem volt ügyszóké jelentősége. Tény, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát indokolással ellátott rendes felmondással szüntette meg, melyben a megrendelésállomány csökkenésére hivatkozással a felperes munkakörét is érintő létszámleépítésre, azaz a munkáltató működésével összefüggő okra utalt. Amennyiben a felperes a felmondás időpontjában úgynevezett védett korban álló munkavállalónak minősült volna, úgy az Mt. 66. § (4), (5) bekezdése alapján szintén megszüntethető volt munkaviszonya, a munkáltató működésével összefüggő okból. Az alperes bizonyította, hogy nem volt olyan felajánlható munkakör, amely a felperesnek megfelelt volna. Ezt a körülményt egyébként a felperes nem is vitatta, nem sérelmezte, a felmondás jogellenességét e körben maga sem állította.
- [66] Alperes álláspontja szerint a bíróság a felperes nyilatkozattételre felhívásakor helyesen járt el, nem történt az ítéletek hatályon kívül helyezésére okot adó jogszabálysértés. A bíróság a felperest a Pp. 7. § (2) bekezdésében írtaknak megfelelően tájékoztatta eljárási jogairól és kötelezettségeiről. E körbe tartozott az is, hogy megpróbálta a felperest nyilatkozattételre felhívni olyankor, amikor az általa módosított, kiegészített keresetnek egyes elemei nem voltak egyértelműek. Önmagában abból, hogy a felperes rendelkezik valamely Ebktv. által védett tulajdonsággal, még nem következik annak megsértése is. Az Ebktv. 8. § definíciója valamennyi elemének meg kell valósulnia a jogsértés megállapításához.
- [67] Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése által szabályozott valószínűsítési kötelezettség nem jelenti azt, hogy a felperes keresetében nem kellene megfelelően kifejtienie az általa állított jogsértés részeit, amelyből egyáltalán megállapítható, hogy miért tekinti a munkáltató intézkedését az egyenlő bánásmód követelményébe ütközőnek.
- [68] Az alperes a perben tanúvallomásokkal bizonyította, hogy a megvalósítandó létszámcsökkenés során milyen objektív szempontok szerint határozott egyes munkavállalók jogviszonyának megszüntetéséről.
- [69] A felperes álláspontjával ellentétben a perbeli felmondás kifejezetten utalt arra, hogy az alperes más munkát a felperes számára nem tud felajánlani. Az alperes bizonyította, hogy a felmondáskor nem volt a felperes számára felajánlható az Mt. 66. § (5) bekezdés szerinti munkakör.
- [70] Nincs annak jelentősége, hogy a felperessel előzetesen egyeztetett-e a munkáltató vagy sem, másik munkakör objektív hiánya mellett ugyanis nem lett volna ennek értelme.
- [71] Alperes megfelelően bizonyította, hogy a felmondásban közölteknek megfelelően nem volt lehetőség más munkakör felajánlására, és hogy mindezt a felmondás közlésekor figyelembe vette bizonyítja, hogy ezt a tényt közölte is a felperessel.
- [72] A felmondás jogszerűségének nem feltétele, hogy a munkáltató a felmondás alapjául szolgáló adatokat az érintett munkavállaló elé tárja, főként nem, hogy azokat részletesen a felmondásba foglalja.
- [73] Az alperes, a számára a felmondáskor rendelkezésre álló információk és körülmények mérlegelése alapján, a később bekövetkezett tényekkel is igazoltan, okszerűen következtetett arra, hogy a volumencsökkenés következtében más munkavállalók mellett felperes munkájára nincs szükség.
