



A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!

A Fővárosi Bíróság a *Dr. Pál Lajos* ügyvéd (Pál és Kozma Ügyvédi Iroda, 1075 Budapest, Madách Imre utca 5.) képviseletében eljáró *Dr. Rátkai Ildikó* ügyvéd (Rátkai Ügyvédi Iroda, 1075 Budapest, Madách Imre utca 4.) által képviselt **MALÉV GH Zrt.** (1185 Budapest, Ferihegy Nemzetközi Repülőtér) felperesnek, a *Dr. Kéri Ádám* kormánytisztviselő által képviselt **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1024 Budapest, Margit körút 85., *hivatkozási szám: EBH/721/11/2010.*) alperes ellen, közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránt indított perében, mely perbe a *Dr. Gyöző Gábor* ügyvéd (1031 Budapest, Ányos utca 6., I/1.) által képviselt [REDACTED] az alperes pernyertessége érdekében beavatkozott, meghozta a következő

Í T É L E T E T :

A bíróság a felperes keresetét *elutasítja.*

Kötelezi a bíróság a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek és az alperesi beavatkozónak 25.000.- (huszonötezer) - 25.000.- (huszonötezer) forint perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I N D O K O L Á S :

[REDACTED] alperesi beavatkozó 2010. március 29. napján fordult kérelemmel az alperesi hatósághoz azzal, hogy állapítsa meg a hatóság, hogy a felperesi munkáltató megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét. Előadta, hogy 2010. január 1. napjával nem foglalkoztatta tovább a határozott időre szóló flight manageri munkakörében, hanem annál alacsonyabb kvalifikációt, tudást igénylő, alacsonyabb státuszú agenti pozícióba helyezte vissza, mely pozíció természetesen alacsonyabb fizetéssel is jár. Álláspontja szerint a határozott időtartamú kinevezés meg nem hosszabbítására azért került sor, mert aktív szakszervezeti tevékenységet folytat, melyet a munkáltató a flight manageri pozícióban nem tart összeegyeztethetőnek. Sérelmezte azt is, hogy a felperes ugyanezen okból nem biztosítja számára az egyéb utaskiszolgáló rendszerek megismerését célzó képzéseken történő részvétel lehetőségét, nem kap előzetes beosztást, valamint a flight manageri megbízatása idején gyakran munkakörétől eltérő beosztásban, agentként került alkalmazásra.

Az alperesi hatóság felhívására az alperesi beavatkozó a korábbi nyilatkozatát azzal egészítette ki, hogy szakszervezeti munkaterve 2009. elejétől kezdődően jelentősen megnövekedett, amely a munkából történő távolléte időtartamára is kihatással volt, de ezt a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseire tekintettel a felperes tűrni köteles, emellett feladatát mindig ellátta, helyettesítésével problémák nem merültek fel. A felperesi munkáltató által egyoldalúan, határozott időre történő flight manageri kinevezések csupán azt a célt szolgálják, hogy a munkavállalók jogos érdekeit korlátozzák, hiszen így a felperes a dolgozók felett gyakorlatilag korlátlan hatalmat gyakorol, mely különösen akkor problémás, amikor a munkavállaló úgy, mint például az alperesi beavatkozó is szakszervezeti tevékenységet is kifejt. Nem vitatta, hogy hozzá hasonlóan számos szakszervezeti tisztséget betöltő, és flight manageri munkakörben dolgozó munkavállaló határozott idejű kinevezése meghosszabbításra került, ám azok érdemi szakszervezeti tevékenységet nem fejtettek ki.

A felperes a közigazgatási eljárásban arra hivatkozott, hogy az érintett piaci szegmensen jelentős verseny van, melynek következtében folyamatos átszervezéseket, leépítéseket kénytelen végrehajtani, melynek egyik állomása volt 2009. január 1. napja, amikor az addig létező agent-flight supervisor rendszert felváltotta az agent-flight manageri rendszer. A korábbi 64 flight supervisor helyett, csupán 44 flight managert alkalmaztak. A felperes célja a határozott idejű munkaköri kinevezésekkel a rotáció útján történő tesztelés volt, aminek eredményeképpen a végleges flight manageri állomány folyamatosan alakulóban van. A gazdasági válság eredményeképpen 2010-ben további lépésekre kényszerültek, 48 flight manageri pozícióból hetet megszüntetettek, illetve a rotáció időtartamát hat hónapra lerövidítették. A 48 flight manager közül 34 személy munkaköri státusza nem változott, ami azt jelenti, hogy csupán 14 új munkavállaló került bele a rotációs rendszerbe. Előadta továbbá, hogy az alperesi beavatkozó a munkaszerződés módosítását nem támadta meg, és kifejtette, hogy a határozott idejű jogviszony meghosszabbítása nem kötelessége a munkáltatónak. Nem vitatta, hogy az alperesi beavatkozó szakmai munkájával probléma nem volt, szakmai képzéseken is részt vehetett.

A beavatkozó álláspontja szerint szakszervezeti tevékenysége, mint védett tulajdonsága okán akkor is sérülne az egyenlő bánásmód követelménye, amennyiben a felperes lépései a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseivel összhangban állnának. A rotáció indokát életszerűtlennek, illetve a gazdasági racionalitással ellentétesnek ítélte, a rotáció szempontjai tisztázatlanok, miután a felperes értékelési rendszert nem működtet, így döntésének önkényessége még nagyobb hangsúlyt kap. Kiemelte, hogy összehasonlító csoportnak azon személyek csoportját tartja, akiknek 2009. év végével, a határozott idő lejártával a flight manageri munkakörük meghosszabbításra került. Személyes meghallgatásakor hivatkozott arra, hogy korábban is merültek fel olyan jellegű problémái a felperesi munkáltatóval szemben, hogy nem kapott úgynevezett részletes műsort, mely alatt azt értette, hogy a konkrét munkafeladatokat előzetesen nem ismerte meg, illetve sokszor más munkakörbe tartozó feladatokat kellett ellátnia. Ennek okaként viszont a felperes arra hivatkozott, hogy az alperesi beavatkozó gyakori távollétei miatt nem lehetett rá támaszkodni, szakszervezeti leterheltsége miatt kollégái helyette dolgoznak, melyet az alperesi beavatkozó sérelmesnek tartott, hiszen ő a kollégái érdekében dolgozik a távolléte alatt. A döntés háttérében lévő okként egyértelműen a 2009. decemberében szervezett szakszervezeti sztrájkra gondolt, amelyben aktív, szervezői szerepet töltött be.

A felperes a közigazgatási eljárásban megtartott tárgyaláson rámutatott arra, hogy a rotáció a felperesi társaságnál 2007. óta működik, és elsődlegesen gazdasági célokat szolgál, mellyel egyidejűleg került bevezetésre a határozatlan idejű munkaviszony fenntartása mellett a határozott időre történő munkakör módosítás is. Az alperesi beavatkozó vonatkozásában kiemelte, hogy szakmai csapat döntött amellett, hogy határozott idejű kinevezése ne kerüljön meghosszabbításra, miután lelkes szakszervezeti aktivista, és munkaidejének 52%-ában a munkájától távol van, így nem lehet rá flight managerként támaszkodni, a flight managerkénti helyettesítése problémásabb, mint hogyha agent pozícióban dolgozna.

A tanúként meghallgatott szakszervezeti vezető [REDACTED] szerint folyamatos munkáltatói nyomás alatt tevékenykednek, az alperesi beavatkozó a legaktívabb tagjuk és a felperes több flight managert alkalmaz 50%-os, illetve 75%-os részmunkaidőben, azaz ez a munkakör az alperesi beavatkozó által is betölthető lenne. [REDACTED] tanú nyilatkozata szerint, aki szolgálatvezetői pozíció betöltése mellett szakszervezeti bizalmi tisztséggel is rendelkezik, a rotációval kapcsolatosan semmiféle információval nem rendelkezik, az alperesi beavatkozóval szemben szakmai probléma nem merült fel, a szakszervezeti aktivitása miatt nem lehetett a munkájára számítani. [REDACTED] tanú vallomásában arra hivatkozott, hogy flight manageri pozíciót tölt be, és szakszervezeti bizalmi tisztsége is van, bár érdemi érdekképviselői munkát nem végez, abban a tekintetben nem tudott nyilatkozni, hogy miért nem került meghosszabbításra az alperesi beavatkozó határozott idejű munkaköri kinevezése, de szakmai ok mögötte biztosan nem állhatott.

Az előzőekben részletezett tényállás alapján az alperesi hatóság a 2010. július 23. napján kelt EBH/721/11/2010. számú határozatában megállapította, hogy a felperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy az alperesi beavatkozót szakszervezeti tisztségviselőként kifejtett aktivitása miatt nem foglalkoztatta tovább határozott idejű munkaszerződés keretében flight manageri munkakörben, hanem az annál alacsonyabb kvalifikációt igénylő, alacsonyabb státuszú, illetve bérezésű agenti munkakörbe helyezte, valamint azzal, hogy nem biztosította számára az újabb utasirányítási rendszerek megismerésére irányuló képzéseket, kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő egyéb munkavállalókat. Mindezek alapján az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta, és egyben elrendelte a jogsértést megállapító határozat 90 napra történő nyilvános közzétételét, továbbá egymillió forint összegű bírság megfizetésére is kötelezte a felperest. A határozat indokolása szerint a felperest terhelő kimentési bizonyítás nem volt eredményes, mert a felperesi munkáltatónál írásbeli értékelési rendszer nem létezik, így a rotáció alapjául szolgáló összetett szempontrendszer sem volt nyomon követhető. A lefolytatott eljárás, a tanúk meghallgatása alapján a hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebtv.) 5. § d), a 8. § s), valamint a 21-21. §-it. A jogkövetkezmény megválasztásakor a jog megelőző funkcióját, a jogsérelem fennállásának időtartamát, a jogsérelem súlyát tartotta szem előtt. Miután a felperes jelentős számú munkavállalót foglalkoztat, így az érdekképviselői tevékenység zavartalan gyakorlásához fűződő alkotmányos érdek különös hangsúlyt kap, mely tekintetben nem releváns a felperesnek a tárgyalás alkalmával tett egyezségi ajánlata, miszerint az alperesi beavatkozó 100%-os fizetéssel kizárólag szakszervezeti tevékenységet végezzen.

Az alperes határozatával szemben a felperes keresetet terjesztett elő, melyben az alperes határozatának megváltoztatását, az alperesi beavatkozó kérelmének elutasítását kérte. Előadta, hogy a felperes tevékenysége a repülőgépek földi kiszolgálása, mely területen az alperesi beavatkozó is dolgozik, a MALEV Zrt. és a MALEV GH Kft., majd Zrt. között 2005. december 23. napján létrejött jogutódlási megállapodással 2006. január 1-jei hatállyal került át a felpereshez.

A földi kiszolgálás területén több cég végez tevékenységet, ezért jelentős versenyhelyzet van a felperes és a többi hasonló tevékenységet végző gazdasági társaság között, mely a piaci környezethez való folyamatos alkalmazkodást, ésszerűsítést kívánt meg a felperestől, melynek eredményeképpen megvizsgálta a munkaszervezetben megvalósítható átszervezési, racionalizálási lehetőségeket. E szerint 2009. január 1. napjától a korábbi utaskiszolgálási előadó - agent -, illetve a flight supervisor - FS - munkakörök megváltoztak, továbbra is fennmaradt az agent munkakör, de az FS munkakört felváltotta az úgynevezett flight manager - FM - munkakör, mely szakmailag jóval elmélyültebb, magasabb szintű ismereteket feltételező pozíció. Az új munkaszervezeti felépítés elsődleges célja a modernebb technológia miatt szükségessé vált hatékonyságnövelés, racionalizálás, ezért a felperes maga is tesztelte az új munkaköri struktúra, munkaszervezet működőképességét, hatékonyságát. További körülményként merült fel a világpiacon bizonytalanság, a gazdasági válság, a légi közlekedést érintő erős forgalom visszaesés. A 64 fős FS munkakörű alkalmazottból többnek rendes felmondással szüntette meg a munkaviszonyát, illetve voltak olyan személyek, mint például az alperesi beavatkozó is, akiknek a munkáltató nem kívánta megszüntetni a munkaviszonyát, tovább kívánta foglalkoztatni. Az új flight manager munkakör sajátosságai miatt a felperesnek szakmai célja volt egyfajta szakmai rotáció is, minél több munkavállalót akart kipróbálni az FM munkakörben. Az átszervezéskor egyetlen egy munkavállalóval sem létesített határozatlan idejű jogviszonyt flight manageri munkakörre, minden egyes ilyen munkakörben dolgozó személy oly módon került foglalkoztatásra, hogy eredeti, határozatlan idejű munkaszerződése továbbra is fennmaradt, azonban a felek határozott időtartamra módosították a munkakör tekintetében a szerződést. Minden érintett esetében 2009. január 1-től 2009. december 31. napjáig szólt a határozott idejű módosítás, azaz más munkakörben történő foglalkoztatás. Az alperesi beavatkozó a munkaszerződés ilyen irányú módosítását aláírta, azt az Mt-ben biztosított határidőn belül nem támadta meg, így a felperes szerint utóbb nem hivatkozhat arra, hogy a felperes nem hosszabbította meg a flight manager munkakör ellátására vonatkozó módosítást, emellett nem az alperesi beavatkozó volt az egyetlen személy aki 2010. évben nem flight manager munkakörben került foglalkoztatásra.

Kiemelte, hogy az alperes határozata sérti a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 82. §-át, valamint az Ebtv. 8. §-át és 19. § a) pontját. Kifogásolta, hogy az alperes eltekintett a tényállás munkajogi relevanciájának vizsgálatától, holott ezeknek hangsúlyos jelentősége van, és rámutatott arra, hogy nem helytálló az alperesi beavatkozó arra való hivatkozása, hogy a felperes rákényszerítette az új munkaszervezeti struktúrát a munkavállalókra. A felperesi munkáltatónak az Mt. értelmében egyébként sincs olyan kötelezettsége, hogy a határozott idejű jogviszonyt határozatlanná alakítsa, vagy meghosszabbítsa. A határozott idejű jogviszonyok lényege éppen abban van, hogy azok a határozott idő utolsó napján lejárnak, megszűnnek, a feleket e körben a továbbiakban sem jogok nem illetik meg, sem pedig kötelezettségek nem terhelik. Az alperesi beavatkozó esetében a felperesi munkáltató kötelezettsége kötelezettsége 2010. január 1. napjától kizárólag a korábbi (agent) munkakörben történő foglalkoztatás volt.

Azt hátrányos megkülönböztetésnek tekinteni, hogy a határozott idejű jogviszonyt a munkáltató nem hosszabbította meg, jogilag teljességgel értelmezhetetlen, ez a felperesnek nem kötelezettsége, és további 14 másik munkavállaló szerződése sem került meghosszabbításra, és ezen személyek nem látnak el érdekvédelmi tisztséget. Az érintett flight managerek számát figyelembe véve a felperes nem tud nélkülözni olyan személyt, aki munkaideje felében, bár jogszerűen, de távol van. A részmunkaidős foglalkoztatásához a felek közös akaratán alapuló munkaszerződés módosítás szükséges, melyet ugyancsak figyelmen kívül hagyott az alperes, és a részmunkaidő nyilvánvalóan a munkabér arányos csökkenésével is jár.

A felperes rámutatott arra, hogy nem látja annak jogi háttérét, hogy miért minősül kedvezőtlenebb bánásmódnak az, hogy a felperes a munkaszerződésben foglalt, a felek közös szándékán alapuló rendelkezéseknek megfelelően járt el, és nem tartja megvalósultnak a hátrány bekövetkezését sem, miután álláspontja szerint az alperesi beavatkozót semmilyen hátrány nem érte azáltal, hogy korábbi munkakörében foglalkoztatja őt a felperes, melynek bekövetkeztével már a módosítás aláírásakor számolhatott az alperesi beavatkozó. Amennyiben vitatta a módosítást, akkor felmerül a kérdés, hogy azt miért írta alá, illetve miért nem támadta meg, az alperesi beavatkozót nem hátrány érte, csupán nem érte az az előny, hogy a felperes felajánlotta volna számára a flight manageri munkakör meghosszabbítását. Előadta végül, hogy nincs olyan jogszabályi kötelezettsége, hogy írásbeli értékelési rendszert alakítson ki, vagy tartson fenn, az értékelés akként is megvalósulhat, hogy a felperes képviselői külön formális szabályrendszer nélkül döntenek a munkaszervezeti struktúráról, kötelező szabály hiányában nem lehet a formális értékelési rendszer hiányát a felperes terhére értékelni. Véleménye szerint az az alperesi beavatkozó kifogás sem állja meg a helyét, miszerint őt a felperes nem választotta ki tréningekre, képzésekre, utoljára 2006-ban, illetve 2007-ben került sor ilyen képzésre, melyet a beavatkozó sem vitatott. További álláspontja szerint felvetődik az elévülés kérdése is, hiszen ezen események meglehetősen régen történtek és a 4-5 évvel korábbi eseményekre vonatkozóan bírságot kiszabni nem lehet.

Az alperes nyilatkozata a kereset elutasítására irányult arra hivatkozással, hogy határozata megalapozott és jogszerű. Előadta, hogy a tényállást hiánytalanul feltárta és a felperesnek további bizonyítási indítványa nem volt. Eljárásában az Mt. szabályai érvényesülésének további vizsgálatát szükségtelennek tartotta, emellett számos rendelkezés vizsgálatára nem is rendelkezett hatáskörrel, úgy mint a kényszerstruktúra, rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének érvényesülése, a határozott idejű munkaviszony továbbélése. Nem állította továbbá azt sem, hogy a felperesnek jogszabályi kötelezettsége írásbeli értékelési rendszer működtetése, csupán arra a tényre mutatott rá a határozatában, hogy a felperes kimentése az Ebtv. 22. § alapján azért sem volt sikeres, mert dokumentálható értékelési rendszert nem működtetett. Az elévüléssel kapcsolatos felperesi kifogásra előadta, hogy nincs törvényi akadálya, hogy a hatóság a tényállás felderítése keretében egy éven túli eseményeket is vizsgálat tárgyává tegyen, ezen túlmenően az alperesi beavatkozó sérelme az volt, hogy 2010. január 1. napjával ismét agenti beosztásba sorolták vissza.

Az eljárást elindító [REDACTED] a per során a Pp. 332. § (5) bekezdése értelmében az alperes pernyertessége mellett a perbe beavatkozott, és az alpereshez csatlakozva a felperes keresetének elutasítását kérte. Kiemelte, hogy a felperes valójában nem racionalizálási célból szervezte át az utaskiszolgálási csoport működését, hanem azért, hogy mindenkor a saját érdekének megfelelően, diszkrecionális módon dönthessen a flight manageri kinevezésekről, miként tette ezt a beavatkozó esetében is. Hivatkozott arra, hogy a hátrányos megkülönböztetést nem a csoport minden munkavállalóját érintő átszervezéssel valósította meg a felperes, hanem azzal, hogy nem hosszabbította meg a beavatkozó flight manageri kinevezésének időtartamát.

Az Mt. rendelkezéseinek formálisan megfelelő intézkedés, vagy mulasztás igenis sértheti az Ebtv. rendelkezéseit, hiszen az Ebtv. teljesen más szempontok szerint elemzi a foglalkoztatás körében létrejövő jogviszonyokat. Az Mt. 5. § külön, alapvető szinten nevesíti az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszony vonatkozásában, így közvetlen kapcsolat mutatható ki az Ebtv. és az Mt. között, és az is nyilvánvaló, hogy az Mt. ezen rendelkezését csak az Ebtv. tudja kitölteni tartalommal, mely megint csak a beavatkozónak azt az álláspontját támasztja alá, hogy az Mt. egyéb rendelkezései szerint formálisan jogszerűnek minősülő intézkedés, amennyiben az Mt. 5. § (1) bekezdésébe ütközik, az Mt. alapján is jogellenesnek minősül.

Fenntartotta azon véleményét, hogy az átszervezés kapcsán a munkaszerződések formálisan jogszerű módosítására gyakorlatilag kényszer útján került sor, hiszen maga a felperes is elismerte a hatósági eljárásban megtartott tárgyaláson, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik nem írták alá a munkaszerződés ilyen tartalmú módosítását, rendes felmondás útján megszüntették a munkaviszonyát. A beavatkozót azáltal érte hátrány, hogy nem az addigi pozíciójában lett továbbfoglalkoztatva, hiszen a flight manageri pozíciónál „szerényebb” munka végzése önmagában hátrányként fogható fel.

A felperes nem fejtett ki érdemi védekezést a beavatkozó képzéseken való részvétele kapcsán a közigazgatási eljárásban, így a kimentésre vonatkozó bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Egyetértett az alperes azon megállapításával, hogy vizsgálatának nincsen időbeli hatálya, emellett véleménye szerint az alperes nem jelentős súllyal vette figyelembe a jogsértést a szankció megállapítása kapcsán.

A felperes keresete az alábbiak szerint *nem alapos*.

A bíróság az alperes határozatát a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 324. § (2) bekezdés a) pontjában, valamint a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 109. § (1) bekezdésében foglaltak alapján vizsgálta felül, a tényállást a peres felek nyilatkozatai, a becsatolt közigazgatási iratok alapján állapította meg.

A Legfelsőbb Bíróság Közigazgatási Kollégiumának KK. 31. számú állásfoglalása szerint az ügyfél anyagi és eljárásjogi jogszabálysértésre, illetve a közigazgatási szerv téves jogértelmezésére hivatkozással kérheti a közigazgatási szerv határozatának felülvizsgálatát. Az eljárási szabálysértés csak akkor eredményezheti a határozat hatályon kívül helyezését (megváltoztatását), ha az ügy érdemére is kiható olyan súlyos eljárási szabálysértés történt, amely a bírósági eljárásban sem orvosolható.

A perbeli esetben a bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy törvényes-e az alperes határozata a keresettel érintett körben.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.) 5. § b) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét a 4. § 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 Ebtv. 8. § s) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt érdekképviselőhez való tartozás részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képes kedvezőtlenebb bánásmódban.

Az Ebtv. 19. § (1) bekezdés szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, 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.

Az Ebtv. 19. § (2) bekezdés alapján 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.

Az Ebtv. 21. § a) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor a munkához való hozzájárásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;

Az Ebtv. 22. § alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,

b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

Az Ebtv. 23. § szerint törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

Az Ebtv. alapján a hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti ügyekben jár el, mely követelmény akkor sérül, ha valakit, valamely csoportot védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy, vagy csoport részesült.

Az Ebtv. 19. § szerinti osztott bizonyítás azt jelenti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárásban a jogsérelmet szenvedett félnek - a kérelmezőnek - kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, hogy ténylegesen, avagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett az Ebtv. 8. §-ban meghatározott valamely védett tulajdonsággal, míg az eljárás alá vontat terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve, hogy az adott jogviszony keretében nem volt köteles megtartani. Az alperesi beavatkozó valószínűsítette hogy rendelkezik védett tulajdonsággal - érdekképviselési tevékenység, érdekképviselőhez való tartozás -, valószínűsítette azt is, hogy emiatt hátrány érte - a felperes nem hosszabbította meg flight manageri kinevezésének időtartamát -.

A bíróság a perben rendelkezésére álló iratokból megállapította, hogy a húsz éve a felperessel munkaviszonyban álló alperesi beavatkozó 2007. év óta tölt be szakszervezeti titkári tisztséget, és 2010. január 1-jéig határozott idejű munkaszerződés alapján flight manager munkakört töltött be a felperesnél, mely munkaszerződés lejártát követően munkaszerződése nem került meghosszabbításra, melyet az alperesi beavatkozó aktív szakszervezeti tevékenységével hozott összefüggésbe.

A felperes szerint a beavatkozó szakszervezeti tevékenysége munkaideje 52%-át teszi ki, és a félembernyi kiesés az FM pozícióban már nem tolerálható, flight managert pedig nem alkalmaznak részmunkaidőben, illetve a túrési kötelezettségnek is vannak ésszerű korlátai, és aki a rotációból kiesik az nem kellőképpen motivált.

A szakszervezeti érdekképviselői tevékenység a Magyar Köztársaság Alkotmányának 4. §-a által elismert alkotmányos jog, illetve érték, annak érdekében, hogy a szakszervezeti tisztségviselő eleget tudjon tenni érdekképviselői feladatainak az Mt. 25. §-a munkaidő kedvezményt biztosít számára, melynek időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Az Mt. 26-27. §-ai rendelkeznek akként, hogy a munkavállalót tilos bármilyen módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása, vagy tevékenysége miatt, ezen túlmenően tilos bármely jogosultságot, vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni. A munkaidő kedvezmény vonatkozásában az Mt. kimondja, hogy arról a tagok maguk döntenek, annak egyetlen korlátja az, hogy tekintettel kell lenni a munkáltató zavartalan működésére, ezért a távolmaradást előre be kell jelenteni, és miután ennek pontos módját a törvény nem határozza meg, de a rendeltetészerű joggyakorlásra tekintettel ezt úgy kell megtenni, hogy a munkáltató a kiesett időre tudjon helyettesről gondoskodni. Nem vitás, hogy a felperest e vonatkozásban terhelő túrési kötelezettségnek is lehetnek korlátai, illetve a szerződéskötési szabadság is alkotmányos alapelv. A felperes által előadott indokok azonban a bíróság az alperessel és az alperesi beavatkozóval egyező jogi álláspontja szerint nem megalapozottak. A felperes maga sem vitatta a közigazgatási eljárásban, hogy az FM munkakörben 50%-os, valamint 75%-os részmunkaidőben is foglalkoztat több munkavállalót, így azon keresetlevélbeli állítása, hogy a munkáltató gazdaságilag nem érdekelt abban, hogy ilyen leterheltségű munkavállalót flight managerként foglalkoztasson, illetve hogy a beavatkozó által betöltött pozíció részmunkaidőben nem látható el, nem helyálló, mint ahogy a későbbiekben tett azon magyarázata sem fogadható el, hogy a beavatkozó 50%-os részmunkaideje más, szakszervezeti tisztséget be nem töltő, illetve aktív szakszervezeti tevékenységet nem végző dolgozók 50%-os a részmunkaidejével nem hasonlítható össze, mert a beavatkozót a szakszervezet bármikor kikérheti, míg más munkavállaló munkaidejét a munkáltató osztja be.

Ennek ellentmond, és a felperes által sem vitatott tény, hogy a beavatkozó 2009-től kezdődően havonta előre leadta távolléteit, melyen ritkán változtattak, ezen beavatkozói kijelentést még a tanúként meghallgatott [REDACTED] szolgálatvezető sem cáfolta, mindketten csupán arra hivatkoztak, hogy a kikérés elvi lehetősége bizonytalanságot okoz az alperesi beavatkozó beosztásával kapcsolatban, amely ezen munkakörben nem tolerálható. Mind a felperes, mind a hatósági eljárásban meghallgatott tanúk azt is elismerték, hogy érdemi szakszervezeti tevékenységet kevesen végeznek, legaktívabbnak a beavatkozó tekinthető, [REDACTED] szolgálatvezető, [REDACTED] flight manager pedig még a szakszervezeti tevékenységük pontos tartalma vonatkozásában sem tudtak értékelhető információval szolgálni, ezáltal szakszervezeti tevékenységük nyilvánvalóan nem befolyásolta a munkáltatójuknál való előrelépésüket.

Egyetért a bíróság az alperessel és az alperesi beavatkozóval abban is, hogy nem bizonyított a felperes azon hivatkozása sem, hogy a beavatkozót is érintő munkaköri átszervezés indokául az állandó versenyhelyzetet, a piaci környezethez való folyamatos alkalmazkodás szükségességét jelölte meg, holott az Ebtv. 22. § a) pontja szerint a bizonyítási kötelezettség a felperest terhelte. A felperes állításával ellentétben racionális megfontolások nem játszhattak szerepet az FM munkakör meghosszabbításának elmaradásában a beavatkozó oldalán, mint ahogy nem volt kimutatható a felperes részéről egy olyan értékelési rendszer működtetése, melynek célja az volt, hogy mindig a legjobb képességű és a legjobban teljesítő munkavállalók töltsék be az adott munkakört.

Az alperesi beavatkozó két évtizede állt alkalmazásban a felperesnél, melyből jelentős időtartamban FS munkakört töltött be, így az flight manageri munkakör betöltése szempontjából az egyik legnagyobb tapasztalattal rendelkező munkavállalónak volt tekinthető. Az alperesi beavatkozóval szemben egyébként szakmai probléma sohasem merült fel, és miután nem vezető állású munkakört töltött be, hiszen felette állt pl. a szolgálatvezető, a csoportvezető, így a helyettesítése sem ütközhetett nehézségbe, és miután az alperesi beavatkozó épp a felperes munkaszervezését elősegítendő mindig előre leadta távollétei időpontját, így a felperes ezen időpontok köré tudta szervezni a beavatkozó beosztását. Nem tudta tehát bizonyítani a felperes, hogy olyan munkaszervezési problémákat okozott a beavatkozó érdekképviseleti tevékenysége, amelyek áthidalása felperes szerint nem várható el a felperestől, de azon állítását sem támasztotta alá, miszerint flight agent munkakörben a helyettesítés könnyebben megoldható, mint ahogy azon hivatkozása sem helytálló, hogy a beavatkozó távollétei miatt nem adtak részletes munkaidő beosztást, hiszen a távollétei a beavatkozó egy hónappal előre bejelentette. Nem igazolt továbbá az sem, hogy miért nem tették a beavatkozó számára azonos feltételekkel lehetővé a más utaskiszolgálási rendszerek működésével kapcsolatos továbbképzéseken való részvételt. Az alperesi beavatkozóval egyezően a bíróság szerint is, amennyiben a felperes a tūrési kötelezettségen túlinak értékelte a beavatkozóval kapcsolatos kérdést, akkor azt kellett volna bizonyítania, hogy a beavatkozó által sérelmezett döntése az összes számba vehető körülményre alapítottan arányos volt, így például a helyettesítés nehézségeivel kapcsolatosan pontosan ki kellett volna mutatnia, hogy ténylegesen milyen terhet rótt ez a felperesre, ezzel azonban a felperes adós maradt. A felperes egyértelmű kötelezettsége annak bizonyítása, hogy a beavatkozó sérelme, valamint védett tulajdonsága között nincs ok-okozati összefüggés, azonban a felperes sem a hatósági eljárásban, sem keresetlevelében nem hivatkozott egyetlen olyan alkalomra sem, amikor a beavatkozó kikérése nem az előzetes tervnek megfelelően történt, illetve a szakszervezeti kikérés a beavatkozó munkavégzését bármilyen szempontból érintette volna.

A bíróság meglátása szerint nem foghat helyt a felperes azon hivatkozása sem, hogy az alperes nem vette figyelembe az irányadó munkaügyi szabályokat. Az alperes nem az Mt., hanem az Ebtv. rendelkezései szerint járt el a jogsértés megállapítása kapcsán. A hatósági eljárásban a felperes elismerte, hogy azon munkavállalók, akik a munkaszerződésük módosításához nem járultak hozzá, elbocsátásra kerültek, továbbá, hogy a beavatkozó leminősítése mögött kizárólag a beavatkozó szakszervezeti aktivitása, 50%-os leterheltsége húzódik meg, illetve hogy több részmunkaidős dolgozót is foglalkoztat, ezáltal a hátrányos megkülönböztetés ténye megállapítható volt, így ezen munkajogi szabályok vizsgálatára nem is volt szükség, ezáltal az alperesi határozat nem sértheti az Mt. 82. §-át, egyébként pedig az Ebtv. szerinti igényérvényesítésnek nem feltétele, hogy a beavatkozó az Mt. által biztosított jogorvoslatot igénybe vegye.

Osztotta a bíróság az alperes azon megjegyzését is, hogy nem értelmezhető a felperes érvelése, miszerint a beavatkozót nem hátrány érte, hanem csupán előnyben nem részesült. A beavatkozót azáltal érte hátrány, ahogy arra helyesen mutatott rá maga a beavatkozó és az alperes is, hogy nem addigi pozíciójában lett továbbfoglalkoztatva, mely önmagában is hátrányként fogható fel, azonban az, hogy a flight agent munkakör alapbérézése és juttatásai alacsonyabbak az FM munkakörhöz képest, ez már kifejezetten hátrányként értékelhető.

A bíróság a beavatkozó kérelmét az alperes által érdemben elbírált részében összefüggésbe hozhatónak ítélte meg érdekképviseleti szervezetben betöltött tagságával, tisztségével, és a bíróság jogi álláspontja szerint minden kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy a beavatkozó védett tulajdonsága és az általa megjelölt hátrány között fennállt az ok-okozati összefüggés, a felperes eredményesen nem tudta kimenteni magát.

Hangsúlyozza a bíróság, hogy közigazgatási perben kizárólag az alperesi határozat meghozatala időpontjára vonatkoztatott jogszerűsége vizsgálható felül a Pp. 339. § (1) bekezdése értelmében. A határozat jogszabálysértő voltának a bizonyítása a Pp. 164. § (1) bekezdése szerint a felperest terhelte, ilyen értékelhető, a keresetet alátámasztó bizonyítás azonban a perben nem történt, a bíróság a felperes keresetlevélbeli érveit az alperesi határozat jogszabálysértő voltának alátámasztására elfogadni nem tudta. A bíróság megállapította, hogy az alperes határozata sem anyagi, sem eljárásjogi szabályt nem sért, ezért a bíróság a felperes keresetlevelét, mint megalapozatlant elutasította.

A felperes a tárgyi illeték-feljegyzési joga ellenére keresetlevelén a kereseti illetéket leróta, melynek viselésére a 6/1986. (VI. 26.) IM. számú rendelet 13. § (2) bekezdése szerint köteles, és melynek mértéke a 2009. évi L. törvény 63. § (3) bekezdésével módosított, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 43. § (3) bekezdésén alapul.

A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdés szerint köteles az alperes és az alperesi beavatkozó perköltségét megfizetni.

Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 340. § (1) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2011. évi március hó 24. napján

Bogdányné dr. Magyar Erzsébet s.k.
bíró

A kiadmány hitelül:

