

A Kúria a dr. Győrffy István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Batai Zsolt ügyvéd által képviselt alperes ellen határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Debreceni Munkaügyi Bíróságnál 4.M.334/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.21.679/2010/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.21.679/2010/4. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget. A felülvizsgálati eljárás illetékét az alperes viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes 2004. január 3-ától kezdődően hat hónapos határozott időtartamra kötött munkaszerződést az alperes jogelődjével megváltozott munkaképességű munkavállalóként lapterjesztő munkakörben. A határozott idő lejártát követően a 2006. április 30-ai munkaviszony megszűnéséig nyolc alkalommal hosszabbították meg a munkaszerződést, kétszer hat hónapra, kétszer három hónapra, majd négyszer egy-egy hónapra. A felperes a keresetében annak megállapítását kérte, hogy a munkaviszonya az alperesnél 2004. január 3-ától 2006. április 30-áig határozatlan időre állt fenn, és ezen határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése határozott idő eltelte jogcímen jogellenesen történt. Jogkövetkezményként az Mt. 100. § (4) bekezdés alapján 12 havi átlagkereset megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A Debreceni Munkaügyi Bíróság 4.M.334/2009/21. számú ítéletében megállapította, hogy a felperes az alperesnél 2004. január 3-ától 2006. április 30-áig határozatlan idejű munkaviszonyban került foglalkoztatásra, továbbá, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése jogellenes. Kötelezte az alperest a felperes javára 306.478 forint átlagkereset, 30.000 forint perköltség, az állam felhívására pedig 36.800 forint illeték megfizetésére. Az ezt meghaladó felperesi keresetet elutasította. Álláspontja szerint az Mt. 79. § (4) bekezdésre tekintettel a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kellett tekinteni, miután a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül került sor.

Nem fogadta el a határozott idejű kikötés indokául azt, hogy a munkáltatónak meg kellett győződnie arról, hogy az általa hírlapterjesztő munkakörben foglalkoztatott csökkent munkaképességű emberek egészségi állapotuknál fogva alkalmasak-e a munkavégzésre. A felperes esetében az első alkalommal kikötött hat hónap elegendőnek kellett lennie. A felperes alkalmasságát a 2004. évben kétszer elvégzett munkaalkalmassági vizsgálatok alátámasztották, a

felperes pedig csak a foglalkoztatása utolsó hónapjában volt keresőképtelen. Amennyiben pedig a munkáltató 2005-ben döntött arról, hogy csökkent munkaképességű munkavállalókkal végezteti a hírlapterjesztő tevékenységet, akkor indokolatlanul nem kötött az egy éve nála foglalkoztatott felperessel határozatlan idejű munkaszerződést. Nem osztotta az alperes azon álláspontját, hogy sértené az egyenlő bánásmód követelményét, miszerint az új munkavállalókat határozott, míg a régi munkavállalókat határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatja. Erre nincs jogszabályi tiltó rendelkezés, hiszen a régi munkavállalók már bizonyították alkalmasságukat a munkavégzésre. Nem fogadta el a munkaszerződés többszöri meghosszabbításának indokául azt sem, hogy amennyiben a munkavállalókat határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatja és a jogviszonyuk megszüntetésére egészségügyi állapotuk miatt kerül sor, ez a munkáltatónak anyagi többletterhet jelent. Ez ugyanis sérti a munkavállalók jogos érdekeit, a munkáltató eljárása a felperes jogainak csorbítására irányult. A betegségből eredő csökkent munkaképesség pedig nem szolgálhat indokul a határozott idejű foglalkoztatásra. A fentiekre tekintettel megállapította a felperes foglalkoztatásának határozatlan idejű tartamát, és ezzel összefüggésben a határozott idő eltelte jogcímmel történő munkaviszony megszüntetés jogellenességét, és az Mt. 100. § (4) bekezdését alkalmazva a 12 havi átlagkereset helyett 6 havi átlagkereset megfizetésére kötelezte az alperest. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.21.679/2010/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta. Kötelezte az alperest a felperes javára 10.000 forint fellebbezési eljárási költség megfizetésére. Megállapította, hogy miután az alperes előzetesen a fellebbezési illetéket leróta, így annak megtérítéséről nem kellett rendelkeznie. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárás lefolytatása után a per eldöntése szempontjából a releváns tényállást a Pp. 206. § (1) bekezdés alapján a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg, az ebből levont jogi következtetései is helytállóak. Álláspontjának indokolásával a megyei bíróság egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 253. § (2) bekezdése és a 254. § (3) bekezdése alapján helyes indokainál fogva hagyta helyben. Rámutatott arra, hogy amennyiben az alperes azért nem kötött a felperessel határozatlan időre munkaszerződést, hogy mentesüljön a munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállalót megillető juttatások megfizetése alól, ez munkáltatói jogos érdeket nem igazol, sőt éppen azt bizonyítja, hogy a határozott időre vonatkozó megállapodás a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányult. Egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával a tanúmeghallgatások mellőzését illetően, miután a tanúktól az ügy elbírálása szempontjából értékelhető nyilatkozat nem volt várható. Az alperes a perben maga sem tudott olyan munkáltatói jogos érdeket

megjelölni, amely indokolta volna a határozott időtartamra szóló munkaszerződésbeli kikötést, így ez a tanuktól sem volt várható. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte. Álláspontja szerint a bíróságok nem vették figyelembe azt a köztudomású tényt, hogy a csökkent munkaképességű munkavállalók munkára való alkalmasságának megállapítására hat hónap nem elegendő. A felperes munkaszerződésének meghosszabbítását követően döntött úgy az alperes, hogy a hírlapterjesztő munkakörre csökkent munkaképességű munkavállalókat foglalkoztat. Az ezt követő munkaszerződés meghosszabbításokkal éppen az egyenlő bánásmód követelményét kívánta megtartani, miután minden csökkent munkaképességű munkavállalót (a korábban és a később alkalmazottakat is) ugyanolyan időtartamra, határozott időre kívánta foglalkoztatni. Az alperestől nem volt elvárható a határozatlan időtartamú foglalkoztatás a csökkent munkaképességű munkavállalók esetében az egészségi állapotukra tekintettel. Az alperes már az elsőfokú eljárásban is egyértelműen megjelölte, hogy a határozott idejű foglalkoztatáshoz fűződő jogos érdeke az volt, hogy amennyiben a felperes az egészségügyi állapota miatt nem tudta volna elvégezni a munkakörébe tartozó feladatokat, az arra alapított munkaviszony megszüntetés az alperesnek jelentős anyagi hátrányt ne okozzon. Az eljáró bíróságok súlyos eljárásjogi szabálysértést követtek el, amikor mellőzték az általa indítványozott tanúk meghallgatását. A munkaalkalmassági véleményt adó orvos igazolni tudta volna, hogy a felperesnél is folyamatosan fennállt annak veszélye, hogy az egészségi állapota lehetetlenné teszi a további munkavégzését. Az orvos által a bíróságnak megküldött elektronikus levél bizonyítékként az elsőfokú eljárásban nem lett volna értékelhető. Elfogadható indok nélkül utasították el a két munkavállaló tanúkénti meghallgatására tett indítványát is. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a másodfokú ítélet hatályban tartására, az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalására irányult. Álláspontja szerint az alperes csak a felülvizsgálati eljárásban jelölte meg azt a munkáltatói érdeket, amely szerinte jogszerűen megalapozhatta a határozott időtartamú foglalkoztatást. Erre azonban a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. § alapján nem volt lehetősége. Jogszerű indoknak pedig nem tekinthető az, hogy amennyiben a munkavállaló egészségi állapota miatt a munkáját nem tudja ellátni, akkor a munkaviszony megszüntetésekor a munkáltató mentesüljön a Munka törvénykönyv szerint járó juttatások megfizetése alól. Miután az alperes a megelőző eljárásban nem jelölte meg azt a munkáltatói jogos érdeket, amelyre hivatkozni kívánt volna, így nyilvánvaló, hogy azt a tanúk nem tehették meg. A bíróságok a meghallgatásukat jogszerűen mellőzték. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az alperes már az elsőfokú eljárásban hivatkozott a határozott időtartamra vonatkozó szerződéses kikötés jogszerű indokaként a munkáltatói rendes felmondás esetén fizetendő járandóságok alóli mentesülésre, mely hivatkozását az elsőfokú bíróság is alaptalannak találta (elsőfokú ítélet, 7. oldal). Ezért ezen előadása a felülvizsgálati kérelemben nem minősül új ténynek, új körülménynek. Az eljáró bíróságok az Mt. 4. § helyes alkalmazásával helyesen foglaltak állást arról, hogy a munkáltató fenti hivatkozása nem szolgálhat a felperes munkaszerződése többszöri határozott idejű meghosszabbítása jogszerű indokául. Nem tekinthető ugyanis a munkáltató részéről törvényes indoknak az, amely a munkavállaló jogos -jelen esetben egy esetleges egészségügyi alkalmatlanság miatti munkáltatói rendes felmondáshoz fűződő felmondási időre járó átlagkereset és végkielégítés kifizetését jelentő - érdekének a csorbítására irányul. Az alperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének figyelembe vételére is. Erre irányuló kötelezettség a munkáltatót az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók esetén terheli, amely - az alperesnél munkaviszonyban eltöltött időtartam különbözősége okán - nem állapítható meg a felperes és a később alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében.

Az egyenlő bánásmód megtartására történő alperesi hivatkozás sem mentesíti azonban a munkáltatót a rendeltetésszerű joggyakorlás előírásainak betartása alól. Eljárása attól nem lesz jogszerű, hogy a munkavállalók foglalkoztatása során egyformán, jogával visszaélve egészségügyi állapotuk, megváltozott munkaképességük alapján dönt a határozott időtartamú foglalkoztatás mellett annak érdekében, hogy egy esetleges munkaviszony megszüntetésekor mentesüljön az átlagkereset és végkielégítés megfizetése alól. A megelőző eljárásban nem volt megállapítható olyan lényeges eljárási szabálysértés, amely az érdemi döntésre kihatott volna. Az alperes által indítványozott tanúk meghallgatásának mellőzéséről hozott döntésüket az eljáró bíróságok jogszerűen megindokolták. Helyesen foglaltak állást arról, hogy az ügy elbírálása szempontjából jelentős adatot nem tudtak volna szolgáltatni, mivel a meghallgatásuk olyan indok alátámasztására irányult, amely törvényesen nem szolgálhatott a felperes határozott időtartamú foglalkoztatásának alapjául. A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta és kötelezte a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján a pervesztes alperest a felperes felülvizsgálati eljárási költségének a megfizetésére. Az alperes a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 15. §-a alapján köteles viselni a felülvizsgálati eljárás illetékét, de miután azt a felülvizsgálati kérelemben helyes összegben előzetesen lerótta, ezért ennek megtérítéséről a Kúriának már nem kellett rendelkeznie.

Budapest, 2012. április 18.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó

bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró
A kiadmány hiteléül:Nné tisztviselő