- [74] A felperes előkészítő iratában korábbi álláspontját fenntartotta. Hivatkozott arra, hogy a korhatár előtti ellátás nem azonos a nyugdíjjal, a bíróságok mégis az Mt. 294. § (1) bekezdés gb) pontja alapján utasították el a keresetet, ami a nők kedvezményes nyugdíja lehet. A korhatár betöltése előtt, 2012. január 1-je óta semmilyen „előnyugdíj” már nem létezik.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [75] A felülvizsgálati kérelem az alábbi indokok szerint megalapozatlan.
- [76] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretein belül vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint pedig a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.
- [77] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. 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 erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozását, annak indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell az előzőekben meghatározott tartalmi követelményekkel. A jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén, annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia, és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja (1/2016. (II. 15.) PK. vélemény 3. - 6. pont). Ebből következően kizárólag azon felülvizsgálati érvelés volt érdemben vizsgálható, amely ezen követelményeknek megfelelt. A felperes a sérelemdíjjal összefüggő álláspontját, illetve e körben a megsértett jogszabályhelyet nem jelölte meg, valamint a hátrányos megkülönböztetés körében is - a megsértett jogszabályhely megjelölésével - csak néhány védett tulajdonságra hivatkozott, így ebben az eljárásban csak a jogszabályoknak megfelelően előterjesztett érvelést lehetett értékelni.
- [78] A jogvita eldöntése során elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes nyugdíjas munkavállalónak minősült-e. E körben téves a bíróságok által elfoglalt álláspont.
- [79] Az Mt. 294. § (1) bekezdés ga) pontja értelmében nyugdíjas, aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), a gb) pont szerint pedig az, aki az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül.
- [80] A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § ca) pontja szerint e törvény alkalmazásában korhatár előtti öregségi nyugdíj: az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött személynek járó előrehozott öregségi nyugdíj. A 4. § (1) bekezdés a) pontja értelmében e törvény alkalmazásában 2012. január 1-jétől - meghatározott kivételekkel - az 1950. évben vagy azt követően született, az 1. § c) pont ca)-tól ch) alpontja szerinti korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesülő személynek a korhatár előtti öregségi nyugdíját a 2012. januári nyugdíjemelés mértékével növelt összegben, korhatár előtti ellátásként kell továbbfolyósítani, az 5. alcímben foglaltak figyelembevételével.
- [81] A másodfokú bíróság azt helyesen állapította meg, hogy 2012. január 1-től tehát a felperes már nem előrehozott öregségi nyugdíjban, hanem korhatár előtti ellátásban részesült. Ezen összeg azonban a jogszabályváltozásra figyelemmel nem minősült nyugdíjnak.
- [82] A felperes a jogviszony megszüntetésekor öregségi nyugdíjban nem részesült, az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötte be, így nem tekinthető az Mt. 294. § g) pontja szerinti nyugdíjas munkavállalónak.
- [83] A felperes a felmondáskor úgynevezett védett korban álló munkavállaló volt, ezért rá az Mt. 66. § (4), (5) bekezdésében foglaltak voltak irányadóak. Eszerint a munkaviszonya megszüntethető a munkáltató működésével összefüggő okból (termelés-csökkenés miatti létszámleépítés), ha a munkavállalónál nincs az Mt. 45. § (3) bekezdés szerinti munkahelyen a munkavállaló által betöltött

munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatására irányuló ajánlatot elutasítja.

- [84] Ebben a körben alaptalanul sérelmezte a felperes, hogy a felmondás nem tartalmazta, miért nincs az alperesnél felajánlható munkakör. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint, ha felmondási korlátra utalást sem tartalmaz a felmondás, önmagában emiatt nem lesz az intézkedés jogellenes (Mfv.I.10.120/2017.).
- [85] Az alperes a felmondásában megjelölte az intézkedés szükségességét, a létszámcsökkentés elrendelését, és a felperes - az alperes állításával szemben - maga sem tudott megjelölni olyan munkakört, amely álláspontja szerint általa betölthető lett volna.
- [86] Megalapozatlan azon felperesi hivatkozás, hogy a felmondásban foglalt indokok nem voltak világosak. A következetes bírói gyakorlat szerint a munkáltatói intézkedés indoka világosságának követelménye megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (BH2017.348.I.). A peradatokból következően a felperes tisztában volt a munkáltató felmondásában foglaltakkal, még ha azzal nem is értett egyet.
- [87] A felmondásban az indokokat összefoglalóan is meg lehet jelölni, azt bővíteni azonban nem lehet, vita esetén pedig az abban foglaltakat a felmondással élő félnek kell bizonyítani (MK95. számú állásfoglalás, Mt. 64. § (2) bekezdés). Az eljárás során a munkáltató ezen bizonyítási kötelezettségének eleget tett. Igazolta, hogy a f... telephelyen a megbízó termelési volumene jelentős mértékben lecsökkent, a megrendelés visszaesett, ezért kevesebb munkavállalóra volt szüksége. Nem volt jogsértő (jogszabályi előírás hiányában és a felmondás összefoglaló indokára tekintettel), hogy a felmondás szükségességét alátámasztó dokumentumok megnevezés szinten sem szerepeltek a jogviszonyt megszüntető okiratban.
- [88] A jogbiztonság követelményéből is az következik, hogy a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy olyan kérdések eldöntésébe is beavatkozzék, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. Nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés, létszámleépítés célszerű volt-e (BH2002.374.). Nem vizsgálható továbbá, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának a jogviszonyát szüntette meg. A jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (MK95. számú állásfoglalás; BH2002.374.).
- [89] A felmondási indok valóságát és okszerűségét annak közlése időpontjában kell vizsgálni. Jelen esetben ezen időszakban a létszámcsökkentés szükségessé vált, az, hogy utóbb a cég életében esetleg milyen kedvező gazdasági változások történtek, a felmondás jogszerűsége körében nem értékelhetők.
- [90] A felmondás megfelelt a jogszabályi követelményeknek, a felperes azonban a kiválasztás szempontjait illetően hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott, amit vizsgálni kellett (Mfv.I.10.358/2017.).
- [91] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pontja értelmében „az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény vonatkozó előírásait, vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között - vagy nem kellett megtartania azt.” Az Ebktv. 5. § d) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretében köteles megtartani. Ugyanezen törvény 7. § (1) bekezdése pedig úgy rendelkezik, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos

megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

- [92] Az Ebktv. 19. §-a a bizonyítás szabályait rögzíti. Így az (1) bekezdés szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. A 9. § (2) bekezdése értelmében pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.
- [93] Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció (Kúriai döntések 2015. M.24.; Mfv.II.10.533/2017.).
- [94] Az eljáró bíróságok fentieknek megfelelően folytatták le a bizonyítási eljárást, az ezzel ellentétes felülvizsgálati érvelés alaptalan. Nem valósult meg jogsértés azáltal, hogy a felperesnek kellett megjelölnie azon személyt vagy csoportot, akivel szemben megítélése szerint hátrányosan megkülönböztették. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási teher körében megfelelő tájékoztatást adott, a bizonyítási eljárást eszerint folytatta le, és erről helyesen adott számot ítéletben is (... sorszámu ítélet oldal ... bekezdés).
- [95] Alaptalanul állította a felperes felülvizsgálati kérelmében, hogy jogos véleménynyilvánítását akadályozta meg az alperes az intézkedésével. Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást arról a rendelkezésre álló iratok alapján, hogy az alperes nem valószínűsította meg a felperes által állítottakat. Az pedig, hogy más véleményen volt bizonyos kérdésekben, amit ki is fejtett, nem jelent védett tulajdonságot. Helytállóan hivatkozott a bíróság arra, hogy nem minősül „egyéb helyzetnek”, ha a hátrány egyéni körülményhez (például véleménynyilvánításhoz) kapcsolódik. A jogvédelmet megalapozó tulajdonságnak a személyiség lényeges vonását meghatározónak, nyilvánvalónak és egyértelműnek kell lennie (PJD2016.10.II.), jelen esetben pedig ez nem valósult meg.
- [96] Az életkoron alapuló diszkrimináció sem állapítható meg a munkáltató terhére. Peradat, hogy a felpereshez hasonló korú munkavállalók (nyugdíjasok vagy védett korban lévők) jogviszonyát az alperes nem szüntette meg, így a felperest életkora alapján nem érthette hátrány. Állítását nem támasztja alá azon, általa hivatkozott munkáltatói nyilatkozat, mely szerint a „nyugdíjas bármikor megszüntetheti a munkaviszonyát”. Az alperes bizonyította, hogy a kiválasztás szempontja - ennek ellenére - nem az életkor volt.
- [97] A felperes vagyoni helyzeten alapuló diszkriminációt is állított felülvizsgálati kérelmében. Peradat, hogy többször elmondta munkáltatójánál, miszerint nem a pénzért, csak „hobbiból” dolgozik az alperesnél. A munkáltató állítása szerint pedig a jogviszonyok megszüntetésekor célja volt, hogy lehetőleg senki ne maradjon ellátatlan, vagyis olyan személy jogviszonyát szüntesse meg, akinek a megélhetése nem forog kockán. Így az alperes e körben a kiválasztásnak megfelelő indokát adta, így az nem volt jogszabálysértő.
- [98] A felperes a Pp. 206. §-a megsértését is alaptalanul állította. A bíróságok a bizonyítékokat a maguk összességében értékelték és meggyőződésük szerint bírálták el. Az egyes kereseti kérelmek vonatkozásában a döntésük alapjául szolgáló bizonyítékokat részletezték, az abból levont jogkövetkeztetéseiket ítéletük tartalmazza (Pp. 221. § (1) bekezdés).
- [99] A Pp. 275. § (1) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének helye nincs. A Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésre álló iratok alapján dönt, ebből

következően nincs helye a bizonyítékok felülmérlegelésének. A Kúria csak azt vizsgálhatta, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékok mérlegelése okszerűen történt-e (BH2002.29.). A felperes a fentiek alapján megalapozatlanul állította, hogy a bíróságok a bizonyítékok értékelése során tévesen jártak el és nem a jogszabályoknak megfelelő következtetésre jutottak.

- [100] Az Mt. 81. §-ára figyelemmel a munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve legfeljebb az ezt követő 1 éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni, feltéve, ha a munkaviszony legalább 1 évig fennáll. A korábbi munkajogi szabályozás „Működési bizonyítványnak” nevezte ezt az értékelést, és meghatározta annak tartalmára vonatkozó előírásokat (rég. Mt. 99. §). A hatályos munka törvénykönyve ilyen előírásokat nem rögzít, nem részletezi az értékelés tartalmát. Az Mt. indokolása is csak azt tartalmazza, hogy a munkavállaló munkájának értékelése értelemszerűen kiterjed a betöltött munkakörre. Ha az értékelés valótlan ténymegállapításokat tartalmaz, azok módosítása vagy megsemmisítése érdekében a munkavállaló bírósághoz fordulhat.
- [101] A másodfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy további, kötelező rendelkezések hiányában a munkáltató igazolása megfelelt a jogszabályoknak, az a felperes Mt. 9. § (1) bekezdésében szabályozott személyhez fűződő jogait tiszteletben tartotta, és az kellően körülírt volt.
- [102] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a fenti indokolásbeli módosítással hatályában fenntartotta a Pp. 275. § (3) bekezdése szerint.

Záró rész

- [103] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. § (1) bekezdésén alapul.
- [104] A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán le nem rótt fellebbezési illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. §-a alapján az állam viseli.
- [105] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el a veszélyhelyzet ideje alatt érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedésekről szóló 74/2020. (III. 31.) Korm. rendelet 79. § (2) bekezdése alapján.
- [106] Ez ellen az ítélet ellen a Pp. 271. § (1) bekezdés e) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

Budapest, 2020. június 30.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró Szolnokiné Dr. Csernay Krisztina s.k. bíró