

A Kúria a dr. Fodor T. Gábor ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Csókay Zoltán ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása iránt a Pest Megyei Munkaügyi Bíróságnál 7.M.1165/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Pest Megyei Bíróság 8.Mf.25.517/2010/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. szeptember 26. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Pest Megyei Bíróság 8.Mf.25.517/2010/6. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint és 2.700 (kettőezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget. A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, miszerint az alperes jogellenesen szüntette meg munkaviszonyát a határozott idő lejártára való hivatkozással. Kötelezze az alperest az Mt. 100. § (4) bekezdése alapján 150.858 forint átlagkereset figyelembevételével 12 havi átlagkereset megfizetésére kártérítés jogcímén. A Pest Megyei Munkaügyi Bíróság 7.M.1165/2008/23. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a 2008. augusztus 27-én kelt intézkedésével jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, és az az alperesnél az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek kártérítés jogcímén 1.508.580 forintot és 76.900 forint perköltséget. Ezt meghaladóan a bíróság a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az állam javára 92.325 forint illetéket, a felperes részleges pervesztése folytán le nem rótt illeték pedig az államot terheli. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2007. szeptember 11-én kötött határozott idejű munkaszerződést szerelőgyakornok besorolásban szerelő munkakör ellátására. A határozott időtartam 2007. november 30-áig tartott 45 nap próbaidő kikötése mellett. A munkaszerződés szerint a besorolás a próbaidő lejártát követően a teljesítménytől függően felülvizsgálatra kerül. A felperesnek préselt csomókészítés, forrasztás, rézkorbács szerelés, pozicionálás volt a feladata. A munkavállaló 2008. február 13. és február 26. között átmenetileg a projekt keretében végzett előkészítő alszerelvény gyártó tevékenységet, ezt követően került át a projektre, ahol az F. megrendelésére kábelkorbácsok gyártásának előkészítésében vett részt. Az előkészítő terület, ahol a felperes dolgozott, nem került kiszervezésre, az a g. telephelyen maradt. A felek 2007. november 26-án közös megegyezéssel módosították a szerződést, melynek határozott idejű lejártát 2008. február 29. napjában jelölték meg. 2008. február 27-én ismét sor

került a szerződés módosítására 2008. május 31-én megjelölve a munkaviszony megszűnését. Ezt követően a felperes terhes lett, majd 2008. március 27-én betegállományba került. Az alperes 2008. május 26-án okiratot készített, amely szerint a felek közös megegyezéssel a munkaviszony határozott idejének lejártát 2008. augusztus 31-én jelölték meg. A módosítást az alperes 2008. június 18-án levélben küldte meg a felperesnek. Az alperes 2008. augusztus 27-én kelt levelében arról értesítette a felperest, hogy a határozott idejű munkaviszonya 2008. augusztus 31-én lejár, az alperes ezt követően nem foglalkoztatja tovább. A munkavállaló 2008. szeptember 1-jétől kezdődően passzív táppénzt vett igénybe. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes diszkriminációra hivatkozással azt sérelmezte, hogy a vele együtt felvett munkavállalók munkaviszonya ismételten meghosszabbításra került. A munkavállaló által előterjesztett igény a jelen tényállás mellett nem a diszkrimináció tilalmán, hanem a pozitív diszkrimináció igényén alapul. Az Esélyegyenlőségi törvény azonban ilyen értelmű lehetőséget nem biztosít a munkavállalónak. A bíróság álláspontja szerint nem lehet a felperesre hárítani annak következményét, hogy az alperes a piac erőteljesen változó körülményei között hónapról hónapra változtat a rövid- vagy középtávú stratégiai tervein. Ebben a körben a bíróság csak annyit tudott megállapítani, hogy a felperes az alperesnél keletkező tényleges munkaerőigénnyel kapcsolatban került felvételre. A felperesnek elvitathatatlan, jogos érdeke fűződik munkaviszonyának a GYED, GYES ideje alatti folyamatos fenntartásához. A bíróság nem fogadta el az alperes arra való hivatkozását, hogy a várandós anya jogos érdekét nem sérti az alperesnek az az intézkedése, miszerint a szerződését csak addig hosszabbítják meg, míg jogosulttá válna a szüléssel és a gyermek nevelésével együttjáró állami ellátások igénybevételére. Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 8. § (1) bekezdésében foglaltakra és megállapította, hogy az alperes jogellenesen kötötte ki a felperes munkaszerződésében a határozott időt, az erre vonatkozó kikötés semmis, a felperes munkaszerződését határozatlan idejűnek kell tekinteni az Mt. 79. § (1) bekezdése szerint. A munkáltató ebben az esetben már jogszerűen nem hivatkozhat a munkaszerződés lejártára, ezért a bíróság azt állapította meg, hogy az alperes 2008. augusztus 27-én kelt intézkedésével jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az eset összes körülményének, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével 10 hónapnak megfelelő átlagkereset összegében látta megalapozottnak a felperes igényét. Az alperes fellebbezése, és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Pest Megyei Bíróság 8.Mf.25.517/2010/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította és a felperest 88.000 forint együttes első- és másodfokú perköltség viselésére kötelezte. Az alperes perköltség- és illetékfizetési kötelezettségét mellőzte kimondva, hogy az illetéket az állam viseli. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a

