

Kúriai joggyakorlat nagyító alatt – egyenlő bánásmód a munkajogban – 1. rész*

I. Bevezető és rendszerező gondolatok

A következő néhány oldalban az egyenlő bánásmód munkajogi elvét feldolgozó kúriai ítéleteket, illetőleg az Egyenlő Bánásmód Hatóság néhány kapcsolódó határozatát vizsgálom abból a szempontból, hogy az elv mennyiben érvényesül a joggyakorlat aktuális trendjei között. Az elemzett ítéletek egy kb. 4 éves periódust ölelnek fel, de jelen tanulmány keretei között szükségképpen megjelennek korábbi, adott esetben hatályossági szempontból már nehézkesen, vagy egyáltalán nem alkalmazható ítéletek is. Nézetem szerint az egyenlő foglalkoztatás kritériumainak és elvi szintű, valamint gyakorlati ellentmondásainak koherens feltárása, megértése, esetleg továbbgondolása csak így lehetséges. Az ítéletek és kapcsolódó hatósági határozatok kiválasztása során céлом az volt, hogy a joggyakorlat aktuális irányvonalai kerüljenek a fókuszba, illetőleg olyan kúriai döntések szerepeljenek a kutatásban, amelyek az egyenlő bánásmód elvét – legalábbis az esetek többségében – érdemben taglalják.

Előzetesen megjegyzendő, hogy az e kutatás keretei között feltárt eredmények teljes mértékben kapcsolódnak egy nagyobb léptékű tudományos projekthez, amelyben – többek között – az egyenlő bánásmód elvének szerepét, helyét, jogi természetét vizsgálom kifejezetten a munkajogviszonyban, illetve annak összeegyeztethetőségét a szerződéses szabadság alapvető tanával. Ebben a vizsgálatban az Mt. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) – és részben az Ebktv. (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról) – vonatkozó szabályainak elemzését már elvégeztem, így bízom abban, hogy a jelenlegi jogi környezetben és joggyakorlati irányvonalak között elhelyezve az elv gyakorlati megjelenése is tisztázható, tudományosan feldolgozható. A következő oldalak elemzése tehát a jelzett időszak ítéleteire szorítkozik, azonban – főként a következtetések és kritikai észrevételek körében – elméleti, absztrakt síkra is helyeződik az elemzés, külön figyelmet szentelve az Egyenlő Bánásmód Hatóság helyenként eltérő joggyakorlatának is.

A feldolgozás tárgyát képező kb. 4 éves időszak egyik oldalról valóságghű képet ad az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos munkaügyi tárgyú ítélkezési gyakorlatról, másik oldalról azonban szükségszerűen behatárolja a vizsgálatot. Előbbi indoka leginkább az lehet, hogy bizonyos kérdésekben – legtipikusabban a bizonyítási teher Ebktv. 19. § szerinti megosztása kapcsán – többnyire egységes fejlődés mutatható ki a döntésekben, míg utóbbit azzal lehet magyarázni, hogy bár alapvetően az Ebktv. „új” szabályozása nyomán formálódó gyakorlat alig 10 éves – hiszen 2004-2005 előtt érdemben eltérő jogi környezetben születtek meg az ítéletek –, de ez a néhány éves időintervallum mégis inkább az aktualitásokra koncentrál. Megjegyzendő, hogy az Egyenlő Bá-

násmód Hatóság ugyanerre az időszakra kivetített gyakorlata sokkal több érdemi döntést foglal magában, ebből adódóan több érdemi kérdésben tartalmaz érdemi választ.

Persze ennek a – jelen kutatás szempontjából – leginkább metodikai differenciának számos oka lehet, de ezen okok nem teljes mértékben ismertek előttünk. Alapfeltelezhetjük például, hogy a Hatósághoz eleve jóval több ügy jut el – ez számszerűsítve is igaz¹ –, de azt már nehezebb megmagyarázni, hogy miért kevesebb arányosan a kúriai ítéletek között a diszkrimináció munkajogi kérdéseit érdemben tárgyaló döntés. Másképpen fogalmazva a jelen tanulmány keretei között feldolgozott kb. 30 ítélet kisebbik fele tartalmaz a téma szempontjából valóban releváns, kritikára vagy éppen további értelmezésre érdemes megállapításokat.

Nyilvánvaló, hogy ez nem a Kúria vagy az alsóbb szintű bíróságok hibája, hiszen – összevetve a Hatóság előtti ügyekkel – az egyenlő bánásmód sérelmére történő hivatkozás az esetek kb. felében csak „sokadlagos”, nem érdemi hivatkozásként jelenik meg, így ezekben az esetekben csökken a merítési lehetőség, hiszen az egyenlő bánásmód elvét sem az Mt., sem pedig az Ebktv. alapján nem lehet így vizsgálni.² Tovább árnyalja a képet a feldolgozott ítéletek tartalmi megoszlása is, hiszen az ügyek több, mint 70%-a³ a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos, és ezekben az ügyekben egyébként is különösen problémás a diszkrimináció kérdésének megítélése.⁴ Például sok érdeminek ígérkező eset „bukik el” azon, hogy a joggal való visszaélés tilalma túlságosan és dogmatikailag tévesen összefonódik az egyenlő bánásmód elvével akár a felek előadása, akár a bírósági döntések alapján. Akármilyen is ennek az oka, ez ahhoz vezet, hogy a diszkriminációs kérdés vizsgálata sokszor elsikkad, de legalábbis nem kap kellő hangsúlyt.⁵

Míndemellert az egyenlő bánásmód törvényi szabályainak feldolgozása szempontjából a legtöbb vizsgált eset az Ebktv. 19. §-ának kérdéskörére épül, ezen túlmenően a munkáltató kimentési lehetőségei érdemlik a legnagyobb figyelmet. Előbbi kapcsán megjegyezhető előzetesen, hogy a bizonyítási teher megosztásának problematikája lényegében nem kerülhető meg az ilyen esetekben, így természetesnek hat, hogy ezekről lehet a legtöbbet értekezni, utóbbiak kapcsán pedig az tűnhet fel elsősorban, hogy sem az Ebktv. 7., sem pedig 22. §-a nem kerül elemzésre kellő mélységben – ellentét-

¹ Évente átlagosan 25-30, kifejezetten a foglalkozási diszkriminációval összefüggő határozatot publikál az Egyenlő Bánásmód Hatóság a honlapján (www.egyenlobanasmod.hu), míg jelen vizsgálat során összesen kb. 30 kúriai ítélet kerül feldolgozásra egy négyéves időszakra nézve. Persze feltételeznünk kell, hogy ezeken kívül is születtek releváns kúriai ítéletek – még ha nem is túlságosan nagy számban –, de azt is figyelembe kell vennünk, hogy az ügyek tartalmára tekintettel nem tartalmaz valamennyi kúriai ítélet érdemi elemzést az egyenlő bánásmód körében. Vagyis nagyságrendileg évi 5-6 ítélettel számolhatunk a Kúria oldaláról.

² Például védett tulajdonság, de akár az arra történő érdemi hivatkozás hiányában (lásd például az Mfv.I.10.603/2014/6. számú ítéletet).

³ A kb. 30 ítéletből több, mint 20 ilyen tárgyú.

⁴ Lásd az EBH 2016. M.26. (Mfv.II.10.155/2015.) számú friss elvi döntést, amely szerint a felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata.

⁵ Álláspontom szerint eme jelenség megnehezíti a kúriai gyakorlatban mind az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzet, mind a zaklatás vagy a megtorlás tényállásának érdemi clemzését.

ben a Hatóság joggyakorlatával –, miközben a kimentési bizonyítás körében még európai bírósági hivatkozást is találunk ezen ítéletek némelyikében.⁶ Külön meg kell említeni, hogy az általános és különös kimentési szabályok speciális viszonyáról⁷ sem esik szó, míg a nagyobb témakörök közül az Ebktv. öt kulcsfogalmának mélyelemzése, illetve az egyenlő munkáért egyenlő bér kérdése szinte érintetlen marad.

Módszertanilag a következő néhány oldalban az egyes ítéleteket nem egyesével, hanem az egyes nagyobb kérdések – védett tulajdonság megléte, érdemi kimentés és tényállásszerűség hiánya, bizonyítási teher megosztása, egyenlő munkáért egyenlő bér követelménye és kapcsolat a rendeltetésellenes joggyakorlással – mentén kerülnek elemzésre, majd ezekből a feldolgozásokból – részben megemlítve az e tanulmányban nem részletezendő kúriai gyakorlatot – kísérlek meg előremutató következtetéseket levonni. A csoportosítás szükségszerűen önkényes, ugyanis több döntés illeszkedik több kategóriába is, illetőleg a feldolgozandó kérdések nem feltétlenül jelennek meg az adott ítéletben maradéktalanul, azonban megítélésem szerint a fent említett tartalmi ellentmondások miatt muszáj valamilyen nem feltétlenül homogén szempontrendszer alapján elvégezni a feldolgozást. Azt is előre kell bocsátani, hogy a Kúria és az alsóbb szintű bíróságok olykor szöges ellentétben álló jogi álláspontjai a szükséges mértékben megjelennek az egyes ítéletek elemzésében.

A vizsgálat utolsó nagyobb szerkezeti egysége világosan elkülönül a kúriai gyakorlat részletes elemzésétől, tekintettel arra, hogy az irányadó időszak releváns hatósági határozatai több okból sem elemezhetők párhuzamosan a feldolgozott kúriai ítéletekkel. Az egyik ok a nyilvánvaló mennyiségbeli különbség – 112 releváns hatósági határozat esik a jelzett periódusra –, a másik ok pedig a tartalmi kérdések eltérősége és viszonylagos behatároltsága. Utóbbi alatt azt értem, hogy míg a kúriai ítéletek nagy része a munkaviszony megszüntetéséhez kötődően tartalmazza az egyenlő bánásmód elvének értelmezését, vizsgálatát, addig a hatósági határozatok sokféle munkajogi kötődésű kérdésben foglalnak állást. További ok a bizonyítási szabályok alkalmazásának kérdése, ugyanis míg a kúriai ítéletek kapcsán lényegében jelen elemzés központi kérdését adó jogkérdések éppen a hatósági gyakorlattól eltérő értelmezés miatt nyújthatnak elemzésre érdemes joganyagot, addig az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában lényegében teljes mértékben egységes az Ebktv. 19. §-ának alkalmazása. Következésképpen a hatósági határozatokból azok és olyan módon kerülnek megemlítésre, amelyek a bírósági gyakorlatban hasznosíthatónak tűnnek, illetőleg azok, amelyek esetlegesen vitára adhatnak okot.⁸ Mindezen szempontok a tanulmány legvégén, a következtetések körében kerülnek szintetizálásra.

⁶ Mfv.II.10.681/2013/5. és Mfv.II.10.155/2015/7. számú ítéletek.

⁷ Ezzel kapcsolatosan lásd: Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 123. és Gyulavári Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (9. rész)*, Humán Szaldó, 2009/11-12, 299-301.

⁸ Ez összesen 25 határozat.

II. A védett tulajdonság valószínűsítése és az egyéb helyzet mint védett tulajdonság

A vizsgált ítéletek közül 11 döntésben⁹ kerül elemzésre az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerinti, a felperes valószínűsítési kötelezettségébe tartozó, az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonság, illetőleg utóbbi felsorolás t) pontjában foglalt egyéb helyzet vagy tulajdonság. Véleményem szerint azért indokolt ezt a két esetkört együtt tárgyalni, mert egyik oldalról e két kérdés együtt tesz ki egy tárgyalható csoportot az ítéleteken belül, másik oldalról pedig az egyéb helyzet fogalmi vizsgálatára rendszeresen akkor kerül sor, amikor a felperes ezt jelöli meg védett tulajdonságként, és a szűkítő értelmezés miatt a bíróságok csak nehezen tudják a megjelölt egyéb helyzetet védett tulajdonságként elfogadni.

A Kúria a vizsgált ítéletekben *expressis verbis* rögzíti, hogy a felperesnek meg kell jelölnie védett tulajdonságát keresetében, és abban az esetben, ha az nem egyértelmű, valószínűsítene is kell annak fennálltát.¹⁰ A Kúria ebben a körben az Ebktv. szellemiségével összhangban szól valószínűsítésről, ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy több aspektusból is találunk ellenpéldát a feldolgozott ítéletekben.

Az Mfv.II.10.721/2013/4. számú ítéletben két helyen is szembeütnő a bíróságok által a felperessel szemben elvárt „bizonyítottság” a védett tulajdonság tekintetében. A felperes védett tulajdonságként politikai vagy más véleményét jelölte meg, és az elsőfokú döntés indokolása szerint a bíróság azért nem tekintette ezt védett tulajdonságnak, mert a munkáltató a munkavállaló véleményéről, nézeteiről nem tudott, így a döntés szerint fogalmilag nem alapíthatta erre felmondását. Végeredményben a másodfokú bíróság és a Kúria is osztotta ezt az álláspontot, és a kúriai döntés meg is említi, hogy a felperes politikai nézeteit „bizonyítottan nem közölte” a munkáltatóval, míg utóbbi azt állította, hogy nem tudott ezekről. Az ítélet szerint már erre tekintettel sem lehet alapos a felperes hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozása, továbbá azt is hozzáteszi az ítélet, hogy mivel a munkáltató felmondása egyebekben jogszerű volt – valós és okszerű indokot tartalmazott –, így semmi nem utal arra, hogy a felperes alperes által nem ismert véleménye, politikai nézetei befolyásolták volna az alperest felperesre nézve hátrányos döntésében.

Véleményem szerint, bár magával a döntéssel összességében egyet lehet érteni,¹¹ mégsem helytálló önmagában az alapján alaptalannak tekinteni a felperes diszkriminációs panaszát, hogy az alperes a hátrány bekövetkeztekor nem tudott a megjelölt védett tulajdonságról. Ezzel ellentétes döntéssel is találkozhatunk a joggyakorlatban, és az Ebktv. 8. §-ából sem következik, hogy *de iure* csak a munkáltató által *de facto* ismert tény, jellemző, állapot képezheti diszkrimináció alapját. Kézenfekvő példa tipikusan a terhesség, a nem látható fogyatékoság, az egészségi állapot vagy az életkor. Az

⁹ Mfv.II.10.593/2015/4., Mfv.II.10.264/2015/7., Mfv.II.10.604/2015/4., Mfv.II.10.486/2014/4., Mfv.I.10.457/2014/5., Mfv.II.10.584/2014/5., Mfv.I.10.603/2014/6., Mfv.II.10.721/2013/4., Mfv.II.10.671/2013/5., Mfv.I.10.563/2013/4. (EBH 2014. M.19.), Mfv.III.10.105/2012/4. számú ítéletek

¹⁰ Nem kell valószínűsíteni például a felperesnek a nemét, de például az életkorát vagy az állampolgárságát már igen.

¹¹ Ennek okait a bizonyításról és kimentésről szóló fejezetben foglalom össze.

Ebktv. a felperes vélt vagy valós tulajdonságát rögzíti szabályként, és a vélt kategóriába beletartoznak azon tulajdonságok is, amelyek alkalmasak diszkrimináció megvalósítására, de a munkáltató előtt nem ismertek. A felperes számára – akár egy, a példában szereplő felmondás esetében – e szabályok különösen kedvezőnek tűnnek, azonban álláspontom szerint éppen az Ebktv. 19. §-ában rögzített kimentési bizonyítás ellensúlyozhatja ezt. Jelen esetben ugyanis a Kúria döntése természetesen lehet helyes, de nem azért, mert védett tulajdonság hiányában lényegében nem kellett érdemben vizsgálni a felperes diszkriminációs hivatkozását, hanem azért, mert a jogszerű felmondási ok önmagában alkalmas lehet a munkáltató kimentésére,¹² még ha ez utóbbi állásponttal vitába is lehet szállni.

Más szempontból, de szintén problémásnak tűnik az Mfv.II.10.584/2014/5. számú ítéletben kifejtett azon jogi álláspont, amely szerint a munkavállaló munkáltatóval szembeni kritikai észrevétele egyéb helyzetként vizsgálandó, ugyanis álláspontom szerint utóbbinak azért nem is minősülhet, mert politikai vagy más véleményként kellene értékelni mint védett tulajdonságot. Bár természetesen a felperes hivatkozása is téves volt ebben az esetben, nézetem szerint a Kúriának éppen az ilyen nehezen megítélhető esetekben lenne lehetősége akár elvi éllel tisztázni azt, hogy a véleményformálás és véleménynyilvánítás körébe tartozó megnyilvánulások ne egyéb helyzetként kerüljenek hivatkozásra és értékelésre. Bár előfordulhat, hogy az adott véleménykifejtés nem éri el a védett tulajdonságnak minősítés szintjét,¹³ azonban ilyenkor sem indokolt „átsorolni” azt az egyéb helyzetek halmazába, hanem azt kellene megindokolni, hogy bár a kritikai megnyilvánulás valóban a munkavállalótól származik, az valamilyen mérsékelten minősül az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságnak, és ennek mi az oka.

Könnyebb megítélésűnek tűnik az olyan eset, amelyben a felperes nem valamely tulajdonságot, hanem valamely olyan, az adott helyzetben relevánsnak vélt körülményt jelöl meg védett tulajdonságként, amely fogalmilag nem tartozhat ebbe a körbe az irányadó jogértelmezés szerint.¹⁴ Az Mfv.I.10.603/2014/6. számú ítéletben ugyanis a felperes egy magatartást, valójában nem is a saját, hanem hozzátartozójának munkáltatóval szembeni pereskedő magatartását jelölte meg védett tulajdonságként, ami tehát nem a személyiség integráns részét képező, homogén csoportképzésre alkalmas jellemző. Ebben az esetben eredeti védett tulajdonság hiányában átsugárzó diszkriminációról sem beszélhetünk,¹⁵ még akkor sem, ha a munkáltató döntésében valóban szerepet játszott a felperes hozzátartozójának pereskedő magatartása. Ez a fajta vélt vagy valós jogsérelem joggal való visszaélésnek viszont minősülhet. Megjegyzendő, hogy az elsőfokú bíróság tévesen, szimplán a megjelölt körülmények valóságára tekintettel védett tulajdonságnak tekintette a leírtakat, bár ezt explicit módon nem mondta ki. A másodfokú bíróság ezzel ellentétesen foglalt állást, de nem a leírt indo-

¹² EBH 2016. M.26.

¹³ Lásd: 122/2012., 71/2012., 86/2010. és 1318/2008. számú EBH határozatok.

¹⁴ Erről részletesen szól az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

¹⁵ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9) TT. sz. állásfoglalása alapján átsugárzó diszkrimináció a következő: amennyiben az eljárást indító fél a diszkriminációt egy védett tulajdonsággal (eredeti védett tulajdonság) rendelkező személlyel való közvetlen rokoni, baráti kapcsolata okán osztozva a joghátrányban, a védelmet nem az egyéb helyzet, hanem az eredeti védett tulajdonság alapján igényelheti.

kok, hanem a körülmények felmondással kapcsolatos „bizonyítatlansága” miatt. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy egyik oldalról a felperesnek bizonyítási kötelezettsége e tekintetben nincs, másik oldalról pedig az egyéb helyzet fennálltának megítélése nem kizárólag az annak alapjául szolgáló körülmények alátámasztottságától függ. A Kúria döntésében nem látta megalapozottnak az egyéb helyzetre történő hivatkozást, de az indokolásában ennek valódi magyarázatát nem adta, hiszen az elszenvedett hátrány¹⁶ és a megjelölt védett tulajdonság – ami tehát nem védett tulajdonság – közötti oksági kapcsolat hiányát emeli ki. Véleményem szerint az egyéb helyzetre történő hivatkozás esetén a tényállás többi elemétől függetlenül mindenképpen el kellene végezni az adott tulajdonság érdemi vizsgálatát.

Ebben a körben szintén figyelemre méltó konklúziót tartalmaz a Kúria Mfv.II.10.671/2013/5. számú ítélete, amely az egyéb helyzet kapcsán vizsgálja a felperes munkavédelmi bizottsági tagként hosszabb időn keresztül képviselt, a munkáltatóétól eltérő véleményét. Egészen pontosan az ítéletből az derül ki, hogy a védett tulajdonság valójában a munkavállaló munkáltatónak nem tetsző „magatartása” lehetett volna, azonban a Kúria rögzíti, hogy magatartás nem lehet védett tulajdonság. Az ítéleti indokolás kiemeli, hogy az egyéb helyzet mint védett tulajdonság differentia specificáját a csoporthoz tartozás adja, és fontos, hogy valamilyen általános sérelem, ellenézés, konfliktus a joggal való visszaélés körében értékelendő. Vagyis összességében fontos elhatárolni a konfrontálódást vagy egyéb magatartást a véleménytől, mert utóbbi önálló védett tulajdonság az Ebktv. 8. § j) pontja szerint; ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy alapvetően egy vita, egy konfliktusos magatartás is gyakran véleményen alapul.

Az Mfv.I.10.563/2013/4. számú ítélet¹⁷ rögzíti, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésére történő hivatkozás esetén is meg kell jelölnie a felperesnek az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonságot,¹⁸ illetőleg nem minősül egyéb helyzetnek, ha a felperes ténylegesen nem jelöli meg azt a tulajdonságot, körülményt, ami erre alapot adhatna. Vagyis ebben az esetben a felperes lényegében nem tudja sikerrel valószínűsíteni, hogy védett tulajdonsággal rendelkezik. Hasonló a mondanivalója az Mfv.III.10.105/2012/4. számú határozatnak is, amelyben a Kúria lényegében azt mondja ki, hogy a munkavállaló által valószínűsített összehasonlítható helyzet fennállta nem lehet önmagában védett tulajdonság egyéb helyzetként, tekintettel arra, hogy mind az Ebktv. 8. §-a, mind pedig specifikusan annak t) pontja csak bizonyos élethelyzetekre nyújt védelmet, nem pedig általában véve valamennyi eltérő elbírálású esetre.¹⁹

Nem egyéb helyzet, hanem az Ebktv. 11. § szerinti megtorlás tényállásának megvalósulására enged következtetni a felperes kereseti kérelme az Mfv.I.10.457/2014/5. számú ítéletben foglalt azon körülmény alapján, amely szerint a felperest álláspontja szerint a munkáltatóval szemben korábban indított munkaügyi

¹⁶ Ami ráadásul a Kúria szerint nem is hátrány, hiszen megítélése szerint diszkriminációról fogalmilag nem beszélhetünk közös megegyezéssel megszüntetés esetén (BH 2015.29).

¹⁷ EBH 2014. M.19.

¹⁸ Lásd az ezzel ellentétes kúriai álláspontot: EBH 2014. M.8.

¹⁹ Különösen akkor nem, ha az eltérő elbírálás a munkáltató diszkrecionális jogkörébe esik – mint jelen esetben a munkavállalók szankcionálása –, azonban ebben az esetben is felmerülhet diszkrimináció. Lásd például: BH 2011.204., BH 2008.253.

perre tekintettel érte diszkriminatív módon hátrány. A Kúria erre ugyan nem utal döntésében, de azt helyesen ismeri fel – tekintettel az Egyenlő Bánásmód Hatóság 677/2006. számú határozatára is –, hogy a megjelölt körülmény nem képezi a felperes személyiségének részét, nem olyan személyiségjegye, ami alapján valamilyen csoporthoz tartozónak lehetne tekinteni. A Kúria e helyett visszautal az Mt-ben foglalt joggal való visszaélés tilalmára, kifejtve azt, hogy ha megalapozott lenne a felperes azon állítása, amely szerint a munkáltató azért mondott fel neki, mert a korábbi munkaügyi pert akarta megbosszulni, úgy ez joggal való visszaélésnek, nem pedig hátrányos megkülönböztetésnek minősülne. Álláspontom szerint egyik oldalról ki kell emelni a két tényállás alapvető különbözőségére alapított dogmatikai ellentmondást, amely tehát a Kúria szerint ilyen esetben felmerülhet, másik oldalról azonban – bár a felperes „eredeti” jogséremlé kapcsán nem kapunk egyértelmű információt védett tulajdonságáról, de – a megtorlástól való konceptuális elhatárolás ilyen esetben indokolt lenne. Tekintettel továbbá arra is, hogy a megtorlasként közölt felmondás az egyenlő bánásmód megsértése miatt természetesen jogellenes.²⁰ Mindent egybevetve az egyéb helyzet joggyakorlatban kialakult szigorú, szűkítő értelmezése – a bírói gyakorlatban elsősorban az EBD 2014. M.22. számú elv döntés alapján – garantálja az ehhez hasonló dogmatikai problémák feloldását is.

Nem értékelhető egyéb helyzetként a felperes közvetlen felettesének személye; az Mfv.II.10.486/2014/4. számú ítéletben foglaltak szerint a felperes nézete szerint vele szemben a felettes eltérő személye miatt alkalmaztak hátrányos megkülönböztetést. A Kúria helyesen mutat rá arra, hogy védett tulajdonságként csak a felperes személyében rejlő körülmény értékelhető,²¹ a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye nem. Ez a döntés is jól mutatja azt, hogy az egyéb helyzet mint védett tulajdonság funkciója nem az, hogy valódi védett tulajdonság hiányában bárki hivatkozhatson rá, hanem sokkal inkább az Ebktv. 8. §-ában rögzített felsorolás „hiányosságainak” pótlása.

A felperes munkáltatótól kapott vezetői megbízása nem értékelhető egyéb helyzetként,²² legalábbis a Kúria szerint, hiszen a jogerős másodfokú döntés szerint annak tekinthető. A vezetői pozíció, az azzal járó pluszkötelezettségek és felelősség kérdése összetett e tekintetben, hiszen a joggyakorlatban pro és kontra is találunk megközelítést.²³ A probléma itt elsődlegesen az, hogy végeredményben a vezetői megbízás sem illeszthető be könnyen az Ebktv. 8. §-a szerinti felsorolásba védett tulajdonságként, hiszen gyakorlatilag a munkavállalónak „csak” a karrierjét, a munkahelyi létét

²⁰ Lásd: 88/2011. számú EBH határozat és Kfv.III.39.169/2011/7. számú kúriai ítélet.

²¹ Fel kell hívni azonban a figyelmet az átsugárzó diszkriminációra, illetve arra a speciális esetre, amikor a védett tulajdonság lényegében az, hogy a felperes hozzátartozója rendelkezik védett tulajdonsággal. Ebben a tekintetben fontos megállapításokat tartalmaz a C-303/06. Coleman [2008] ECR I-5603. számú európai bírósági ítélet.

²² Mfv.II.10.264/2015/7.

²³ Egyéb helyzetnek minősül a vezetői pozíció munkaszervezetben belüli megpályázása a 704/2007. és 1620/2008. számú EBH határozatok szerint, mint ahogyan a munkavállaló által korábban betöltött vezetői pozíció is az 1026/2008. számú EBH határozat és a KGD 10/2011. számú kúriai ítélet értelmében, ugyanakkor az EBD 2014. M.22. sorszámú kúriai döntvény elvi élel zárja ki a vezetői státusz védett tulajdonságkénti minősítését.

határozza meg, nem úgy, mint például állampolgársága.²⁴ Azonban érdemes arra is kitérni, hogy az Ebktv. 8. §-ában a munkavállalói státuszra és nem általában az ember személyiségére fókuszáló tulajdonságok is fel vannak sorolva,²⁵ sőt ezt a kört az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata következetesen bővítette is azóta.²⁶ Ennek persze lehet az a magyarázata, hogy az Ebktv. néhány helyen szükségszerűen a foglalkozási diszkrimináció alapkérdéseit veszi alapul, márpedig az atipikus munkaviszony keretei közötti foglalkoztatás tipikusan védett tulajdonság mind az Ebktv., mind pedig az európai uniós szabályozás szerint.²⁷ Vagyis ha a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott időtartamra létesített munkajogviszony ex lege védett tulajdonság, akkor a vezetői státusz – amely véleményem szerint legalább ugyanannyira meghatározza valaki „munkahelyi személyiségét”, mint az előbb említett speciális formák –, úgy nem zárható ki a vezető állású státusz védett tulajdonsággá minősítése sem. Mindemellett az Mt. maga is az atipikus munkaviszonyok között rendezi a vezető állásúak munkajogviszonyát,²⁸ ráadásul, ha például a vezető állású munkavállalók jellemzően kötetlen munkaidejére gondolunk, akkor még az is felmerülhet, hogy ez a jogi státusz nem kizárólag valakinek a „munkahelyi személyiségére” hat ki, hanem például a családi életére is. Márpedig ebben az esetben legalább olyan erős a védett jelleg, mint a határozott és a részmunkaidős foglalkoztatás esetén. A jövőben a joggyakorlat fejlesztése során nézetem szerint érdemes lenne revideálni a Kúria említett álláspontját, egyértelműsíteni a vezetői státusz védett tulajdonságkénti interpretálását egyéb helyzetként.

Több szempontból is figyelemre méltó következtetést tartalmaz az Mfv.II.10.155/2015/7. számú ítélet, így érdemes erre külön kitérni. E fejezet keretei között kell megemlíteni azt, hogy a Kúria – az erről szóló, már többször említett – állásfoglalást alapul véve rögzíti az egyéb helyzet szűkítő értelmezését; így nem tekinti védett tulajdonságnak a munkaviszony fennállásának időtartamát, egészen pontosan a munkaviszony létrejöttének időpontját.²⁹ Mindez természetesen megfelel a joggyakorlatban irányadó szigorú értelmezésnek, és nézetem szerint, még ha a munkaviszonynak lehetnek is bizonyos olyan attribútumai – például részmunkaidős vagy vezetői munkavállalói státusz –, amelyek védett tulajdonságnak minősülhetnek, a munkaviszony létesítésének időpontja esetében ez a kapcsolat már túlságosan távolinak tűnik, hiszen ez az időpont teljes mértékben független a felperes személyétől, személyiségétől. Más kérdés annak megítélése, hogy ha ez az eltérő időpont esetlegesen a munkavállaló által megszerzett tapasztalat mértékével kapcsolatos: utóbbi kapcsán ugyanis felvethető a védett tulajdonság kérdése hasonló elvek mentén, mint például a végzettség esetében.³⁰

²⁴ Lásd a 46/2007. számú EBH határozatot.

²⁵ Ilyen az r) pontban foglalt, a munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama.

²⁶ Lásd a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállaló jogi státuszát mint védett tulajdonságot jelen tanulmány 2. részében

²⁷ Nem generálisan, hanem szektorálisan: 1999/70/EK irányelv (határozott időtartamú munkaviszony), 97/80/EK irányelv (részmunkaidős foglalkoztatás), 2008/104/EK irányelv (munkaerő-kölcsönzés).

²⁸ Mt. 208-211. §.

²⁹ Lásd: Mfv.II.10.395/2011/4. számú kúriai ítélet.

³⁰ A 395/2007. számú EBH határozat szerint az iskolai végzettség beletartozhat az egyéb helyzet fogalmi hatókörébe.

Az ítéleti következtetéssel szintén találunk ellentétes példát a korábbi joggyakorlatban,³¹ így külön érdemes szólni a Kúria Mfv.II.10.593/2015/4. számú határozatáról. A döntés lényege a védett tulajdonságok körének meghatározása szempontjából az, hogy a felperes végzettsége, képzettsége – diplomája – nem tekinthető védett tulajdonságnak arra tekintettel, hogy a perben megjelölt, hátrányt el nem szenvedő munkavállalóhoz képest eltérő végzettség „...azt eredményezte, hogy nem voltak összehasonlítható helyzetben...” Véleményem szerint ez az indokolás két szempontból sem rejt feltétlenül olyan elemeket, amelyek követendőnek mondhatók a bírói gyakorlatban, ugyanis egyik oldalról a végzettség, képzettség (diploma) önmagában is minősülhet védett tulajdonságnak egyéb helyzetként,³² másik oldalról pedig a védett tulajdonság fennálltának és az összehasonlítható helyzetnek – ebben a tekintetben – nincs köze egymáshoz, de még ha lenne is, akkor sem lenne helytálló olyan következtetést levonni, amely szerint a felperes által hivatkozott védett tulajdonság önmagában jelenti az indokolt különbséget a munkavállalók között, hiszen az Ebktv. 19. §-a szerint e két kérdés időben és dogmatikailag is elválik egymástól a bizonyítás során. Mivel részletesen lesz még erről szó, ezért most csak megemlítem, hogy az összehasonlítható helyzet fennállta gyakorlatilag egy megdönthető törvényi vélelem,³³ de a megdöntésnek csak sikeres felperesi valószínűsítés esetén lehetne realitása, márpedig jelen ítéletben a Kúria a védett tulajdonság hiányát tekinti megfelelő alperesi cáfolatnak. Persze, a védett tulajdonság hiánya lehet kimentési ok, de a valószínűsítés első lépéseként az eljáró bíróságnak nem kell az összehasonlítható helyzet fennálltát vizsgálnia, szimplán el kell fogadnia, vagy megalapozatlannak tekintenie a felperes valószínűsítését. Másik nézőpontból megvilágítva ezt a problémát: ha a felperes terheességére hivatkozik védett tulajdonságként, akkor nincs összehasonlítható helyzetben azokkal, akik nem terhesek? Értelemszerűen a kettő nem zárja ki egymást, hiszen az összehasonlítható helyzet lényegében azt jelenti, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező felperes eltérő bánásmódban részesült azokhoz képest, mint akik nem rendelkeznek e jellemzővel. De még ha a Kúria indokolása szerint nem is tekintette védett tulajdonságnak az eltérő végzettséget, akkor sem azért nem sérült az egyenlő bánásmód elve, mert az érintett alanyok nem voltak összehasonlítható helyzetben.³⁴

Egyértelműbbnek tűnik az Mfv.II.10.604/2015/4. számú ítélet következtetése, hiszen a felperes ülnöki tevékenysége nem minősül védett tulajdonságnak, tekintettel arra, hogy az nem a személyiségével összefüggő jellemző. Bár a munkavégzéssel összefüggésben ez is érdemes lehet továbbgondolásra, de véleményem szerint az ülnökké válás, az ülnökség ténye alkalmasszerű, gyakorlatilag bárki lehet ülnök, és ez nem meghatározó a felperes személyiségét illetően (ellentétben mondjuk a részmunkaidős munkavállalói státusszal).

³¹ 395/2007. és 866/2007. számú EBH határozatok.

³² Lásd a 31. számú lábjegyzetet.

³³ E vélelmet az Mfv. I.10.457/2014/5. és Mfv.II.10.155/2015/7. számú kúriai ítéletek konkrétan meg is említik.

³⁴ Egészen pontosan: önmagában ebből még ekkor sem lehetne az összehasonlítható helyzet hiányára következtetni kellő alappal.

III. A bizonyítási teher megosztása és az alperesi kimentés

A feldolgozott ítéletek többsége alapján levonható néhány érdemi következtetés az Ebktv. 19. §-ára nézve, illetőleg közvetett vagy – nem hangsúlyos módon – a kimentési szabályokat tartalmazó 7. és 22. §-ra nézve is. Fontos megjegyezni, hogy az alábbi csoportosítás a könnyebb átláthatóságot szolgálja, ugyanis kevés az olyan ítélet, amiben egyértelműen az Ebktv. bizonyítási szabályainak felperest védő értelmezése mellett, vagy éppen azzal ellentétesen foglal állást a Kúria. Azonban az egyes ítéletek több ponton is kapcsolódhatnak a bizonyításhoz és a kimentéshez, így ezek alapján az Ebktv. radikális – áldozatfókuszált – és kevésbé radikális – az alperes érdekeit szem előtt tartó – értelmezése alapján csoportokat képezek az alábbiakban.

Megjegyzendő továbbá előzetesen az is, hogy mivel a bizonyítási eljárás egyik lehetséges kimenetele az alperes kimentése, ezért célszerű e két kérdést együtt tárgyalni. További oka lehet ennek az összekapcsolásnak az, hogy a kimentési szabályok kevés ítéletben kerülnek érdemben elemzésre – ez különösen igaz a foglalkozás-specifikus normákra az Ebktv. 22. §-ában –, így az látszik, hogy az alperesi kimentés az esetek túlnyomó részében az Ebktv. 19. §-a alapján, mintegy a tényállási elemek – tipikusan összehasonlítható helyzet és/vagy védett tulajdonság hiánya – hiányában valósul meg, márpedig ez a fajta „kimentés” lényegében a bizonyítási szabályok alkalmazásától függ.

III.1. Az Ebktv. 19. §-ának felperest védő értelmezése

Az Mfv. I.10.457/2014/5. számú ügyben az elsőfokú bíróság maga is utal arra, hogy a felperes 19. § (1) bekezdése szerinti sikeres valószínűsítése megdönthető törvényi vélelemhez vezet, hiszen ez a vélelem azt jelenti, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód elvét. Az alperesnek ezután kell a kimentési bizonyítással megdöntenie ezt a vélelmet.³⁵ A jogerős másodfokú ítélet szerint sikeresen menti ki magát az alperes akkor, ha bizonyítja, hogy a felperessel közölt felmondás indoka valós és okszerű volt, az okok pedig objektíve igazolhatók (a felperes nem rendelkezett a munkakörben előírt megfelelő végzettséggel).³⁶ A Kúria döntése értelmében azért nem

³⁵ Azonos az Mfv.II.10.486/2014/4. számú ítélet (e szerint sikerrel menti ki magát az alperes munkáltató, ha a felperes sikeres valószínűsítését követően bizonyítja, hogy az összes felbontott tanulmányi szerződés tekintetében visszafizetésre kötelezte munkavállalóit), az Mfv.II.10.604/2015/4. számú döntés (védett tulajdonság hiánya alapozta meg a sikeres kimentést), az Mfv.I.10.060/2015/7. számú ítélet (az alperes bizonyítani tudta, hogy a felmondás kiválasztási szempontjai objektívek voltak; megemlítendő az is, hogy a Kúria az Ebktv. 19. § (2) bekezdésének megfelelő sikeres kimentési bizonyításból a 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt kimentésre következtetett), az Mfv.II.10.276/2014/6. számú ítélet, az Mfv.I.10.517/2014/4. számú ítélet (EBH 2015. M.24.) (külön kitérve az Ebktv. 22. §-a szerinti indokoltságra mint kimentési okra, illetőleg direkt utalással az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület bizonyítási teherrel kapcsolatos 384/2008. (III.28.) TT. számú állásfoglalására), az Mfv.I.10.195/2015/5. számú ítélet (a felperes sikeres valószínűsítését követően az alperes nem adott elő érdemi kimentési bizonyítást), az Mfv.I.10.457/2014/5. számú ítélet (a felperes nem tudott védett tulajdonságot valószínűsíteni, de a bizonyítási teher az Ebktv-nek megfelelően került kiosztásra) jogi konzekvenciája.

³⁶ Ezen a ponton meg kell jegyezni, hogy maga a jogerős döntés is utal arra, hogy bár valós és okszerű a felmondás indoka, a végzettségbeli hiányosság nem jelenik meg a felmondásban, arra csak következtetni lehet, de „...az egyenlő bánásmód kapcsán ennek jelentősége van.” Vagyis az eredményes kimentést –

valósult meg hátrányos megkülönböztetés, mert a felperes nem tudott védett tulajdonságot valószínűsíteni sikerrel, és az indokolás szerint a felperes által panaszolt „munkáltatói bosszú” eredményeként közölt felmondás még e szándék bizonyítottsága esetén sem vezetne diszkriminációhoz, mivel az ilyen fajta munkáltatói magatartás a joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik. Az ítélet azt is rögzíti, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. (1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról) 3. §-ának megfelelően oktatta ki a feleket a bizonyítási teher megosztásáról, és ennek nem tudott eleget tenni a felperes, mivel nem rendelkezik védett tulajdonsággal. Ugyanakkor a sorok között olvasva fény derülhet arra, hogy amennyiben tudott volna ilyen valószínűsíteni a felperes, úgy az alperesnek a szigorú kimentési bizonyítás keretei között kellett volna igazolnia, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét.

Az Mfv.II.10.486/2014/4. számú ítéletben foglaltak hasonló elvek mentén érdemelnek figyelmet, ugyanis a Kúria formálisan ebben az esetben is az Ebktv. 19. §-ának megfelelően járt el, azonban az alperesi – sikeres – kimentés körülményeiről csak nagyon kevesek tudunk meg. Pontosabban az ítélet szövegéből inkább arra lehet következtetni, hogy a felperest azért nem érte diszkrimináció, mert a sikeresen valószínűsített védett tulajdonság – egészségi állapot – és az a védett tulajdonság, amely alapján ténylegesen a megkülönböztetés történt – a munkavállaló végzettsége, képzettsége – nem állnak összefüggésben, de legalábbis a Kúria elfogadta alperesi kimentésként azt, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók védett tulajdonságaikban változás következett be. Bár itt is inkább fogalmazási problémával állunk szemben, érdemes megjegyezni, hogy az ok-okozati összefüggés alperesi cáfolatára nézve ebben az esetben is lényegében csak indirekt utalást találunk.

Hasonló elvi alappal foglal állást a Kúria az Mfv.II.10.721/2013/4. számú ítéletben, hiszen az alperes kimentését eredményesnek tekinti a felperessel közölt felmondás jogszerű indokaira tekintettel az ok-okozati összefüggés hiányában, bár utóbbira csak következtetni tudunk az indokolás szövegéből.³⁷ Említést érdemel, hogy az elsőfokú döntés teljes mértékben ellentétes eme értelmezéssel, ugyanis a felperes előadása és bizonyítása alapján nem látta „bizonyítotttnak”, hogy a felmondás oka a felperes védett tulajdonsága lett volna, azaz nem kimentési, hanem direkt bizonyítást rendelt alkalmazni, helytelenül.

Szintén csak következtetni tudunk a Kúria bizonyítási teherrel kapcsolatos értelmezésére az Mfv.II.10.584/2014/5. számú ítéletből, ugyanis a Kúria osztja a másodfokú bíróság által kifejtetteket, az érvelés azonban hiányosnak tűnik. Az elsőfokú bíróság megfelelően osztotta ki a bizonyítási terhet a Pp. 3. § (3) bekezdése alapján, a másodfokú döntésben azonban csak a felperesi valószínűsítés jelenik meg, az, hogy a sikeres valószínűsítésnek mi a következménye; illetőleg az sem egyértelmű, hogy „annak a védett tulajdonságnak a valószínűsítése, amelyre tekintettel őt hátrány érte”, vajon magában foglalja-e az ok-okozati összefüggés valószínűsítését is, vagy a bíróság-

legalább részben – egy olyan okra alapította az alperes, amely nem szerepel a kimentés alapjául szolgáló felmondásban.

³⁷ Másként fogalmazva: ha a felperessel közölt alperesi felmondásnak jogszerű indokai vannak, akkor a felperes védett tulajdonsága és a felmondás között biztosan nincs kauzalitás. Véleményem szerint ez a jogi következtetés is túri a vitát, de az Ebktv. 19. §-ában foglalt bizonyítási szabályok logikájára és azok alkalmazására jó a példa.

gok csak pontosítani (?) akarták az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat. Célszerű lenne nem kifejezetten az „amelyre tekintettel” szófordulatot, hanem a törvényi szövegben szereplő „egyidejűleg” szót használni, ezzel ugyanis könnyebben értelmezhető lenne az alperesi kimentési bizonyítás. Így alapvetően megfelelően alkalmazza a Kúria az Ebktv. 19. §-át – bár a kimentési bizonyítás körében csak röviden szól az Ebktv. szabályairól –, azonban szövegezési pontatlanságot fedezhetünk fel, ami akár megtévesztő is lehet a joggyakorlat alakítása során. A Kúria szerint „...a diszkrimináció megállapítására abban az esetben van lehetőség, ha a hivatkozó fél megjelöli az őt ért hátrányt, valamint azt a védendő tulajdonságot, amely alapján a vele azonos elbírálás alá eső személyekkel szemben hátrányosabb elbánásban részesült.” Az Ebktv. 19. §-a mintegy „képletszerűen” alkalmazva megfelelően került értelmezésre, azonban tartalmi szempontból félreértésre adhatnak okot a fentiek. Abból, hogy a Kúria kiemeli, hogy azt a védett tulajdonságot kell megjelölnie a felperesnek, amely alapján őt hátrány érte, illetőleg, mivel az ítélet indokolása kifejezetten utal az összehasonlítható helyzetre, arra is következtethetünk, hogy utóbbi valószínűsítése a felperes feladata. A korábbiakban több olyan ítélet is tárgyalásra került,³⁸ amelyekből egyértelműen kiderül, hogy a felperes sikeres valószínűsítése esetén egy megdönthető törvényi vélelemről beszélünk, amely megdöntése az alperes feladata. Abból, hogy a Kúria szerint csak az említett esetben van lehetőség hátrányos megkülönböztetés megállapítására, következtethetünk arra, hogy az összehasonlítható helyzet hiánya megfelelő kimentési ok – ez valóban így van –, de arra is, hogy az említett vélelem helyett az összehasonlítható helyzetre történő valamiféle utalást kell tennie a felperesnek, ami azonban nem következik az Ebktv. 19. §-ából. Minderre tekintettel célszerű lett volna jelen ítéletben ezt tisztázni.

A Kúria – ellentétesen a jogerős döntéssel – a sikeres felperesi valószínűsítés folyamánként elvárt alperesi bizonyítás tekintetében az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában meglévő radikálisan áldozatvédő értelmezésnek³⁹ is megfelelően foglalt állást, mintegy korrigálva a másodfokú döntés indokolásában foglaltakat. A jogerős döntés úgy fogalmaz ugyanis, hogy „...nem vonható le megalapozott következtetés arra nézve, hogy az alperes a felperes életkora miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetést, és emiatt került volna sor a felmentésre...” Utóbbi gondolatmenet véleményem szerint nem mutat összhangot az Ebktv. bizonyítási szabályainak szellemiségével, ugyanis ez alapján nem létezik a már többször említett megdönthető törvényi vélelem, ugyanis – ha ezt vette volna alapul a törvényszék – akkor arra nézve kellett volna levonni megalapozott következtetést, hogy az alperes az egyenlő bánásmód elvét megtartotta. Ennek az a jelentősége, hogy az idézett szövegrészből a diszkrimináció bizonyítottságának hiányára tudunk inkább következtetni, márpedig ennek felperesi kötelezettsége nem következik az Ebktv.-ből.

A vizsgált ítéletek között kevés olyat lehet felfedezni, amelyekben azért sikertelen a felperes valószínűsítése, mert nem tud hátrányt valószínűsíteni védett tulajdonsága mellett.⁴⁰ Az Mfv.II.10.681/2013/5. számú döntés szerint sikertelenül valószínűsíti a hátrányt a munkavállaló, ha a munkáltató a külszolgálatból visszahívja, de mun-

³⁸ A leglátványosabban az Mfv. I.10.457/2014/5. és Mfv.II.10.155/2015/7. számú kúriai ítéletekben jelenik ez meg.

³⁹ Lásd az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalását.

⁴⁰ A II. fejezet keretei között láttuk, hogy a védett tulajdonság hiánya viszont nem ritka eset.

kaviszonyát nem szünteti meg. Az ítélet Európa-jogi⁴¹ és európai bírósági⁴² hivatkozást is tartalmaz, azonban legfőbb mondanivalója az, hogy a külszolgálatból való visszahívás – vagyis egy, a munkaviszony megszüntetéséhez hasonló „hátrány” – önmagában nem minősül hátránynak az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében. Erre a következtetésre az alapján jut a Kúria, hogy az uniós normák alapvetően a munkaviszony megszüntetésével szembeni védelemről szólnak az egyenlő bánásmód körében – legalábbis nevesítve⁴³ –, márpedig a munkaviszony megszüntetésének hiányában nincs szükség érdemi alperesi bizonyítás lefolytatására. Fontos megjegyezni, hogy egyik oldalról a bizonyítás szintjeit az Ebktv. szerint különíti el a Kúria, ugyanakkor arra is utalni kell, hogy a hátrány fogalmának ilyen szűk körű meghatározása nem feltétlenül indokolt.⁴⁴

Az Mfv.II.10.155/2015/7. számú ítélet európai bírósági esetjogot is segítségül hívva⁴⁵ határozza meg a felperesi valószínűsítés és alperesi bizonyítás terjedelmét, méghozzá az alperes kimentési lehetőségére fókuszálva. Az elsőfokú bíróság döntésével ellentétben a Kúria egyértelműen rögzíti, hogy a felperesnek nem áll fenn sem bizonyítási kötelezettsége, sem pedig valószínűsítési – vagy bizonyítási – kötelezettsége arra nézve, hogy az elszenvedett hátrány és a megjelölt védett tulajdonság között kauzalitás áll fenn. Bár a Kúria nem tér ki külön az Ebktv. 19. §-ából kiolvasható megdönthető törvényi vélelemre, mégis úgy tűnik, hogy az alperesnek érdemben kell tudnia bizonyítania azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Munkáltatói felmondás esetében a munkáltató igazolhatja felmondása jogszerűségét az Mt. és az MK 95. számú állásfoglalás normáinak megfelelően, azonban véleményem szerint a diszkriminatív módon eszközölt felmondás is jogellenességhez kell, hogy vezessen, még akkor is, ha a megjelölt indokok egyebekben okszerűek és valóságok. Ennek kapcsán a Kúria egyik oldalról explicit módon rögzíti azt, hogy az alperes akkor menti ki magát sikerrel, ha – gyakorlatilag – sikeres felperesi valószínűsítés esetén meg tudja cáfolni az ok-okozati összefüggés fennálltát,⁴⁶ másik oldalról pedig a kimentés körében a Kúria az Ebktv. 22. § (1) bekezdését akként alkalmazta, hogy az alperes felmondása akkor nem sérti az egyenlő bánásmód elvét, ha az alperes azt tudja bizonyítani, hogy nem állt fenn a hátrány elszenvedésekor összehasonlítható helyzet. Ennek éppen az előbb említett összefüggés a magyarázata: az ítélet szerint nem jelent ugyan automatikusan alperesi kimentést a felmondás egyébként jogszerű indokolása, de abból, hogy átszervezés történt, nem is következtethetünk automatikusan arra, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát valamely védett tulajdonságára tekintettel szüntette meg. Következésképpen az összehasonlíthatóság hiánya – amelyet jelen esetben az jelentett, hogy bizonyos osztályok megszűntek, mások csak összevonásra kerültek, vagy vezetőcserén estek át a munkáltató munkaszervezetében – az ok-okozati összefüggés cáfolá-

⁴¹ 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

⁴² C-191/03. North Western Health Board kontra Margaret McKenna [2005] ECR I-07631.

⁴³ Rögzítve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv hasonló fontosságát.

⁴⁴ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalás szerint a hátrány bármilyen, hétköznapi értelemben vett hátrányt jelenthet, nem kell konkrét jogszabályi előírásba ütköző magatartásnak lennie.

⁴⁵ C-132/11. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] ECLI:EU:C:2012:329.

⁴⁶ Lásd az elvi jelentőségű EBH 2015. M.24. számú határozatot.

tához vezet, mivel az ítélet szerint csak akkor valósulhatott volna meg életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés, ha a felperes helyzete összehasonlítható a megjelölt kollégáéval. Figyelemre méltó a speciális kimentési szabályok alkalmazása, hiszen ennek értelmezésével a Kúria könnyebben meg tudta ítélni, hogy „szakmai” szempontból bizonyítható-e, hogy az alperes megtartotta-e az egyenlő bánásmód elvét az egyébként jogszerű felmondási indokok mellett. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy ezen különös kimentési szabályok nem feltétlenül az összehasonlítható helyzet hiányára fókuszálnak; persze, mivel az alperesi kimentésnek – tekintettel elsősorban a felperest védő törvényi vélelemre – kifejezetten kreatívnak kell lennie, ezért az Ebktv. 22. §-ának értelmezése nem zárja ezt ki.⁴⁷ Visszatérve a fő jogi problémára, a másodfokú döntés végkövetkeztetése explicit módon kimondja, hogy a felmondás indokának jogszerűsége még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a felmondás nem sértette az egyenlő bánásmód elvét. A felmondásban foglaltak – átszervezés – valóban valóságos és okszerűek voltak, azonban a kiválasztás szempontjai egyértelműen diszkriminatívak (életkor alapján történt). Azt, hogy e két kérdést el lehet különíteni egymástól az esetek többségében, jól mutatja az, hogy az alperes maga is érdemi kimentési bizonyítást adott elő arra fókuszálva, hogy nem az életkor, hanem a munkatapasztalat mértéke képezte a legfontosabb szempontot annak eldöntésekor, hogy mely munkavállaló jogviszonyát szüntesse meg. A Kúria európai bírósági esetjogra is hivatkozva⁴⁸ azonban arra az álláspontra helyezkedett, hogy mivel az alperes bizonyította, hogy a felperes munkafeladatai és munkaköre is megszűnt, ezért a felmondás nem valósított meg diszkriminációt.

Szintén közelebről érinti az összehasonlíthatóság problematikáját a bizonyítási teher megosztása kapcsán az Mfv.I.10.044/2014/4. számú ítélet, hiszen az idézett elsőfokú döntésben megjelenik a gyakorlatban igencsak problémásnak tűnő hipotetikus komparátorral⁴⁹ történő összehasonlítás annak ellenére, hogy véleményem szerint

⁴⁷ Hozzátevé persze, hogy ez a kreativitás azért szükségeltetik elsősorban, mert egy munkáltatói felmondás esetében önmagában a felmondás jogos indoka nem elegendő kimentési ok, legalábbis véleményem szerint. A releváns bírói gyakorlat – többek között jelen ítélet kivételével – nem osztja ezt a nézetet.

⁴⁸ A már idézett C-132/11. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH kontra Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] ECLI:EU:C:2012:329. európai bírósági ítélet életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést érintő része kapcsán látta megalapozottnak a munkáltató kimentését kiemelve, hogy azon tanúvallomások, amelyek azt támasztották alá, hogy a munkáltató gyakorlata az volt, hogy a jogviszony-megszüntetésnél figyelembe vette a munkaviszony fennálltának hosszát, nem támasztják alá kellő bizonyossággal azt, hogy a munkáltató életkora alapján hátrányosan megkülönböztette a felperest. Bár a Kúria azon következtetésével, miszerint a munkaviszony létesítésének időpontja nem mutat közvetlen kapcsolatot az életkorral, egyet kell értenünk, arra mégis érdemes rávilágítani, hogy a kimentési bizonyítás keretei között nem az életkori alapú hátrányos megkülönböztetést alátámasztó tényeket kellett vizsgálni a perben, hanem az alperes érdemi cáfolatát (persze erre megfelelő lehet az említett életkortól való függetlenség).

⁴⁹ A hipotetikus alannal történő összehasonlítás azonban létező jelenség a diszkriminációs ügyekben. Lásd: Ennek gyakorlati megjelenésével kapcsolatosan lásd: Sik Endre – Simonovits Bori (szerk.), *A diszkrimináció mérése*, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012, http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (2015.07.20.), 37. Megjegyzendő továbbá, hogy az Ebktv. kommentárja kifejezetten úgy fogalmaz, hogy amennyiben sem a jelenben, sem a múltban nem lehet megfelelő összehasonlítási alanyt találni, akkor lehetséges egy nem létező személyre vonatkoztatni a releváns körülményeket, és például olyan munkakörben dolgozóval elvégezni az összehasonlítást, amilyen nincs, és nem is volt az adott munkáltatónál. Lásd: Bihary László – Farkas Lilla

ez csak egy kevésbé megalapozott elméleti jellegű felvetés a döntésben. Bár a döntésben egyértelmű, hogy a valójában nem létező alannal történő összehasonlítás miatt lehet szükséges, de ennek a valódi oka az, hogy az elsőfokú bíróság az összehasonlítás személyi körét tévesen jelölte ki. Ez abból következik, hogy az elsőfokú bíróság mindössze egy – egyébként inkább azonos, mint hasonló helyzetben lévő – munkavállalóval kívánta elvégezni az összehasonlítást, akivel a felperes a vitatott időszakban nem dolgozott végig együtt a munkáltatónál. A jogerős másodfokú ítélet ezzel szemben úgy foglal állást, hogy mivel a felperes védett tulajdonsága – terhesség – egyértelmű volt, és bár a munkáltató formálisan jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyt próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül, valójában nem tudta magát kimenteni az alperes. A Kúria döntéséről is érdemes néhány szót szólni, ugyanis részben korrigálva, részben pedig szintetizálva a két döntésben foglaltakat, kimondja, hogy az összehasonlítható helyzet valamennyi olyan kolléganővel szemben fennállt, akiknek a munkaviszonya nem szűnt meg. A Kúria ez alapján kellően valószínűsítettnek látta az ok-okozati összefüggést, és még az Ebktv. különös kimentési szabályainak alkalmazására tekintettel sem tudta magát kimenteni a munkáltató, mivel semmilyen ésszerű okát nem adta a próbaidő alatti felmondásnak. Következésképpen jelen ítélet a formálisan jogszerű felmondás potenciális jogellenességét is rögzíti az egyenlő bánásmód elvének sérelmére tekintettel.⁵⁰

Az Mfv.I.10.563/2013/4. számú ítéletben⁵¹ is találunk utalást mind a bizonyítási, mind pedig a kimentési szabályokra. Az ítéletben a felperes „igazolási” kötelezettsége jelenik meg az Ebktv. 19. §-a alapján, és az ítélet tartalmából inkább bizonyításra, mint valószínűsítésre tudunk következtetni. Ez az interpretáció kissé pontatlannak tűnik az Ebktv. 19.§-ának értelmezése körében.⁵² A Kúria az Ebktv. 7. és 22. §-át is idézi a kimentés körében, azonban a kimentés ebben az esetben is inkább a tényállási elemek hiányából állt, azaz érdemben egyik szakasz sem került elemzésre. Az ítélet szövege szerint az alperes az objektív alapú igazolással tudta magát kimenteni, miközben valójában a felperes nem rendelkezett védett tulajdonsággal. Az ítéleti érvelés ugyanakkor abból a szempontból mindenképpen ellentmondásos – figyelembe véve

– Kárpáti József – Kádár András Kristóf, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006, 52.

⁵⁰ Hiányzik az összehasonlítható helyzet abban az esetben is, ha a felperessel látszólag összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók más munkáltatónál kerülnek foglalkoztatásra és más típusú jogviszony keretei között (Mfv.II.10.219/2015/3.). Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az összehasonlítást nem zárja ki a más munkáltatónál történő foglalkoztatás, hiszen végső esetben a hipotetikus alannal történő összehasonlítás is megállhat ilyen esetben; ugyanakkor az eltérő jogi státusz már könnyebben vezethet alperesi kimentéshez (megjegyezve, hogy az összehasonlítható helyzet kritériuma éppen azt a célt szolgálja többek között, hogy ne csak azonos, hanem hasonló helyzetek is jogi védelmet élvezzenek a diszkriminációval szemben).

⁵¹ EBH 2014. M.19.

⁵² Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása szerint valószínűsítés alatt olyan bizonyítást (igazolást) kell érteni, amely alapján az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a kérelmező panasza alapos. Megállapítható tehát, hogy a munkáltatót terhelő bizonyítási kötelezettséghez képest minőségi különbség áll fenn e tekintetben a bizonyítási eljárás e két cselekménye között, ennek pedig különösen nagy jelentősége van a diszkriminációs ügyekben.

különösen a határozat elvi jellegét és erejét –, hogy az Ebktv. speciális kimentési szabályai fogalmilag zárják ki az általános szabály alkalmazását.⁵³

Megfelelően alkalmazta az Ebktv. 19. § és 7. §-át a Kúria az Mfv.I.10.503/2015/9. számú ítéletben, hiszen a felperes eredményes valószínűsítése nyomán az alperesnek kellett érdemben cáfolnia a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggést. Ezt az alperes eredményesen meg is tette arra tekintettel, hogy a felperes védett tulajdonsága azért nem állhatott összefüggésben jogviszonya megszüntetésével, mert a kiválasztás szempontjai között bizonyítottan nem játszott szerepet az életkor. Erre abból lehetett következtetni, hogy a felperessel egykorú, illetőleg fiatalabb munkavállalók munkaviszonya is megszüntetésre került. Összességében tehát az okozati összefüggés eredményesen cáfolható úgy, hogy az alperes bizonyítja, hogy az adott hátrányt egyidejűleg mások, a megjelölt védett tulajdonsággal nem rendelkezők is elszenvedték.

Végül az Mfv.I.10.403/2014/7. számú ítélet (EBH 2015. M.12.) is említést érdemel, tekintettel a Kúria által következetesen alkalmazott bizonyítási és kimentési szabályokra. A felperes sikeres valószínűsítését követően a Kúria azt vizsgálta a felperes közvetett diszkriminációra történő hivatkozása körében, hogy az elszenvedett hátrány⁵⁴ okozati összefüggésben áll-e az alperes cselekményével, azaz a munkáltatói felmondással. A Kúria ennek kapcsán kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése csak a munkaviszonyon belül lehetséges, azaz az a körülmény, hogy a felperest ért sérelem – hátrányos munkaerőpiaci helyzet miatti fokozottan nehéz elhelyezkedés – lényegében a megszűnés után merül fel, lehetetlenné teszi diszkrimináció megállapítását. Bár a kimentés körében utóbbi gondolatmenettel nagyobb részt egyet lehet érteni, a Kúriának mégis tisztázni kellett volna egyúttal, hogy ebben az esetben valójában a hátrány felperesi valószínűsítése hiányzott, mert önmagában a hátrány későbbi időpontban történő bekövetkezése még nem biztos, hogy megalapozza a kimentést; ezért megtévesztő kissé a hátrány és a felmondás közötti oksági kapcsolat hiányára ilyen módon hivatkozni (tekintve, hogy ebbe a körbe a védett tulajdonságot is be kell vonni, illetőleg maga a felmondás is lehet hátrány).

III.2. Az Ebktv. 19. §-ának alperest védő értelmezése

A következőkben a vizsgált döntések közül azokat tekintem át, amelyek – nagyobb részt ellentétesen az előző alfejezetben foglaltakkal – a diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher megosztását másként, nem feltétlenül összhangban az Ebktv-vel és az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatával,⁵⁵ összességében a felperesre nézve hátrányosabban értelmezik. Az ítéletekben szintén kimutatható a felperesi valószínűsítési kötelezettség, illetve az alperesi kimentés feltételeinek és az ok-okozati összefüggés bizonyítottságának a korábbiakban kifejtettektől eltérő értelmezése.

⁵³ Gyulavári – Kádár, *i.m.*, 123-125.

⁵⁴ A felperes által megnevezett hátrány az a – nézőpontja szerint – köztudomású tény volt, miszerint a roma származású személyek nehezebben találnak munkát, mint a nem roma származásúak, vagyis a munkáltató felmondásának számára jövőbeli, vélelmezett negatív hatása.

⁵⁵ Lásd az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalásának radikális szemléletét.

Az Ebktv. szellemiségével nem összeegyeztethető következtetést foglal magában az Mfv.I.10.603/2014/6. számú ügy másodfokú jogerős ítélete, ugyanis „nem nyert bizonyítást”, hogy a felperes védett tulajdonságára tekintettel kezdeményezte az alperes a felperes munkajogviszonyának megszüntetését. Jelen esetben a kúriai döntés Ebktv. 19. §-át értelmező részére csak implicit módon tudunk következtetni, ugyanis a jogerős döntéssel teljes mértékben szembe helyezkedik a Kúria, így megállapíthatónak tűnik, hogy a Kúria nem a másodfokú bíróság által elvárt bizonyítást tekinti irányadónak. Más aspektusból felvethető, hogy a felperes által sérelmezett hátrány – közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetés – a Kúria szerint nem hátrány valójában,⁵⁶ vagyis sem a felperesi valószínűsítést, sem pedig az alperesi kimentési bizonyítást nem vizsgálta érdemben a Kúria; nézetem szerint utóbbiakra legalább utalni kellene az ilyen esetekben, amikor sikertelen a felperesi valószínűsítés. Így megállapítható, hogy egyik oldalról a Kúria nézőpontja szerint abban az esetben, ha a munkavállaló munkajogviszonya közös megegyezéssel szűnik meg, kizárt, hogy sikeresen hivatkozzon a felperes hátrányos megkülönböztetésre – még akkor is, ha ezt nyilvánvalóan a munkáltató kezdeményezte, és az eredeti megszüntetési szándék bizonyítottan „elbocsátásról” szólt –, mivel a megszüntetési aktus a munkavállaló szabad akaratát (is) tükrözi. Ez a nézőpont a munkaszerződés dogmatikáját érintően mélyebb elemzést igényelne, de e helyütt az egyenlő bánásmód megsértése szempontjából felvethető, hogy egyik oldalról vajon a munkaviszony megszüntetése – bármilyen módon – önmagában véve jelenthet-e hátrányt a munkavállaló oldalán,⁵⁷ másik oldalról pedig az Ebktv. bizonyítási és kimentési szabályai ebben a speciális esetben egyáltalán nem kerülnek alkalmazásra. Persze ez azzal magyarázható lenne, hogy lényegében a felperesi valószínűsítés volt eredménytelen, de álláspontom szerint – amennyiben valóban ez az ítélet mondanivalója – legalább utalni kellene arra, hogy a Kúria ténylegesen miért tartózkodik az említett szabályok alkalmazásától. Az is ezt támasztja alá, hogy az ítéleti indokolásban az Mt. 12. §-át többször is megemlíti a Kúria, azonban a döntésből úgy tűnhet, hogy ebben az esetben az Ebktv-t lényegében nem kell alkalmazni. Hozzáteszem, hogy az alperesi kimentés körében lehetne alapja az említett munkavállalói akaratnak, de a döntés alapján ezt nem előz(hett)e meg eredményes felperesi valószínűsítés.

Meg kell említeni az Mfv.II.10.064/2014/3. számú ítéletet, amelyben a Kúria ítéleti indokolásában egy – minden bizonnyal nem csak szövegezési – „hibát” fedezhetünk fel, legalábbis az Ebktv. és az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlata alapján következetesnek tűnő jogértelmezés fényében. Az ítélet kifejezetten utal az Ebktv. 19. §-ában megfogalmazott speciális bizonyítási szabályokra, hovatovább azok gyakorlati alkalmazása során a felperesi valószínűsítésig el is jut. Azonban az alperes „kimentését” – az idézőjel azért szükséges, mert érdemi kimentésről itt nincs szó – azért látja megalapozottnak a Kúria, mert a felperes „...az eljárás során eredményesen nem való-

⁵⁶ Bár ebben az esetben sem ezt mondja ki, hanem azt rögzíti, hogy mivel a felperes szabad akaratára jelenik meg a megszüntetési aktusban, így az egyenlő bánásmód elve fogalmilag nem sérülhet.

⁵⁷ Megjegyezhető, hogy a munkaviszony belső logikájából adódóan a munkaviszony megszüntetése az esetek többségében a munkavállaló számára jár negatív következményekkel, de ez természetesen nem törvényszerű. Ugyanakkor véleményem szerint amennyiben a Kúria a felperes szerződési szabadságát megfelelő „kimentési” oknak tekinti, úgy arról sem lenne szabad megfeledkeznie, hogy a munkaviszonyban érvényesülő sajátos gazdasági kényszer miatt ez a szabad akarat nem teljesen azonos a két fél oldalán, ezt pedig a felek közötti hierarchikus viszony csak erősíti.

színűsítette, hogy jogviszonya megszüntetésére ezen védendő tulajdonság okán került sor.” Ebből a fél mondatból azt a következtetést lehet levonni, hogy a felperesi valószínűsítés a hátrányon és a védett tulajdonságon túl az ok-okozati összefüggésre is kiterjed, vagyis ebben az ítéletben sem tekint a Kúria az eredményes felperesi valószínűsítés eredményére megdönthető törvényi vélelemként. Bár ez a nézőpont egyértelműen ellentétes az azóta elvi jelentőségű döntéssé váló kúriai állásponttal,⁵⁸ mégis ki kell emelni, hogy eme sok vitára alapot adó kérdésben jelen ítélet – véleményem szerint – egyértelműen helytelen következtetést fogalmaz meg. Az ítélet szól ugyan az alperes felmondásának jogszerűségéről mint lehetséges kimentési okról, de úgy tűnik, hogy a kauzalitás valószínűsítésének hiánya elegendő ahhoz, hogy ne lehessen hátrányos megkülönböztetést megállapítani; vagyis az ok-okozati összefüggés bizonyítatlanságának terhét a felperesnek kell viselnie, miközben éppen annak cáfolata lenne az alperes feladata.⁵⁹

Szintén megalapozza a Kúria szerint a munkáltató kimentését az az eset, ha bizonyítja, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt.⁶⁰ Nézetem szerint egy ilyen jellegű igazolás elegendő lehet a kimentéshez az irányadó joggyakorlat szerint, de önmagában azzal, hogy a felmondás formális jogszerűsége kizárja a diszkriminációt, nem kell feltétlenül egyetértenünk. Mivel az egyenlő bánásmód elvének megsértése sokféle módon valósulhat meg, ezért a felmondás körében sem biztos, hogy elegendő csak a felmondás indokát vizsgálni. Vagyis feltehető a következő kérdés: diszkriminatív-e az a munkáltatói felmondás, amely megfelel az indokolással szembeni követelményeknek, de azt a munkáltató diszkriminatív módon eszközölte? Vagy a jogszerű felmondási indok fogalmilag kizárja a hátrányos megkülönböztetést?⁶¹ E kérdések megválaszolása a dinamikus alakuló joggyakorlat feladata, de véleményem szerint mindenképpen el kellene kerülni, hogy az olyan esetekben, amelyekben egyértelműnek látszik a felmondási ok jogszerűsége, lényegében vizsgálni sem kelljen érdemben a felperesi valószínűsítést és alperesi kimentést, mert a felmondás formális jogszerűsége mindenképpen sikeres alperesi kimentéshez vezet. Célszerűbb lenne inkább a felmondás indokait is a kimentés körében értékelni, de nem mint kizárólagos szempontokat.

A tárgyalt bizonyítási és kimentési szabályok lényegében csak említés szintjén jelennek meg az Mfv.I.10.092/2014/6. számú ítéletben, mégis, a Kúria az alperes kimentését megalapozottnak látta. Az ítélet szövegéből arra lehet következtetni – melőzve a felperesi valószínűsítés eredményének, folyamatának kifejtését –, hogy a felperes nem rendelkezett a megjelölt védett tulajdonságokkal, és erre tekintettel az alperes

⁵⁸ Lásd a már többször idézett EBH 2015. M.24. sorszámú ítéletet, amely szerint az alperes kötelezettsége a kimentési bizonyítás keretei között megcáfolni a felperes védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolatot.

⁵⁹ A helyes értelmezéssel kapcsolatosan lásd: Fiona Palmer, *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*, European Anti-Discrimination Law Review, 2006/4, 23-29. és Farkas Lilla, *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case*, European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15, 23-33.

⁶⁰ Mfv.I.10.037/2015/3. Ebben az esetben a felmondás oka a munkáltató működésével függött össze – átszervezés – és mivel ebben az esetben a bíróság csak annak megtörténtét vizsgálhatja, így lényegében egy alperesi tényállítás elegendő volt az eredményes kimentéshez.

⁶¹ Ezzel összefüggésben figyelemre méltó az EBH 2016. M.26. (Mfv.II.10.155/2015.) számú elvi határozat konklúziója, ebből ugyanis inkább arra lehet következtetni, hogy jogszerű indokokra alapított felmondás esetén kizárt a diszkriminációra történő sikeres hivatkozás.

kimentette magát. Azonban erről a Kúria nem szól, vagyis egyik oldalról kérdés, hogy egyáltalán milyen bizonyítási szabályokat alkalmazott a Kúria, másik oldalról pedig felvethető, hogy ebben az esetben is lényegében az Ebktv. szerinti valamelyik tényállási elem hiánya jelenti az alperes kimentését, márpedig az Ebktv.-ből nem ez következik. A Kúria ebből következően úgy látta, hogy nem áll fenn összehasonlítható helyzet, hiszen a megjelölt munkavállalók munkaköre nem szűnt meg, ők csak áthelyezésre kerültek. Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontját értelmezve megállapítja a Kúria, hogy az összehasonlítható helyzet hiánya és az objektív és ésszerű indok megléte egyaránt azt támasztja alá, hogy az alperes megtartotta ez egyenlő bánásmód követelményét. A Kúria de facto kimondja, hogy a kimentés alapját a védett tulajdonság és a felperes által elszenvedett hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiánya képezi, ezt pedig lényegében az összehasonlítható helyzet hiánya támasztja alá. Véleményem szerint az összehasonlítható helyzet a felperes és azon munkavállalók között, akiknek nem szűnt meg a munkaviszonyuk, mindenképpen fennáll, de az érvelés azon részével, amely az Ebktv. különös kimentési szabályait taglalja, egyet lehet érteni. Objektíve igazolható ésszerű indok a megkülönböztetésre a felperes munkakörének megszűnése, de ebben az esetben sem a felmondás formális jogszerűsége enged arra következtetni, hogy az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód elvét.