

Dr. Szepesházi Péter egyéni ügyvéd



A Kecskeméti Törvényszék (korábbi Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság)

útján

a Tisztelt Alkotmánybírósághoz

Hiv. (előzményi) sz.:

6.M. 368/2016 (Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság)

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: IV/ 0 1 9 3 2 - 0 / 2020	
Érkezett: 2020 NOV 17.	
Beküldő:	3
Melléklet:	3x4 db
Kezelőiroda:	3

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság - 6.M. 368/2016/60.

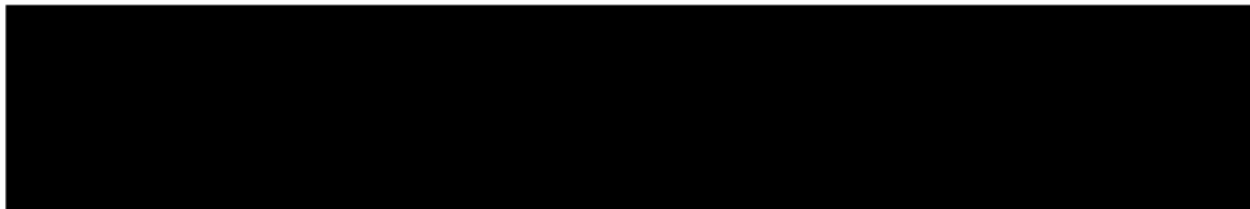
A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék - 6.Mf. 20.319/2019/6. szám

Felülvizsgálati eljárás bírósága neve és felülvizsgálati határozat száma:

Kúria -Mfv.X. 10.306/2019/9.

Felek:



Per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése, sérelemdíj megfizetése

Alkotmányjogi panasz

Indítványozó: felperes

Dr. Szepesházi Péter egyéni ügyvéd

Tisztelt Alkotmánybíróság !

(S a végrehajtás felfüggesztése iránti kérelem tekintetében Tisztelt Törvényszék !)

Alulírott [REDACTED] a felperes kérelmező [REDACTED] a
korábban **csatolt** meghatalmazással igazolt jogi képviselőm Dr. Szepesházi Péter egyéni
ügyvéd [REDACTED]

ügyvéd útján a alábbi

**alkotmányjogi panaszt és végrehajtás felfüggesztése, továbbá végrehajtás
felfüggesztésére felhívás iránti kérelmet**

terjesztem elő.

NYILATKOZAT SZEMÉLYES ADATOK KÖZZÉTÉTELÉRŐL

Alulírott az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 52. § (5) bekezdésére és 57. §
(1a) bekezdésére, valamint az Alkotmánybíróság ügyrendjéről szóló 1001/2013 (II. 27.) Tü.
határozat 36. § (2) bekezdésére tekintettel az alábbi

jognyilatkozatot

teszem:

Kijelentem, hogy jelen alkotmánybírósági ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz
indítványommal összefüggésben nevem nyilvánosságra hozatalához

hozzájárulok / **nem járulok hozzá**

KÉRELEM

Kérem, hogy az Alkotmánybíróság állapítsa meg a 2011. évi CLI. tv. (továbbiakban: Abtv.) 27.
§-a szerint, hogy a velem, a felperessel érintett eljárásokban meghozott ítéletek, nevezetesen a
Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M. 368/2016/60-as számú elsőfokú ítélete
és az ezt helybenhagyó Kecskeméti Törvényszék 6.Mf. 20.319/2019/6. számú jogerős ítélete
és a Kúria Mfv.X. 10.306/2019/9-es sz. ítélete beleütköznek Magyarország Alaptörvényébe -
XXVIII. cikke (1) bekezdésébe (tisztességes pártatlan bíróság általi tárgyaláshoz való jog,
részeleme az önkényes mérlegelés tilalma és ezekkel összefüggésben az európai uniós jogi

indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való jog), s (7) bekezdésébe (érdemi hatékony jogorvoslathoz való jog, ezzel összefüggésben a bírósághoz fordulás joga, mindezekkel összefüggésben egyrészt az önkényes mérlegelés tilalma, másrészt az egyik felperesi indok elbírálásához való jog, és ezekkel összefüggésben munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben) és a törvény előtti egyenlőség elvébe is (Alaptörvény XV. cikke (1) bekezdése első mondata), az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdésébe is (munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben). Végül XIII. cikkének (1) bekezdésébe (tulajdonhoz való jog) ütközését is állapítsa meg az Alkotmánybíróság és a fenti ítéleteket semmisítse meg olyan iránymutatással, hogy a Kúria az elsőfokon eljáró bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítsa (rPp. 361. §-ának c.) pontja) és s a jelen alkotmányjogi panaszban írtak szerinti bizonyítási teher és mérce szerinti bizonyításra, értékelésre kötelezze az elsőfokú bíróságot.

MELLÉKLETEK

Az iratokat, így az első- és másodfokú ítéleteket az elsőfokú bíróság terjeszti az Alkotmánybíróság elé.

JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK KIMERÍTÉSE, HATÁRIDŐ BETARTÁSA

Jogorvoslati lehetőségeimet már kimerítettem. A Kecskeméti Törvényszék jogerős ítéletet hozott, a kúriai felülvizsgálat is megtörtént, a kúriai ítéletet 2020. szeptember 5-én vette perbeli jogi képviselőm kézhez elektronikusan, 2020. november 4-én benyújtottam jelen az alkotmányjogi panaszt az elsőfokú bírósághoz.

ÉRINTETTSÉG

A támadott határozatok eljárásaiban felperes voltam.

TÉNYÁLLÁS

Az elsőfokú bíróság által megállapított (az értékelés mellőzése körében a másodfokú bíróság által kiegészített) és a Kúria által is elfogadott **tényállás** szerint a felperes „2013. október 1. napja óta állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél mozdonyvezető munkakörben. A felperes először teljes munkaidőben, majd 2014. január 1. napjától részmunkaidőben dolgozott azzal, hogy munkaideje munkaviszonyának teljes időtartama alatt 3 havi munkaidőkeretben került megállapításra. A cég alapvetően vasúti forgalmat bonyolít a győri, a kecskeméti és a foktői telephelyén. A felperes az alperes foktői telephelyén dolgozott, amelynek a fő feladata a [REDACTED] övényolaj gyár és gabonátároló [REDACTED] kiszolgálása volt külön szerződések alapján. A [REDACTED] telephelyen az üzemvezető 2012.



május 1. óta [redacted] volt, akinek feladata - többek között - az üzem nyereségének, veszteségének nyomon követése, a bevételek, kiadások figyelemmel kísérése, a megbízóval való kapcsolattartás, a gyári vasúti forgalom szervezése, a munkavállalók munkaidő-beosztásának elkészítése, és a munkavállalók, így a felperes közvetlen felettese is volt. 2016. év elején a foktői kirendeltségen 11 fő mozdonyvezető dolgozott, 1 főállásban, 10 pedig mellékállásban, akik közül 4 nyugdíjas volt.

A felperes 2011. november 19. napjától előrehozott öregségi nyugdíjban részesült, amely 2012. január 1. napjától korhatár előtti ellátásnak minősül. A felperes munkaszerződése több alkalommal módosításra került, amelyek részben munkaidejének mértékét (részmunkaidős foglalkoztatás), részben munkabérének összegét érintette, és amelyeket a felperes 2013-ban, 2014-ben és 2015-ben aláírt, azokat elfogadta. Az alperes 2016. január 1-jétől újabb munkaszerződés-módosítást ajánlott a felperesnek, azonban azt új, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés keretében kívánta megtenni, amelyben 3 havi próbaidő kikötése szerepelt, és munkavégzési helyként nem a cég [redacted] telephelye, hanem a munkáltató bejegyzett telephelyei és a magyarországi vasúthálózaton végzett tevékenységeinek helyszínei voltak megjelölve. Tekintettel arra, hogy a felperes sérelmezte a 3 havi próbaidő ismételt kikötését, és a foktői telephelyen kívüli más telephelyen, adott esetben [redacted] történő munkavégzést nem tudta vállalni, az ajánlatot nem fogadta el, a 2016. január 1. napján kelt munkaszerződést nem írta alá, így munkaviszonyára a korábbi munkaszerződés és azok elfogadott módosításai vonatkoztak.

A felperes az évek során többször jelezte mind e-mailben, mind személyesen [redacted] hogy gyanúja szerint az alperes tulajdonát képező gázolajból ismeretlen személyek folyamatosan nagyobb mennyiséget jogellenesen eltulajdonítanak, mely jelzéseket [redacted] továbbította a cég akkori ügyvezetőjének, [redacted]. Az alperesi cég a bejelentett gázolajhiányra figyelemmel ipari adatgyűjtő, adattovábbító és feldolgozó berendezések (úgynevezett GPS rendszer) beszereltetéséről és üzemeltetéséről döntött, amely megtörtént, valamint a cég megbízást adott a [redacted]-nek arra, hogy vizsgálatot végezzen a mozdonyokat érintő állítólagos gázolaj lopások tekintetében. Mindezen intézkedések azonban eredményre nem vezettek, az üzemanyagot eltulajdonító személyek kilétére nem derült fény.

A felperes 2016-ban úgynevezett alapvizsgálóval rendelkezett, azaz a „vasúti járművezető saját célú, térségi és keskeny nyomtávolságú pályahálózaton közlekedés” vizsgán megfelelt.

A [redacted] telephelyen az alperes az ott található növényolaj gyárat üzemeltető [redacted] megbízásából végez vasúti kiszolgálási tevékenységet a felek közötti 2014. április 22. napján létrejött szerződés alapján. A [redacted] és az alperesi cég között 2016. év elején egyeztetés folyt a 2016. január óta az alperes által tapasztalt jelentős forgalom-visszaesésről. Az előző év ugyanazon időszakához képest ugyanis 50%-os forgalomvisszaesés történt, amely miatt [redacted] tájékoztatást kért a megrendelőtől a jövőben várható megrendelések volumenéről. A [redacted] 2016. március 7. napján e-mail



formájában tájékoztatta [REDACTED] arról, hogy a forgalmi mennyiségekben pozitív irányú változás a közeljövőben nem várható. Mindez a céget azért érintette különösen kedvezőtlenül, mert egy átlagtermelésre voltak felkészülve, annyi munkavállalót foglalkoztattak, hogy az átlagtermelést mindig el tudják látni. Az alperesnél alapvető követelmény, hogy minden kirendeltségnek nyereségesnek kell lennie, az általános követelmény szerint az árbevétel 10-12%-ának nyereség formájában kell megmutatkoznia. Az iparág jellege, a mezőgazdasági termékek szállítása miatt megszokott dolog volt a cégnél, hogy az év elején lecsökken valamennyire a bevétel, majd az aratások után, június, július környékétől ismét növekszik, ugyanakkor ez a volumencsökkenés körülbelül 15-20%-os szokott lenni, azonban 2016. év elején 50-70%-os megrendeléses csökkenés, ezáltal bevételecsökkenés történt. Az alperes a gazdaságos működést először a munkavállalók szabadságának kiadásával próbálta meg helyreállítani, azonban mivel ez nem vezetett hosszú távon eredményre, több tolatásvezetőt átvezényelt Kecskemétre, majd az ügyvezető - [REDACTED] üzemvezetővel egyeztetve - 3 fő, [REDACTED] telephelyen foglalkoztatott mozdonyvezető munkaviszonyának megszüntetéséről döntött. Ezt követően az alperes a továbbfoglalkoztatott mozdonyvezetők munkaidejét a velük kötött külön megállapodás alapján akként változtatta meg, hogy a 3 havi munkaidőkeret fenntartásával napi munkaidejüket 24 órára emelte, amelyen belül a tényleges vezetési idejük 8 óra maradt, a fennmaradó időt készenlétben töltötték. Ez a rendszer csak néhány hónapig működött, ezt követően ismét visszaálltak a napi 12 órás munkaidőre.

Az alperes 2016. március 23. napján kelt felmondással a felperes munkaviszonyát 30 napos felmondási idővel megszüntette. Indokolása szerint a [REDACTED] megbízó írásban értesítette a céget termelési volumenének csökkentéséről, az ehhez kapcsolódó megrendeléses csökkenés okán a munkáltatónál nincs szükség a továbbiakban a felperes munkájára. A felmondás szerint továbbá az alperes más munkát felajánlani nem tudott. A felperes a felmondást 2016. március 24. napján átvette. A felperes havi bruttó távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor [REDACTED] Ft volt”.

Az alperes 2016. április 11. napján kérésére működési bizonyítványt adott ki, melyben tényyszerű adatok szerepelnek, azonban a munkavégzésének minőségét az alperes semmilyen módon nem értékelte.

AZ ELJÁRÁS

(Az alkotmányjogi panasszal nem érintett részek ismertetése, idézése is szükséges a megértéshez, áttekintéshez)

A felperes munkavállaló keresetében kérte a bíróságtól, hogy állapítsa meg, hogy az alperesi munkáltatói felmondás jogellenes és állítsa helyre a felperes munkaviszonyát az alperesnél. Állapítsa meg továbbá, hogy a felmondás az egyenlő bánásmód elvét megsértette, ezért kötelezze a bíróság az alperest elmaradt munkabérnek, az elmaradt cafeteria összegének,



valamint 13. havi munkabérének és a részére járó jutalom időarányos részének, 2.500.000. Ft sérelemdíjnak és 38.400. (3 x 12.800. Ft) Ft kártérítésnek 15 napon belüli megfizetésére és végül kötelezze az alperest, hogy 15 napon belül adjon a felperesnek írásbeli értékelést a munkájáról és marasztalja az alperest az első-, másodfokú perköltségben, állam által előlegezett költségben. A felperes 2016. szeptember 23. napján újabb keresetet terjesztett elő a bírósághoz, melyben kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest munkavégzéséről készített értékelés kiadására. Ebben előadta, hogy az alperes 2016. április 11. napján kérésére működési bizonyítványt adott ki, melyben tényszerű adatok szerepelnek, azonban munkavégzésének minőségét semmilyen módon nem értékeli

Az elsőfokú bíróság, a Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.368/2016/60-as számú ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül adjon a felperesnek írásbeli értékelést a munkájáról. A bíróság a keresetet egyebekben elutasította. A bíróság kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 619.125. Ft perköltséget. A le nem rótt 238.700,- Ft eljárási illetéket az állam viseli.

A másodfokú bíróság, a Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.20.319/2019/6-os számú ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a felperesnek a munkáltatói írásbeli értékelés kibocsátására irányuló keresetét elutasította, egyben mellőzte az alperes kötelezését a felperes munkájáról írásbeli értékelés kiadására, a felperes által az alperes részére fizetendő perköltség összegét 619.125 forintról 626.745. forintra felemelte, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 161.270. forint másodfokú eljárási költséget. Úgy rendelkezett, hogy a le nem rótt 318.221. forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

A keresetivel, a fellebbezésével részben egyezően a felülvizsgálati kérelem alapjául szolgáló megsértett megjelölt jogszabályi rendelkezések a következők voltak: A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (1) bekezdése, 66. § (1) – (2) és (4)-(5) bekezdései, 45. §-ának (3) bekezdése, 294. § (1) bekezdése gb) pontja, (2) bekezdése, az A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § ca) pontja, 4. § (1) bekezdés a) pontja, 12. § (1) bekezdése, Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 5. § d) pontja, 7. § (1) és (2) bekezdése, 8. § j), o), q), r), s), t) pontjai, 10. § (1) – (3) bekezdései, 19. § (1) – (2) bekezdése, Mt. 64. § (2) bekezdése, Mt. 81. § (1) – (2) bekezdése, továbbá a bizonyítás 1952. évi III. tv. (rPp.) 206. §-ának (1) bekezdésében foglalt szabályai.

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.20.319/2019/6. számú ítéletét hatályában fenntartotta. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - 15 nap alatt - 140.000 forint és 37.800 forint + áfa felülvizsgálati eljárási költséget. A felülvizsgálati eljárásban felmerült 397.770 forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

A felperes kereseti és fellebbezési, felülvizsgálati indokai:

Az egyenlő bánásmód megsértése körében a felperes előadta, hogy az alperes őt más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága, életkora, érdekképviselőhöz tartozása, részmunkaidős foglalkoztatása, valamint vagyoni helyzete alapján hátrányosan megkülönböztette. Más véleménye miatt nézete szerint azért különböztették meg, mert nagyon sokszor jelezte a munka törvénykönyve, valamint a vasúti törvény és egyéb utasítások megsértését a munkavégzés körülményeivel, például a munkaidő-beosztással, a vezénnyel kapcsolatban. Nézete szerint ide tartozik, hogy kizárólag ő nem írta alá a 2016. január 2. napján kelt munkaszerződés-módosítást és annak jogellenességére vonatkozó véleményét közölte a munkáltatóval, valamint folyamatosan jelezte az általa felfedezett gázolaj lopást, amely ellen a munkáltató nem tett semmit. Ugyanezen okok miatt álláspontja szerint a munkáltató egyéb helyzete, tulajdonsága, azaz fokozott igazságérzete miatt is hátrányosan megkülönböztette. Más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága miatti hátrányos megkülönböztetés körében összehasonlítható helyzetben lévő személyeknek a többi, alperesnél dolgozó mozdonyvezetőt jelölte meg, akik nem jelezték eltérő véleményüket a munkáltatónak, akik aláírták a munkaszerződést és a munkaköri leírást, valamint nem jelezték a gázolaj lopást, nem rendelkeznek fejlett igazságérzettel. A felperes előadta, hogy véleménye szerint a vállalatnak nagyon kellemetlen volt, hogy folyamatosan jelezte a gázolaj lopást és hogy a vezénnyelések miatt kifogást emelt, valamint, hogy nem írta alá a munkaszerződésmódosítást.

Előadása szerint életkora alapján is megkülönböztették hátrányosan, mivel a felmondáskor nem volt nyugdíjas, hanem védett korban volt, azaz a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül szüntették meg a jogviszonyát felmondással. Ezzel kapcsolatban a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyekként a fiktív telephelyen dolgozó azon mozdonyvezetőket jelölte meg, akik ugyanilyen védett korban voltak, mégsem érintette őket a felmondás, illetve megjelölt egy kollégáját, aki el sem érte a védett kort, mégis fennmaradt a munkaviszonya. Ezen kívül hivatkozott arra, hogy más cégeknél dolgozó másodállású munkavállalóknak pedig nem volt ilyen védettsége, mégis az ő munkaviszonyát mondták fel. Hivatkozott arra, hogy maga a munkáltató írta, hogy meg sem kellett volna indokolnia a felmondást, mivel nyugdíjas, mégis megtette.

Az érdekképviselőhöz tartozást, mint védett tulajdonságot azért jelölte meg, mert az alperesi cégnél dolgozók közül kizárólag ő tagja a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének (VDSZSZ). E körben a többi munkavállalóhoz hasonlította magát, akik nem voltak tagjai a szakszervezetnek, s előadta, hogy  aki vasútbiztonsági vezetőként dolgozott, nehezményezte egyszer, hogy tagja a szakszervezetnek.

Nézete szerint továbbá a részmunkaidős foglalkoztatása miatt is megkülönböztették hátrányosan, mivel 4 órában volt foglalkoztatva, mint sokan mások, de volt egy fő állású munkavállaló is a cégnél. E körben azokhoz hasonlította magát, akik ugyanígy

részmunkaidőben dolgoztak, mégsem küldték el őket, illetve az egy fő főállású mozdonyvezetőhöz is, akit ugyancsak nem küldtek el. Előadása szerint a cég főállású mozdonyvezetőt keresett, tehát ilyen munkavállalót kívánt alkalmazni a részmunkaidős munkavállalók helyett.

Ezen kívül hivatkozott arra is, hogy vagyoni helyzete alapján megkülönböztették, mivel a munkáltató azért választotta ki őt, mert kollégáinál jobb anyagi helyzetben van.

A felperes szerint mindezekon felül a munkáltató zaklatást is megvalósított vele szemben, mivel 2015 augusztusában egy kívülálló biztonsági cég ellenőrizte őt és azt állították, hogy szabálytalan az öltözete, pedig teljesen szabályos volt. Az ellenőrzés során fenyegető hangnemet tanúsítottak vele szemben, mely az emberi méltóságát sértette.

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.

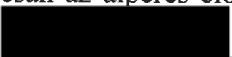
A cég - előadása szerint - megtorlást is megvalósított vele szemben, mivel ő az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelt, azt többször szóvá tette, például a biztonsági ellenőrzés után is, illetve fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelmet nyújtott be a közjegyzőhöz az egyenlő bánásmód megsértése miatt, amelynek megtorlásaként történt a felmondás.

A felperes állítása szerint a fentiekben kifejtett hátrányos megkülönböztetés abban is megmutatkozik, hogy a mozdonyvezetéshez szükséges minden vizsgával rendelkezett a felmondáskor, mégis őt küldték el, s a vizsgákkal nem rendelkező mozdonyvezetőket pedig megtartották. Álláspontja szerint az alperes jogellenes foglalkoztatást valósított meg, nem biztosított azonos foglalkoztatási feltételeket, mivel ő alapvizsgával rendelkezett, mégis az ő munkaviszonyát mondták fel. Mindezekon felül hivatkozott arra, hogy az alperes megsértette az Alaptörvényben foglalt munkához és foglalkozás szabad megválasztásához való jogát azzal, hogy hátrányosan megkülönböztetve megszüntette munkaviszonyát.

Fentiek alapján a felperes sérelemdíj iránti igényt is érvényesített, melynek összegét  Ft-ban jelölte meg. Kártérítési igényét kiterjesztette a saját maga által elvégeztetett orvosi alkalmassági éves vizsgálatok díjának, azaz összesen  Ft megfizetésére.

A felperes a felmondás jogellenessége körében másodlagosan arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem valós és abból okszerűen nem következett munkaviszonyának megszüntetése. E körben a felperes vitatta, hogy olyan mértékű lett volna 2016. év elején a megrendelés-csökkenés, amely szükségessé tette munkaviszonyának megszüntetését. Előadta, hogy a megrendelés minden év elején csökken, ezt követően azonban növekszik, tehát az év során hullámozik a megrendelés mértéke, mely egy teljesen megszokott dolog, s amelyet a cég

évek óta úgy old meg, hogy a dolgozók fizetés nélküli szabadságra mennek. Állítása szerint az alperesi cég folyamatosan keres és abban az időszakban is folyamatosan keresett mozdonyvezető munkavállalókat, valamint a cég gazdasági helyzete nem romlott meg, sőt Magyarországon az első 10 cég között van. Előadta továbbá, hogy az alperesnél tényleges, valós átszervezés nem történt, mindössze a munkavállalók napi munkaidő-beosztását változtatták meg egyébként jogellenesen, így azonban a megmaradt munkavállalóknak sok túlórája keletkezett. A felperes továbbá arra is hivatkozott, hogy az alperesi cég nem próbálta megoldani a foktői megrendelés-csökkenés miatti helyzetet azzal, hogy azon mozdonyvezetőket, akik aláírták a változó munkavégzési helyet tartalmazó, 2016-os munkaszerződés-módosítást, áthelyezi a cég győri telephelyére, s ezáltal a foktői telephelyen dolgozók közül senkinek nem kellett volna megszüntetni a munkaviszonyát. A felperes a másodlagos kereseti kérelmének jogkövetkezményét külön nem jelölte meg, így arra is a fentebb kifejtett elmaradt munkabér, cafeteria, 13. havi munkabér és jutalom időarányos része, és az orvosi alkalmassági vizsgálatok költségeinek megtérítését és az alperes perköltségben marasztalását kérte.

Az alperes ellenkérelmében „a kereset teljes körű elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte, a kereseteket jogalapjában ésösszecszerűségében is vitatva. Előadása szerint az alperes nem különböztette meg hátrányosan a felperest, a rendes felmondás oka valós és okszerű volt. Álláspontja szerint a felperes által hivatkozott más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága nem minősül a törvény szerint védett tulajdonságnak, mivel egy konkrét munkahelyi ügy kapcsán felmerülő véleménykülönbség a munkáltató és a munkavállaló között nem tartozik ebbe a kategóriába. A védendő egyéb helyzet, tulajdonság pedig csak olyan lehet, amely az emberi személyiség lényegi vonása, valamint feltétel, hogy az tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságot takarjon. A másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében fő szabályként nem alkalmazható. Az alperes életkora alapján sem különböztette meg a felperest, hiszen voltak olyan mozdonyvezetői, akik hasonló korban jártak, mint a felperes, munkaviszonyuk mégsem került megszüntetésre. Az érdekképviselési szervhez tartozás kapcsán az alperes előadta, hogy emiatt hátrányt vele szemben senki nem helyezett kilátásba,  esetleges megjegyzése pedig kizárólag a saját véleményének minősül, nem a munkáltató álláspontja. Nézete szerint a részmunkaidős foglalkoztatás miatt hátrányos megkülönböztetés azért sem valósulhatott meg, mivel sok más mozdonyvezetőt is részmunkaidőben foglalkoztatott. A zaklatással kapcsolatosan előadta, hogy a  növényolaj gyár területén szigorú munkavédelmi szabályok érvényesek, melyek betartására irányuló ellenőrzés és figyelmeztetés nyilvánvalóan nem minősülhet zaklatásnak, valamint egy külső biztonsági cég dolgozójának hangneméért az alperes felelőssé nem tehető. A megtorlással kapcsolatban kifejtette, hogy a felperes munkaviszonyának fennállása alatt az alperes nem szerzett tudomást egyetlen eljárás megindításáról sem, csak a felmondás közlését

követően jutott tudomására a sérelemdíj megfizetése iránti fizetési meghagyásos eljárás megindulása is. Az emberi méltóságát sértő ellenőrzésre vonatkozó e-mail üzenet semmilyen módon nem játszott közre a felmondásban. Az alperes álláspontja szerint továbbá jogellenes elkülönítés azzal nem valósulhatott meg, hogy a munkavégzés alól felmentett munkavállaló gyár területére történő belépését megtiltotta, ugyanakkor, ha a felperes igényelte volna, látogatói kártyával be tudott volna lépni az üzem területére. Az alperes vitatta, hogy a felmondással megsértette volna a felperes munkához és a munka szabad megválasztásához való alkotmányos jogát, a munkáltatónak ugyanis, ha fennállnak annak jogszabályi követelményei, joga van munkavállalói munkaviszonyát megszüntetni. Kiemelte, hogy a felperes azóta sem próbált meg munkát találni, nem próbált meg elhelyezkedni, így alaptalanul állítja, hogy az alperes megfosztotta volna ezen jogától.

Az alperes a felmondási ok valósága és annak okszerűsége körében előadta, hogy a foktői telephelyen az alperes az ott található növényolaj gyárat üzemeltető  Kft. megbízásából végez vasúti kiszolgálási tevékenységet a felek közötti 2014. április 22-én létrejött szerződés alapján. E szerződésben nem volt kikötve konkrét meghatározott díjazás, abban csupán a megrendelt szolgáltatások felsorolása, azok ellenértéke volt rögzítve és az, hogy az alperesi cégnek naponta milyen időtartamban kell a megrendelő rendelkezésére állnia. A szolgáltatások ellenértékének kifizetése a ténylegesen igénybe vett szolgáltatások után történt, azaz a telephely jövedelme attól függően alakult, hogy a megrendelő mennyi szolgáltatást vett igénybe. 2015. év végén az alperes megrendelés-csökkenést tapasztalt, amely 2016. év elején rendkívüli mértékűvé vált, 50-70 %-os csökkenés mutatkozott. A megrendelő arról tájékoztatta a céget, hogy e csökkenés előreláthatóan hosszabb távon fog mutatkozni, és mivel ez egyenesen arányos volt az alperesi cég foktői telephelye bevételeinek csökkenésével, a munkavállalók munkabérét pedig ugyanúgy fizetnie kellett, gazdaságilag indokolt és szükséges volt a létszámleépítés. A megrendelés-csökkenésből tehát okszerűen következett 3 fő mozdonyvezető munkaviszonyának megszüntetése. Hivatkozott arra, hogy kizárólag a munkáltató döntési jogkörébe tartozik, hogy a megváltozott gazdasági helyzet által okozott problémákat hogyan oldja meg, hogyan biztosítja a társaság gazdasági stabilitását és működőképességét, a bíróság a munkáltató döntését gazdaságossági és célszerűségi szempontból nem vizsgálhatja. Utalt arra is, hogy a bírói gyakorlat szerint a bíróság nem vizsgálhatja, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának a munkaviszonyát szüntette meg. Előadta továbbá, hogy nemcsak a foktői telephelyen, hanem a kecskeméti telephelyen sem volt a felperes képesítésének megfelelő betöltetlen mozdonyvezető munkakör, a győri telephelyre való áthelyezését pedig éppen a felperes nem vállalta. Nézete szerint azonban munkakör-felajánlási kötelezettsége nem is volt, tekintettel arra, hogy a felperes nyugdíjasnak minősült az Mt. erre vonatkozó szabályai szempontjából.

Az alperes kérte a munkáltatói értékelés kiadása iránti kereseti kérelem elutasítását is, figyelemmel arra, hogy nézete szerint ezzel kapcsolatban csak akkor lehet bírósághoz fordulni, ha a kiadott értékelés valótlan megállapításokat tartalmaz, mégpedig azok módosítása, vagy



megsemmisítése érdekében. Tekintettel arra, hogy a felperes nem hivatkozott valótlan tényállításokra, ezért keresete nem tartalmaz határozott kérelmet.

Az alperes a kereseteket összecszerűségében is vitatta, mivel nézete szerint a felperes munkaviszonyának megszüntetése óta nem keresett munkát, kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, másrészt nem helyesen számította ki a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összegét, mivel az nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét, a sérelemdíj iránti igényét pedig eltúlzott összegűnek tartotta”.

Az elsőfokú és a másodfokú bíróság és a Kúria a felperes munkavállalói státusza és a felmondás ezen ok szerinti jogellenessége körében a következő jogszabályi előírásokat vette figyelembe: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (1) bekezdése, 66. § (1) – (2) és (4)-(5) bekezdései, 45. §-ának (3) bekezdése, 294. § (1) bekezdése gb) pontja, (2) bekezdése, az A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § ca) pontja, 4. § (1) bekezdés a) pontja, 12. § (1) bekezdése,

Az elsőfokú és a másodfokú bíróság, valamint a Kúria az egyenlő bánásmód megsértése körében a következő jogszabályi előírásokat alkalmazta: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 5. § d) pontja, 7. § (1) és (2) bekezdése, 8. § j), o), q), r), s), t) pontjai, 10. § (1) – (3) bekezdései, 19. § (1) – (2) bekezdése.

Az elsőfokú bíróság a felmondás indokolása valósága tekintetében az Mt. 64. § (2) bekezdését, a másodfokú bíróság továbbá az Mt. (4) és (5) bekezdését, mindkét fokú bíróság az értékelés kiadása iránti kereset elbírálása során az Mt. 81. § (1) – (2) bekezdését alkalmazta.

„A... bíróságnak elsősorban abban kellett állást foglalnia, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor az Mt. alkalmazásában nyugdíjas munkavállalónak minősült-e, vagy sem és ez esetben a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül történt-e munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése. A munkáltató ugyanis mindkét esetben megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát működésével összefüggő okból, azonban az úgynevezett „védett korban” lévő munkavállaló esetében csak akkor, ha a munkáltatónál a munkavállaló munkahelyén nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. Ezzel szemben nyugdíjas munkavállaló esetében ilyen megkötés nem érvényesül.

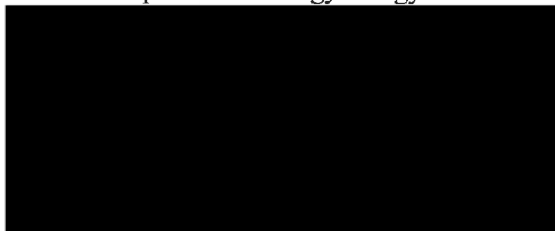
A felperes maga csatolta a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Nyugdíjbiztosítási Igazgatósága által 2011. december 5. napján meghozott 14-12631/2011/0007. számú határozatot, amelyben a felperes részére öregségi nyugdíjat állapítottak meg. A határozat indokolása szerint a felperes ugyan nem éri el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, azonban csökkentés nélkül jogosult előrehozott öregségi nyugdíjra, mivel a jogszabályban előírt egyéb

feltételekkel rendelkezik. Öregségi nyugdíjának összegét 164.215,- Ft-ban állapította meg. Ez alapján egyértelmű, hogy a felperes az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt (előrehozott) öregségi nyugdíjban részesült, az ellátást részére jogerősen megállapították. A fentebb idézett, 2011. évi CLXVII. törvény az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött személynek járó előrehozott öregségi nyugdíj korhatár előtti öregségi nyugdíjnak minősíti, melyet a jogszabály megszüntet és azt 2012. január 1-től korhatár előtti ellátásként rendeli továbbfolyósítani. Mindezek alapján a bíróság nézete szerint a felperes a felmondás időpontjában nyugdíjasnak minősült, hiszen részére az előrehozott öregségi nyugdíjat jogerősen megállapították 2011. december 5. napján, attól függetlenül, hogy elnevezését 2012. január 1. napjától 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 megjegyzi, hogy a felperes Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelye a cég fiktív telephelye volt, ahol a csatolt okiratok és tanúvallomások alapján bizonyítást nyert, hogy nem volt a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör.

A felperes arra hivatkozott, hogy a felmondás az egyenlő bánásmód megsértése miatt jogellenes.

Fenti jogszabályi rendelkezések alapján tehát a felperesnek kellett megjelölnie azon védett tulajdonságát, vagy tulajdonságait, amelyek miatt nézete szerint az alperes hátrányosan megkülönböztette vele összehasonlítható helyzetben lévő más alperesi munkavállalókhöz képest, valamint valószínűsítienie kellett, hogy hátrány érte. A hátrány megvalósult, mivel munkaviszonyát az alperes megszüntette. A felperes egyik védett tulajdonságként más véleményét, egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét jelölte meg, melyet arra alapított, hogy fokozott az igazságérzete, mivel nagyon sokszor jelezte munkáltatójának a munka törvénykönyve, a vasúti törvény és egyéb utasítások megsértését a munkavégzés körülményeivel, munkaidő-beosztással, vezénnyel kapcsolatban, kizárólag ő nem írta alá a 2016. január 2. napján kelt munkaszerződés-módosítást, mivel azt jogellenesnek tartotta, illetve folyamatosan jelezte az általa felfedezni vélt gázolaj lopást.

A bíróság álláspontja szerint azonban a felperes által ekként kifejtett „más véleménye” nem minősül az Ebktv. szerinti védett tulajdonságnak, mivel a védett más véleményt szűken kell értelmezni. A védett más vélemény ugyanis nem egy adott véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Konkrét munkahelyi ügy kapcsán felmerülő véleménykülönbség a munkáltató és a munkavállaló között nem tartozik ebbe a körbe. Ehhez kapcsolódóan a felperes védett tulajdonságként jelölte meg az egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét, melyet a fokozott igazságérzetében határozott meg. A bíróság ez esetben is rámutat arra, hogy az egyéb helyzetet, tulajdonságot, jellemzőt, mint védett tulajdonságot is szűken kell értelmezni, amelynek két fő fogalmi kritériuma van: az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Az egyéb helyzetnek, tulajdonságnak, jellemzőnek egy tárgyilagosan igazolható,



homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és a társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságnak kell lennie, így a másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében védett tulajdonságként nem alkalmazható. A jogvédelem lényegét ugyanis alapvetően az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. Fő szabály szerint nem beszélhetünk védett tulajdonságként egyéb helyzetről, ha a hátrány egyéni körülményhez kapcsolódik, például a munkáltató ellenszenvén, a munkáltatóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul (Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.), TT. számú állásfoglalása, 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény, BDT2017.3750.il.). Egységes a bírói gyakorlat abban is, hogy a jogvédelmet megalapozó tulajdonságnak a személyiség lényeges vonását meghatározónak, nyilvánvalónak és egyértelműnek kell lennie (PJD2016.10.IL), jelen esetben azonban a felperes a fokozott igazságérzetét, mint tulajdonságát a saját szubjektív megítélésére alapította, az nem nyilvánvaló és egyértelmű, nem tárgyilagosan igazolható tulajdonság. Összességében tehát a bíróság megállapította, hogy a felperes által hivatkozott más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága, jellemzője nem minősül védett tulajdonságnak, így az egyenlő bánásmód megsértése a munkáltató részéről nem állapítható meg. A bíróság csupán megjegyzi, hogy a felperes által felfedezni vélt gázolaj lopások jelzése a munkáltató érdekét szolgálta, semmilyen racionális oka nem lehetett annak, hogy emiatt hátrányban részesítse a munkáltatót.

A felperes előadása szerint életkora alapján is hátrányosan megkülönböztette az alperes, mivel a felmondáskor nem volt nyugdíjas, hanem úgynevezett védett korban volt. A felperesnek kellett megjelölnie a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyeket, vagy csoportot, s a felperes a foktői 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 bíróság nézete szerint a felperes félreértelmezi az egyenlő bánásmód megtartására vonatkozó követelményeket, illetve az annak megsértését megvalósító munkáltatói magatartás mibenlétét, mivel összehasonlítható helyzetben lévő személyekként azon munkavállalókat jelölte meg, akik - véleménye szerint - ugyanolyan védett tulajdonsággal rendelkeztek, mint ő. Amennyiben ugyanis hasonló korú, vagy védett korban lévő, foktői telephelyen dolgozó mozdonyvezetők munkaviszonyát az alperes nem szüntette meg, az övét viszont igen, úgy az életkora nyilvánvalóan nem lehetett a megkülönböztetés alapja. Összehasonlítható helyzetben ugyanis azok a [REDACTED] 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 hátrányosan meg sem különböztethette. A bíróság ugyanakkor csupán megjegyzi, hogy a fentebb kifejtettek szerint a felperes nem volt védett korban, hanem nyugdíjasnak minősült, ugyanúgy, ahogy több másik [REDACTED] telephelyen dolgozó mozdonyvezető is, akik munkaviszonya fennmaradt.

A felperes az érdekképviselőhez tartozást, mint védett tulajdonságot is megjelölte, mivel az alperesi cégnél dolgozók közül kizárólag ő tagja a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének,



s a többi munkavállalóhoz hasonlította magát, akik nem voltak annak tagjai és munkaviszonyuk fennmaradt. E körben előadta, hogy egy alkalommal [REDACTED] aki egy vasútbiztonsági vezető volt, nehezményezte egyszer, hogy tagja a szakszervezetnek, melyet a beszédstílusából, hanghordozásából szűrt le. A bíróság ezen hivatkozás alapján sem látta megállapíthatónak az egyenlő bánásmód megsértését, mivel egyrészt [REDACTED] nem gyakorolt semmilyen munkáltatói jogkört a felperes felett, másrészt a felperes maga állította, hogy emiatt senki nem helyezett kilátásba vele szemben semmilyen hátrányt, harmadrészt pedig az alperes [REDACTED] tanúk vallomásaival bizonyította, hogy a felperes a szakszervezeti tagsága semmilyen szerepet nem játszott a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó döntés meghozatalában.

A felperes hivatkozott arra is, hogy részmunkaidős foglalkoztatása miatt is megkülönböztették hátrányosan, mivel 4 órában volt foglalkoztatva, és a cég egy 2015. október 3-i újságcikk szerint főállású mozdonyvezetőt keresett. E körben azokhoz a mozdonyvezetőkhez hasonlította magát, akik ugyanígy részmunkaidőben dolgoztak, mégsem küldték el őket, illetve egy - név szerint meg nem nevezett - főállású mozdonyvezetőhöz, akinek a munkaviszonya ugyancsak fennmaradt. A bíróság e körben ismételten utal arra, hogy amennyiben voltak olyan - a felperes állítása szerint sokan - mozdonyvezetők, akik ugyancsak részmunkaidőben voltak foglalkoztatva és munkaviszonyuk fennmaradt, akkor ezen körülmény nyilvánvalóan nem lehet a hátrányos megkülönböztetés alapja. Az alperesi cégnél - a felperes által is elismerten - bevett gyakorlat volt, hogy nyugdíjas munkavállalókat részmunkaidőben foglalkoztatnak mozdonyvezetőként, így semmilyen körülmény nem utal arra, hogy részmunkaidős foglalkoztatására tekintettel szüntették meg a munkaviszonyát a többi mozdonyvezetőhöz képest hátrányosan megkülönböztetve. A felperes által hivatkozott és csatolt újsághirdetés 2015. október 3-án jelent meg, a felperes felmondása pedig 2016. március 23-án kelt, így pusztán azzal a hátrányos megkülönböztetést valószínűsíteni nem lehetett.

A felperes mindezekon felül előadta, hogy a munkáltató zaklatást is megvalósított vele szemben, mivel 2015 augusztusában egy kívülálló biztonsági cég ellenőrizte őt és azt állították, hogy szabálytalan az öltözete, pedig teljesen szabályos volt. Előadása szerint az ellenőrzés során fenyegető hangnemet tanúsítottak vele szemben, amely az emberi méltóságát sértette.

Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése határozza meg a zaklatás fogalmát, melynek eleme az emberi méltóság megsértése, az érintett személy védett tulajdonságával való összefüggése és az, hogy célja, vagy hatása megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő, vagy támadó környezet kialakítása legyen. A zaklatás esetén is irányadó az Ebktv. 19. §-a, amely szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, vagy ennek közvetlen veszélye fenyegette és a jogsértéskor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal. Jelen esetben a felperes hátránynak a veszélyét jelölte meg, amely abban állt, hogy a biztonsági cég akár ki is tilthatta volna a gyár területéről és akkor nem tudott volna munkát végezni. A felperes azonban nem jelölte meg, hogy a jogsértéskor, azaz 2015



augusztusában milyen, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal rendelkezett, amellyel összefüggésben a zaklatás megvalósult. A felperes továbbá nem állította - s így nem is valószínűsítette hogy e magatartás miatt megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő, vagy támadó környezet alakult ki vele szemben. A felperes ugyanakkor elismerte, hogy ezen ellenőrzés és figyelmeztetés nemcsak amiatt történt, hogy a biztonsági őrök szerint szabálytalan volt az öltözete, hanem amiatt is, hogy nem a megfelelő, szabályos útvonalon közlekedett (60. sorszám alatti jegyzőkönyv 3. oldal 6. bekezdése). E körben a bíróság elfogadta az alperes azon hivatkozását, hogy a gyár területe veszélyes üzemnek minősül, ahol az olajtársaság belső, szigorú biztonsági előírásait be kell tartani. E szabályok a munkavállalók testi épségének, biztonságának megóvásához szükségesek, ezáltal azok betartatására vonatkozó intézkedésnek a tárgyilagos mérlegelés szerint a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt, így azzal az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontja alapján nem sérthette meg az egyenlő bánásmód követelményét. A felperes által állított fenyegető hangnem a perben bizonyítást nem nyert, ugyanakkor a biztonsági cég munkavállalóinak fellépése, hangneme a munkáltatótól független magatartás. Mindezek alapján a felperes ezen hivatkozását is alaptalannal találta a bíróság.

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 ezen állított jogsértés, és kik a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyek. Jogellenes elkülönítés ugyanis akkor valósulna meg, ha az ugyancsak a felmondási idejét töltő más munkavállalóhoz, vagy munkavállalóhoz képest hátrányosan különböztették volna meg a felperest valamely védett tulajdonsága miatt, azonban ilyet a felperes sem állított. A bíróság megjegyzi, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy eldöntse, hogy ki léphet be a területére, főleg olyan munkaterületre, ahol fokozott munkavédelmi előírások érvényesülnek, így jogszerűen tilthatta meg a munkavégzés alól felmentett munkavállaló felperes belépését a gyár területére, ezzel diszkriminációt nem valósított meg.

A felperes nézete szerint a cég megtorlást is megvalósított vele szemben, 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, s ennek megtorlásaként történt a felmondás.

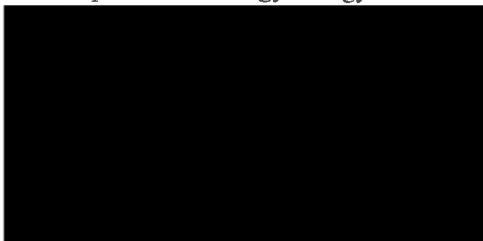
Tényként állapítható meg, hogy a felperes számos e-mailt írt [redacted] és [redacted] akkori ügyvezetőnek a gázolaj lopásokkal, a munkaidő-beosztással, a vezénnyelssel, a vizsgálhiányos mozdonyvezetők munkavégzésével, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések álláspontja szerinti megsértésével kapcsolatban s egy alkalommal, 2015. augusztus 21-én ismételt e-mailben fordult [redacted] amelyben sérelmezte a biztonsági szolgálat fentebb részletezett eljárását is, előadva, hogy nézete szerint [redacted] őt hátrányosan



megkülönbözteti. Ebben utalt arra, hogy ezzel kapcsolatban eljárást szándékozik indítani. Az alperes azonban előadta, hogy a felperes számos esetben írt levelet, illetve e-mailt az alperesi munkaszervezet több tagjának is, és a felperes is elismerte, hogy sohasem kapott olyan visszajelzést, amely arra utalt volna, hogy emiatt bármilyen hátrány érheti (22. számú jegyzőkönyv 4. oldal 5. bekezdése). Az alperes hivatkozott arra is, hogy a fenti, 2015. augusztusi e-mailt követően a felperes nem tett semmilyen további lépést az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban, az alperesnek tudomására nem került semmilyen eljárás megindítása ezzel kapcsolatban, így azt a következtetést vonta le, hogy a felperes a már töle megszokott módon újabb levélben jelezte a problémát, de a perrel való fenyegetését nem tekintette komolynak, így megtorlást sem alkalmazott e miatt. Az alperes ezen előadását

anú vallomása teljes mértékben alátámasztotta, aki előadta, hogy folyamatosan kapott leveleket a felperestől, amelyek közül sokat nem is tudott értelmezni, s így azokkal érdemben nem is foglalkozott, mindezt már megszokta a felperestől. Előadta, hogy az e-mailek semmilyen szerepet nem játszottak a felperesnek történő felmondásban, a sok e-mail közül nem is emlékezett arra, hogy olyat kapott volna, amelyben az egyenlő bánásmód megsértése miatt fenyegetőzött perrel a felperes. Előadta, hogy több olyan e-mailt kapott, amiben perrel fenyegetőzött, de már nem tudta megmondani, hogy mikor, milyen perrel és milyen okból, azokat éppen ezért nem is vette komolyan. A bíróság a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékok egybevetése, a per valamennyi adata és irata alapján nem látta megállapíthatónak azt, hogy a sok e-mail üzenet miatt, illetve azon belül az egyenlő bánásmód megsértése miatti perrel fenyegető e-mail következtében történt a felmondás, sőt éppen az tűnt ki, hogy a rengeteg e-mail miatt a felperes fenyegetőzését már nem vették komolyan. A bíróság továbbá rögzíti, hogy a felmondásra nem kerülhetett sor a 42012/Ü/30391 /2016/2. számú, az egyenlő bánásmód megsértése jogcímén kibocsátott, sérelemdíj megfizetése iránti fizetési meghagyás miatt sem, mivel azt az alperesi cég 2016. március 29. napján vette kézhez, a felmondás pedig ezt megelőzően, 2016. március 23. napján kelt, s a felperes azt a következő nap át is vette.

A felperes végezetül hivatkozott arra, hogy vagyoni helyzete miatt is megkülönböztette az alperes, azért az ő munkaviszonyát mondta fel, mert jobb vagyoni helyzetben volt, mint a többi mozdonyvezető. A bíróság a felperes ezen hivatkozását sem fogadta el, ugyanis az alperes nem volt tisztában munkavállalóinak pontos vagyoni helyzetével, az pedig, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztása során a munkáltató méltányossági szempontokat is figyelembe vesz, és több azonos munkakörben dolgozó munkavállaló közül annak mond fel, aki tudomása szerint jobb anyagi helyzetben van, nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. anú előadta, hogy a felperes többször hangoztatta, hogy ő nem a pénzért dolgozik, hanem csak hobbiból, mivel nincsen rászorulva erre, ellenben a szóba jöhető másik munkavállaló, nitelekkel küszködik és nagy szüksége van a pénzre. tanú vallomásában anúval egyezően előadta, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztásánál alapvető szempont az volt, hogy ellátás nélkül ne maradjon senki és figyelembe vették az általuk ismert egyéb szociális, méltányolható körülményeket is. A bíróság nézete szerint mindez a munkáltató részéről nem minősül



jogellenes magatartásnak, még akkor sem, ha a munkavállalók szociális helyzetére, jövedelmére vonatkozóan csak felületes ismerettel rendelkezett, mivel a kiválasztási folyamat célja nem hátrány okozása volt a felperes számára, hanem éppen [REDACTED] - ugyancsak nyugdíjas, részmunkaidős, azonos vonalismerettel rendelkező mozdonyvezető - súlyosabb hátrány elszenvedésétől való megóvása volt.

Összességében tehát a bíróság megállapította, hogy az alperesi munkáltató sem a felmondással, sem egyéb intézkedésével nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a felperes vonatkozásában.

A felperes másodlagosan arra hivatkozott, hogy a felmondás azért jogellenes, mert annak indoka nem valós és abból nem következett okszerűen munkaviszonyának megszüntetése.

Az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

A bíróság megvizsgálta a felperes hivatkozása kapcsán, hogy a felmondás oka valós volt-e és abból okszerűen következett-e a felperes munkaviszonyának megszüntetése, melyet az alperesnek kellett bizonyítania. A felmondás oka az volt, hogy az alperes foktői megbízója írásban értesítette az alperest termelési volumenének csökkentéséről, az ehhez kapcsolódó megrendelés-csökkenés okán a munkáltatónál nem volt szükség a továbbiakban a felperes munkájára. Más munkát felajánlani az alperes nem tudott. Az alperes okiratokkal, úgymint [REDACTED] és a [REDACTED] közötti levelezéssel (M.141/2016/6/A/7-8.), [REDACTED] által 2016. március 9. napján az ügyvezetőnek írt tájékoztatással (M.141/2016/6/A/9.), a 2015. június és 2016. május közötti időszakban a vonatpár darabszámok és a műszakok kimutatásával (M. 141/2016/6/A/10.), a 2015. és 2016. évi mérlegelések, vonatpárok és bevételadatok összehasonlításával, a normál műszakok és a rendelkezésre állásra vonatkozó műszakok összehasonlításával (M.368/2016/8/A/20.), a 2016. júliusi és augusztusi mozdonyvezetők munkaidő-beosztásának kimutatásával (M.368/2016/8/A/23.), valamint [REDACTED] tanúk vallomásával alátámasztotta és bizonyította azon tényt, hogy 2016. év elején a foktői telephelyen a [REDACTED] megrendelő megrendeléseinek száma jelentős mértékben, 50-70%-ban visszaesett, amely jelentős bevételcsökkenést eredményezett a cégnél. Maga a felperes sem vitatta a megrendelés-csökkenés tényét, csupán arra hivatkozott, hogy egyrészt ez nem volt olyan mértékű, amely munkaviszonyának megszüntetését szükségessé tette volna, mivel a megrendelés minden év elején csökkent valamelyest, azt követően pedig mindig nőtt, másrészt pedig nézete szerint a cég máshogy is meg tudta volna oldani ezen átmeneti időszakot, például fizetési nélküli szabadsággal. Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes gazdasági helyzete nem romlott meg, a cég folyamatosan keres és abban az időszakban is folyamatosan keresett mozdonyvezető munkavállalókat. Előadása szerint a cég úgy is meg tudta volna oldani a [REDACTED] megrendelés-



csökkenés miatti helyzetet, hogy azon mozdonyvezetőket, akik aláírták a változó munkavégzési helyet tartalmazó, 2016-os munkaszerződés-módosítást, áthelyezi a cég győri telephelyére.

A bíróság a felperes fenti hivatkozásait alaptalannak találta, mivel az alperes bizonyította, hogy a felmondásban foglalt ok valós, a felmondást megelőző időszakban a foktői megbízó termelési volumene rendkívüli mértékben lecsökkent, így a megrendelés jelentősen visszaesett, és 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. A megrendelések jelentős csökkenéséből okszerűen következett, hogy nem volt szükség valamennyi mozdonyvezető munkájára. A felperes által csatolt internetes oldalakról kinyomtatott cikkek, illetve sajtókiadványok nem voltak alkalmasak arra, hogy cáfolják a foktői megrendelés 2016. év elején bekövetkező jelentős csökkenését, mivel azok közül a legtöbb (M. 141/2016/F/1/7., az M. 368/2016/28/F/49. és 50., az M.368/2016/29/F/53. és 54., az M.369/2016/30/F/1, valamint az M.368/2016/41/F/59.), nem a felmondással érintett időszakra vonatkozik, másrészt ezen cikkek a cég egészével, s nem csupán a foktői telephellyel foglalkoznak.

A bíróság az állandóan követett bírói gyakorlat szerint a munkáltatói döntések célszerűségét, gazdaságosságát és eredményességét nem vizsgálhatja, nem avatkozhat be a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (MK 95.1/b.). A munkáltató jogosult döntést hozni a működéséről, arról, hogy a megváltozott gazdasági helyzetben hány munkavállalót kíván foglalkoztatni és milyen munkarendben. A munkáltató jogosult eldönteni, hogy a gazdasági visszaesés folytán kialakult helyzetet hogyan kívánja kezelni, azaz a munkavállalóknak fizetési nélküli szabadságot ad ki, vagy a változó munkavégzési helyet tartalmazó munkaszerződéssel bíró munkavállalókat másik telephelyére helyezi át, átszervezést hajt végre vagy pedig az érintett telephelyen létszámleépítést eszközöl. Jelen esetben hangsúlyozandó, hogy az alperes nem átszervezésről, hanem létszámleépítésről döntött, így a felperes azon hivatkozása, hogy valós átszervezés nem is történt, nem foghat helyt.

A bíróság továbbá nem jogosult azt sem vizsgálni, hogy a munkáltató által bevezetett új rendelkezések beváltották-e a hozzájuk fűzött reményeket, így a munkarend későbbi visszaállítása az eredeti munkarendre önmagában nem jelenti azt, hogy a felmondás jogellenesnek minősülne, még akkor sem, ha utóbb bebizonyosodik, hogy a munkáltató a munkarend megváltoztatásával esetleg gazdaságilag hibás döntést hozott (MK 95.1/b.). A felmondás jogszerűsége, jogellenessége körében a bíróság nem vizsgálhatta azt sem, hogy a bevezetett új munkarend, új munkaidő-beosztás jogszerű-e, vagy sem, arról az ezzel érintett munkavállalók által indított perben, vagy az illetékes munkavédelmi hatóság előtti eljárásban lehet dönten.



Azt azonban a felmondás okszerűsége körében vizsgálta a bíróság, hogy a megmaradt mozdonyvezetőkkel a foktői telephely el tudta-e látni a tevékenységét, vagy szükség lett volna a felperes munkájára is. E körben az alperes csatolta a 2016. júliusi és augusztusi vezénylesekről készült kimutatást, valamint - tekintettel arra, hogy a mozdonyvezetők 3 havi munkaidőkeretben kerültek alkalmazásra - a 2016. II. negyedévére vonatkozó valamennyi mozdonyvezető összes munkaidő adatát a foktői telephelyen. Mindezekből egyértelműen megállapítható volt, hogy a létszámcsökkentést követően megmaradt 8 fő összesen 2036 óra időtartamra volt beosztható és az összes ledolgozott óra ennél kevesebb, csupán 2020 óra volt, és csupán 1 fő volt, akinek 8 munkaidőkereten felül ledolgozott óraszám, azaz túlórája volt. Ezzel kapcsolatban azonban a bíróság elfogadta az alperes azon előadását, hogy még a leggondosabb tervezés esetén is előfordulhatnak olyan váratlan helyzetek, például egy munkavállaló betegsége, vagy váratlan távolléte, amelyek esetén a munkáltató kénytelen túlmunkát elrendelni, s a munkáltató döntési jogkörébe tartozik, hogy mit tart gazdaságosabbnak az ilyen ritka esetekben, néhány túlórárt elrendelni, vagy pedig több munkavállalót foglalkoztatni, akikkel szemben azonban folyamatos foglalkoztatási és munkabérfizetési kötelezettsége áll fenn. Mindezen adatokból is az a következtetés vonható le, hogy a foktői megrendelés-csökkenés folytán az ott foglalkoztatott 11 mozdonyvezető munkájára nem volt szükség, hiszen az alperes 8 mozdonyvezetővel is megfelelően el tudta látni a munkát.

A következőkes bírói gyakorlat szerint a bíróság azt sem vizsgálhatta, hogy miért éppen a felperes munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának a munkaviszonyát (MK 95.1/b.), legalábbis azon felül nem, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a kiválasztási folyamat során betartotta-e, vagy sem, azonban jelen esetben a fent részletesen kifejtettek szerint azt az alperes betartotta. A felperes arra is hivatkozott, hogy az alperes az ügynevezett vizsgálhiányos, azaz a mozdonyvezetéshez szükséges érvényes alapvizsgálával (saját célú vasúti pályahálózatok szolgálati utasítása szerinti vizsgálával) nem rendelkező mozdonyvezetőket tartotta meg, őket előnyben részesítette vele szemben, aki pedig ilyen érvényes alapvizsgálával rendelkezett. Ezt a felperes a vele szemben megvalósított hátrányos megkülönböztetés bizonyítékának tekintette. A bíróság azonban ismét hangsúlyozza, hogy mivel az alperes részéről az egyenlő bánásmód megsértése a perben nem volt megállapítható, a bíróság a fentiek szerint azt sem vizsgálhatta, hogy az alperes miért az ügynevezett vizsgálhiányos munkavállalók munkaviszonyát tartotta fent és miért az érvényes alapvizsgálával rendelkező felperes munkaviszonyát mondta fel.

A kereset benyújtásakor hatályos, a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (rég. Pp.) 3. § (4) bekezdése értelmében a bíróság a bizonyítási indítványhoz, illetve a bizonyítást elrendelő határozatához nincs kötve. A bíróság mellőzi a bizonyítás elrendelését, vagy a már elrendelt bizonyítás lefolytatását (kiegészítését, megismétlését), ha az a jogvita elbírálása szempontjából szükségtelen. A bíróság a bizonyítás elrendelését mellőzni köteles, ha a bizonyítási indítványt a fél neki felróható okból elkésetten, vagy egyébként a jóhiszemű



pervittel össze nem egyeztethető módon terjeszti elő, kivéve, ha a törvény eltérően rendelkezik.

A régi Pp. 163. § (2) bekezdése szerint a bíróság az ellenfél beismerése, mindkét fél egyező vagy az egyik félnek az ellenfél által bírói felhívás [141. § (2) bekezdése] ellenére kétségbe nem vont előadása folytán valónak fogadhat el tényeket, ha azok tekintetében kételye nem merül fel.

Tekintettel arra, hogy a perben az alperes elismerte, hogy a felperesnek történő felmondás időpontjában voltak olyan munkaviszonyban álló mozdonyvezető dolgozói, akik érvényes mozdonyvezetői alapvizsgával nem rendelkeztek, a bíróság e tényt valónak fogadta el és e körben mellőzte a bizonyítás elrendelését. A felperes bizonyítási indítványa arra irányult, hogy a bíróság szerezze be az alperestől a felmondása pillanatában ott dolgozó mozdonyvezetők SCVP alapvizsgájára vonatkozó igazolásokat, azonban ez egyrészt azért volt szükségtelen a perben, mert az alperes elismerte, hogy voltak olyan mozdonyvezetői, akik ilyen alapvizsgával nem rendelkeztek és munkaviszonyuk fennmaradt, másrészt azért, mert a felmondás jogszerűségének vizsgálatára irányuló jelen perben ezen körülmény nem bírt jelentőséggel. A bíróság kiemeli, hogy az alperes felelőssége, hogy a vonatkozó jogszabályi feltételeknek megfelelő, a szükséges alapvizsgával rendelkező mozdonyvezetőket osztja-e be mozdonyvezetésre, vagy sem, azt jelen bíróság jelen perben nem vizsgálhatja, arra egyéb közigazgatási hatósági eljárások szolgálnak. Ugyanezen okból mellőzte a bíróság a felperes által indítványozott [redacted] tanú kihallgatását is, mivel a felperes állítása szerint a szakvizsgahiányos mozdonyvezetők foglalkoztatása ügyében tudott volna nyilatkozni, amely azonban az előzőekben kifejtettek szerint jelen per eldöntése szempontjából semmilyen jelentőséggel nem bírt. A bíróság csupán megjegyzi, hogy az alperes erre vonatkozóan is logikus és gazdaságilag indokolt magyarázatot adott, miszerint nagyobb biztonságot nyújtott neki az alapvizsgával ugyan pillanatnyilag nem rendelkező, de nagyobb általános vasútvonal ismerettel bíró, hosszú távon is foglalkoztatható mozdonyvezetők megtartása, akik vizsgáztatása már folyamatban van.

A felperes végezetül hivatkozott arra, hogy az alperes az Alaptörvényben rögzített munkához és foglalkozás szabad megválasztásához való jogát is megsértette a felmondással, hátrányosan megkülönböztetve őt.

Magyarország Alaptörvényének XII. cikk (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

A bíróság nem találta alaposnak a felperes fenti hivatkozását sem, mivel az előzőekben részletesen kifejtettek szerint megállapította, hogy a felmondás indoka valós volt, abból okszerűen következett a felperes munkaviszonyának megszüntetése, s azzal az alperes hátrányos megkülönböztetést sem valósított meg a felperes vonatkozásában, ezáltal a

munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetése jogszerű volt. A munka törvénykönyve deklarálja, hogy mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti felmondás útján a munkaviszonyt a jogszabályi előírások betartásával. Tekintettel arra, hogy az alperes a fentiek szerint jogszerűen szüntette meg felmondással a felperes munkaviszonyát, azzal nyilvánvalóan nem sértette meg a felperes munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jogát. A felperes továbbra sincsen elzárva attól, hogy dolgozzon, akár mozdonyvezetőként is elhelyezkedhet más cégeknél, azonban saját nyilatkozata szerint is azt azóta meg sem próbálta.

Az Mt. 81. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

A (2) bekezdés értelmében az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

A bíróság alaposnak találta a keresetet az értékelés kiadásával kapcsolatban, mivel a fenti jogszabályi rendelkezés szerint a munkáltatónak értékelést kell adnia a felperes munkájáról, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt és azt a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor, vagy azt követő egy éven belül kéri. Jelen esetben tényként állapítható meg, hogy a felperes értékelés kiadását a fenti határidőn belül kérte az alperestől, 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 egyfajta referencialevélként funkcionál pozitív értékelés esetén. A működési bizonyítványból a felperes munkavégzésének minőségére vonatkozóan semmi nem állapítható meg, így az nyilván valótlan ténymegállapításokat sem tartalmaz, ezért a felperes annak megsemmisítését, vagy módosítását sem kérhette. Erre akkor nyílik lehetősége, ha a tényleges minősítést tartalmazó értékelést az alperes kiadja részére. A bíróság ezért a keresetnek ezen részében helyt adott,

Az elsőfokú ítélettel szemben

Az alperes a fellebbezésében kérte, hogy a bíróság az ítéletet az írásbeli értékelés és az alperesnek megítélt perköltség vonatkozásában változtassa meg és a felperes írásbeli értékeléssel kapcsolatos keresetét mint alaptalant utasítsa el, illetve a perköltség körében kötelezze a felperest az alperes által felszámított 1.015.000 forint plusz áfa munkadíj és a másodfokú perköltség megfizetésére. Álláspontja szerint az Mt. 81. §-ából az következik, hogy az értékelés írásbeli alakszerűséghez kötött, az értékelés szempontjait, terjedelmét és egyéb paramétereit azonban a jogszabály nem részletezi, azt a munkáltató mérlegelési jogkörébe



utalja. A valós tények részletezettségével szemben nincsenek meghatározott törvényi kritériumok, ezért álláspontja szerint a munkavállaló nem követelheti az értékelés meghatározott tartalommal történő kiállítását, az alperes által kiadott „működési bizonyítvány” megfelel az Mt.-ben foglaltaknak. A munkavállaló nem kérheti az értékelés meghatározott tartalommal történő kiállítását, ugyanakkor a kiadott értékelésben szereplő „ellátta” szó önmagában is a nyelvtani értelmezés szabályai szerint magában hordoz egyfajta értékelést. A perköltség körében előadta, hogy az elsőfokú bíróság a megbízási szerződésben foglalt és számlákkal is igazolt ügyvédi munkadíjat annak felére mérsékelte, amely azonban a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdésében foglaltakat sérti. A mérséklés megjelölt indoka az volt, hogy az ügyvédi munkadíj az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a pertárgy értékéhez képest eltúlzott. A mérséklésre azonban a jogszabály csak akkor ad lehetőséget, amennyiben a munkadíj a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel nem áll összhangban, erre hivatkozással is csak indokolt esetben kerülhet sor a mérséklésre. Ilyen indokot azonban az elsőfokú ítélet nem tartalmaz.

A felperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereseti kérelme szerinti marasztalását kérte. Álláspontja szerint az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint a felmondás időpontjában sem munkajogi, sem pedig társadalombiztosítási szempontból nem minősült nyugdíjasnak, azaz úgynevezett védett korban volt, ezáltal a felmondással kapcsolatban alkalmazni kell az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltakat. A felmondás védett kori időintervallumban következett be, ami egyben az Ebktv. 8. § o) pontjában foglalt védett tulajdonság is, ami miatt a felmondással hátrányt szenvedett. A védett korú munkavállalónak a munkakörében van védettsége, amennyiben átszervezés következtében a munkáltató működésével összefüggő okból az megszűnik, a munkáltatónak lehetősége szerint másik munkakört kell felajánlania, amelyik a képzettségének, végzettségének, alkalmasságának is még megfelelő. A [REDACTED] telephelyen a mozdonyvezetői munkakör nem szűnt meg, a felmondás indokolása átszervezésre nem utal, azaz nem felel meg az Mt. 66. § (5) bekezdésében előírt feltételnek. Az életkorán kívül az alperes hátrányosan megkülönböztette vagyoni helyzete miatt is, mely a volt ügyvezető tanúvallomásából is megállapítható, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. Fenntartotta, hogy a felmondás megtorlásként értelmezhető. Az alperesnél az elsőfokú bíróság álláspontja szerint sem történt átszervezés, hanem létszámleépítésre került sor, melyből következik, hogy a munkakör nem szűnt meg, ezáltal a munkáltatónak sem joga, sem lehetősége nem volt másik munkakör keresésére, avagy felajánlására. A munkáltatónak természetesen joga van kiválasztani az érintett munkavállalók közül azokat, akiknek a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni, azonban figyelemmel kell lennie a joggal való visszaélés tilalmára és az egyenlő bánásmód követelményére is. Ebből az is következik, hogy előbb a védettséget nem élvező mozdonyvezetők közül kellett volna kiválasztani a felmondással érintett személyt. Ezáltal a mozdonyvezetői munkához való jogát vette el, a foglalkozás megválasztását és gyakorlását tette lehetetlenné.



Az alperes a felperes fellebbezésének elutasítását kérte, hivatkozva arra, hogy annak nincs érdemi jelentősége, hogy a felperes a felmondás közlésekor nyugdíjasnak minősült, avagy sem, mivel a munkáltató bizonyította, hogy az Mt. 66. § (5) bekezdése szerint felajánlható másik munkakör nem volt az alperesnél. A felmondás a munkaviszonyt a foktői üzem megrendelése kapcsán történt volumencsökkenésre hivatkozással szüntette meg, amely a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, azaz nem kizárólag a munkakör megszűnése képezhet felmondási okot még az ún. védett korú munkavállaló esetében sem. Hivatkozott arra is, hogy a felperes félreértelmezi az egyenlő bánásmód megsértését. A felmondás világos, okszerű és valós indokát a perben kétséget kizáró módon bizonyította, feltárva azt is, melyek voltak azok a körülmények, amelyeket a felmondás során az alperes gazdasági, avagy méltányossági szempontból mérlegelt.

A felperes ellenkérelmében az alperes fellebbezésének elutasítását kérte, hivatkozva arra, hogy valós értékelésként számára elfogadható [REDACTED] vasútüzem-vezető, illetve [REDACTED] ügyvezető tanúk vallomása, mely szerint a munkáját rendesen ellátta, utasítás szerint, a munkát pontosan vette fel, a munkavégzésével nem volt a probléma.

A másodfokú bíróság, a Kecskeméti Törvényszék 6.Mf.20.319/2019/6-os számú ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a felperesnek a munkáltatói írásbeli értékelés kibocsátására irányuló keresetét elutasította, egyben mellőzte az alperes kötelezését a felperes munkájáról írásbeli értékelés kiadására, a felperes által az alperes részére fizetendő perköltség összegét [REDACTED] forintról [REDACTED] forintra felemelte, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek [REDACTED] forint másodfokú eljárási költséget. Úgy rendelkezett, hogy a le nem rótt [REDACTED] forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

A másodfokú bíróság szerint az alperes fellebbezése megalapozott, a felperes fellebbezése alaptalan volt.

A törvényszék szerint az elsőfokú bíróság bizonyítási eljárása, a bizonyítékok értékelése, tényállás-megállapítása és az ebből levont következtetés a keresetnek helyt adó egyetlen kérelem kivételével helytálló, a vonatkozó jogszabályoknak, s a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (régi Pp.) 206. § (1) bekezdésének megfelelő volt.

A másodfokú bíróság szerint a jogviszony megszüntetésének időpontjában a felperes munkajogi szempontból - figyelembe véve a az Mt. 294. § g) pontjában foglalt rendelkezést - nem minősült nyugdíjas munkavállalónak. Nem vitásan a felperes az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötte be, azonban a szükséges szolgálati idővel rendelkezett és egyéb nyugellátásban is részesült. Ezen a tényen az sem változtat a törvényszék szerint, hogy „jogszabályváltozás miatt 2012. január 1. napjától 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 jogszabály módosításban az a jogalkotói szándék nyilvánult meg, hogy a jogszabály módosítás hatálybalépését követő időben már nem nyílt lehetőség arra, hogy a munkavállaló az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően karkedvezményes nyugdíjba vonuljon, illetve ilyen ellátást vegyen igénybe”.

„Ugyanakkor a törvényszék megítélése szerint annak a körülménynek, hogy a felperes a jogviszony megszüntetésének időpontjában nyugdíjasnak minősült, avagy sem, nem volt ügydöntő jelentősége. Tény ugyanis, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát indokolással ellátott rendes felmondással szüntette meg, melyben a megrendelés-állomány csökkenésére hivatkozással a felperes munkakörét is érintő létszámleépítésre, azaz a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozott. Nem tévedett tehát 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. E körben a törvényszék utal arra is, hogy amennyiben a felperes a felmondás időpontjában ún. védett korban álló munkavállalónak minősült volna, úgy az Mt. 66. § (4) és (5) bekezdése alapján szintén megszüntethető volt a munkaviszonya, mégpedig a munkáltató működésével összefüggő okból, azzal a többlet jogszabályi kötelezettséggel, hogy a munkáltatónak ez esetben munkakör-felajánlási kötelezettsége lett volna, és a jogviszony csak abban az esetben lett volna megszüntethető, amennyiben a munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör. Ezt a körülményt azonban a felperes keresetében nem is vitatta, nem sérelmezte, erre nézve a felmondás jogellenességét maga sem állította”- fejtette ki a másodfokú bíróság.

A törvényszék ugyanakkor „nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a tekintetben, hogy az alperes az Mt. 81. § (1) és (2) bekezdése alapján a felperesnek a munkájáról írásbeli értékelést köteles kiadni. Az Mt. felhívott vonatkozó rendelkezése lényegében egy, a munkáltatóra nézve kötelező jogszabályi követelményt tartalmaz, mégpedig azt, hogy az írásbeli értékelésben foglaltaknak tényszerűnek és valósnak kell lennie. Ellenkező esetben a valótlan ténymegállapításokat tartalmazó munkáltatói értékelés megsemmisítését, avagy módosítását kezdeményezheti a munkavállaló a bíróság előtt. A jogszabályi rendelkezés ugyanakkor nem tartalmaz arra nézve kógens előírást, szempontrendszert, hogy az írásbeli értékelés tartalmának milyennek kell lennie, abban szerepelnie kell-e akár negatív, akár pozitív irányú, a munkavállaló munkáját minősítő, annak minőségére vonatkozó munkáltatói véleménynek. Tény, hogy az alperes a felperes kérésére „Működési bizonyítvány” megnevezésű írásbeli értékelést adott a munkájáról, melyben tényszerűen és a valóságnak megfelelően tüntette fel a felperes által betöltött és a munkakörhöz kapcsolódóan ellátott feladatokat és kötelezettségeket. Az értékelés lényegében még szubjektív munkáltatói véleményt is megfogalmaz akkor, amikor a munkáltató abban feltűntette azt is, hogy a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat ellátta. Ezen túlmenően a törvényszék álláspontja szerint a

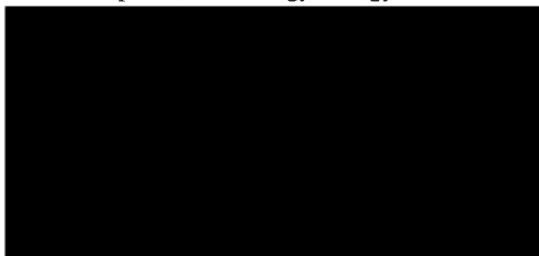


munkáltató nem kötelezhető további értékelés kiadására, lényegében e vonatkozásban a felperes keresetössége joga nem állt fenn”.

„Mindezekre tekintettel a törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét a régi Pp. 253. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta és a felperesnek a munkáltatói írásbeli értékelés kibocsátására irányuló keresetét elutasította, az elsőfokú bíróság ítéletének ezen rendelkezését erre tekintettel mellőzte”- rögzítette a másodfokú ítélet.

Felperes a jogerős ítélet felülvizsgálatát (az elsőfokú ítélet helybenhagyással és megváltoztatással érintett rendelkezéseire is kiterjedő hatállyal) a körben kérte, hogy az ítélet nem megfelelően alkalmazta a következő jogszabályi rendelkezéseket: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (1) bekezdése, 66. § (1) – (2) és (4)-(5) bekezdései, 45. §-ának (3) bekezdése, 294. § (1) bekezdése gb) pontja, (2) bekezdése, az A korhatár előtti öregségi nyugdíj megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § ca) pontja, 4. § (1) bekezdés a) pontja, 12. § (1) bekezdése, Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 5. § d) pontja, 7. § (1) és (2) bekezdése, 8. § j), o), q), r), s), t) pontjai, 10. § (1) – (3) bekezdései, 19. § (1) – (2) bekezdése, Mt. 64. § (2) bekezdése, Mt. 81. § (1) – (2) bekezdése, továbbá a bizonyítás 1952. évi III. tv. (rPp.) 206. §-ának (1) bekezdésében foglalt szabályai. **Ha a bíróság megsérti az 1952. évi III. tv. (Pp.) 206. § (1) bekezdésébe is foglalt mérlegelési és jogértelmezési szabályokat (önkéntesen mérlegel vagy értelmez jogot), akkor megsérti-e a peres félnek a tisztességes tárgyaláshoz való alkotmányos jogát.** Ha a bíróság önkéntesen mérlegel, vagy értelmez jogot, ugyanúgy nem biztosítja az ügyfél számára a bírósághoz való fordulás alkotmányos jogát, mivel jogellenesen nem vesz figyelembe való tényeket, vagy jogellenesen értelmez jogszabályokat. Az önkéntes mérlegelés és jogértelmezés esetén a bíróság kizárja annak lehetőségét, hogy az ügyfél az alanyi jogainak érvényesítése érdekében hatékonyan fordulhasson a bírósághoz illetve, hogy a bíróság a véglegesség igényével hozhasson érdemi döntést.

A felülvizsgálati kérelem kifejtette, hogy a „bírói döntésekkel szemben valamennyi demokratikus jogállamban elvárható az objektivitás és az átláthatóság, ami egyfelől elejét veszi az önkényes hatósági és bírósági döntéshozatalnak, másrészt erősíti a bírósági döntéshozatalba vetett közbizalmat, és a bírói döntések tekintélyét (Taxquet kontra Belgium, 926/05.; 2010. november 16.; § 90.; legutóbb megerősítve: Shala kontra Norvégia, 15620/09.; 2012. július 10.; § 29.). A Bíróság következetes gyakorlata szerint a tisztességes eljárás és a jogállamiság elvéhez tartozik az a követelmény, hogy a bíróságok a döntéseik alapjául szolgáló indokokat kellő részletességgel mutassák be (Suominen kontra Finnország, 37801/97.; 2003. július 1.; § 34.; legutóbb megerősítve: Vojtechová kontra Szlovákia, 59102/08.; 2012. szeptember 25.; § 35.). Az indokolt bírói döntéshez fűződő jog megsértését kizárólag az alapul fekvő egyedi ügy összes körülményeinek vizsgálatát követően lehet megítélni (Tatishvili kontra



Oroszország, 1509/02.; 2007. február 22.; § 58.; Gradinar kontra Moldova, 7170/02.; 2008. április 8.; § 107.; legutóbb megerősítve: Sholokhov kontra Örményország és Moldova, 40358/05.; 2012. július 31.; § 67.). Strasbourg-i elvárás, hogy a nemzeti bíróság az ügy lényegi részeit a szükséges alapossággal vizsgálja meg, és erről a vizsgálatáról a határozatának indoklásában is adjon számot. A Bíróság álláspontja szerint nem felel meg az Egyezmény 6. Cikkében foglalt elvárásnak, ha a felülbírálati bírói fórum az alsóbb fokú bíróságnak az ügy lényegi kérdései tekintetében kifejtett érveit további vizsgálat és a vizsgálat indokainak előadása nélkül hagyja helyben (Helle v. Finnország, 20772/92.; 1997. december 19.; § 60.; Karakasis v. Görögország, 38194/97.; 2000. október 17.; § 27.; Boldea v. Románia, 19997/02.; 2007. február 15.; § 30.; Tacquet v. Belgium, 926/05.; 2010. november 16.; § 91.; legutóbb megerősítve: Vojtechová v. Szlovákia, 59102/08.; 2012. szeptember 25., § 35.).

A támadott ítéleteknek az alábbi (1., 2., 3.) következtetései jogszabálysértőek az elsőfokú ítéletből idézve (de ezekkel a másodfokú bíróság is egyetértett):

1.: „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. Mindezek alapján a bíróság nézete szerint a felperes a felmondás időpontjában nyugdíjasnak minősült, hiszen részére az előrehozott öregségi nyugdíjat jogerősen megállapították 2011. december 5. napján, attól függetlenül, hogy elnevezését 2012. január 1. napjától jogszabály korhatár előtti ellátásra változtatta. A felperes ezáltal nem volt úgynevezett védett korban, így nem vonatkozott rá az Mt. 66. § (5) bekezdése sem.”

Miként a felperes következetesen állította a per folyamán, a felülvizsgálati kérelem is rögzíti, hogy a felmondás jogellenes volt, a felperes védett korban volt, nyugdíjasnak 2012. január 1-jétől nem minősülő munkavállaló volt. Nem a tényállást érintő eltérő mérlegelést valósítottak meg a bíróságok, hanem jogszabályt tévesen értelmeztek. Ha az öregségi nyugdíj megszünt jogszabály folytán 2012. január 1-jétől, akkor az nem létezik, a helyette létező még ha folyamatos ellátást nem lehet öregségi nyugdíjnak tekinteni. Amennyiben egyes jogterület alakilag azonos fogalma mást jelent, mint azt az elsőfokú bíróság kifejtette, akkor az egy komoly, jogi mélyelemzést igénylő kérdés, melynek súlyos indokait a bírói gyakorlat vagy egy új jogszabály kifejezetten kialakította, annak a szakirodalomban erőteljes nyomai vannak, erről azaz a „munkajogi nyugdíj” és a „társadalombiztosítási jogi nyugdíj” megkülönböztetéséről jelen támadott ítéleteken kívül sehol nem találni forrást, jogi álláspontot. Ha jelen perbeli elsőfokú ítélet lenne az első fecske, akkor pedig önkényes és méltatlan, hogy a kifejtettség teljesen hiányzik, a jogintézmény megszűnése előtt kialakult felperesi jogosultság fennállására utalás nem tekinthető. Ilyen bírói gyakorlatnak egyébként semmilyen jogi, társadalmi indokoltsága nem mutatkozik.

Az Mt. 66. § szerinti felmondás ezért legfeljebb az (5) bekezdés szerinti korláttal alkalmazható, az azonban nem volt feltüntetve a felmondásban és nem is állnak fenn a feltételei a később



kifejtettek alapján, így a felmondás jogellenes, egyben a továbbiakban részletezettek miatt diszkriminatív, a kereset alapos.

A Kúria Joggyakorlat-elemező Csoportja felmondásokról és azonnali hatályú felmondások gyakorlatáról szóló összefoglaló jelentése (https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlat_a_-_osszefoglalo_jelentes.pdf) 72.o.-án a g) pont alatti szöveg vastagon kiemelt része éppen, hogy a támadott ítéeltekkel ellentétes következtetést indokol: „A 166. számú Ajánlás szerint védett időszakok Az Ajánlás szerint nem minősülnek alapos munkaviszony megszüntetési indoknak az életkor, figyelemmel kell lenni azonban a nemzeti jog nyugdíjazásra vonatkozó szabályaira is. Egyes országokban jogi rendelkezésekkel védik az idősebb munkavállalókat általában a diszkriminációval és különösen az életkor miatti munkaviszony megszüntetéssel szemben. Ezeket az indokolja, hogy a bizonyos életkort elérő munkavállalók értékelése a képességein és ne az életkorán alapuljon. Oroszországban az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek és az 1991. évi Egyének és Állampolgárok Jogairól szóló Nyilatkozatokba ütközőnek találta a felmondást az egyéb körülményekre tekintet nélkül önmagában azon az alapon, hogy a munkavállalók teljes összegű nyugdíjra váltak jogosulttá és elérték a nyugdíjkorhatárt. Megjegyzendő azonban, hogy más országokban, azon munkavállalók munkaviszonyát, **akik teljes összegű nyugdíjra váltak jogosulttá, meg lehet szüntetni**, sok esetben az ország joga emellett meghatároz egy életkori korlátot is”.

A nemzetközi munkajogi értelmezés alapján is helytelen tehát a jogszabály értelmezése, de nem is létezik semmilyen összetett indok igazolására Magyarországon sem.

Az Mt. 294. §. (1) bekezdése szerint – E TÖRVÉNY ALKALMAZÁSÁBAN - a munkavállaló **g)** akkor minősül nyugdíjasnak, ha : **ga)** - az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (**öregségi nyugdíjra való jogosultság**), **gb)** - az öregségi nyugdíjkorhatár előtt **öregségi nyugdíjban részesül**. A **gb)** pont az Alaptörvény XIX. cikk (4) bek. - szerinti - **jogosultságra** vonatkozik : „Törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének körülményére tekintettel is megállapíthatja”. A *Nytv.*, az 1997. évi LXXXI. törvény **18. §. 2a)** bekezdése **állapította** meg. Ezen rendelkezés értelmében **minősül** mégis a - Nők40 - korhatár előtti nyugdíja, azok megszüntetése ellenére, egyedüli kivételt képezve, mégis ÖREGSÉGI NYUGDÍJNAK. A Munkaügyi Bíróság a **ga)** pontot teliesen figyelmen kívül hagyta, ignorálta, meg sem említette, bele sem vette az indokolásba. 1956. május 20 - i születési dátummal, az 1997. évi LXXXI. törvény **18. §. (1) bek. f)** pontja alapján a reám irányadó, öregségi nyugdíjkorhatár a 64. életév betöltését követő 183. nap, ami a 2020. november 19. napja, ettől az időponttól leszek **jogosult öregségi nyugdíjra, és nem vagyok nő**. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény értelmében a felmondás napján az **öregségi nyugdíjkorhatárt** bizonyítottan nem töltöttem be, így a **ga)** pont értelmében öregségi **nyugdíjra nem** voltam jogosult.



A „továbbfolyósítás”-kifejezésből kiindulás azért nem alapos ellenérv, mert a jogszabályi definíció erősebb, mint egy közvetett következtetés (mely minden más alapos indoknak ellentmond), hiszen a definíció funkciója a meghatározás, beazonosítás (különben nem lenne definíció !), s mely definíció szerint nem tartozik a korhatár előtti ellátás az öregségi nyugdíj fogalmába. Nem csak az elnevezés változott tehát. Ráadásul a törvény már címében a nyugdíj megszüntetését, s nem átalakítását rögzíti. A Nyugdíjtörvény, az 1997. évi LXXXI. törvény se ismeri a korhatár előtti ellátást. A korhatár beöltése előtti öregségi nyugdíjat megszüntető Törvény 18. §. (1) bekezdése is alátámasztja ezt az állítást: „ Ha a korhatár előtti ellátásban részesülő személy az öregségi nyugdíjkorhatárt betölti, az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése - napjától - a korhatár előtti ellátásnak a személyi jövedelemadóval csökkentés nélküli összegét öregségi *nyugdíjként* folyósítani.” Ha ugyannarról lenne szó, nem is lenne szükség erre a szabályozásra. Ezt igazolja még az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság 2012. január 02. 13:17 – kor kiadott *Tájékoztatója* is: „A korhatár előtti ellátásban részesülő - mivel nem minősül nyugdíjasnak - keresőtevékenység esetén valamennyi, a biztosítási jogviszonnyal összefüggő járulék megfizetésére köteles, és a nyugdíjjárulék-fizetéssel szolgálati időt szerez.” Ellentétben a nyugdíjassal, teszem hozzá, aki még - a felmondás idején hatályos szabályozás szerinti – munkavállalás esetén 0,5 % - os, automatikus nyugdíjmelésben részesült, de további szolgálati időt ezzel *már nem szerezhetett.* Ezt nevezték az „ úgynevezett” nyugdíjreformnak, amely a korhatár előtti nyugdíjakat a *nyugdíjrendszerből* kiemelte, az „addigi” - nyugdíjas státuszt - pedig megszüntette. Megszűnt - vele - részemre a Nyugdíjasok utazási utalvány (2012. április 01 – től, 85 / 2007. (IV. 25.) Kormányrendelet), ugyanettől az időponttól már nem állíthatnak ki részemre nyugdíjas BKV – bérletet sem, továbbá elestem minden olyan további kedvezménytől, ami a nyugdíjasokat - **alanyi jogon** - megilleti (*strand és múzeumi belépő, stb.*).

A védett korról kapcsolatos téves jogértelmezésből további, újabb téves jogkövetkeztetés született, úgymint : A felperes ezáltal nem volt az úgynevezett védett korban, így nem vonatkozott rá az Mt. 66. §. (5) bekezdése sem, miközben természetesen igen. Az Mt. 66. §. (4) bekezdése határozza meg az „úgynevezett” VÉDETT KOR törvényi feltételeit, mely *kógens* szabály, diszpozitív elemet nem tartalmaz. A Munkaszerződése - nem vitásan - határozatlan idejű volt, a felmondás pedig a reám irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belül történt, amit alperes szintén és nem vitatottan *elismert.* Ez pedig már az *Ebktv. 8. §. o)* pontjában foglalt, védett (*életkora*) tulajdonságom is, **ami miatt a felmondással** hátrányt szenvedtem. A 11 / 2001. (IV. 12.) AB határozat indoklásának III. része tartalmazza, hogy a *védett kor* a munkavállaló számára úgynevezett „pozitív diszkrimináció”. A 2012. évi I. törvény, az új Munka Törvénykönyve előírásaiban ugyanez a védelem jelenik meg, melyet a 66. §. (4) és (5) bekezdésében foglaltak írnak elő a munkáltatónak, mint felmondása esetén eltérő, betartandó és különleges eljárási szabályt.



Ezeknek a szabályoknak a megsértése jogellenességet, diszkriminációt eredményez.

A Munkaügyi Bíróság indoklása téves, mivel a Határozat **alapját** képező törvényt a 2011. évi CLXVII. törvény e tekintetben felülírta, „kvázi” megsemmisítette, tehát nem egyszerű névváltozás történt, hanem még a nyugdíjas **státusz** megszüntetése is egyúttal.

A fentieket a következő dokumentumok is alátámasztják.

Az ONYF 2012-ben kiadott tájékoztatója szerint „A korhatár előtti ellátásban részesülő ugyanis – mivel nem minősül nyugdíjasnak – keresőtevékenység folytatása esetén valamennyi, a biztosítási jogviszonnyal összefüggő egyéni járulék megfizetésére köteles és a nyugdíjjárulék-fizetéssel szolgálati időt szerez. Akik nyugdíj helyett ellátást kapnak, azoknál hátrány továbbá az is, hogy megmaradt náluk a nyugdíj melletti munkavégzésnél a kereseti korlát (a minimálbér 18-szorosa, idén éves szinten 2,682 millió forint). És ha valaki vállalkozna például a korhatár előtti ellátás mellett, azt is csak főállású vállalkozóként teheti meg, a kereseti plafon figyelembe vételével. Aki eléri a kereseti plafont, annak az év végéig (vagy a nyugdíjkorhatár betöltéséig) szüneteltetni kell a járadék folyósítását, illetve ha nem szüneteltették, azt vissza kell fizetni. A felperes munkajogi szempontból – figyelembe véve a Munka Törvénykönyve vonatkozó részét – nem minősült nyugdíjas munkavállalónak. A 2012-es törvény pedig nem tesz említést a korhatár előtti ellátásúakról, mintha nem is léteznének. A Tájékoztató a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről (Az Országgyűlés honlapján megjelent T/4663. sz. törvényjavaslat) alapján: „Korhatár előtti öregségi nyugdíj 2012. január 1-től nem állapítható meg. Aki 2011-ben jogot szerez korhatár előtti nyugdíjra, és 2011-es kezdő nappal kéri nyugdíja megállapítását, de az eljárás csak 2012-ben zárul le, annak a jelenleg hatályos szabályok szerint korhatár előtti öregségi nyugdíjat állapítanak meg, azonban az is átalakul korhatár előtti ellátássá vagy szolgálati járandósággá. ... Mikor szűnik meg az ellátás? A korhatár előtti ellátás és szolgálati járandóság megszűnik többek közt az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével, ez esetben a csökkentés nélküli teljes összeget kell öregségi nyugdíjként folyósítani”.

2.:, Fenti jogszabályi rendelkezések alapján tehát a felperesnek kellett megjelölnie azon védett tulajdonságát, vagy tulajdonságait, amelyek miatt nézete szerint az alperes hátrányosan megkülönböztette vele összehasonlítható helyzetben lévő más alperesi munkavállalókhöz képest, valamint valószínűsítienie kellett, hogy hátrány érte. A hátrány megvalósult, mivel munkaviszonyát az alperes megszüntette. A felperes egyik védett tulajdonságként más véleményét, egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét jelölte meg, melyet arra alapított, hogy fokozott az igazságérzete, mivel nagyon sokszor jelezte munkáltatójának a munka törvénykönyve, a vasúti törvény és egyéb utasítások megsértését a munkavégzés körülményeivel, munkaidő-beosztással, vezénlyéssel kapcsolatban, kizárólag ő nem írta alá a 2016. január 2. napján kelt munkaszerződés-módosítást, mivel azt jogellenesnek tartotta, illetve folyamatosan jelezte az általa felfedezni vélt gázolaj lopást.



A bíróság álláspontja szerint azonban a felperes által ekként kifejtett „más véleménye” nem minősül az Ebktv. szerinti védett tulajdonságnak, mivel a védett más véleményt szűken kell értelmezni. A védett más vélemény ugyanis nem egy adott véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Konkrét munkahelyi ügy kapcsán felmerülő véleménykülönbség a munkáltató és a munkavállaló között nem tartozik ebbe a körbe. Ehhez kapcsolódóan a felperes védett tulajdonságként jelölte meg az egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét, melyet a fokozott igazságérzetében határozott meg. A bíróság ez esetben is rámutat arra, hogy az egyéb helyzetet, tulajdonságot, jellemzőt, mint védett tulajdonságot is szűken kell értelmezni, amelynek két fő fogalmi kritériuma van: az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Az egyéb helyzetnek, tulajdonságnak, jellemzőnek egy tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és a társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságnak kell lennie, így a másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében védett tulajdonságként nem alkalmazható. A jogvédelem lényegét ugyanis alapvetően az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. Fő szabály szerint nem beszélhetünk védett tulajdonságként egyéb helyzetről, ha a hátrány egyéni körülményhez kapcsolódik, például a munkáltató ellenszenvén, a munkáltatóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul (Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.), TT. számú állásfoglalása, 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény, BDT2017.3750.il.). Egységes a bírói gyakorlat abban is, hogy a jogvédelmet megalapozó tulajdonságnak a személyiség lényeges vonását meghatározónak, nyilvánvalónak és egyértelműnek kell lennie (PJD2016.10.IL), jelen esetben azonban a felperes a fokozott igazságérzetét, mint tulajdonságát a saját szubjektív megítélésére alapította, az nem nyilvánvaló és egyértelmű, nem tárgyilagosan igazolható tulajdonság. Összességében tehát a bíróság megállapította, hogy a felperes által hivatkozott más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága, jellemzője nem minősül védett tulajdonságnak, így az egyenlő bánásmód megsértése a munkáltató részéről nem állapítható meg. A bíróság csupán megjegyzi, hogy a felperes által felfedezni vélt gázolaj lopások jelzése a munkáltató érdekét szolgálta, semmilyen racionális oka nem lehetett annak, hogy emiatt hátrányban részesítse a munkáltatót.

A felperes előadása szerint életkora alapján is hátrányosan megkülönböztette az alperes, mivel a felmondáskor nem volt nyugdíjas, hanem úgynevezett védett korban volt. A felperesnek kellett megjelölnie a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyeket, vagy csoportot, s a felperes a foktői 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 bíróság nézete szerint a felperes félreértelmezi az egyenlő bánásmód megtartására vonatkozó követelményeket, illetve az annak megsértését megvalósító munkáltatói magatartás mibenlétét, mivel összehasonlítható helyzetben lévő személyekként azon munkavállalókat jelölte meg, akik - véleménye szerint - ugyanolyan védett tulajdonsággal rendelkeztek, mint ő. Amennyiben



ugyanis hasonló korú, vagy védett korban lévő, foktői telephelyen dolgozó mozdonyvezetők munkaviszonyát az alperes nem szüntette meg, az övét viszont igen, úgy az életkora nyilvánvalóan nem lehetett a megkülönböztetés alapja. Összehasonlítható helyzetben ugyanis azok a foktői 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 hátrányosan meg sem különböztethette. A bíróság ugyanakkor csupán megjegyzi, hogy a fentebb kifejtettek szerint a felperes nem volt védett korban, hanem nyugdíjasnak minősült, ugyanúgy, ahogy több másik foktői telephelyen dolgozó mozdonyvezető is, akik munkaviszonya fennmaradt.

....Az alperes ezen előadását [redacted] tanú vallomása teljes mértékben alátámasztotta, aki előadta, hogy folyamatosan kapott leveleket a felperestől, amelyek közül sokat nem is tudott értelmezni, s így azokkal érdemben nem is foglalkozott, mindezt már megszokta a felperestől. Előadta, hogy az e-mailek semmilyen szerepet nem játszottak a felperesnek történő felmondásban, a sok e-mail közül nem is emlékezett arra, hogy olyat kapott volna, amelyben az egyenlő bánásmód megsértése miatt fenyegetőzött perrel a felperes. Előadta, hogy több olyan e-mailt kapott, amiben perrel fenyegetőzött, de már nem tudta megmondani, hogy mikor, milyen perrel és milyen okból, azokat éppen ezért nem is vette komolyan. A bíróság a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékok egybevetése, a per valamennyi adata és irata alapján nem látta megállapíthatónak azt, hogy a sok e-mail üzenet miatt, illetve azon belül az egyenlő bánásmód megsértése miatti perrel fenyegető e-mail következtében történt a felmondás, sőt éppen az tűnt ki, hogy a rengeteg e-mail miatt a felperes fenyegetőzését már nem vették komolyan....

A felperes végezetül hivatkozott arra, hogy vagyoni helyzete miatt is megkülönböztette az alperes, azért az ő munkaviszonyát mondta fel, mert jobb vagyoni helyzetben volt, mint a többi mozdonyvezető. A bíróság a felperes ezen hivatkozását sem fogadta el, ugyanis az alperes nem volt tisztában munkavállalóinak pontos vagyoni helyzetével, az pedig, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztása során a munkáltató méltányossági szempontokat is figyelembe vesz, és több azonos munkakörben dolgozó munkavállaló közül annak mond fel, aki tudomása szerint jobb anyagi helyzetben van, nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. [redacted] tanú előadta, hogy a felperes többször hangoztatta, hogy ő nem a pénzért dolgozik, hanem csak hobbiból, mivel nincsen rászorulva erre, ellenben a szóba jöhető másik munkavállaló, [redacted] hitelekkel küszködik és nagy szüksége van a pénzre. [redacted] tanú vallomásában [redacted] tanúval egyezően előadta, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztásánál alapvető szempont az volt, hogy ellátás nélkül ne maradjon senki és figyelembe vették az általuk ismert egyéb szociális, méltányolható körülményeket is. A bíróság nézete szerint mindez a munkáltató részéről nem minősül jogellenes magatartásnak, még akkor sem, ha a munkavállalók szociális helyzetére, jövedelmére vonatkozóan csak felületes ismerettel rendelkezett, mivel a kiválasztási folyamat célja nem hátrány okozása volt a felperes számára, hanem éppen [redacted] - ugyancsak



nyugdíjas, részmunkaidős, azonos vonalismerettel rendelkező mozdonyvezető - súlyosabb hátrány elszenvedésétől való megóvása volt.

Összességében tehát a bíróság megállapította, hogy az alperesi munkáltató sem a felmondással, sem egyéb intézkedésével nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a felperes vonatkozásában.

.....A felperes végezetül hivatkozott arra, hogy vagyoni helyzete miatt is megkülönböztette az alperes, azért az ő munkaviszonyát mondta fel, mert jobb vagyoni helyzetben volt, mint a többi mozdonyvezető. A bíróság a felperes ezen hivatkozását sem fogadta el, ugyanis az alperes nem volt tisztában munkavállalóinak pontos vagyoni helyzetével, az pedig, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztása során a munkáltató méltányossági szempontokat is figyelembe vesz, és több azonos munkakörben dolgozó munkavállaló közül annak mond fel, aki tudomása szerint jobb anyagi helyzetben van, nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. [redacted] tanú előadta, hogy a felperes többször hangoztatta, hogy ő nem a pénzért dolgozik, hanem csak hobbiból, mivel nincsen rászorulva erre, ellenben a szóba jöhető másik munkavállaló, [redacted] hitellel küszködik és nagy szüksége van a pénzre. [redacted] tanú vallomásában [redacted] tanúval egyezően előadta, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztásánál alapvető szempont az volt, hogy ellátás nélkül ne maradjon senki és figyelembe vették az általuk ismert egyéb szociális, méltányolható körülményeket is. A bíróság nézete szerint mindez a munkáltató részéről nem minősül jogellenes magatartásnak, még akkor sem, ha a munkavállalók szociális helyzetére, jövedelmére vonatkozóan csak felületes ismerettel rendelkezett, mivel a kiválasztási folyamat célja nem hátrány okozása volt a felperes számára, hanem éppen [redacted] - ugyancsak nyugdíjas, részmunkaidős, azonos vonalismerettel rendelkező mozdonyvezető - súlyosabb hátrány elszenvedésétől való megóvása volt”.

A fenti következtetések tehát egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatosak és tévesek, jogszabálysértőek.

Az Mt. 12. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az Ebkvtv. 7. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos

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

A 7. § (2) bekezdése értelmében, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Az Ebktv. 8. § j), o), q), r), s), t) pontjai szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt politikai vagy más véleménye, életkora, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

A (2) bekezdés szerint jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt a törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

A (3) bekezdés alapján megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.



A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

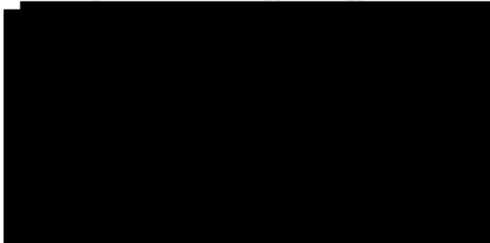
a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A bíróságok a bizonyítási teher kijelölésekor eljárási hibát vétettek: Az egyenlő bánásmód megsértése iránt indított perekben felperesnek mindössze a bekövetkezett hátrányt kell valószínűsítnie, továbbá még azt, hogy milyen védett tulajdonsággal rendelkezik. A - bíróság - ennek ellenére mégis **elrendelte** számomra, hogy jelöljem meg, kik az összehasonlítható helyzetben lévő személyek, továbbá **bizonyítsam** még az összefüggést is a védett tulajdonságom és a bekövetkezett hátrány között, ami egyértelműen ellentétes az Ebktv. 19. §. (2) bekezdése, valamint az a) és b) pontjainak előírásaival. **Ez már önmagában legalább hatályon kívül helyezési ok.**

Az **MK. 95.** állásfoglalás IV. fejezete az alábbi - *iránymutatást* - tartalmazza : „...Ha tehát a bíróság ilyen esetben megalapozott meggyőződést szerzett arról, hogy a munkáltató a felmondást a munkavállalónak a véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele, vagy megjegyzése miatt, mintegy következményeként közölte, a felmondás jogellenességét a fentiek értelmében meg kell állapítania... A munkáltató ugyanis nem azért élhet a felmondással, hogy ennek révén elfojtsa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását” A társaságnál meglehetősen jelentős problémákat vetettem fel, azokra **az írásban ígért** válaszok viszont rendszerint, és mindig elmaradtak / ezt alperes is elismerte /. Ebből nem a panaszok bagatelizálása („mindezt már megszokta a felperestől”) következik logikailag és az életszerűség alapján, mint a támadott ítéletekben, hanem éppen hogy a diszkrimináció azzal a bizonyított és figyelmen kívül hagyott ténnyel együtt mindenképpen, hogy a **törvénysértő „próbaidőt” is tartalmazó** Munkaszerződést másodszorra, 2016. március 1-jén, **az első** szolgálatban adtam vissza, **ismét aláíratlanul**. Még kettő szolgálat telt el ezután, majd szabadság után az első vezénylés már megegyezik a **felmondás dátumával**. E RÖVID KÖZTES IDŐTARTAM ÁRULKODÓ, a megtorlás, a diszkrimináció alapos állítás. Ezt értehetetlen és önkényes, jogszabálysértő módon nem értékelte egyik bíróság sem. **Azaz ha a bírói gyakorlat szerint szűken is kell értelmezni a vélemény vagy egyéb helyzet szerinti diszkriminációt, ezen előbbi nem cáfolt eset alapján az a maga konkrétságában megállapítandó. Az ezzel ellentétes mérlegelés sérti a Pp. 206. §-át, az önkényes mérlegelés tilalmát sérti.**

 volt ügyvezető - **tanúként** akként nyilatkozott, hogy „**Igen**, ha a felperes elmondta volna az anyagi helyzetét, a lányának az iskoláztatási költségeit, illetve **azt, hogy védett korban** van ő szerinte, akkor is neki mondtam volna fel. **Igen**, a veszteség minimalizálása volt a cél, de emellett cél volt még az is, hogy ha véletlenül visszatér a megrendelés, akkor **olyan** emberek álljanak a rendelkezésemre, akik biztosan hosszú



távon nálam akarnak dolgozni, míg a *nyugdíjas munkavállaló* bármikor megszüntetheti a munkaviszonyát.”

Az első mondat egyértelműen bizonyítja, hogy a felmondásomnak a *tárgyilagoss mérlegelés* szerinti, ésszerű oka mindenképpen hiányzott, mert védett kor ellenére, és csakis, de még akkor is nekem felmondani - *önkéntes*, az AB szerint diszkrimináció. A második bekezdésben már a „nyugdíjas” munkavállaló *is* hivatkozási alap, mint akire hosszú távon nem lehet számítani, a Társaság szempontjából bizonytalan pont, aki a Társaságnál bármikor felmondhat, ez is életkor szerinti diszkrimináció. Az életkor védett tulajdonság. Az ítélt indokolás nem alapos e körben sem, a döntések jogszabálysértőek.

Továbbá *hátrányosan megkülönböztetett* még a felperes a vagyoni helyzetem miatt is, szintén jogszabályba ütközően, mert azt adta elő: „Engem csak az motivált, hogy valakit ki kellett választani, és én azt választottam, aki tudomásom szerint a *jobb anyagi helyzetben* volt. / 43. sz. jegyzőkönyv /.

Ezek olyan mértékben nyilvánvalóan diszkrimináció bírói megállapítására utalnak, hogy az meghaladja a szabad bírói mérlegelés kereteit, a Római Egyezmény 6. cikke szerint is *önkéntes*, hogy mégse tették meg ezt az eljárt bíróságok.

S természetesen mindezt a diszkrimináció megsértése szankciója, a kereseti, nem a felmondás jogellenességével összefüggő kérelem is alapos.

3.:” Más munkát felajánlani az alperes nem tudott. Az alperes okiratokkal, úgymint [redacted] és a [redacted] közötti levelezéssel (M.141/2016/6/A/7-8.), [redacted] által 2016. március 9. napján az ügyvezetőnek írt tájékoztatással (M.141/2016/6/A/9.), a 2015. június és 2016. május közötti időszakban a vonatpár darabszámok és a műszakok kimutatásával (M. 141/2016/6/A/10.), a 2015. és 2016. évi mérlegelések, vonatpárok és bevételadatok összehasonlításával, a normál műszakok és a rendelkezésre állásra vonatkozó műszakok összehasonlításával (M.368/2016/8/A/20.), a 2016. júliusi és augusztusi mozdonyvezetők munkaidő-beosztásának kimutatásával (M.368/2016/8/A/23.), valamint [redacted] tanúk vallomásával alátámasztotta és bizonyította azon tényt, hogy 2016. év elején a foktői telephelyen a [redacted] megrendelő megrendeléseinek száma jelentős mértékben, 50-70%-ban visszaesett, amely jelentős bevételcsökkenést eredményezett a cégnél. Maga a felperes sem vitatta a megrendelés-csökkenés tényét, csupán arra hivatkozott, hogy egyrészt ez nem volt olyan mértékű, amely munkaviszonyának megszüntetését szükségessé tette volna, mivel a megrendelés minden év elején csökkent valamelyest, azt követően pedig mindig nőtt...A bíróság a felperes fenti hivatkozásait alaptalannak találta, mivel az alperes bizonyította, hogy a felmondásban foglalt ok valós, a felmondást megelőző időszakban a foktői megbízó termelési volumene rendkívüli mértékben lecsökkent, így a megrendelés jelentősen visszaesett, és 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. A megrendelések jelentős



csökkenéséből okszerűen következett, hogy nem volt szükség valamennyi mozdonyvezető munkájára. A felperes által csatolt internetes oldalokról kinyomtatott cikkek, illetve sajtókiadmányok nem voltak alkalmasak arra, hogy cáfolják a fiktív megrendelés 2016. év elején bekövetkező jelentős csökkenését, mivel azok közül a legtöbb (M. 141/2016/F/1/7., az M. 368/2016/28/F/49. és 50., az M.368/2016/29/F/53. és 54., az M.369/2016/30/F/1, valamint az M.368/2016/41/F/59.), nem a felmondással érintett időszakra vonatkozik, másrészt ezen cikkek a cég egészével, s nem csupán a fiktív telephellyel foglalkoznak.

A következőket bírói gyakorlat szerint a bíróság azt sem vizsgálhatta, hogy miért éppen a felperes munkaviszonyát szüntette meg a munkáltató és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának a munkaviszonyát (MK 95.1/b.), legalábbis azon felül nem, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a kiválasztási folyamat során betartotta-e, vagy sem, azonban jelen esetben a fent részletesen kifejtettek szerint azt az alperes betartotta. A felperes arra is hivatkozott, hogy az alperes az ügynevezett vizsgálható, azaz a mozdonyvezetéshez szükséges érvényes alapvizsgálattal (saját célú vasúti pályahálózatok szolgálati utasítása szerinti vizsgálattal) nem rendelkező mozdonyvezetőket tartotta meg, őket előnyben részesítette vele szemben, aki pedig ilyen érvényes alapvizsgálattal rendelkezett. Ezt a felperes a vele szemben megvalósított hátrányos megkülönböztetés bizonyítékának tekintette. **A bíróság azonban ismét hangsúlyozza, hogy mivel az alperes részéről az egyenlő bánásmód megsértése a perben nem volt megállapítható, a bíróság a fentiek szerint azt sem vizsgálhatta, hogy az alperes miért az ügynevezett vizsgálható munkavállalók munkaviszonyát tartotta fent és miért az érvényes alapvizsgálattal rendelkező felperes munkaviszonyát mondta fel.**

A felmondás indokolása valóságáról szóló előbbi idézett következtetések nyilvánvalóan tévesek és jogszabálysértőek, ideértve a vastagítottat.

Általánosabban:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

Az Mt. 66. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató felmondását köteles megindokolni.

A (2) bekezdés szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A (4) bekezdés alapján a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

Az (5) bekezdés értelmében a (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor



szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Az Mt. 45. § (3) bekezdése alapján a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

Az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Egyrészt:

*A védett korral kapcsolatos téves jogértelmezésből újabb téves következtetés született: A felperes ezáltal nem volt az úgynevezett védett korban, így nem vonatkozott rá az Mt. 66. §. (5) bekezdése sem a bíróságok szerint, miközben természetesen igen. Az Mt. 66. §. (4) bekezdése határozza meg az „úgynevezett” VÉDETT KOR törvényi feltételeit, mely **kógens** szabály, diszpozitív elemet nem tartalmaz. A Munkaszerződése - nem vitásan - határozatlan idejű volt, a felmondás pedig a reám irányadó **őregségi** nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belül történt, amit alperes szintén és nem vitatottan **elismert**. Ez pedig már az **Ebktv. 8. §. o)** pontjában foglalt, védett (**életkora**) tulajdonságom is, **ami miatt a felmondással** hátrányt szenvedtem. A 11 / 2001. (IV. 12.) **AB** határozat indoklásának III. része tartalmazza, hogy a **védett kor** a munkavállaló számára úgynevezett „pozitív diszkrimináció”. A 2012. évi I. törvény, az új Munka Törvénykönyve előírásaiban ugyanez a védelem jelenik meg, melyet a 66. §. (4) és (5) bekezdésében foglaltak írnak elő a munkáltatónak, mint felmondása esetén eltérő, betartandó és különleges eljárási szabályt.*

Ezeknek a szabályoknak a megsértése jogellenességet, diszkriminációt eredményezett, azért is, mert a munkáltató szövegesen sem hivatkozott a 66. § (4) és (5) bekezdésére, megjelöléssel sem, ezt utólag a perben nem korrigálhatta, kifejezetten csak az (1) és a (2) bekezdést tüntette fel.

Másrészt:

Ettől függetlenül az (5) bekezdés szerinti követelményeknek sem felelt meg a felmondás. Nyoma sincs azon tény közlésének, előzetes egyeztetésnek se, hogy más betöltetlen munkakör felajánlásra lenne vagy sem lehetőség, s erre egyetlen magyarázat kínálkozik, nem védett korú munkavállaló felmondását tartalmazza a felmondás, hanem nem védettét, tehát jogellenes a felmondás.

Harmadrészt:

Világos a felmondás indokolása, ha abból megállapítható, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban **miért** nincs szükség, azaz a munkaviszony rendeltetését veszítette (BH 2001.395.). Nem világos a közhelyeszerű, túl általános indokolás, d a Legfelsőbb Bíróság egy ügyben kimondta, hogy világos a munkavállaló által ismert, előzőleg felvett jegyzőkönyvre, vagy más iratra való pusztá hivatkozás is a rendes felmondásban, **amennyiben az általa is aláírt jegyzőkönyvből, illetve korábban megismert iratból a felmondás indoka a munkavállaló számára egyértelműen ismert volt és egyértelműen kiderült** (BH 2004.51.). **Ez a követelmény nem állt fenn.** A felmondáskor kellett volna a munkavállaló rendelkezésre állnia és utalni azokra az adatokra, melyek a felmondás okát részletezik, azaz pl. [REDACTED] és a [REDACTED] közötti levelezésére (M.141/2016/6/A/7-8.), [REDACTED] által 2016. március 9. napján az ügyvezetőnek írt tájékoztatásra (M.141/2016/6/A/9.), a 2015. június és 2016. május közötti időszakban a vonatpár darabszámok és a műszakok kimutatására (M.141/2016/6/A/10.), a 2015. és 2016. évi mérlegelések, vonatpárok és bevételadatok összehasonlításával, a normál műszakok és a rendelkezésre állásra vonatkozó műszakok összehasonlítására (M.368/2016/8/A/20.), a 2016. júliusi és augusztusi mozdonyvezetők munkaidő-beosztásának kimutatására (M.368/2016/8/A/23.), valamint [REDACTED] anuk vallomása tartalmára.

Ebből a szempontból egyébként sem egységes a bírói gyakorlat, mert egyes ügyekben a bíróság a világosság **követelményét** általában és nem pedig a jognyilatkozat címzettje tudomása oldaláról értékeli. Ha ez a Kúria gyakorlata is: ezt a követelményt sem tartották be az eljáró bíróságok.

38

mint az előző évi, ugyanazon időszak, és ezt alperes be is csatolta. Ezt azzal a felületes értékeléssel nem lehetett volna elintézni, hogy lehetnek kisebb túlmunkát igénylő időszakok.

„A bíróság azonban ismét hangsúlyozza, hogy mivel az alperes részéről az egyenlő bánásmód megsértése a perben nem volt megállapítható, a bíróság a fentiek szerint azt sem vizsgálhatta, hogy az alperes miért az úgynevezett vizsgahiányos munkavállalók munkaviszonyát tartotta fent és miért az érvényes alapvizsgálával rendelkező felperes munkaviszonyát mondta fel”-mondat önellentmondást tartalmaz. Hiszen „az állított diszkrimináció azért nem állapítható meg, mert nem állapították meg azt vagy más hátrányos megkülönböztetést”-mondatban rejtőző érvelés tautológia, nyilvánvalóan önkényes.

A felmondás érvénytelen, a kereset alapos.

A támadott ítéletnek az alábbi (4.) következtetései jogszabálysértőek a másodfokú ítéletből idézve:

4. A törvényszék ugyanakkor „nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a tekintetben, hogy az alperes az Mt. 81. § (1) és (2) bekezdése alapján a felperesnek a munkájáról írásbeli értékelést köteles kiadni. Az Mt. felhívott vonatkozó rendelkezése lényegében egy, a munkáltatóra nézve kötelező jogszabályi követelményt tartalmaz, mégpedig azt, hogy az írásbeli értékelésben foglaltaknak tényszerűnek és valósnak kell lennie. Ellenkező esetben a valótlan ténymegállapításokat tartalmazó munkáltatói értékelés megsemmisítését, avagy módosítását kezdeményezheti a munkavállaló a bíróság előtt. A jogszabályi rendelkezés ugyanakkor nem tartalmaz arra nézve kógens előírást, szempontrendszert, hogy az írásbeli értékelés tartalmának milyennek kell lennie, abban szerepelnie kell-e akár negatív, akár pozitív irányú, a munkavállaló munkáját minősítő, annak minőségére vonatkozó munkáltatói véleménynek. Tény, hogy az alperes a felperes kérésére „Működési bizonyítvány” megnevezésű írásbeli értékelést adott a munkájáról, melyben tényszerűen és a valóságnak megfelelően tüntette fel a felperes által betöltött és a munkakörhöz kapcsolódóan ellátott feladatokat és kötelezettségeket. Az értékelés lényegében még szubjektív munkáltatói véleményt is megfogalmaz akkor, amikor a munkáltató abban feltüntette azt is, hogy a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat ellátta. Ezen túlmenően a törvényszék álláspontja szerint a munkáltató nem kötelezhető további értékelés kiadására, lényegében e vonatkozásban a felperes keresetösségi joga nem állt fenn”.

E körben azonban a már idézett elsőfokú bírósági álláspont a helytálló: „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 egyfajta referencialevélként funkcionál pozitív értékelés esetén. A működési bizonyítványból a felperes munkavégzésének minőségére vonatkozóan semmi nem állapítható meg, így az nyilván valótlan



ténymegállapításokat sem tartalmaz, ezért a felperes annak megsemmisítését, vagy módosítását sem kérhette. Erre akkor nyílik lehetősége, ha a tényleges minősítést tartalmazó értékelést az alperes kiadja részére.”.

Az Mt. 81. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. A (2) bekezdés értelmében az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

Az értékelés nyilvánvalóan nem merülhet volna ki abban a jogalkotói cél alapján, hogy úgy fogalmazzon meg csak véleményt a munkáltató, hogy „a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat ellátta”. Az értékelés – e magyar szó jelentése alapján is – minősítést, munkaszínvonal-értékelést kell jelentsen az Mt. 81. §-a alapján: „munkájáról értékelés”. A „nem volt lógós”-jellegű kitétel ennek legfeljebb egy eleme lehet, ráadásul inkább tényállítási relevanciával bír. A téves másodfokú bírósági jogértelmezés téves jogalkalmazáshoz, jogszabálysértéshez, a kereset elutasításához vezetett.

A nyilvánvalóan téves, jogszabálysértő fenti első- és másodfokú bírósági jogszabálysértések miatt kérem a felülvizsgálati kérelmemnek helyt adást.

A Kúria felülvizsgálati ítélete szerint a felülvizsgálati kérelem az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

Indokolása alapján „.....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.

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.

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 eh) alpontja szerinti korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesülő személynek a korhatár előtti öregségi nyugdíját a 2012. januári nyugdíjmelés mértékével növelt összegben, korhatár előtti ellátásként kell továbbfolyósítani, az 5. alcímben foglaltak figyelembevételével.

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.

A felperes a jogviszony megszűntetésekor öregségi nyugdíjban nem részesült, az öregségi nyugdíjkorhatárt nem töltötte be, így nem tekinthető az Mt. 294. § g) pontja szerinti nyugdíjas munkavállalónak.

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 (termeléseszköken 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.

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.1.10.120/2017.).

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.

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.

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 foktői 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.

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.).

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.

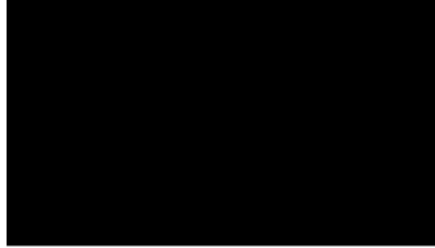
A felmondás megfelelt a jogszabályi követelményeknek, a felperes azonban a kiválasztás szempontjait illetően hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott, amit vizsgálni kellett (Mfv.1.10.358/2017.).

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.

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.).

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 (60. sorszámú ítélet 11. oldal 5. bekezdés).

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 valósította meg a felperes által áhítottakat. 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.), jelen esetben pedig ez nem valósult meg.

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 érhet 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.

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.

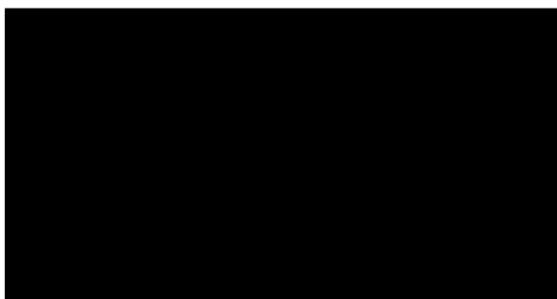
A felperes a Pp. 206. §-a megsértését is alaptalanul állította. A bíróságok a bizonyítékokat a maguk összességében értékelték és meggyőződésük szerint bírálták el. Az egyes kereseti kérelmek vonatkozásában a döntésük alapjául szolgáló bizonyítékokat részletezték, az abból levont jogkövetkeztetéseiket ítéletük tartalmazza (Pp. 221. § (1) bekezdés).

....

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a fenti indokolásbeli módosítással hatályában fenntartotta a Pp. 275. § (3) bekezdése szerint. A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. § (1) bekezdésén alapul. A Kúria úgy rendelkezett, hogy 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. 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”.

BÍRÓI DÖNTÉST ÉRDEMBEN BEFOLYÁSOLÓ JELLEG:

Az önkényes mérlegelés tilalma megszegése *fogalmilag, minden esetben tehát* a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség, hiszen maga az önkényes mérlegelés vezet önkényes döntésekhez, ezért csak annyit kell hozzátennünk ehhez, hogy az érdemi döntést magát befolyásolta maga az ügy érdemében elkövetett önkényes mérlegelés-sorozat.



Az alkotmányértés igazoló következő pontbeli („Alaptörvény-ellenesség mibenléte tételesen”) érvek figyelembevételre kedvezőbb helyzetbe hozta volna a felperest, hiszen az elutasító ítéletek és az azokban előírt perköltség-fizetési marasztalásokból súlyos kötelezettségei fakadnak.

Az alkotmányértések a bíróságok részéről azért is kihatóttak érdemben az ítéletre, mert nem kapta meg az alperes a kötelező (2007. évi CLXVIII. törvény 4. cikk 17. pontja) uniós jog védelmét, pedig azok fényében a vonatkozó hazai jogszabályok uniókonform és nem önkényes nem ellenségesen elfogult bíróból is álló bíróság általi mérlegelésével, ezen elbírálás esetén pernyertessé vált volna, ha tehát a bíróságok ezzel összefüggésben betartják a törvény előtti egyenlőség elvét (Alaptörvény XV. cikke (1) bekezdése első mondata), az Alaptörvény XII. cikke (2) bekezdését (munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben) és tiszteletben tartják így a tulajdonhoz való jogot.

ALAPTÖRVÉNY-ELLENESSÉG MIBENLÉTE TÉTELESEN:

Jelen alkotmányjogi panaszomban kértem, hogy az Alkotmánybíróság állapítsa meg a 2011. évi CLI. tv. (továbbiakban: Abtv.) 27. §-a szerint, hogy a velem, a felperessel érintett eljárásokban meghozott ítéletek, nevezetesen a Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M. 368/2016/60-as számú elsőfokú ítélete és az ezt helybenhagyó Kecskeméti Törvényszék 6.Mf. 20.319/2019/6. számú jogerős ítélete és a Kúria Mfv.X. 10.306/2019/9-es sz. ítélete beleütköznek Magyarország Alaptörvényébe - XXVIII. cikke (1) bekezdésébe (tisztességes pártatlan bíróság általi tárgyaláshoz való jog, részeleme az önkényes mérlegelés tilalma és ezekkel összefüggésben az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való jog), s (7) bekezdésébe (érdemi hatékony jogorvoslathoz való jog, ezzel összefüggésben a bírósághoz fordulás joga, mindezekkel összefüggésben egyrészt az önkényes mérlegelés tilalma, másrészt az egyik felperesi indok elbírálásához való jog, és ezekkel összefüggésben munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben) és a törvény előtti egyenlőség elvébe is (Alaptörvény XV. cikke (1) bekezdése első mondata), az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdésébe is (munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben). Végül XIII. cikkének (1) bekezdésébe (tulajdonhoz való jog) ütközését is állapítsa meg az Alkotmánybíróság és a fenti ítéleteket semmisítse meg olyan iránymutatással, hogy a Kúria az elsőfokon eljáró bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítsa (rPp. 361. §-ának c.) pontja) és s a jelen alkotmányjogi panaszban írtak szerinti bizonyítási teher és mérce szerinti bizonyításra, értékelésre kötelezze az elsőfokú bíróságot.



A./ Nyilvánvaló az önkényes mérlegelés tilalmába ütköző eljárásjogi, egyben a tisztességes eljáráshoz való jogot ügydöntő eljárásjogi jellegénél fogva is megszegő Alaptörvénysértés a következő:

Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

A (2) bekezdés szerint jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

A (3) bekezdés alapján megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy

c) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

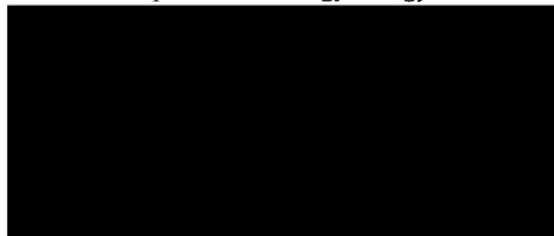
d) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

c) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

d) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A bíróságok a bizonyítási teher kijelölésekor eljárási hibát vétettek: Az egyenlő bánásmód megsértése iránt indított perekben felperesnek mindössze a bekövetkezett hátrányt kell valószínűsítienie, továbbá még azt, hogy milyen védett tulajdonsággal rendelkezik. A - bíróság - ennek ellenére mégis **elrendelte** számomra, hogy jelöljem meg, kik az összehasonlítható helyzetben lévő személyek, továbbá **bizonyítsam** még az összefüggést **is** a védett tulajdonságom és a bekövetkezett hátrány között, ami egyértelműen ellentétes az Ebktv. 19. §. (2) bekezdése, valamint az a) és b) pontjainak előírásaival. A hatályon kívül helyezés mégis elmaradt.



Ez olyan tévedés, mely egyértelműen önkényes, minden ésszerűséget, a fenti jogi előírás egyszerű nyelvtani értelmezését is sérti, a „fekete fehér”-jellegű, így a hatékony érdemi döntéshez, jogorvoslathoz és így indokoláshoz való jogba is ütközik, s nem mellékesen a magját érinti a hátrányos megkülönböztetéstől való védelemnek, tehát e körben tévedni súlyosabb megítélésű, mint más eljárási rész kérdésben. Ezzel az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) bekezdése (tisztességes tárgyaláshoz való jog) és (7) bekezdésébe (érdemi hatékony jogorvoslathoz való jog, ezzel összefüggésben a bírósághoz fordulás joga, és ezekkel összefüggésben az európai uniós jogi munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben is sérült és a XIII. cikkének (1) bekezdése is (tulajdonhoz való jog a későbbiekben írtak szerint).

B./ Szintén egyértelmű önkényes mérlegelés tilalmába ütköző, de anyagi jogi Alaptörvényt sértés a következő:

Az első- és másodfokú bíróság szerint „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. Mindezek alapján a bíróság nézete szerint a felperes a felmondás időpontjában nyugdíjasnak minősült, hiszen részére az előrehozott öregségi nyugdíjat jogerősen megállapították 2011. december 5. napján, attól függetlenül, hogy elnevezését 2012. január 1. napjától jogszabály korhatár előtti ellátásra változtatta. A felperes ezáltal nem volt úgynevezett védett korban, így nem vonatkozott rá az Mt. 66. § (5) bekezdése sem.”

A Kúria szerint pedig: „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. 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 eh) alpontja szerinti korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesülő személynek a korhatár előtti öregségi nyugdíját a 2012. januári nyugdíjemelítés mértékével növelt összegben, korhatár előtti ellátásként kell továbbfolyósítani, az 5. alcímben foglaltak figyelembevételével. 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.”



A vaslóságban ezzel szemben miként a felperes következetesen állította a per folyamán, a felülvizsgálati kérelem is rögzíti, hogy a felmondás jogellenes volt, a felperes védett korban volt, nyugdíjasnak 2012. január 1-jétől nem minősülő munkavállaló volt. Nem a tényállást érintő eltérő mérlegelést valósítottak meg a bíróságok, hanem jogszabályt önkényesen, tévesen értelmeztek. Ha az öregségi nyugdíj megszűnt jogszabály folytán 2012. január 1-jétől, akkor az nem létezik, a helyette létező még ha folyamatos ellátást nem lehet öregségi nyugdíjnak tekinteni. Amennyiben egyes jogterület alakilag azonos fogalma mást jelent, mint azt a bíróság kifejtette, akkor az egy komoly, jogi mélyelemzést igénylő kérdés, melynek súlyos indokait a bírói gyakorlat vagy egy új jogszabály kifejezetten kialakította, annak a szakirodalomban erőteljes nyomai vannak, erről **azaz a „munkajogi nyugdíj” és a „társadalombiztosítási jogi nyugdíj” megkülönböztetéséről jelen támadott ítéleteken kívül sehol nem találni forrást, jogi álláspontot.** Ha jelen perbeli első- és másodfokú ítélet lenne az első fecske, akkor pedig önkényes és méltatlan, hogy a kifejtettség teljesen hiányzik, a jogintézmény megszűnése előtt kialakult felperesi jogosultság fennállására utalás nem tekinthető. Ilyen bírói gyakorlatnak egyébként semmilyen jogi, társadalmi indokoltsága nem mutatkozik.

Az ilyen fogalmi tisztázatlanságra épülő ítélet a szociális jog területén különösen aggályos. A nyugdíjas nyugdíjat kap, a nem nyugdíjas más elnevezésű ellátást, az ezzel ellentétes mérlegelés önkényes, nyilvánvalóan téves.

Ez olyan tévedés, mely egyértelműen önkényes, minden ésszerűséget, a fenti jogi előírás egyszerű nyelvtani értelmezését is sérti, a „fekete fehér”-jellegű, így a hatékony érdemi döntéshez, jogorvoslathoz és így indokoláshoz való jogba is ütközik, s nem mellékesen a magját érinti a hátrányos megkülönböztetéstől való védelemnek, tehát e körben tévedni súlyosabb megítélésű, mint más eljárási rész kérdésben. Ezzel az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) bekezdése (tisztességes tárgyaláshoz való jog) és (7) bekezdésébe (érdemi hatékony jogorvoslathoz való jog, ezzel összefüggésben a bírósághoz fordulás joga, és ezekkel összefüggésben az európai uniós jogi munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben is sérült és a XIII. cikkének (1) bekezdése is (tulajdonhoz való jog a későbbiekben írtak szerint).

C./ Az elsőfokú 48-as sorszámú tárgyalási jegyzőkönyvben foglaltak miatt kértem a fellebbezésben és a felülvizsgálati kérelemben, hogy hatályon kívül helyezés esetén másik tanács tárgyalja ügyemet az elsőfokú bíróságon, hiszen az ülnök előadása alapján elfogult velem szemben. „pedagógiai” észrevételt nem tehetett volna:

Ülnök: Kérem, hogy a bíróság vegye jegyzőkönyvbe, hogy nekem az a megjegyzésem, hogy a felperes nem a felmondásnak megfelelő körülmények tisztázását tartja elsődlegesnek, olyan kérdéseket vet fel, amelyeknek véleményem szerint semmi köze nincs a felmondás körülményeihez. Olyan témákkal foglalkozik, olyan észrevételeket tesz, amelyekhez semmi köze a munkavállalóknak. Ezzel hátráltatja, komolytalan irányba tereli a per menetét.



Nagyon sok pert megtapasztaltam, és én úgy gondolom, hogy munkavállalópárti vagyok egy kicsit, de ilyen munkavállalóval, aki ilyen kötözködő stílusban tárgyal, ilyenekkel még nem találkoztam.”

Ez a tisztességes eljáráshoz való jog részelemét az **pártatlan bírósághoz való jogot** sérti, egyben a bírósághoz való jogot, hiszen az utóbbi magában foglalja az elfogulatlan érdemi elbíráláshoz és hatékony jogorvoslathoz való jogot, melyek e körben elmaradtak.

Ezzel az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) bekezdése (tisztességes tárgyaláshoz való jog) és (7) bekezdése (a pártatlan bírósághoz fordulás joga, mindezekkel összefüggésben, eredményként az európai uniós az európai uniós jogi munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben is megsérült – XII: cikk (2) bekezdése) és a XIII. cikkének (1) bekezdése is (tulajdonhoz való jog a későbbiekben írtak szerint) megsérült.

D./ Az önkényes mérlegelés tilalmába és az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdésébe ütköző anyagi jogi Alaptörvény-ellenesség valósult meg az alábbi bírósági következtetések kapcsán:

„...Fenti jogszabályi rendelkezések alapján tehát a felperesnek kellett megjelölnie azon védett tulajdonságait, vagy tulajdonságait, amelyek miatt nézete szerint az alperes hátrányosan megkülönböztette vele összehasonlítható helyzetben lévő más alperesi munkavállalókhoz képest, valamint valószínűsítienie kellett, hogy hátrány érte. A hátrány megvalósult, mivel munkaviszonyát az alperes megszüntette. A felperes egyik védett tulajdonságként más véleményét, egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét jelölte meg, melyet arra alapított, hogy fokozott az igazságérzete, mivel nagyon sokszor jelezte munkáltatójának a munka törvénykönyve, a vasúti törvény és egyéb utasítások megsértését a munkavégzés körülményeivel, munkaidő-beosztással, vezénnyel kapcsolatban, kizárólag ő nem írta alá a 2016. január 2. napján kelt munkaszerződés-módosítást, mivel azt jogellenesnek tartotta, illetve folyamatosan jelezte az általa felfedezni vélt gázolaj lopást.

A bíróság álláspontja szerint azonban a felperes által ekként kifejtett „más véleménye” nem minősül az Ebktv. szerinti védett tulajdonságnak, mivel a védett más véleményt szűken kell értelmezni. A védett más vélemény ugyanis nem egy adott véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Konkrét munkahelyi ügy kapcsán felmerülő véleménykülönbség a munkáltató és a munkavállaló között nem tartozik ebbe a körbe. Ehhez kapcsolódóan a felperes védett tulajdonságként jelölte meg az egyéb helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét, melyet a fokozott igazságérzetében határozott meg. A bíróság ez esetben is rámutat arra, hogy az egyéb helyzetet, tulajdonságot, jellemzőt, mint védett tulajdonságot is szűken kell értelmezni, amelynek két fő fogalmi kritériuma van: az tartozzon



az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Az egyéb helyzetnek, tulajdonságnak, jellemzőnek egy tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és a társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságnak kell lennie, így a másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében védett tulajdonságként nem alkalmazható. A jogvédelem lényegét ugyanis alapvetően az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. Fő szabály szerint nem beszélhetünk védett tulajdonságként egyéb helyzetről, ha a hátrány egyéni körülményhez kapcsolódik, például a munkáltató ellenszenvén, a munkáltatóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul (Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.), TT. számú állásfoglalása, 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény, BDT2017.3750.il.). Egységes a bírói gyakorlat abban is, hogy a jogvédelmet megalapozó tulajdonságnak a személyiség lényeges vonását meghatározónak, nyilvánvalónak és egyértelműnek kell lennie (PJD2016.10.IL), jelen esetben azonban a felperes a fokozott igazságérzetét, mint tulajdonságát a saját szubjektív megítélésére alapította, az nem nyilvánvaló és egyértelmű, nem tárgyilagosan igazolható tulajdonság. Összességében tehát a bíróság megállapította, hogy a felperes által hivatkozott más véleménye, egyéb helyzete, tulajdonsága, jellemzője nem minősül védett tulajdonságnak, így az egyenlő bánásmód megsértése a munkáltató részéről nem állapítható meg. A bíróság csupán megjegyzi, hogy a felperes által felfedezni vélt gázolaj lopások jelzése a munkáltató érdekét szolgálta, semmilyen racionális oka nem lehetett annak, hogy emiatt hátrányban részesítse a munkáltatót.”

Semmilyen magyarázatot nem adott azonban a bíróság ezen szűkítő – a diszkriminációellenes jogi küzdelem magját érintően korlátozó - elbírálása és akár az ennek szerinte megfelelő hazai joggyakorlat indokaira. Egy autokráciában főleg, de még demokratikus országokban is csoportot képeznek a szókimondó, tisztességes, s csak ezen tulajdonságai mellett alkalmazkodó emberek. Szubjektív kizárásuk a védendő körből alaptalan. Ez a bírósági nézet nem felel meg az Alaptörvény XII. cikke (2) bekezdésének, egyben önkényes mérlegelés eredménye.

Beleütközik Magyarország Alaptörvényébe - XXVIII. cikke (1) bekezdésébe (tisztességes pártatlan bíróság általi tárgyaláshoz való jog, részeleme az önkényes mérlegelés tilalma és ezekkel összefüggésben az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való jog), s (7) bekezdésébe (érdemi hatékony jogorvoslathoz való jog, ezzel összefüggésben a bírósághoz fordulás joga, mindezekkel összefüggésben egyrészt az önkényes mérlegelés tilalma, másrészt az egyik felperesi indok elbírálásához való jog, és ezekkel összefüggésben munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog védelme az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben) és a törvény előtti egyenlőség elvébe is (Alaptörvény XV. cikke (1) bekezdése első mondata), az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdésébe is (munkaképes ember munkafeltételei megteremtéséhez fűződő alkotmányos jog



védelve az európai uniós jogi indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez, életkoron alapuló foglalkoztatási diszkriminációmentességhez való joggal összefüggésben).

E./ Az összes felsorolt kifejtett alkotmányértés (A-D.) azért is sérti a tisztességes eljáráshoz való jogot, így az Alkotmányt, mert **mint európai uniós állampolgár nem kapta meg a felperes a kötelező (2007. évi CLXVIII. törvény 4. cikk 17. pontja) az európai uniós védelmét**, pedig munkajogi ügyekben az külföldi tényállási elem nélkül is irányadó, s elsőbbsége van, de nem adták meg ezt a védelmet az eljáró bíróságok. Az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) és (7) bekezdése (tisztességes eljáráshoz való jog, érdemi jogorvoslathoz való jog) sérült és a törvény előtti egyenlőség is (Alaptörvény XV. cikke (1) bekezdése első mondata) a többi munkavállaló akár magyar állampolgár európai uniós polgár adóshoz képest is, akik nyilvánvalóan megkapják ezt a jogot.

Az eljáró bíróságok tehát lényegében, érdemben nem alkalmazták az EU-jogot.

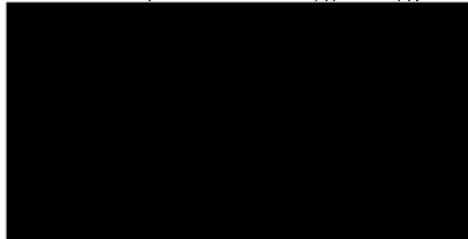
Az Alaptörvény Nemzeti Hitvallás szerint „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” A XII. cikk (1) bekezdése alapján „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.” A (2) bekezdés szerint „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson”.

Mindennek tartalmát a nemzetközi, EU-jogi standardek is meghatározzák: Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2007/C 303/01) 30. cikke, A 21 cikk (A megkülönböztetés tilalma), A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról 1. cikke (Az irányelv célja), 6. cikke (részletesen idézve jelen beadvány végén az általánosabb indokolásban).

Az alperes és az eljáró bíróságok nem igazoltak diszkrimináció alóli kivételt (ésszerű, objektív, arányos, törvényben meghatározott korlátozás).

F./ Mindegyik bírósági ítélet és az eddig a jelen pontnál („Alaptörvény-ellenesség tételeken”) felsoroltak mindegyike (A-E./) értelemszerűen **sértette az Alaptörvény XIII. cikkének (1) bekezdésébe (tulajdonhoz való jog), hiszen a pervesztesség befolyásolta a perköltség-teljesítési kötelezettséget, a vagyoni hátrány (elmaradt megérdemelt kártérítés) pedig sérti a tulajdonhoz való jogot.**

Végül:



Egyik előbbi alkotmányos megsértett jog szükséges, arányos, objektív, észszerű korlátozása sem merült fel egyik bíróság ítéletében sem, nem mentesül egyik sem az alkotmányértés alól ezen az alapon sem (Strasbourggi szükségességi-arányossági tesztre utalok).

A tisztességes eljáráshoz való jog csak a tárgyalás nyilvánossága tekintetében korlátozható, ez fel sem merült. A tulajdonhoz való jog adók és közérdekű használat érdekében korlátozható jogszerűen, ez nem merült fel. A munkafeltételekhez való jog korlátozható, de ésszerű korlátozása indokait nem közölték a bíróságok.

JOGI ÉRVELÉS HOSSZABBAN ÉS ÁLTALÁNOSABBAN:

Az előbbieken kifejtett Alaptörvénytérteésekhez az alábbi alkotmányjogi, nemzetközi emberi jogi háttér, alapok tartoznak:

Az Alaptörvény-ellenességet megalapozza, hogy az önkényes mérlegelés tilalma az előbbieken körében súlyosan sérült a következő indokok miatt önmagában és együttesen értékelve is.

„A bírósághoz való fordulás alapvető joga nemcsak a beadványok előterjesztésének jogára szorítkozik, hanem a bírósági eljárásban a fél pozícióját biztosítja a személyeknek. A személyek alanyai, alakítói és nem tárgyai, »elszenvedői« a bírósági eljárásnak. Alkotmányban biztosított joguk van arra, hogy a bíróság az eljárásba vitt jogaikat és kötelességeiket elbírálja (s ne csak az ezeket tartalmazó beadványról mondjon véleményt), és arra is, hogy lehetőséget kapjanak a bírósági döntés alapjául szolgáló tényállással és jogi kérdésekkel kapcsolatban nyilatkozataik megtételére.” Ezt a logikát követve az Alkotmánybíróság megsemmisítette a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvénynek (Pp.) azt a rendelkezését, amely szerint a bíróság a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasítja, ha megállapítható, hogy „a felperes követelése nyilvánvalóan alaptalan vagy lehetetlen szolgáltatásra (megállapítására) irányul” [59/1993. (XI. 29.) AB hat.].

Az önkényes mérlegelés az alperesnek az EJEE 6. cikkét és az Alaptörvény bekezdésében biztosított jogait is sérti. Ezzel kapcsolatban merül fel az, hogy ha a bíróság megsérti a Pp. 206. §-ban foglalt mérlegelési és jogértelmezési szabályokat (önkéntesen mérlegel vagy értelmez jogot), akkor megsérti-e a peres félnek a tisztességes tárgyaláshoz való alkotmányos jogát. Ha a bíróság önkényesen mérlegel, vagy értelmez jogot, ugyanúgy nem biztosítja az ügyfél számára a bírósághoz való fordulás alkotmányos jogát, mivel jogellenesen nem vesz figyelembe való tényeket, vagy jogellenesen értelmez jogszabályokat. Az önkényes mérlegelés és jogértelmezés esetén a bíróság kizárja annak lehetőségét, hogy az ügyfél az alanyi jogainak érvényesítése érdekében hatékonyan fordulhasson a bírósághoz illetve, hogy a bíróság a véglegesség igényével hozhasson érdemi döntést.

A bírói döntésekkel szemben valamennyi demokratikus jogállamban elvárható az objektivitás és az átláthatóság, ami egyfelől elejét veszi az önkényes hatósági és bírósági döntéshozatalnak, másrészt erősíti a bírósági döntéshozatalba vetett közbizalmat, és a bírói döntések tekintélyét



(*Taxquet kontra Belgium*, 926/05.; 2010. november 16.; § 90.; legutóbb megerősítve: *Shala kontra Norvégia*, 15620/09.; 2012. július 10.; § 29.). A Bíróság következetes gyakorlata szerint a tisztességes eljárás és a jogállamiság elvéhez tartozik az a követelmény, hogy a bíróságok a döntéseik alapjául szolgáló indokokat kellő részletességgel mutassák be (*Suominen kontra Finnország*, 37801/97.; 2003. július 1.; § 34.; legutóbb megerősítve: *Vojtechová kontra Szlovákia*, 59102/08.; 2012. szeptember 25.; § 35.). Az indokolt bírói döntéshez fűződő jog megsértését kizárólag az alapul fekvő egyedi ügy összes körülményeinek vizsgálatát követően lehet megítélni (*Tatishvili kontra Oroszország*, 1509/02.; 2007. február 22.; § 58.; *Gradinar kontra Moldova*, 7170/02.; 2008. április 8.; § 107.; legutóbb megerősítve: *Sholokhov kontra Örményország és Moldova*, 40358/05.; 2012. július 31.; § 67.).

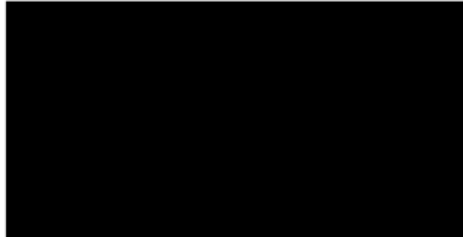
Az Alkotmánybíróság IV. 333/2016 számon hozott határozata, valamint Darák Péter a Kúria elnöke „A bírói hatalom kártérítési felelőssége” című tanulmányában is egyértelműen jogellenesnek tartja a bírói önkényt, miszerint:

Alkotmánybíróság IV. 333/2016 számon hozott határozata III. rész 23. pontja is megerősít: „A bírói függetlenségnek nem korlátja, sokkal inkább biztosítéka a törvényeknek való alávetettség: a bírónak a határozatait a jogszabályok alapján kell meghoznia. Ha a törvénynek való alávetettségtől a bíróság eloldja magát, saját függetlenségének egyik tárgyi alapját vonja el. A vonatkozó jogszabályokat be nem tartó bíróság lényegében visszaél saját függetlenségével, amely adott esetben ezen keresztül a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét okozhatja. Az a bírói ítélet, amely alapos ok nélkül hagyja figyelmen kívül a hatályos jogot, önkényes, fogalmilag nem lehet tisztességes, és nem fér össze a jogállamiság alapelvével.”

A tanulmányából szó szerint idézve: „A bírósági jogkörben eljáró személyek károkozó magatartása – amennyiben következmények nélkül marad – az államhatalom oldaláról nézve súlyos működési zavart eredményez; rést üt a jogállamiság, a jog uralma alá vetett állam eszméjének pajzsán, teret engedve ezzel az önkénynek.”

Az első és a másodfokú bíróság, valamint a Kúria önkényesen, azaz alkotmányellenesen adott helyt a keresetnek. A fentiek miatt ez az álláspont közvetve szembemegy az Emberi Jogok Európai Egyezménye (Római Egyezmény) 6. cikkével, de az EU Alapjogi Charta tisztességes eljárást érintő rendelkezéseivel is.

A Római Egyezmény, az 1993. évi XXXI. törvény, az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény 13. cikke a hatékony jogorvoslathoz való jog kapcsán kimondja: bárkinek, akinek a jelen Egyezményben meghatározott jogait és szabadságait megsértették, joga van ahhoz, hogy a hazai hatóság előtt a jogsérelem hatékony orvoslását kérje az esetben is, ha e jogokat hivatalos minőségben eljáró személyek sértették meg. Itt említendő (a két érintett felsőbb bíróság kifogásolt döntései, következtetései kapcsán), hogy az Emberi Jogok Európai Bíróságának a Delcour-ügyben hozott határozata szerint az egyezmény nem kötelezi a tagállamokat fellebbviteli bíróságok felállítására. Ha azonban ilyen bíróságok működnek, a 6. cikknek, tehát a tisztességes eljárás



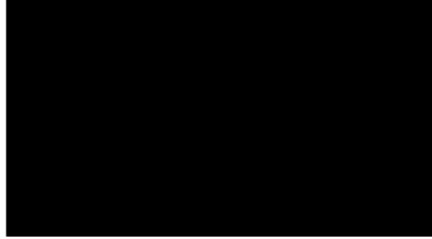
általános követelményeinek érvényesülniük kell.

Az Alkotmánybíróság követi az Emberi Jogok Európai Bírósága esetjogi érvelését, elveit.

Az Alkotmánybíróság tulajdonhoz való joggal kapcsolatos gyakorlatát illetően kiemelendő:

Az AB gyakorlata szerint [64/1993. (XII. 22.) AB határozat] „[a]z alkotmányi tulajdonvédelem köre és módja nem szükségképpen követi a polgári jogi fogalmakat. A szükséges és arányos korlátozásnak, illetve a tulajdonjog lényeges tartalmának ugyanis nincs polgári jogi megfelelője. A tulajdonjog részjogosítványai [...] nem azonosíthatók a tulajdonhoz való jog alkotmányi védelmet élvező lényeges tartalmával. [...] Az alapjogként védett tulajdon tartalmát a mindenkori (alkotmányos) közjogi és magánjogi korlátokkal együtt kell érteni. Az alkotmányos tulajdonvédelem terjedelme mindig konkrét; függ a tulajdon alanyától, tárgyától és funkciójától, illetve a korlátozás módjától is. A másik oldalról nézve: ugyanezen szempontoktól függően az adott fajta közhatalmi beavatkozás alkotmányos lehetősége a tulajdonjogba más és más.” (ABH 1993, 373, 379–380.).

5/2016. (III. 1.) AB határozat így összegez: „A tulajdonhoz való jog tartalmának legalaposabb kifejtését a 64/1993. (XII. 22.) AB határozat tartalmazza, melynek 2012 utáni alkalmazhatóságát az Alkotmánybíróság számos határozata megerősítette. {18/2015. (VI. 15.) AB határozat, Indokolás [26]; 25/2015. (VII. 21.) AB határozat, Indokolás [59]} Eszerint a tulajdonhoz való jog fogalma „nem azonosítható az absztrakt polgári jogi tulajdon védelmével; azaz sem a birtoklás, használat, rendelkezés részjogosítványával, sem pedig negatív és abszolút jogként való meghatározásával. Az alapjogként védett tulajdon tartalmát a mindenkori (alkotmányos) közjogi és magánjogi korlátokkal együtt kell érteni. Az alkotmányos tulajdonvédelem terjedelme mindig konkrét; függ a tulajdon alanyától, tárgyától és 8 Erről a határozatról bővebben l. alább. funkciójától, illetve a korlátozás módjától is. A másik oldalról nézve: ugyanezen szempontoktól függően az adott fajta közhatalmi beavatkozás alkotmányos lehetősége a tulajdonjogba más és más.” [64/1993. (XII. 22.) AB határozat, ABH 1993, 369, 179.] A polgári jogi tulajdonfogalomtól való elhatárolás azonban nem eredményezi a tulajdonjog részjogosítványai alkotmányos védelmének teljeskörű hiányát. A tulajdonhoz való jog – azon belül a tulajdonjog részjogosítványainak – korlátozása akkor alkotmányellenes (alaptörvény-ellenes), ha az elkerülhetetlen, tehát kényszerítő ok nélkül történik, továbbá, ha a korlátozás súlya a korlátozással elérni kívánt célhoz képest aránytalan. Az állam egyfelől – az alkotmányos kivételek lehetőségétől eltekintve – köteles tartózkodni a magán- vagy jogi személyek tulajdonosi szférájába való behatolástól, másfelől köteles megteremtteni azt a jogi környezetet, azt az intézményi garanciát, amely a tulajdonhoz való jogot diszkrimináció nélkül működőképesé teszi. {3009/2012. (VI. 21.) AB határozat, Indokolás [50]} Mindemellett az Alkotmánybíróság megállapította, hogy alapjogi védelem illeti meg azt is, akinek a tulajdonszerzéshez kétségtelen jogcíme van. A jogcím akkor kétségtelen, ha az egyértelmű” {3387/2012. (XII. 30.) AB végzés, Indokolás [16]; 3177/2014. (VI. 18.) AB végzés, Indokolás [24]} [31]” A tulajdonhoz való jogra irányuló gyakorlat összegzése – más összefüggésben – a



3074/2016. (IV. 18.) AB határozatban jelenik meg, amely határozatra később még visszatérek: „Emlékeztet az Alkotmánybíróság arra, hogy a 26/2013. (X. 4.) AB határozat úgy értelmezte a tulajdon védelméhez való jogot, hogy az Alaptörvény tulajdoni klauzulája – az Alkotmánybíróság eddigi következetes gyakorlata és főszabály szerint [64/1993. (XII. 22.) AB határozat, ABH 1993, 373.; 10/2001. (IV. 12.) AB határozat, ABH 2001, 123., illetve 819/B/2006. AB határozat, ABH 2007, 2038, 2041.] – csak a már megszerzett tulajdont (Indokolás [193]), illetve kivételes esetekben a tulajdoni várományokat védi {3209/2015. (XI.10.) AB határozat, Indokolás [65]}. [37] Az államnak tehát nincs kötelezettsége arra, hogy a magánszemélyt a tulajdonszerzéshez vagy a tulajdon élvezetéhez segítse [35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994, 197, 201.; 936/D/1997. AB határozat, ABH 1999, 615, 619.]. [38]

Ami pedig az uniós jog nem-érvényesülést illeti, itt leszögezendők az alábbiak:

A Lisszaboni szerződés, Római szerződés, Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ), melyek tartalmukban egyértelművé teszik a közösségi jog nemzeti joggal szembeni primátusát. A hazai jogban a 2007. évi CLXVIII. törvény 4. cikk 17. pontja jeleníti meg kötelező jelleggel e szabályt: („Nyilatkozat az uniós jog elsőbbségéről”) az Európai Unió Bírósága állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően a Szerződések és a Szerződések alapján az Unió által elfogadott jogi aktusok az említett ítélkezési gyakorlat által megállapított feltételek szerint a tagállamok jogával szemben elsőbbséget élveznek.

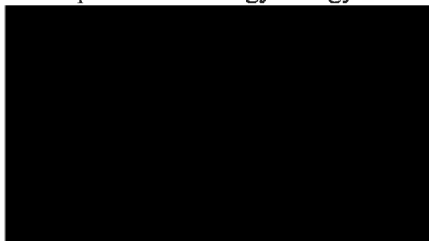
Az EUMSZ 288. cikke értelmében az irányelveknek minden közösségi tagállamra vonatkozóan közvetlen hatálya van (vertikálisan, a tagállamokra és a bíróságaikra), míg a 267. cikk azt rögzíti, hogy az Európai Unió Bírósága szükség esetén előzetes döntéshozatali eljárások keretében dönt arról, hogy a jogkereső felek közötti szerződések, és a nemzet állami jogi aktusok összhangban vannak-e az irányelvekkel.:

„A Bíróság nem pusztán véleményt nyilvánít, hanem indokolással ellátott ítélettel vagy végzéssel határoz. Azt a nemzeti bíróságot, amely a határozat címzettje, az előtte folyó jogvita eldöntésekor köti ez az értelmezés. A Bíróság ítélete a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.” [Curia EU - https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/hu/].

A közösségi jog nemzeti joggal szembeni felülrendeltséget az Európai Bíróság (Curia) a C-6/64. számú (Costa vs. Enel) ügyben is deklarálta. A 189. cikk megerősíti a közösségi jog elsőbbségét, amely szerint a rendelet „kötelező” érvényű és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban”.

A 2014.3154. BDT alapján az Európai Unió Bíróságának az uniós jog értelmezése tárgyában tett ítéleti megállapításai kötelezőek a tagállami bíróságokra nézve.

A C-106/77. sz. ún. Simmenthal ügyben az Európai Bíróság megfogalmazta azt az elvet, hogy nemzeti bíróságoknak az EK-jog elsőbbségének érvényesítésével nem szabad arra várniuk, hogy a nemzeti jogalkotó vagy az alkotmánybíróság érvénytelenítse a közösségi jogot sértő belső szabályt, az elsőbbség elve minden közvetlenül hatályosuló közösségi norma esetében



érvényesül. A nemzeti jog nem válik érvénytelenné, csupán nem alkalmazható (hatálytalan lesz, de érvényes).

Az Alaptörvény Nemzeti Hitvallás szerint „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” A XII. cikk (1) bekezdése alapján „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.” A (2) bekezdés szerint „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson”.

Mindennek tartalmát a nemzetközi, EU-jogi standardek is meghatározzák:

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2007/C 303/01) 30. cikke (Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem) alapján „Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.” A 21 cikk (A megkülönböztetés tilalma) (1) bekezdése alapján „Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.” A (2) bekezdés értelmében „A Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés.”

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról 1. cikke alapján (Az irányelv célja): „Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.” A 6. cikk (Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása) (1) bekezdése alapján „A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha - a nemzeti jog keretein belül - egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;

Dr. Szepesházi Péter egyéni ügyvéd



c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.

A (2) bekezdés szerint A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság - beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését - és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést.”

EGYÉB:

Perújítást nem kezdeményeztek az ügyben.

Felülvizsgálati eljárás nincs folyamatban, az lezárult.

Kérjük a támadott jogerős másodfokú határozat végrehajtásának felfüggesztését az 1952. évi III. tv. (rPp.) 359/C. §-ának (1) bekezdése alapján az alkotmányjogi panaszban foglalt érvek alapján és arra is tekintettel, hogy a perköltségfizetéssel járó felperesi vagyoni hátrány bekövetkezése jelentősebb súlyú, mint az alperes végrehajthatósághoz fűződő érdekei.

E felfüggesztés nem várt hiányában az rPp. 359/C. §-ának (2) bekezdése alapján kérjük az Alkotmánybíróság felhívást a támadott jogerős másodfokú határozat végrehajtásának felfüggesztésére azonos okból.

Budapest, 2020.11.04.

Tisztelettel:



felperes

kérelmező

jogi képv.: dr. Szepesházi Péter ügyvéd



2020 NOV. 17