

A Kúria a dr. Pál Lajos ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Deák József ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 11.M.447/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.631.379/2011/3. számú rész-közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes által benyújtott csatlakozó felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

r é s z - k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.631.379/2011/3. számú rész-közbenső ítéletét hatályában fenntartja.

Mindkét fél viseli a saját eljárási költségét.

A felülvizsgálati eljárás illetve az államot terheli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását, eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatását, illetve elmaradt munkabére megfizetését kérte. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 11.M.447/2010/13. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát és kötelezte az alperest, hogy a felperest eredeti munkakörében foglalkoztassa tovább. Kötelezte az alperest elmaradt munkabér és munkabér-különbözet, annak kamatai, valamint perköltség megfizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2009. július 31-én létesített munkaviszonyt az alperessel. A munkaszerződés határozott időre, a „R.f.M.O.T.S.S.O.E.S.” című szabályzatban (Szabályzat) meghatározott feltételek fennállásáig, várhatóan 2 évig (2011. augusztus 31-éig) terjedő időre jött létre. A munkaszerződés óvodapedagógus munkakörre, a b. I. E.I.-ben történő munkavégzési helyre szólt. Az alperes a 2009. december 18-án kelt intézkedésével 2010. január 11-ei hatállyal a felperes munkaviszonyát megszüntette. Az intézkedés indokolása szerint bekövetkezett a Szabályzat pontjában meghatározott feltétel, mely szerint a felperes nem felel meg az E.I. óvodapedagógusokkal szemben támasztott követelményének és további támogatással sem tudná elérni az európai iskolarendszer alapvető követelményszintjét. A munkaügyi bíróság kifejtette, hogy a határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Az a feltétel, hogy a határozott időtartamú munkaviszony addig tart, amíg az iskola alkalmasnak találja a felperest a munkakör betöltésére, nem felel meg az objektivitás követelményének, hiszen itt nem egy feladat elvégzéséről és nem is meghatározott esemény bekövetkezéséről van szó. Annak megállapítása, hogy a felperes alkalmas-e az óvodapedagógusi munkakör betöltésére, a munkáltató szubjektív megítélésén alapul. A felek tehát olyan feltétel

bekövetkezését határozták meg a határozott időtartamú munkaviszony megszűnését illetően, amely a felperes munkavégzésének minőségével, a felperes alkalmasságával vagy alkalmatlanságával állt összefüggésben. A munkaszerződés határozott időre vonatkozó kikötése nem felel meg a jogszabályban foglaltaknak, ebből következően semmis. Mindezekből az következik, hogy a munkaviszony határozatlan időtartamra jött létre a felek között, a munkáltató 2009. december 19-én kelt intézkedését a rendes felmondás szabályai szerint kell vizsgálni. Tekintettel arra, hogy 2009. november 30-ától 2010. január 10-éig a felperes keresőképtelen beteg volt, az alperes intézkedése felmondási tilalomba ütközött, ezért jogellenes. Az elmaradt munkabér tekintetében az elsőfokú bíróság figyelembe vette a munkaszerződésben rögzített személyi alaphéren túlmenően a devizában folyósított rendszeres bérpótlékot, valamint a munkaszerződésben megjelölt egyéb munkabéreket. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 49.Mf.631.379/2011/3. számú rész-közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének a munkaviszony megszüntetés jogellenességét megállapító rendelkezését helybenhagyta. A jogellenesség jogkövetkezményeire és a perköltségre vonatkozó rendelkezéseket hatályon kívül helyezte és a jogellenességgel összefüggő anyagi igények elbírálására az iratokat az elsőfokú bíróságnak megküldte. A munkabér különbözetre vonatkozó rendelkezést a felperes keresetleszállítására tekintettel megváltoztatta. Kötelezte az alperest együttes első- és másodfokú részperköltség viselésére. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást kiegészítette annyiban, hogy a felperes munkaviszonya a 2009. július 31-én aláírt munkaszerződés alapján 2009. szeptember 1. napjától állt fenn. A Fővárosi Törvényszék nem osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját azzal kapcsolatban, hogy a munkaviszony határozatlan idejűnek tekintendő. Álláspontja szerint az a szerződésben meghatározott esemény, miszerint a b. iskola vezetője a munkaszerződésben rögzített két éves határidőn belül értékeli a felperes alkalmasságát, valóban nem tekinthető a munkáltatótól független objektív körülménynek, így ehhez a határozott idő lejártán nem köthető. Figyelmen kívül hagyta azonban az elsőfokú bíróság, hogy e feltételen túlmenően a munkaszerződés tartalmazza azt is, hogy a határozott idő „várhatóan két évig (2011. augusztus 31-éig)” áll fenn. Ez a megjelölés megfelel az Mt. 79. § (2) bekezdésében előírt követelményeknek, hiszen az a határozott idő fennállásának legkésőbbi időpontját jelentette, amikor is a minősítésre mindenképpen sor került volna. Ebből következően az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a perbeli munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, így a keresettel támadott munkáltatói intézkedést a felmondás szabályai szerint kell elbírálni. Miután a felek között határozott idejű munkaviszony áll fenn, azt kellett vizsgálni, hogy annak megszüntetésére jogszerűen került-e sor. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a határozott időre szóló munkaviszony

munkáltatói jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló követelheti az Mt. 88. §-ában foglaltak szerinti marasztalást, tehát a felperes egy évi átlagkereset megfizetésére irányuló kereseti kérelme megalapozott, mindezekre figyelemmel a jogalap vonatkozásában az elsőfokú ítéletet közbenső ítélettel helybenhagyta, ugyanakkor a jogellenesség jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezéseket hatályon kívül helyezte. Az összegszerűség kapcsán kiemelte, hogy az alperes az elsőfokú eljárás során nyilatkozatot nem tett, fellebbezésében csupán az elmaradt munkabérrel összefüggésben sérelmezte a megítélt összeget. Indokolásában rögzítette, hogy a felperes a kereseti kérelmét leszállította, a tárgyaláson is ennek megfelelően változtatta meg a másodfokú bíróság a munkaügyi bíróság rendelkezését. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős rész-közbenső ítéletet az elsőfokú ítéletre is kiterjedően helyezze hatályon kívül és helyette a jogszabályoknak megfelelő határozatot hozzon, valamint kötelezze az alperest perköltség viselésére. Érvelése szerint a másodfokú bíróság helyesen állapította meg azt, hogy a felek között határozott idejű munkaszerződés jött létre, azonban annak lejártát jogellenesen jelölte meg. A 2003. július 1-jei hatállyal - a jogharmonizáció keretében - a 2003. évi XX. törvény 10. §-a szövegezte újra az 1999/70/EK irányelv mellékletét képező az ESZSZ-UNICE-CEEP Keretmegállapodás határozott ideig tartó munkaviszonyról elnevezésű melléklete alapján. Ez az irányelv kimondja, hogy olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, a kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek. Az irányelv meghatározásában „határozott időre alkalmazott munkavállaló az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint a meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése, vagy meghatározott esemény bekövetkezése”. Álláspontja szerint a szerződő felek a munkaszerződésben a határozott időt úgy határozták meg, hogy az az iskola szabályzatában meghatározott feltételek fennállásáig, várhatóan két évig (2011. augusztus 31-éig) tart. Az alperes tehát egy, a munkáltató által nem befolyásolható, és előre pontosan nem meghatározható esemény bekövetkezésének időpontjától tette függővé a munkaszerződést, és megjelölte a munkaviszony várható időtartamát 2011. augusztus 31. napjában. Rögzítette, hogy a szabályzatban meghatározott első minősítés kikötése objektív feltételnek tekinthető, mivel az E.I. a felperesnek nem munkáltatója. Az alperes a felperest csupán munkavégzés céljából rendelte ki az E.I.-be, amely intézménynek a munkaviszony létesítése és megszüntetése tekintetében semminemű jogköre nincs, ebből pedig okszerűen következik, hogy a munkavállalót nem az alperesi munkáltató minősíti, hanem a munkaviszonyon kívüli harmadik fél, az

E.I. Az iskola minősítése nem a munkáltató által saját érdekei szerint alakított feltétel, hanem mindkét peres fél által a munkaviszony megkötésekor ismert és független (objektív) szabály, amely alkalmazása nem a munkáltatótól függ, ezért ennek bekövetkezési időpontja az alperes részéről előre nem volt meghatározható. Hivatkozott arra, hogy az iskola szabályzata cikkének pontja úgy fogalmaz, hogy a munkakörbe történő véglegesítést megelőzően a személyi állomány tagjai, az igazgatóság, a főtitkárhelyettes, a pénzügyi ellenőr és az alárendelt pénzügyi ellenőrök kivételével próbaidőt kötelesek kitölteni, melynek határideje a munkába lépést követő második tanév vége az oktató és nevelő személyzet tekintetében. Ezen időtartam szolgál arra, hogy az iskola vezetése minősítse a nevelőt és legkésőbb két év elteltével döntsön arról, hogy a státuszába véglegesíthető-e vagy sem, vagyis a határozott időre kötött munkaszerződést követheti-e újabb munkaviszony. A helyes értelmezés szerint a munkaszerződés a szabályzat szerinti minősítésig tart, amennyiben a minősítés nem a szabályzatban megjelölt legkésőbbi időpontban történik meg, hanem - mint ahogy a felperes esetében is - korábban, úgy a minősítéssel a munkaszerződés véget ér. A felperes a csatlakozó felülvizsgálati kérelmében kérte a Fővárosi Törvényszék rész-közbenső ítéletének hatályon kívül helyezését és a Fővárosi Munkaügyi Bíróság ítéletének „hatályában fenntartását”, valamint az alperes kötelezését a felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költségekre vonatkozóan. Álláspontja szerint a munkaszerződés határozott időre vonatkozó kikötése nem felelt meg az Mt. 79. § (2) bekezdésében foglaltaknak, ebből következően érvénytelen és a munkaviszony határozatlan időtartamra jött létre. A munkaszerződésben megjelölt kikötés bizonytalan, ellentmondásos, abból utólag sem állapítható meg az objektív módon előírt időtartam hossza. A határozott időtartam kapcsán kifejtette, hogy jogszabályi elvárás, hogy a határozott időtartam lejártá ne függjön kizárólag az egyik fél akaratától. A jelen esetben az alperes döntésétől függött az időtartam lejártá, így az nem felel meg a jogszabálynak és ezt az sem teszi jogszerűvé, hogy a határozott idő várható végső időpontját a munkáltató megjelölte. Érvelése szerint a minősítést, valamint annak várható legkésőbbi időpontját nem lehet különállóan kezelni, hiszen a minősítésnek legkésőbb 2011. augusztus 31-éig kell megtörténnie. Így helyes értelmezés szerint a munkaviszony megszüntetése bármikor bekövetkezhet és ez az iskola szubjektív döntésén alapul. Ebből következik, hogy a határozott időtartamra vonatkozó kikötés semmisnek tekintendő, tehát a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni, ezért a 2009. december 18-án kelt munkáltatói intézkedést a rendes felmondás szabályai szerint kell megítélni. Figyelemmel arra, hogy 2009. november 30-ától 2010. január 10-éig a felperes keresőképtelen volt, az alperes intézkedése felmondási tilalomba ütközött, tehát jogellenesnek tekintendő.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése

alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. Ennek megfelelően a eljárás kizárólag a munkaviszony megszüntetését érintette.

A perbeli időszakban hatályos 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 79. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre. A (2) bekezdés kimondja, hogy a határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról. A felek megállapodtak abban, hogy a munkaszerződés 2009. szeptember 1. napjától határozott időtartamra jön létre, a szabályzatban meghatározott feltételek fennállásáig, várhatóan két évig alkalmazza az alperes a felperest. A munkaszerződés pontja szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója az ügyvezető, aki a munkavállalót kirendeli munkavégzésre az iskolába, ezzel egyidejűleg a munkáltatói jogkört - a munkaviszony létesítése, megszüntetése, illetve módosítása kivételével - átruházza az iskola igazgatójára a szabályzatban foglaltak szerint. Következetes a bírói gyakorlat abban, hogyha a felek olyan esemény bekövetkezésétől teszik függővé a munkaviszony időtartamát, amely naptárilag előre pontosan nem jelölhető meg, de a bekövetkezése független a felek akaratától, ez a kikötés önmagában nem tekinthető jogszabályba ütközőnek (BH.2000.369.). Helytállóan fejtették ki a bíróságok álláspontjukat azzal kapcsolatban, hogy a meghatározott esemény, nevezetesen „a szabályzatban meghatározott feltétel fennállásáig” nem felel meg a jogszabályi követelményeknek. Ez nem tekinthető a munkáltatótól független objektív körülménynek figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés a minősítésre és az értékelésre vonatkozó munkáltatói jogkört egyértelműen az iskola igazgatójára ruházta át, aki jogosult volt eldönteni, hogy mikor és milyen minősítést ad a munkavállalóról. A jelen esetben a munkáltatótól függő körülményhez határozott idő lejártá nem köthető, így a munkaszerződés ezen kikötése nem felel meg a jogszabályi előírásoknak. A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a határozott idő lejártaként megjelölt „várhatóan két évig (2011. augusztus 31-éig)” időpont megjelölés megfelel a jogszabályban meghatározott követelményeknek, figyelemmel arra, hogy ez az időpont a határozott idő fennállásának legkésőbbi időpontját jelentette. Az alperes az eljárás során hivatkozott arra, hogy kedvező minősítés esetén - amelynek várható végleges időpontja 2011. augusztus 31. napja - lehetőség lett volna újabb határozott idejű munkaszerződés létesítésére (Fővárosi Munkaügyi Bíróság ellenkérelem 2. oldal). Ezt az állítást a felperes nem vitatta. A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a határozott

idejű munkaviszonyra tekintettel azt kell vizsgálni, hogy annak megszüntetésére jogszerűen került-e sor, ennek megfelelően a felperes követelheti-e az alperestől az Mt. 88. § (2) bekezdésben foglaltak szerinti marasztalást. A másodfokú bíróság a rész-közbenső ítéletében a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat, a felek nyilatkozatait a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően egybevetés útján összességében értékelte, melyről a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően indokolási kötelezettségének eleget téve jogszerűen számot adott. Mérlegelése megfelelt a logika szabályainak, nem minősült iratellenesnek vagy kirívóan okszerűtlennek. A fentiekre figyelemmel a Kúria a jogerős rész-közbenső ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. Tekintettel arra, hogy a felülvizsgálati- illetve a csatlakozó felülvizsgálati kérelem sem volt alapos, a Kúria akként rendelkezett, hogy a Pp. 78. §-a alapján mindkét fél viseli az eljárással kapcsolatban felmerült saját költségét. Az alperes személyes illetékmentessége és a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

Budapest, 2013. február 20.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Gál Attila s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő