



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50048/2021/5.

A Debreceni Ítéltábla a kézbesítési megbízott1 (dr. Tordai Gábor kamarai jogtanácsos – Cím10) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek, a Dr. Juhászné dr. Grunda Erzsébet kamarai jogtanácsos által képviselt Alperes1 (Cím1) alperes ellen, jogszerűtlen foglalkoztatással összefüggő igény iránt indított perében az Egri Törvényszék 34.M.70114/2020/26. sorszámú ítélete ellen a felperes által 27. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 135 000 (egyszázharmincötezer) forint perköltséget.

A meg nem fizetett 168 916 (egyszázhatvannyolcezer-kilencszáztizenhat) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A felperest 2012. március 1. napjától évente megkötött megbízási szerződéssel foglalkoztatták az alperes fenntartásában lévő KIÁLLÍTÓHELY NEVE.

[2] A megbízási szerződések és azok módosításai részletesen tartalmazták a felperes által ellátandó feladatokat, a feladatok személyes ellátásának kötelezettségét, a felperes vonatkozásában az utasítási jog gyakorlására jogosult személyt, továbbá a felperes díjazását, melynek megfizetésére 12 havi részletben került sor.

[3] A felperes 2019. június 3. napján az alperessel fennálló megbízási szerződést felmondta és kérte tanúl múzeumvezetőt a felmondás a 2019. június 7. napjával való elfogadására.

[4] A felek a közöttük a 2019. június 17-én létrejött megállapodással, a megbízási szerződést közös megegyezéssel, 2019. június 15. napjával megszüntették.

[5] A felperes módosított keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes 2012. március 1-től 2019. június 16-ig jogszerűtlenül foglalkoztatta megbízási jogviszonyban és ennek jogkövetkezményeként – figyelemmel az elévülésre – kötelezze az alperest

- a 2017. március 1. és 2019. június 15. közötti időszakra 723 500 forint munkabér-különbözet,
- 458 334 forint cafetéria, 559 540 forint szabadságmegváltás,
- 154 080 forint munkába járással felmerülő költségtérítés és a fenti összegek után 2018. április 8. napjától járó késedelmi kamata, továbbá
- 216 000 forint kártérítés és annak 2019. július 25-től járó késedelmi kamata megfizetésére.

[6] A felperes keresetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27. §, 29. § és 30. §-ára hivatkozással előadta, hogy az alperes által végzett feladatok munkaviszony keretében való ellátásának megbízási szerződésbe bújtatása jogszerűtlen, melyet alátámasztanak a felperes által végzett feladatok, azok jellege, a munkavégzés helye, a munkakörként történő feladatmeghatározás, a munkaeszközök munkáltató általi biztosítása, a munkáltató utasítási joga, a felperes személyes feladatellátási kötelezettsége, a felperes munkaidejének konkrét meghatározása, a tényleges díjazás fix összegű és havi jellege és a felperes leltárfelelősségének fennállása. Előadta, hogy a bírói gyakorlat szerint nem az elnevezés, hanem a megítélendő dolog tényleges tartalma tekintendő elsődlegesnek. Ha a munkavállaló a munkáltató munkaeszközeivel az általa meghatározott időben és helyen az utasítása szerint végez munkát, az azt jelenti, hogy a felek között nem megbízási, hanem munkajogviszony áll fenn. A felperes feladatai konkrétan, részletekbe menően meghatározottak voltak, azok folyamatosan, rendszeresen és ismétlődően jelentkeztek. A munkavégzés helye, a használt munkaeszközök az alperes tulajdonát képezték. A felperes rendszeresen kapott utasításokat, tájékoztatást arról, hogy milyen ellenőrzések várhatók, milyen rendezvényekhez szükséges a múzeum nyitvatartása, illetve, mikor érkeznek kutatók, kiknek a munkáját segítenie kellett. A felperesnek a munkájáról havi jelentéseket kellett készíteni, a felette utasítási jogkörrel rendelkező, TANÚ1val pedig alárendeltségi viszonyban állt. A felperest folyamatos rendelkezésre-állási kötelezettség terhelte, amellett, hogy tevékenységét személyesen kellett ellátnia. A felperes részére minden egyes hónapban bruttó 150 000 forint került kifizetésre, a havonta végzett munkaidő mennyiségétől függetlenül.

[7] A fentiekre tekintettel a 2012. március 1-től 2019. június 15-ig kötött megbízási szerződések álláspontja szerint színlelt szerződések voltak, melyek az Mt. 27. §-a alapján semmisek, így rá a leplezett munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A felek közötti jogviszony megfelel az Mt. 42. § (2) bekezdése, 45. §-a, 51. és 52. §-ában rögzítetteknek.

[8] Az alperes ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását kérte.

Ellenkérelmében előadta, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:272. - 6:280. §-ában foglaltakat maradéktalanul betartotta. A foglalkoztatási jogviszony megválasztásánál szempontként került értékelésre a perbeli helyen lévő kiállítás időszakos nyitvatartása. A megbízási díjat a felek közös megegyezésével határozták meg, a teljesítésigazolások pedig a felperesnek a kiállítás helyszínére érkezésekor, telefonon történő bejelentkezése alapján állították ki. A megbízási díjat a teljesítési igazolás alapján fizették ki.

[9] A munkaviszony és a megbízási jogviszony több tekintetben is jellemző hasonlósága mellett alapvető különbséget is mutat. A megbízási szerződés kötésére a felek között jogszerű lehetőség volt, hiszen munkát nemcsak munkaviszonyban, hanem polgári jogi jogviszonyban is lehet végezni. A megbízási és a munkaviszony elhatárolása mindig az adott eset sajátosságai alapján dönthető el. A felperes megbízási szerződése határozott idejű, folyamatos megbízási szerződés volt, azonban vannak jellegadó ismérvek, amelyek támpontot adnak a megbízási szerződés és a munkaviszony elhatárolása során. Ilyen elsődlegesen a munkáltató és a munkavállaló alá-fölé rendeltségi viszonya, széleskörű utasítási és ellenőrzési joga, vagy a kifejezett rendelkezésre állási kötelezettség akár konkrét munkafeladat hiányában is munkaidőben, illetőleg a feladatok munkakörként való előírása. Jelen ügyben ezek a munkaviszonyra jellemző jegyek nem találhatók meg, a felperes megbízási szerződésében ilyenek nem szerepelnek. A bírói gyakorlat egységes tekintetben, hogy a jogviszony minősítése, a szerződés megítélése szempontjából a tartalmi elemek bírnak döntő jelentőséggel.

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek

- munkabér-különbözet jogcímén bruttó 723 500 forintot,
- cafeteria juttatás jogcímén bruttó 458 334 forintot,
- szabadságmegváltás jogcímén bruttó 559 540 forint távolléti díjat,
- munkába járás költségtérítés jogcímén nettó 154 800 forintot és ezen összegek után 2018. április 8-tól számított késedelmi kamatát, továbbá
- 216 000 forint kártérítést és ezen összeg után 2019. július 25-től a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatát, valamint
- 247 145 forint perköltséget.

[11] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a perbeli esetben a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítése volt vitatott, így a bíróságnak azt kellett vizsgálni, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, vagy az színlelt szerződésnek minősült és a felek közötti jogviszony ténylegesen munkaviszonyt takart. A bíróság ezért az egyes szerződéses elemeket összességükben vizsgálta. Elsődlegesen értékelte a munkavégzés önálló vagy önállótlan jellegét, az alá-fölé rendeltség fennálltát, a munkáltató széleskörű utasítási jogát, a munkavégzés rendszerességét és a díjfizetés jellegét, továbbá a személyes teljesítési kötelezettséget.

[12] A bíróság megállapította, hogy az alperesnek széleskörű, a feladat teljesítésének helyére, idejére, módjára is kiterjedő utasítási jogköre volt, az alperes határozta meg, hogy a felperes munkáját konkrétan hol, milyen nyitvatartási időben végezze. Minden munkanapján reggel nyitáskor a rendőrmúzeum vezetője felé be kellett jelentkezni. A felperes díjazását nem a feladat ellátását követően egy összegben, hanem 12 havi részletben kapta meg, ugyanolyan összegben. A felperesnek a nyitvatartási idő alatt a munkáltató rendelkezésére kellett állni, tevékenységét személyesen végezni, helyettesítéséről nem gondoskodhatott. A felperes munkavédelmi- és tűzvédelmi oktatásban részesült, munkájához a takarítóeszközöket és takarítószereket az alperes biztosította. A munkájáról havi jelentést kellett készíteni, illetőleg a munkáltató által biztosított adatlapon köteles volt vezetni a kiállítóhely látogatottságát és minden munkanapján a munka megkezdése előtt telefonon kellett bejelentkezni.

[13] Az elsőfokú bíróság az Mt. 42. § (2) bekezdés a) és b) pontja, az Mt. 45. §-a, 51. §-a (1) bekezdése és 52. § (1) bekezdésére hivatkozással megállapította, hogy az ismertetett elemek a felek között a munkaviszony fennálltát támasztották alá.

[14] Az elsőfokú bíróság az Mt. 27. § (1) és (2) bekezdése alapján megállapította, hogy a felek között létrejött megállapodás semmis, a felek között ténylegesen munkaviszony állt fenn, ennek eredményeként az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest a felperes részére a munkaviszony alapján járó juttatások megfizetésére.

[15] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával a felperes keresetének elutasítását, perköltségben való marasztalását kérte.

[16] A fellebbezésében előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében helytállóan állapította meg a tényállást, az alkalmazandó jogszabályokat, azonban azokból téves jogi következtetést vont le.

[17] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése kapcsán a 7001/2005. (MK170.) FMM-PM együttes irányelvet, hiszen azt hatálytalanná válása után is alkalmazni kell. Az elsőfokú bíróság nem a bevett bírósági gyakorlatnak megfelelően határolta el a megbízási szerződés és a munkaviszony elemeit, és a tényekből levont következtetés során az irányelv alkalmazását elmulasztotta.

[18] A felperes tekintetében a megbízási szerződés tartós megbízást foglalt magában, amely folyamatos tevékenység ellátására jött létre időnyjellegű időtartamra. Az irányelv helyes alkalmazása esetén a bíróságnak a benne foglalt szempontrendszer figyelembevételével kellett volna helyes indokolást levezetnie.

[19] A KIÁLLÍTÓHELY NEVE csak időnyjellegű, ebből kifolyólag sajátos időbeosztás adódik, amelyre tekintettel a felperes munkaidejének kitöltése érdekében, ezen kiállítóhely bezárt időszakában Budapesten kellett volna dolgoznia, amelyet a felperes nem fogadott el. A bíróság helytelen következtetést vont le atekintetben, hogy az alperesnek széleskörű, a feladat teljesítésének helyére, idejére és módjára kiterjedő utasítási jogköre volt. Figyelmen kívül hagyta a sajátságos helyszín adottságát, a látogatók látogatási időintervalluma általi meghatározottságát, a megbízási feladat sajátosan adott jellegét és módját. A kiállítóhely nyitvatartási idejét a felperes által leadott statisztika alapozta meg, így az állapítható meg, hogy a nyitvatartási idő meghatározására közösen került sor. A nyitvatartási idő alatt a felperes bármikor elmehetett, ügyeit intézhette. A felperes nyitvatartási időn túli riasztására vonatkozó körülmény csak vis maior esetre volt értendő, amely általános társadalmi követelménynek is tekinthető. tanúl tanúvallomása alapján pedig megállapítható, hogy az alperes nem adott konkrét utasításokat a feladat ellátásának módjáról, időtartamáról és mikéntjéről. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy a KIÁLLÍTÓHELY NEVE az országos múzeumok listáján szerepel és az EMMI szakmai irányítása alá tartozik, aki felé éves statisztikai jelentést köteles tenni. A havi jelentések készítésénél pedig nem vették figyelembe azt, hogy a felperes ezen jelentést otthonában, saját számítógépén készítette és küldte meg az alperes részére, nem pedig a megbízási helyen lévő faxon, vagy azt nem postán adta fel. Az elsőfokú bíróság csak az Mt. alapján hozta meg ítéletét és vezette végig indokolását, a Ptk. törvényi szakaszokkal való összehasonlítását figyelmen kívül hagyta, így nem mérlegelte az utasítási jog, a képviseleti jog, a tájékoztatási kötelezettsége elhatárolását.

[20] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, az alperes 120 000 forint perköltségben és 15 000 forint utazási költségben való marasztalását kérte.

[21] Fellebbezési kérelmében előadta, hogy az alperes fellebbezésében előadott egyes állításai valótlanok és okszerűtlenek. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a felperes munkavégzési helyét, munkaidejét, az ellátandó feladatok alperes általi meghatározottságát, a személyes munkavégzési kötelezettségét, rendelkezésre-állási kötelezettségét és a díjazásának formáját. Az alperes a perben beszerezett és a peres felek által nem vitatott tények teljes figyelmen kívül hagyásával állítja azt, hogy a felperest nem terhelte személyes munkavégzési

kötelezettség, illetőleg rendelkezésre-állási kötelezettség. A munkaviszony másodlagos minősítési jegyei körében kifejtett érvelés is alaptalan, a munkáltatói jogok megléte a perben bizonyítást nyert. A felperesnek a munkájáról havi jelentéseket kellett készíteni, illetőleg alárendeltségi jogviszonyban állt.

[22] Az ítéltábla az alperes fellebbezését nem találta alaposnak.

[23] Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdése alapján a tényállást a szükséges mértékben feltárta, abból helytállóan következtetett a felperes keresetének alaposságára. Álláspontjának indokolásával az ítéltábla egyetértett, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata alapján, helyes indokai alapján helybenhagyta.

[24] Az ítéltábla a fellebbezésben foglaltakra tekintettel az alábbiakat hangsúlyozza:

Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy elsődlegesen abban kellett döntenie, hogy a felperes a tevékenységét munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében végezte és ehhez a szerződéses elemeket összességükben kellett vizsgálni. Ezen vizsgálat alapján állapíthatta meg azt, hogy a létrejött szerződés a felek valóságos szerződési akaratát tükrözi vagy az színlelt.

[25] A bírósági gyakorlat szerint, ha a tevékenység jellege az ellátásra vonatkozó rendelkezések, körülmények megengedik, a feleket megilleti a szabadság a szerződés típusának megválasztásában.

[26] Az alperes fellebbezésében helytállóan hivatkozott arra, hogy a 7001/2005. (MK170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembeveendő szempontokról 2012. július 1. napján hatályon kívül helyezésre került, azonban az irányelv tartalma változatlanul irányadó a munkaszerződés és a megbízási szerződések elhatárolásánál.

[27] Az elsőfokú bíróság ítélete – az alperes fellebbezési érvelésével szemben – tartalmazza a felek jogviszonyának ezen szempontok alapján elvégzett minősítését (elsőfokú bíróság ítélete [55]-[60] pont).

[28] A munkaviszonynak az egyéb jogviszonytól való elhatárolása szempontjából elsődlegesen kellett értékelni a tevékenység jellegét, annak kvázi munkakörként való meghatározását, a személyes munkavégzési kötelezettséget, a felek alá- és fölérendeltségét, a

rendelkezésre állási kötelezettséget, míg a fentiekén túl az egyéb bizonyítékokkal együtt értékelendő az elhatárolás körében a díjazás rendszeressége, a munkavégzés helye és időtartama, a munkáltató munkaeszközeinek és erőforrásainak használata.

[29] A munkavégzésre irányuló jogviszonyt a szerződés típusának minősítésekor, a minősítőjegyek alapján, azok összességében kell vizsgálni (BH2018.93).

[30] A felperes feladatait a felek között évente megújított megbízási szerződések tartalmazzák, melyek részletesen megjelölik, hogy melyek azok a feladatok, melyeket a felperesnek el kellett látni. A megbízási szerződésekben meghatározott feladatok a munkakörbe tartozó feladatok felsorolásának tekintendők, mivel a munkaviszonnyal ellentétben a megbízási jogviszonyban nem több feladatot, hanem egy ügyet, vagy ügykört kell ellátni.

[31] A felperesnek a szerződés szerinti feladatokat személyesen kellett elvégezni, a munkáltató által meghatározott időtartamban és időpontban. A felperes a feladatait a múzeum nyitvatartási idejében, tehát meghatározott időponthoz és időszakhoz igazodóan végezte oly módon, hogy a munkavégzéséhez az utasítást TANÚ1-tól kapta, aki felperes felett utasítási- és ellenőrzési jogkört gyakorolt. Ezt alátámasztja tanú1 tanúvallomása (14. sz. jegyzőkönyv 2. oldal 6. bekezdés, 3. oldal 4. bekezdés), továbbá a tanú azon előadása is, mely szerint a felperesnek „gondoskodni kellett a múzeum nyitvatartásáról, nem mehetett el csak úgy” (14. sz. jegyzőkönyv 5. oldal 3. bekezdés).

[32] A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkarendet, a munkavégzés időtartamát az alperes határozta meg, azt nem a felperes saját maga szervezte és határozta meg a feladatellátáshoz szükséges módon. A munkavégzés helyéről való távolmaradásához tanú1 engedélyére volt szükség.

[33] A felperes a tevékenységéért rendszeres havi díjazásban részesült, mely független volt a teljesített órák számától.

[34] A munkavégzés napi megkezdésekor a felperesnek bejelentkezési kötelezettsége volt a KIÁLLÍTÓHELY 2 NEVENél. Tevékenységéről nyilvántartást vezetett, azt havonta az alperes részére leadta, illetve munkaidőn túl is terhelte a rendelkezésre állási kötelezettség.

[35] Önmagában az a fellebbezésben hivatkozott körülmény, hogy a felperes a budapesti munkavégzést téli időszakban nem vállalta, nem eredményezi azt, hogy a felek között a feladat ellátására megbízási szerződés jött létre és a felek akarata ténylegesen megbízási szerződés létrehozására irányult.

[36] A Ptk. 6:272. - 6:276. §-aiban szabályozott megbízási jogviszonnyal szemben a peres felek jogviszonyában a munkaviszonyra jellemző alá-fölé rendeltség, a munkáltató széleskörű utasítási joga állapítható meg, mely kiterjedt az elvégzendő feladatok teljes körére, annak ellátása helyére és időpontjára, illetve a felperes személyes munkavégzési kötelezettségére, hiszen a helyettesítéséről még akadályoztatása esetén sem gondoskodhatott. A felperes a munkavégzéshez alperes eszközeit, infrastruktúráját használta azzal, hogy a felperes egyébként munkavédelmi- és tűzvédelmi oktatásban is részesült, mellyel az alperes a munka biztonságos munkavégzés feltételeit biztosította.

[37] A fenti körülményeket együttesen értékelve megállapítható, hogy a felek között a szerződés elnevezésével szemben nem megbízási szerződés, hanem munkaszerződés jött létre. A felperes ugyan munkaköri leírással nem rendelkezett, azonban az egyes időszakokra megkötött megbízási szerződések a felperes feladatait részletesen tartalmazták, a felperes az általa ellátandó tevékenységi körrel és az utasítást adó személyével – melyet a megbízási szerződések is rögzítettek – tisztában volt.

[38] Az a körülmény, hogy a felperes havi rendszerességgel részesült díjazásban, önmagában nem eredményezné a felek jogviszonyának munkaviszonyként való értékelését, mivel ez a megbízási jogviszonyban is elfogadott gyakorlat, azonban a többi minősítő körülménnyel együtt értékelve a munkaviszony felek közötti fennállását támasztja alá.

[39] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bírósággal egyezően megállapította, hogy a felek jogviszonya és szerződése megfelel az Mt. 42. § (2) bekezdés a), b) pontjában, az Mt. 45. § (1)-(3) bekezdéseiben, 51. § (1) bekezdésében és 52. § (1) bekezdésében foglaltaknak, így a felek között - a szerződés elnevezésétől függetlenül – munkaviszony jött létre.

[40] A megbízási szerződésnek nevezett, de a munkaviszonyra jellemző ismérvekkel megvalósult munkavégzésre irányuló szerződés elnevezése ellenére munkaszerződésnek minősül (BH2008.198.).

[41] A fentiek alapján megállapítható, hogy a felek között létrejött megbízási szerződés, mint színlelt megállapodás az Mt. 27. § (2) bekezdése alapján semmis, így a felek jogviszonyát a leplezett megállapodás alapján szükséges megítélni.

[42] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest a felperes keresetével egyezően az Mt. 29. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint, melyre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására indokot nem látott.

[43] Az ítéltábla a Pp. 364. §-a alapján alkalmazandó Pp. 82. § (1) bekezdése alapján kötelezte a fellebbezési eljárásban pervesztes alperest a felperes részére perköltség megfizetésére – a fellebbezéssel érintett 2 111 454 forint pertárgyértékre és a felperesi képviselő fellebbezési eljárásban kifejtett tevékenységre tekintettel – a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet szerint. Ennek összegének meghatározásakor figyelemmel volt arra, hogy a kamarai jogtanácsost a 4. § alapján a 3. § (2) bekezdés a) pont és (5) bekezdés szerinti munkadíj illeti meg, aminek az ítéltábla figyelemmel volt az ügy bonyolultságára és arra is, hogy a másodfokú tárgyaláson a felperesi képviselő megjelent, míg a tárgyalás tartását kérő alperes nem. Mindezek alapján a 3. § (6) bekezdése alapján a munkadíjat a felperes által megjelölt – a jogszabályban írtaktól – magasabb összegben állapította meg. A megállapított perköltség 15 000 forint összegben a felperesi képviselő fellebbezési tárgyaláson való megjelenésével összefüggésben felmerült útiköltséget is tartalmazza.

[44] A feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra figyelemmel a meg nem fizetett, a fellebbezéssel érintett pertárgyérték és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított fellebbezési illetéket az alperes személyes illetékmentessége folytán [Itv. 5. § (1) bekezdés c) pont] az állam viseli.

Debrecen, 2021. szeptember 10.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Tarsolyné dr. Váradi Ildikó s. k. előadó bíró,
Dr. Veszprémy Zoltán s. k. bíró