



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

Az ügy száma: Mfv.II.10.105/2021/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Simonné dr. Gombos Katalin bíró

A felperes: felperes neve
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Csősz Iván Titusz ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes neve
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Tóth Bence ügyvéd
cím4

A per tárgya: felmondás jogellenességének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.040/2020/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kaposvári Törvényszék 22.M.70.004/2020/13/I.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.040/2020/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – 15 nap alatt – 90.000 (kilencvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 378.630 (háromszázhetvennyolcezer-hatszázharminc) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárás alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2017 januárjától állt az alperes alkalmazásában autóbuszvezető munkakörben.

[2] 2018. április 30-án 63,5 éves korában elérte az öregségi nyugdíjkorhatárt, és öregségi nyugdíjat vett igénybe. A munkáltató vezetőjével kötött megállapodás alapján azonban 2018. május 4-én ismételten határozatlan idejű munkaszerződést kötött, változatlanul autóbuszvezető munkakörre.

[3] 2019 nyaráig az alperes vezérigazgatója a felperesen kívül több más, nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalóval kötött munkaszerződést. 2019 nyarától azonban az új vezérigazgató tervbe vette a dolgozói állomány, így különösen az autóbuszvezetők munkavállalói csoportja „fiatalítását”, és nem állt szándékában a „régivágású” buszvezetőket tovább foglalkoztatni.

[4] 2019-ben az alperes 20 új munkavállalót alkalmazott, közülük 12 személy az újonnan épült szerelőcsarnokba került, a többi 8 főből 6 fő gépkocsivezetőként, 1 fő udvarosként dolgozott, továbbá 1 fő az új vezérigazgató lett. A május hónapban alkalmazottak közül az egyik gépkocsivezető az alperestől a megelőző évben ment kerkedvezményes nyugdíjba, a többi gépkocsivezető 40-50 éves személy volt. Egy pénztáros alkalmazása is megtörtént.

[5] Ebben az évben 13 fő jogviszonya szűnt meg, közülük 7 fő volt nyugdíjas, vagy ahhoz közeli életkorú, 6 fő 30 és 50 közötti életkorú személy volt. Közülük csak a felperes esetében történt munkáltatói felmondással a munkaviszony megszüntetése, a többi munkavállaló vagy felmondott, vagy jogviszonya közös megegyezéssel szűnt meg.

[6] Az alperes rendelkezik Kollektív Szerződéssel, amely tartalmazza a választható béren kívüli juttatások körében igénybe vehető különböző pótlékokat, támogatásokat, egyéb juttatásokat. A cafetéria összegére és kifizetésére külön szabállyal rendelkezik a munkáltató. Ennek 3.4. pontja szerint a munkaviszony megszűnése esetén a jogosultságot az utolsó munkában töltött hónap és nap figyelembevételével állapítják meg.

[7] Az alperesnél a naptári év végén rendszerint jutalom kifizetése történt, amelyről a munkáltató diszkrecionális jogkörében dönt. E jutalom célja a munkavállaló megtartása, elégedettsége növelése. 2019. év végén minden dolgozó, akinek a munkájával kapcsolatban panasz nem merült fel, ezt a juttatást megkapta.

[8] 2019. november 25-én a munkáltató a felperest arról értesítette, hogy az irodán jelentkezzen, aki ennek eleget tett. Ekkor megkíséreltek átadni részére egy közös megegyezésről szóló okiratot, amit nem fogadott el.

[9] A felperes 2019. november 29-én munkában volt, amikor az általa vezetett buszra a vezénylési feladatokat ellátó munkatársa felszállt, és egy iratot nyújtott át neki. A felperes ezt nem vette át, annak postai úton való kézbesítését kérte, amely megtörtént.

[10] A 2019. december 23-án kézbesített iratból a felperes megállapította, hogy a munkáltató 2019. december 31-vel megszüntette a munkaviszonyát az Mt. 65. § (1) bekezdésére és 66. § (9) bekezdésére hivatkozással. Tájékoztatták a felperest, hogy a felmentési időbe a ki nem vett időarányos szabadságát nem számítják be, a felmondási idő teljes mértékére a munkavégzés alól felmentik. A felmondás külön indokolást nem tartalmazott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[11] A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel visszahelyezését kérte, továbbá cafetéria juttatást és az évvégi jutalma megfizetését igényelte.

[12] Hivatkozott a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § (1) bekezdésében foglaltakra és arra, hogy egyéb ok hiányában nyugdíjas minőségére tekintettel az indokolás nélkül közölt felmondásnak kiváltó oka az életkora volt, amelyet alátámaszt, hogy ebben az időszakban az alperes több más, idősebb korú munkavállaló munkaviszonyát is megszüntette.

[13] Érvelése szerint az évvégi jutalmat rajta kívül minden más dolgozó megkapta, aki panaszmentesen látta el a tevékenységét. Cafetéria juttatásának megtérítését is kérte.

[14] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) lehetővé teszi a nyugdíjas munkavállalók munkaviszonyának indokolás nélkül történő megszüntetését. Hivatkozott az irányadó ítélkezési gyakorlatra, amely szerint nem tekinthető az egyenlő bánásmód megsértésének az a munkáltatói intézkedés, amikor a törvény felhatalmazása alapján a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak indokolás nélkül szüntetik meg a munkaviszonyát.

[15] A jutalom kifizetése iránti igényt az alperes azért kérte elutasítani, mert hivatkozása szerint a munkáltató diszkrecionális jogkörében dönt erről, és az nem bérkiegészítés. A felperes felmondási idejét töltötte, őt nem kívánta ekkor már az alperes jutalomban részesíteni.

[16] A cafetéria iránti igényt az alperes azért kérte elutasítani, mert a Cafetéria Szabályzat nem teszi lehetővé az utolsó munkában töltött hónapot követő időszakra annak juttatását.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

[17] A Kaposvári Törvényszék 22.M.70.004/2020/13/I. számú ítéletével a felperes munkaviszonyát helyreállította. Kötelezte az alperest elmaradt munkabér, jutalom és választható bérén kívüli juttatás megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest az illeték viselésére is.

[18] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató tévesen értékelte a felperes kereseti kérelmét akként, hogy az a nyugdíjazás miatti indokolás nélküli felmondást támadja. Felperes a keresetlevelében pontosan megjelölte, hogy az életkora szerinti megkülönböztetést sérelmezi. Alaptalan tehát az alperes azon álláspontja, hogy a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának indokolás nélküli megszüntetése esetén kizárt az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának vizsgálata.

[19] A perben a felperes igazolta életkorát, azt, hogy 60 éven felüli személy.

[20] A lefolytatott bizonyítás alátámasztotta a felperes azon hivatkozását, hogy az alperes új vezetője 2019. második felében már nem kívánt a nyugdíjas korú, „régivágású” gépkocsivezetőkkel tovább dolgozni. Az erre vonatkozó félreérthetetlen munkáltatói tájékoztatást tanú1 tanú és tanú2 tanúvallomása alátámasztotta.

[21] A felperessel összehasonlítható helyzetben lévő más munkavállalók azok a gépkocsivezetők voltak az alperesnél, akik a nyugdíjas, vagy ahhoz közeli életkort még nem érték el. Az alperesnél bér- és munkaügyi feladatokat ellátó tanú3 a cég neve Zrt. alkalmazottja tanúvallomásából a bíróság megállapította, hogy 2019. év folyamán 13 fő munkaviszonya szűnt meg, közülük 7 fő volt „nyugdíjas korú” idősebb munkavállaló.

[22] A felperes elutasította a munkáltatónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló ajánlatát, ezért vitán felül áll, hogy a munkaviszony felmondással történő megszüntetésével az alperes a felperesnek hátrányt okozott.

[23] Az alperes a perben nem bizonyította, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, hiszen az új vezérigazgató dolgozói gyűlésen jelentette ki, hogy az idősebb dolgozókat nem kívánja megtartani, és nem volt a perben feltárt olyan egyéb, például egészségügyi indok, amely miatt az adott jogviszony tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét az alperesnek nem kellett volna megtartania.

[24] Nem merült fel a perben adat arra, hogy 2019 második felében az alperesnél létszámleépítés vagy átszervezés történt volna.

[25] A per adataiból megállapítható volt, hogy a felperest az alperes az életkora miatt hátrányosan megkülönböztette. Ezzel nemcsak az Ebktv-ben foglalt szabályokat, hanem az Mt. 12. §-a szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályt is megsértette.

[26] Mivel a munkáltató intézkedése jogellenes volt, és a felperes a jogviszony helyreállítását kérte, az elsőfokú bíróság az Mt. 83. § (1) bekezdésében foglaltak szerint határozott.

[27] Alaposnak találta a felperes 2019. december és 2020. január hónapra járó cafetéria és jutalom kifizetése iránti kérelmét.

[28] Az állandósult bírói gyakorlat szerint a munkaviszony helyreállítása során a munkavállalót az elmaradt munkabér és juttatások tekintetében olyan helyzetbe kell hozni, mintha a jogviszonya meg sem szűnt volna. A becsatolt Cafetéria Szabályzat szerint az a munkavállaló jogosult a tárgyhavi cafetéria juttatásra, akinek az adott hónapban munkabér

címén történik a kifizetés. Mivel a bírósági marasztalás elmaradt munkabér megfizetésére kötelezte az alperest, így ez a jogcím meghatározza a felperes cafetéria jogosultságát is.

[29] A 2019. évvégi jutalom tekintetében az alperes nem vitatta a felperes azon tényállítását, hogy azt minden dolgozó megkapta, akinek munkájával kapcsolatosan panasz nem merült fel. A felperes is kizárólag a munkaviszony megszüntetése miatt nem részesült ebben a munkavállalói elégedettséget növelő célzatú juttatásban, ezért arra jogszerűen tarthatott igényt.

[30] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.040/2020/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében megváltoztatta, és a keresetet elutasította. Mellőzte az alperes eljárási illetékben való marasztalását. Kötelezte a felperest, hogy fizessen az alperesnek együttes első- és másodfokú költséget.

[31] A jogerős döntés szerint nem volt vitás a perben, hogy a felperes 2018. április 30-val betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt és öregségi nyugdíjat vett igénybe. Ennek tudatában kötött vele munkaszerződést az alperes határozatlan időre.

[32] A felperes munkaviszonyát 2019. december 31-ei hatállyal szüntette meg az alperes felmondással. A jogviszony megszüntetését nyugdíjas minőségére figyelemmel nem kellett megindokolnia a munkáltatónak az Mt. 66. § (9) bekezdése értelmében, e körülményre a munkáltató utalt is intézkedésében a jogszabályhely megjelölésével. A felmondás alakilag jogszerű volt.

[33] Az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatából (C-45/09; C-388/07; C-411/05) az az általános következtetés vonható le, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000. november 27-ei 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezés, amely lehetőséget ad az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés lehetőségére foglalkoztatáspolitikai vagy munkaerő-piaci célkitűzés elérése érdekében, amennyiben a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

[34] Jelen esetben az Mt. 66. § (9) bekezdése lehetőséget ad a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló munkaviszonyának indokolás nélküli megszüntetésére. Ezért amennyiben a munkáltató nyugdíjasnak minősülő munkavállaló jogviszonyát szünteti meg indokolás nélkül a jogszabályi felhatalmazásra figyelemmel, azt életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek tekinteni nem lehet. A nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának megszüntetését a jogalkotó kiemelte az általános szabályok alól, így a munkavállaló nyugdíjas státusza önmagában megalapozza a felmondás lehetőségét függetlenül attól, hogy arra a munkáltató milyen érdekére tekintettel, milyen elhatározása alapján került sor, ez történhet akár a fiatalítás érdekében is (Kúria Mfv.I.10.101/2016.).

[35] A nyugdíjjogosultság azon túl, hogy annak feltétele a meghatározott életkor elérése, azt is jelenti, hogy a munkavállaló jogosult lett egy bizonyos jövedelemre, amelyből a megélhetését fedezni képes (EBH 2019.M14.). A másodfokú bíróság egyetértett azon alperesi érveléssel, hogy amennyiben a jogszabályi felhatalmás ellenére vizsgálni kell a felmondás okszerűségét és a felmondással összefüggésben az életkoron alapuló egyenlő bánásmód követelményébe ütközést, akkor az Mt. 66. § (9) bekezdésében írt szabálynak nincs valódi tartalma. Az pedig nem lehetett a jogalkotó célja, hogy a nyugdíjas munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésekor kizárólag velük köthessen munkaszerződést a munkáltató. A nyugdíjasok alkalmazása helyett a fiatalítás a munkáltató jogszerű célja lehet. Az alperes tehát nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a nyugdíjas felperesnek történt felmondással.

[36] Az alperes 2019. évi Cafetéria Szabályzata 3.4. pontja szerint a munkaviszony megszűnése esetén a jogosultság az utolsó munkában töltött hónapban a ledolgozott munkanapoknak megfelelően áll fenn. A felperes az alperesnél 2019. november 29-én végzett utoljára munkát, a munkáltató a jogviszonyt 2019. december 2-tól számított 30 napos felmondási idővel szüntette meg úgy, hogy a munkavégzés alól felmentette. Ezáltal a felperesnek a cafetéria juttatás a szabályzat értelmében 2019. decemberétől már nem járt.

[37] Az alperes nem vitatott tényelődása szerint 2019. december 15-én döntött jutalom fizetéséről, amelynek része volt az is, hogy a felmondását töltő munkavállalóját, a felperest nem kívánta ebben részesíteni. Az évvégi jutalom adására, feltételére és kikényszeríthetőségére vonatkozó jogszabályi előírás, vagy kötelező érvényű megállapodás hiányában a munkáltató nem kötelezhető a felperes által igényelt összeg megfizetésére.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[38] A felperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabálynak megfelelő kereseti kérelemnek helytadó ítélet meghozatalát kérte. Másodlagosan az ítéletábra ítéletének hatályon kívül helyezése mellett ugyanezen bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta az alperes perköltség fizetésre kötelezésével.

[39] Felperes álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti az Ebktv. 1. §, 5. § d) pontja, 7. § (1) bekezdése, 8. § o) pontja, 9. §, 19. § (2) bekezdés b) pontja, 21. § c) pontja rendelkezéseit. Sérült továbbá az Mt. 12. § (1) bekezdése és a 83. § (1) bekezdés a) pontja.

[40] Az alapperben nem volt megállapítható, hogy az alperesnél létszámleépítés vagy átszervezés történt volna, a cég létszám gondokkal küzdött, folyamatosan új munkavállalókat kellett felvennie.

[41] Téves a másodfokú bíróság azon hivatkozása, miszerint az alperes nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

[42] Az Mt. 66. § (9) bekezdésében szabályozottak nem jelentik azt, hogy a munkáltatónak nem kellene megtartani a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, azaz nem kell vizsgálni, hogy a munkaviszony megszüntetésekor az életkora szerint nyugdíjasnak minősülő munkavállalót hátrány érte-e. Különösen igaz ez akkor, ha a munkáltató folyamatosan létszám gondokkal küzd és a fiatal munkavállalók felvételét helyezi előtérbe, ezzel egy időben vagy közel egy időben pedig a nyugdíjas munkavállalók jogviszonyát felmondja.

[43] Az alperes sem vitatta az eljárás során, hogy a felperes munkavégzésére egyébként szükség volt a nagymértékű fluktuáció miatt. A munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetésére vonatkozó munkáltatói ajánlatot a felperes elutasította, ehhez neki nem fűződött érdeke. Az azonban a perben bizonyításra került, hogy az alperes vezetője 2019. év második felében már nem kívánt a nyugdíjas korú gépkocsivezetőkkel tovább együtt dolgozni.

[44] Tanúvallomásokból megállapítható, hogy a munkáltató az idősebb dolgozók munkaviszonyának megszüntetését közös megegyezéssel kívánta elérni és ezt kezdeményezte. A felperes jogviszonyát a közös megegyezés hiányában nagyon rövid idő alatt szüntette meg felmondással.

[45] Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munka elvégzésére egyébként egészségügyileg a felperes alkalmas volt, kifejezetten életkora miatt szüntette meg munkaviszonyát az alperes.

[46] A felperes hivatkozott az MK 74. számú állásfoglalásra, amely szerint a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között – egyebek mellett - koruk és minden más, az ügyre nem tartozó körülmény miatt (Mt. 5. § (1) bekezdés).

[47] Az alperes felülvizsgálati ellenérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte a felperes perköltségben való marasztalásával.

[48] Az Mt. 66. § (9) bekezdésének megfelelően az alperesnek elegendő volt a felperes jogviszonya megszüntetése körében arra hivatkozni, hogy nyugdíjasnak minősül, amely a perben nem volt vitás. Így a felmondásnak nem kellett indokolást tartalmaznia, figyelemmel az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontjára is, indokolás hiányában az okszerűség sem vizsgálható.

[49] Nem tekinthető az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének az a munkáltatói intézkedés, amikor a törvény felhatalmazása alapján a nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak szüntetik meg indokolás nélkül a jogviszonyát.

[50] Alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság okfejtése az Mt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakat teljes egészében kiüresíti. Indokolás hiányában a felmondás okszerűsége sem vizsgálható, és ezáltal nem ütközhet az egyenlő bánásmód követelményébe sem az.

[51] Az elsőfokú bíróság tényként állapította meg, hogy 2019-ben az alperes 20 új munkavállalót alkalmazott és 13 fő jogviszonya szűnt meg. Ezek közül 7 fő volt nyugdíjas, vagy ahhoz közeli életkorú, 6 fő 30 és 50 év közötti életkorú személy volt. Ezen adatok egyértelműen cáfolják az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző munkáltatói hozzáállást, ugyanis egyértelműen látszik, hogy az alperes a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése kérdésében gyakorlatilag hasonló mértékben szüntette meg a nyugdíjas korú vagy nyugdíjas jogállású munkavállaló jogviszonyát.

[52] A felmondási időre járó távolléti díjat a felperes hiánytalanul megkapta, további igényt e körben nem támaszthat.

[53] Az évvégi jutalmak szabadon adhatók, arról a munkáltató diszkrecionális jogkörében dönt.

[54] A 2019. évre külön készült Cafetéria Szabályzat 3., 4. pontja alapján a munkaviszony megszüntetése esetén az utolsó munkában töltött hónapban jár a cafetéria. Járandóságát a teljes november hónapra megkapta SZÉP-kártya formájában a felperes, utolsó munkanapja 2019. november 29-én volt.

A Kúria döntése és jogi indokai

[55] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott

[56] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[57] A Pp. 413. § (1) bekezdés a) és c) pontja rögzíti, hogy a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell a felülvizsgálni kívánt ítélet számát a jogszabálysértés pontos megnevezésével, a jogszabályhely megjelölésével azt az eljárási illetve anyagi jogi szabálysértést, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat hozatalát, vagy a határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja. Csak ezen előírásoknak megfelelő kérelem vizsgálható felül.

[58] Jelen perben a bíróságoknak abban a kérdésben kellett állást foglalniuk, hogy a nyugdíjas munkavállaló életkora mint Ebktv. 8. § o) pontjában meghatározott védett tulajdonság miként értékelendő a munkavállaló nyugdíjasnak minősülésére hivatkozó, egyéb indokolást nem tartalmazó felmondás törvényességének vizsgálatakor az egyenlő bánásmód követelményének megtartottsága szempontjából. Azt is értékelni kellett, hogy az Mt. 66. § (9) bekezdésében foglalt szabályozás önmagában kizárja-e az egyenlő bánásmód követelményének megsértését.

[59] Az Mt. 66. § (9) bekezdése szerint a munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

[60] Az Alkotmánybíróság a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatában értelmezte a munkáltatói felmondás jogi természetét, és úgy foglalt állást, hogy nem alkotmányellenes az a szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az öregségi nyugdíjra jogosultságot szerzett munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással, indokolás nélkül megszüntesse. E határozat meghozatalakor még az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) volt hatályban, ennek erre vonatkozó 89. § (6) bekezdésével a 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. § (9) bekezdése azonos rendelkezést tartalmaz, vagyis mindkettő kiiktatta a nyugdíjasnak minősülő munkavállalók tekintetében a munkáltatói felmondás indokolási kötelezettségét.

[61] Az Mt. 12. § (1) bekezdése írja elő a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartását az Ebktv. mint mögöttes jogszabály alkalmazásával.

[62] A felperes jelen perben az őt ért hátrányt és a védendő tulajdonságot valószínűsítette, az Ebktv. 19. § (2) bekezdés a) és b) pontja alapján pedig az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél (felperes) által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Az egyenlő bánásmód megsértése esetében érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján az alperes ez utóbbira hivatkozott.

[63] Fentiekkel összefüggésben a másodfokú bíróság helyesen utalt a Kúria ítélkezési gyakorlatára.

[64] A Kúria Mfv.II.10.450/2018. számú ítéletében (megjelent EBH 2019.M.14 számon) elvi élel fejtette ki, 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 (ítélet [44]).

[65] A Kúria Mfv.I.10.101/2016/4. számú ítéletére is helyesen utalt a másodfokú bíróság, amikor rögzítette, hogy a munkavállaló nyugdíjas státusza önmagában megalapozza az indokolás nélküli munkáltatói felmondás lehetőségét függetlenül attól, hogy arra a munkáltatónak milyen érdekére tekintettel, milyen elhatározása alapján kerül sor, ami akár fiatalítás is lehet.

[66] Az alperesnek a perben tett nyilatkozatai nem arra vonatkoztak, hogy a felperes 65. életévének betöltésével alkalmatlanná vált a munkavégzésre, így annak nem volt kiemelt jelentősége, hogy az orvosi vizsgálat nem talált a munkavégzést kizáró egészségügyi okot.

[67] Az alperes mindvégig azt állította, hogy a személyzeti, a munkaerőgazdálkodás területén arányos és kiegyensúlyozott korcsoportok szerinti megosztásra törekedett. A felperes ezzel ellentétes indokai – a Kúria ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel – nem alkalmasak annak igazolására, hogy a perbeli indokolás nélküli munkáltatói felmondás amiatt valószínűsíthető meg életkori diszkriminációt, mert az alperes célkitűzése a munkavállalói létszám

fiatalítása volt. E körben nincs kiemelt jelentősége annak, hogy a munkáltató külön nem hozott átszervezésről vagy létszámleépítésről határozatot.

[68] Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása az Európai Unió egyik legfontosabb alapelve, a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos kérdéseket és célkitűzéseket az egyenlő bánásmód általános keretének létrehozásáról szóló 2000/78. EK irányelv rögzíti. Ez nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket, azt azonban – a preambulumban – kiemeli, hogy az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód bizonyos körülmények és feltételek között igazolható.

[69] Az irányelvnek és a magyar munkajog alkotmányossági követelményének megfelelő Mt. 66. § (9) bekezdése összefüggésének értelmezéséhez a másodfokú bíróság az Európai Unió Bíróságának (EUB) joggyakorlatára is helytállóan hivatkozott. Helyesen emelte ki az életkori diszkriminációval kapcsolatos értelmező ítéleteket.

[70] Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése az életkori diszkrimináció speciális voltára tekintettel állapít meg az általános védelemtől eltérő kivételeket, mely szerint a 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja – egyebek mellett – a foglalkoztatás külön feltételekhez kötését különösen a fiatalok és az idősebb munkavállalók tekintetében, azaz az irányelv értelmében az idős életkorral összefüggő hátrányos megkülönböztetés bizonyos feltételek mellett igazolható és indokolható.

[71] A másodfokú bíróság által megjelölt ítéletekben az EUB értelmezte a 2000/78. EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, és nem erősíti az életkor szerinti diszkrimináció tilalmát a nyugdíjasok esetében. Az irányelv a klasszikus védelmi helyzetekkel ellentétben az időskori diszkriminációval szemben inkább megengedőbb, és kimentésre – éppen az irányelv által széleskörűen meghatározott kivételekre tekintettel – alig vagy egyáltalán nem ad módot. Több EUB ítélet az életkori diszkrimináció tilalmát lényegileg a nyugdíjas életkort el nem érőkre tartja fenn (C-45/09; C-388/07; C-411/05.).

[72] Az EK irányelv preambuluma azt is hangsúlyozza, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítése, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét, tehát az életkorral kapcsolatos egyenlő bánásmód bizonyos körülmények között igazolható voltát.

[73] A felperes felülvizsgálati kérelmében kitért az egyéb juttatások iránti igényre (évvégi jutalom, cafetéria), kérelmét azonban semmivel nem indokolta, jogszabálysértést ezekkel összefüggésben nem jelölt meg, így a fentiekben már kifejtettek szerint a Kúriának azokkal nem volt módja foglalkozni.

[74] Mindezekre tekintettel a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot, ezért a Kúria a Pp. 424. § (1) bekezdése értelmében a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

[75] Az eljárás során a felperes teljes mértékben pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére.

[76] A pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján, figyelemmel az 525. § (2) bekezdésére.

[77] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

[78] Az ítélet ellen a Pp.407. § (1) bekezdés d) pontja szerint nincs helye felülvizsgálatnak.

Budapest, 2021. szeptember 29.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,
Dr. Simonné dr. Gombos Katalin s.k. bíró