jelen per elbírálása szempontjából elsődlegesen azt kellett vizsgálni, hogy az alperesnek a határozott időtartamú munkaviszony létesítéséhez jogos érdeke fűződött-e. 2008. nyarától az alperes b. alvállalkozóval végezte a projekt termelésének egy részét. 2008. szeptemberében az autóipari válság miatt a megrendelés csökkenésére figyelemmel az alvállalkozónál a gyártás megszűnt, és 2008. novemberében az alperesnél ezen a projekten határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonya is felszámolásra került. A fenti körülmények az alperesnél olyan gazdálkodási helyzetet bizonyítanak, amelyek indokál szolgálnak határozott idejű munkaszerződés megkötésére, illetve azok meghosszabbítására. Az alperes eljárása nem ütközött az MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalásban írt követelményekbe. Téves tehát az elsőfokú bíróság megállapítása a szerződés semmisségére vonatkozóan. Az alperes eljárása megfelel az EBH.1990. évi 136. számú jogesettel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság által kifejtett állásponttal. E szerint ugyanis a munkavállaló munkakörét érintő sajátos, konkrét gazdálkodási körülmény, amely alkalmoszerű vagy ciklikus foglalkoztatást igényel, alapul szolgál a határozott idejű munkaszerződés megkötésére irányuló munkáltatói jogos igénynek. Nem állapítható meg az alperes eljárásával összefüggésben, hogy az a felperes jogos érdekének csorbitására vezetett volna azon okból sem, mert az alperes a hónapok óta táppénzes állományban lévő felperessel is megkötötte az újabb határozott idejű szerződést 2008. június 1-jétől kezdődően azért, hogy a munkavállaló a társadalombiztosítási ellátásokra jogosultságot szerezzen. A másodfokú bíróság nem osztotta a felperes csatlakozó fellebbezésében elfoglalt álláspontját az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban. Nem a felperes munkaviszonyának megszüntetése történt meg 2008. augusztus 31. napjával, hanem a határozott idő lejártát követően a munkaviszonyt az alperes nem hosszabbította meg, nem kötött újabb munkaszerződést a felperessel. Ez az alperesi magatartás nem minősül jogellenesnek, nem tévedett az elsőfokú bíróság, amikor az alperes magatartását nem találta a 2003. évi CXXV. törvény 8. § (1) bekezdésébe ütközőnek sem. A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és a jogszabályoknak megfelelő, a kereseti kérelemnek helytadó határozat meghozatalára irányult. A felülvizsgálati érvelés szerint a per legfontosabb ténye, hogy az alperes az 1990-es évek közepe óta minden egyes munkavállalót határozott időre vesz fel, a kezdeti 3 hónapos szerződéseket további 3 hónapos szerződések követik, majd 1-2 év elteltével - akiknek addig nem szűnt meg a munkaviszonya - az alperes határozatlan idejű szerződést kínál. Azt, hogy ez a gyakorlat körülbelül 15 éve fennáll és minden egyes munkavállalót érint, a meghallgatott tanúk megerősítették. A határozott idejű foglalkoztatásnak, illetve a határozott idejű szerződések hosszabbításának kellően alátámasztható indokának kell lennie. Önmagában a munkáltató gazdálkodási érdeke nem lehet ilyen ok. A jogellenes munkáltatói gyakorlat megfosztja a munkavállalót

olyan munkajogi alapjogoktól, mint a felmondási védelem, felmondási idő, felmondás kötelező indokolása, illetve a végkielégítés. Az eljáró bíróságok álláspontjával szemben nem bizonyosodott be, hogy a felperest a „b. projektre” vették volna fel, és ez indokolta a munkaviszony 3 hónapos „hosszabbítgatását”. Amennyiben a termelés B.-be történő áthelyezése történt volna, úgy munkáltatói jogutódlás valósult volna meg.

A jelen kérelemmel támadott másodfokú ítélet a Pp. 206. §-ába ütközik tekintettel arra, hogy a bíróságnak a perbeli bizonyítékokból levont következtetése okszerűtlen, a tényállás kiegészítése iratellenesen, a logika szabályainak ellentmondó módon történt. A felperes munkaszerződéses munkakörének általános szerelőként történő megjelölése, munkavégzési helyének változóként történő feltüntetése, a felperes betanításának általános jellege, valamint az alperesnek a munkavállalók gyártósortörzsi áthelyezésére vonatkozó mindennapos gyakorlata is azt támasztja alá, hogy a felperes munkavégzése semmilyen meghatározott projekthez nem kötődött. A másodfokú bíróság ítéletének azon része, amely jogszerűnek minősíti a felperes határozott idejű munkaszerződésének meghosszabbításait, az Mt. 79. § (4) bekezdésébe ütközik. A perben rendelkezésre bocsátott bizonyítékokból és a felek előadásaiból egyértelműen megállapítható, hogy a felperes munkaviszonyának alig egy év alatt három alkalommal történő meghosszabbításához az alperesnek semmilyen jogos érdeke nem fűződött, és a megállapodások megkötése éppen a felperesi érdek csorbitását eredményezte. A munkavállalót munkaviszonyának 2008. augusztus 31-ei megszüntetése következtében komoly érdeksérelem érte, így téves a másodfokú bíróság azon megállapítása, hogy az alperes eljárása nem ütközött az MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalásba. A másodfokú bíróság ítéletében hivatkozott EBH.1990. évi 136. számú jogeset nem létezik, ezért ezen ítéleti hivatkozás értelmezhetetlen. Érthetetlen, hogy a bíróság a számos létező, és álláspontjának ellentmondó Legfelsőbb Bírósági határozatot mely okból hagyta figyelmen kívül. Az 1999/70/EK irányelv a határozott idejű munkaviszonnyal kapcsolatos visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések három típusát különbözteti meg. Az átültetésről gondoskodó tagállamok az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok, maximális teljes időtartam, és a megújítások száma szerint állapíthatják meg a határozott időre létrejött munkaszerződések jogszerű alkalmazásának feltételeit. Az irányelvet Magyarország nem az előírásoknak megfelelően vette át. Tekintettel arra, hogy a másodfokon eljáró bíróság gyakorlatilag egyetlen formális és egyúttal iratellenes érveléssel, a gazdálkodási körülmények ciklikusságával igyekezett alátámasztani a felperes határozott idejű foglalkoztatásának jogszerűségét, eljárása nemcsak az Mt. 79. § (4) bekezdésébe ütköző, hanem az Európai Unió jogát is sérti. A felperes az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Esélytv.) 19. §-ában

foglalt valószínűsítési kötelezettségének eleget tett, azaz bizonyította, hogy munkaviszonyának megszüntetésével hátrány érte, továbbá hogy a jogsértéskor rendelkezett az Esélytv. 8. § 1) pontjában megjelölt védett tulajdonsággal (anyaság, terhesség). Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában tartására, és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. Álláspontja szerint az Mt. 79. § (4) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony ismételt létesítése csak abban az esetben jogszerűtlen, ha két konjunktív feltétel, nevezetesen a munkáltató oldalán fennálló jogos érdek hiánya, valamint az intézkedésnek a munkavállaló jogos érdekei csorbítására irányultsága fennáll. A jelen esetben azonban ez nem történt meg. A perben bizonyítást nyert, hogy az alperesnek a határozott idejű munkaviszony ismételt létesítése jogos gazdasági érdeke volt, ennek alátámasztására a munkáltató üzletileg indokolható, működésével összefüggő konkrét gazdálkodási körülményeket nevezett meg, így a felperes határozott idejű foglalkoztatása nem irányult a jogos érdekeinek csorbítására. Az eljáró bíróságok a felperes azon jogi érvelésével, miszerint a termelés Bulgáriába történő áthelyezése munkáltatói jogutódlást valósított volna meg azért nem foglalkoztak, mert ez végül megghiúsult. Az alperes álláspontja szerint az 1990/70/EK irányelv átvétele megfelelő módon történt. Azáltal, hogy a magyar szabályozás a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések megvalósítása érdekében az irányelv ajánlásának megfelelően bevezette az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok maximális teljes időtartamára vonatkozóan az öt éves felső korlátot, jogsértés nem történt, a magyar szabályozás az irányelvnek megfelelő.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. 79. §-ának (4) bekezdése szerint határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor, és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul. Ebből következően a bíróságoknak e két feltétel együttes fennállását kellett vizsgálniuk a jogvita eldöntése során. A másodfokú bíróság a tényállás kiegészítését követően helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az alperes gazdálkodását érintő megrendelések csökkenése, az autóipar válsága indokoltta tette a munkavállalók határozott idejű foglalkoztatását, illetve a határozott időre szóló munkaszerződések meghosszabbítását, így a törvény szerint megkívánt munkáltatói jogos érdek bizonyítást nyert. A másodfokú bíróság helyesen hivatkozott a következő ítélezési gyakorlatra, amely szerint azon gazdálkodási körülmény, amely alkalmoszerű vagy ciklikus foglalkoztatást igényel, alapul szolgál a határozott idejű munkaszerződés megkötésére irányuló munkáltatói jogos igénynek (helyesen EBH.1999.136.). Nem nyert bizonyítást az a felperesi

hivatkozás, hogy az alperes a munkaerő mozgásból eredő problémáinak megoldását célozta a határozott időre kötött szerződésekkel, és intézkedését nem a megrendelések csökkenése indokolta. A másodfokú bíróság az MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalásában foglaltakra is figyelemmel helytállóan vizsgálta, hogy a munkáltató eljárása a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására irányult-e. Jogsabálysértés nélkül állapította meg, hogy a munkáltató a már gyermeket váró és táppénzes állományban lévő felperes érdekében a határozott idejű munkaszerződést 2008. június 1-jével azért hosszabbította meg, hogy a munkavállalója társadalombiztosítási ellátásra szerezzen jogosultságot. Az alperest a határozott idejű foglalkoztatás meghosszabbítása körében nem terhelte jogszabályi kötelezettség, a munkavállaló pedig tisztában volt azzal amikor a szerződést megkötötte, hogy a határozott idő lejártával a foglalkoztatása megszűnik. Mindebből következően pedig nem volt olyan munkavállalói érdeksérelem, amely a határozott idejű jogviszony megkötését, illetve ahhoz kapcsolódóan a megszüntetést jogellenessé tehetné. A termelés B.-be történő áttétele és az azzal összefüggő jogutódlás kérdésével a jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül nem foglalkozott, mivel a külföldön történő termelés lehetősége meghiúsult.

A felperes tévesen állította a felülvizsgálati kérelmében, hogy az 1990/70/EK irányelvet Magyarország nem megfelelően vette át, és ültette át az abban foglaltakat az Mt. hivatkozott rendelkezésébe. Az a körülmény, hogy a törvény öt éves időtartamot rögzít a határozott idejű foglalkoztatás mértékét illetően, nem ellentétes az irányelvben foglaltakkal. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés az, amelynek eredményeként meghatározott személy vagy csoport, neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, vallása, stb. illetve egyéb tulajdonsága miatt összehasonlítható helyzetben lévő más személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Ugyanakkor nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van [7. § (2) bekezdés, 8. §]. A bizonyítás szabályai szerint a jogsérelmet szenvedett félnek azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és rendelkezett a törvényben meghatározott tulajdonsággal. Ennek megtörténte esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony keretében nem volt köteles megtartani (19. §). A per adatai alapján a felperes nem is valószínűsította, hogy újabb határozott idejű munkaszerződésének megkötése, illetve a jogviszony határozott idő lejártát követő megszűnése által diszkrimináció érte. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján egyértelműen bizonyított volt, hogy a munkáltató a gazdálkodására tekintettel a munkavállaló esetében a határozott idő leteltével a jogviszonyt megszüntette, és

újabb szerződést nem ajánlott. Nem volt megállapítható – különösen a munkáltató közvetlenül ezt megelőzően tanúsított, a felperesre kedvező magatartása miatt –, hogy a munkáltató intézkedését a felperes terhes állapota indokolta. A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. A felperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére. A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkezdvezménye folytán a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a, valamint a 73/2009. (XII.22.) IM rendelet alapján az állam viseli.

Budapest, 2012. szeptember 26.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Gál Attila s.k. bíró
A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő