

Mfv.I.10.762/2013/6.

A Kúria a dr. Ruzsek Róbert ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szabó Iván ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 15.M.4268/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.641.166/2012/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. október 29. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.641.166/2012/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a módosított keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperessel határozatlan idejű munkaviszonyt létesített, amelyet a munkáltató jogellenesen szüntetett meg a határozott időtartam lejártával. Továbbfoglalkoztatásának mellőzésével a jogellenességhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 15.M.4268/2011/10. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség fizetésére kötelezte azzal, hogy a le nem rótt illetéket az állam viseli.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2007. december 3-ától állt az alperes alkalmazásában terület-nyilvántartási munkatárs munkakörben.

A munkaszerződése azt tartalmazta, hogy a munkáltató 2007. december 3-ától határozatlan időtartamra alkalmazza a munkavállalót, míg a pont szerint „jelen munkaszerződés határozott időtartamra M.É. gyermekgondozási célú távolléte, és az azt követő 30 nap idejére jön létre 90 napos próbaidő kikötésével, amely 2008. március 1. napján jár le”.

A felek a munkaszerződést 2008. július 1-jén módosították a személyi alapbér és a prémium vonatkozásában, egyebekben nem érintették.

Az alperes 2011. április 11-én kelt levelében arról tájékoztatta a felperest, hogy a munkaszerződés pontja alapján a munkaviszonya M.É. gyermekgondozási célú távollétét követő 30. napon megszűnik.

A felperes munkaviszonya az alperesnél 2011. május 3. napjával szűnt meg a határozott időtartam lejártával.

A munkaügyi bíróság ítélete szerint a felperes személyes meghallgatása alkalmával előadta, hogy a felvételi beszélgetés során S.I., a Területszerzési és Vagyonkezelési Osztály vezetője a felajánlott munkakörrel összefüggésben tájékoztatta őt arról, hogy „van egy kismama, aki szeretne elmenni GYES-re”, de azt ígérte,

hogy ennek lejártát követően másik munkakört fognak a felperesnek keresni. A felperes azt sem vitatta, hogy az írásbeli munkaszerződés átolvasásakor észlelte a pontban foglaltak közötti eltérést, ám az S.I. által elmondottak alapján ő úgy értelmezte, hogy „ez csak egy formaság”.

A munkaszerződés pontja nemcsak azt tartalmazza az ponttal ellentétesen, hogy a munkaviszony határozott időtartamra jön létre, de azt is egyértelműen meghatározza, hogy a munkaviszony meddig tart, a munkaviszony mely időtartamra jön létre. A munkaszerződés ezen pontjából egyértelműen megállapítható az is, hogy milyen céllal létesítette az alperes a munkaviszonyt, mi volt a szándéka, akarata a munkaszerződés megkötésekor.

A bíróság a felperes személyes előadása alapján arra a következtetésre jutott, hogy a munkaszerződés elolvasásakor észlelte az abban foglaltakat, ezért az Mt. 3. § (1) bekezdése alapján elvárható lett volna tőle a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett, hogy az ellentmondást jelezze a munkáltató felé annak feloldása érdekében.

S.I. tanú határozottan állította, hogy a felperessel egyértelműen közölte azt, miszerint a státusz be van töltve, és csak M.É. távollétének idejére, az ő helyettesítésére tudják alkalmazni. P.K.G. tanú is azt adta elő, hogy a felperessel közölték, miszerint „egy kismama helyére” tudják alkalmazni. A meghallgatott tanúk egybehangzó vallomását támasztotta alá a munkaszerződés pontjának megszövegezése és annak tartalma is.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az 1992. évi XXII. tv. (rég Mt.) 79. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra, továbbá az Mt. 86. §-ában rögzítettekre. Megállapította, hogy a felek között a munkaviszony határozott időtartamra jött létre, így az alperes nem járt el jogellenesen, amikor az Mt. 86. § c) pontjában foglaltak alapján a határozott idő lejártával a felperes munkaviszonyát megszüntnek tekintette.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 55.Mf.641.166/2012/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, a felperest perköltség viselésére kötelezte megállapítva, hogy az eljárási illeték az államot terheli.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítási teherről a feleket helyesen tájékoztatta, a felperes által felajánlott bizonyítást lefolytatta, a tanúkat meghallgatta. E körben a másodfokú bíróság nyomatékosan értékelte, hogy a tanúk egybehangzó vallomást tettek a tények tekintetében. A felperes a meghallgatáskor személyesen jelen volt, a tanúk elfogultságára nem hivatkozott, előadásukat érdemben nem vitatta. E körülmények alapján az elsőfokú bíróság okszerűen jutott arra a következtetésre, hogy a tanúk vallomása az ítélezés alapjaként elfogadható.

A felperes személyes meghallgatása során maga is nyilatkozott arról, hogy a munkaviszony létesítésekor tudta a távollévő „kismama” helyére történő alkalmazását, és tudomása volt a

munkaszerződés ellentmondásosságáról is. A felperestől laikusként is elvárható lett volna - különösen a foglalkoztatási feltételekre tekintettel -, hogy az észlelt ellentmondásra a munkáltató figyelmét felhívja annak érdekében, hogy azt közösen tisztázhassák. A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes munkaügyi szabályzata arról rendelkezik, miszerint a határozatlan időtartamú munkaviszony esetében próbaidő köthető ki. Ez a rendelkezés azonban nem értelmezhető úgy, hogy az Mt. szabályaitól eltérően a munkáltató kizárólag csak az ilyen munkaviszonyok esetén köthet ki próbaidőt. A felperes arra is utalt, hogy az alperesnél szokásos a határozott idejű munkaszerződés ellenére a munkavállalók továbbfoglalkoztatása, ezért az ő esetében is alkalmazandó lett volna ez a gyakorlat. A másodfokú bíróság kiemelte, hogy S.I. tanúvallomásaiban előadta, miszerint a határozott időre alkalmazott munkavállalók továbbfoglalkoztatása attól függ, van-e olyan szabad munkakör, amelyben az adott munkavállaló a továbbiakban is alkalmazható. A felperes a tanú ezen állítását nem vonta kétségbe, és ezzel kapcsolatban újabb bizonyítási indítványt sem terjesztett elő. Az elsőfokú bíróság a tanú vallomását tekintette irányadónak, és helyesen állapította meg, hogy a felperes a továbbfoglalkoztatása körében tett állítását nem is valószínűsítette.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében az eljáró bíróságok ítéleteinek hatályon kívül helyezését, és helyette a jogszabályoknak megfelelő határozat hozatalát kérte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felperes hivatkozása szerint a munkaszerződés és annak módosítása - amely megerősíti a határozatlan időtartamot és egyben meg is szünteti a munkaszerződés ellentmondásosságát, hiszen a peres felek közös megegyezéssel állapotok meg abban, hogy a határozatlan idejű munkaszerződést módosítják -, valamint az alperesi munkaügyi szabályzat egyértelműen igazolja és alátámasztja, hogy a felek között határozatlan időtartamra jött létre a perbeli munkaviszony. A régi Mt. 7. §-ára utalva kifejtette, hogy az alperes tévedésre nem hivatkozhatott volna, hiszen az arra előírt jogvesztő határidő alatt azt nem terjesztette elő.

Amennyiben az alperes perbeli álláspontját a tévedésre alapítja, abban az esetben az elsőfokú bíróságnak a perbeli jogviszonyt az Mt. 7. §-a alapján kellett volna megítélnie, amely jogszabály alkalmazásának mellőzését az elsőfokú bíróság nem indokolta.

A perbeli munkaszerződés pontjában foglalt, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezések is a határozatlan időtartamra létrejött munkaviszonyt valószínűsítik, hiszen határozott idejű munkaviszonyt rendes felmondással nem lehet megszüntetni, a perbeli szerződés mégis tartalmaz erre vonatkozó rendelkezést.

Az Mt. 3. §-ának megsértése sem róható a felperes terhére. Mindvégig abban a hiszemben volt, hogy határozatlan időtartamra jött létre a perbeli munkaviszony, így nem foglalkozott a vélt

ellentmondással. A felperes szerint érthetetlen, hogy a munkáltató által állított tévedés következményét miért neki kell vállalnia, amikor szóban határozatlan időtartamra tett ígéretet az alperes.

A felülvizsgálati érvelés szerint csak most jutott a felperes tudomására, de az Mt. 3. §-ára történő alperesi hivatkozás miatt is szükséges jelezni, hogy M.É. 2011. januárjától már a gyermekgondozási célú távolléte alatt összegyűlt szabadságát töltötte, vagyis a gyermekgondozási célú távollétének jogalapja 2010. decemberében megszűnt, így az Mt. 79. § (6) bekezdése alapján is határozatlan időtartamúnak minősül a perbeli munkaviszony, hiszen a megszűnést követő 30 napon túl is továbbdolgozott a felperes.

A felülvizsgálati kérelem utalt a Pp. 206. §-ának és a 221. §-ában foglaltaknak a megsértésére is.

Az alperesi tanúk csak a határozott időtartam vonatkozásában tettek nyilatkozatot, arról nem tudtak érdemi előadást tenni, hogy ki készítette a perbeli szerződéseket, és miért tartalmazza a határozatlan időtartamot, ha a jogviszony határozott időtartamra jött létre. Kiemelendő, hogy olyan munkakör, amelyben a felperest alkalmazták, a jogviszony létesítésekor nem is volt az alperesnél. A szóbeli egyeztetések, megállapodás alapján gondolta úgy a felperes, hogy határozatlan időtartamra jött létre közte és az alperes között a jogviszony. Az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy tévedés miatt szerepel a munkaszerződésben, illetve annak módosításában a határozatlan időtartam, de azt egyrészt nem tette meg, másrészt ennek igazolására a tanúvallomások alkalmatlanok.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

Az alperes álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelem számos alkalommal említi azt, hogy az alperes az Mt. 7. §-ában szabályozott tévedésre vonatkozó határidőt nem tartotta be. Ezzel kapcsolatban kiemelendő, hogy pusztán a számítógép szövegkiemelőjével történt véletlen beszúrás eredményeként található a munkaszerződésben a határozatlan kifejezés. Véletlen elírásról van szó, amely mögé semmilyen más szándék nem vetíthető, ebből következően alaptalanul hivatkozik a felperes megsértett jogszabályként az Mt. 7. §-ra.

A tanúmeghallgatásokból világosan kiderült, hogy a felperes nem kapott arra vonatkozóan szóbeli ígéretet, hogy határozatlan időtartamú lesz a jogviszonya. A felperes számára is tudott volt, hogy a távollévő kismama helyére alkalmazza őt az alperes. A munkaszerződés pontjában a határozott időtartam hossza részletesen, konkrétan és félreérthetetlenül került megfogalmazásra, amelynek ellenkezője az eljárás során nem nyert bizonyítást.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az eljáró bíróságok helytállóan indultak ki abból a tényből, hogy a felperes munkaszerződésének pontja és a pontja között ellentmondás

van, így azt kellett vizsgálni, hogy annak megkötésekor a felek szándéka mire irányult [1959. évi IV. törvény 207. § (1) bekezdés]. A felperes maga sem vitatta, hogy a munkaviszony létesítésekor S.I. egyértelműen a tudomására hozta, hogy „van egy kismama, aki szeretne elmenni GYES-re”, és az ő munkakörében tudnák alkalmazni. A felperesnek arról is tudomása volt, hogy azt az állást amelyre eredetileg jelentkezett, más személy nyerte el (jegyzőkönyv, 3. oldal 5. bekezdés).

A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a munkaszerződés pontja tartalmazza a „határozatlan” időtartamban való foglalkoztatást, azonban a pontja részletesen rögzíti a határozott időre történő foglalkoztatás tartamát, nevezetesen M.É. gyermekgondozási célú távollétének idejét. Ebből, és a felek szerződészkötést megelőző megbeszéléséből is következően az a megállapítás tehető, hogy a felperes tisztában volt a jogviszony határozott időre történő létesítésével, az pedig, hogy esetleges munkáltatói ígéretben bízva az alperesnél történő továbbfoglalkoztatást remélte, a jogvita eldöntése szempontjából nem releváns.

A felperes alaptalanul hivatkozott a felülvizsgálati kérelmében az ügyben még irányadó 1992. évi XXII. tv. (rég. Mt.) 7. §-ában foglaltak megsértésére is. Az alperes tévedése nem volt megállapítható, részéről adminisztrációs hiba történt. A felperes oldalán merülhet fel esetleg a tévedés lehetősége, aki úgy nyilatkozott, hogy „végig abban a hiszemben voltam, hogy határozatlan időre jött létre a munkaviszonyom” (előkészítő irat, 1. oldal 5. bekezdés), de keresetét saját tévedésére konkrétan nem alapította.

Nincs jelentősége a felperes azon hivatkozásának, hogy a határozott idejű jogviszonya rendes felmondással nem volt megszüntethető, mert a jelen esetben nem ez történt, a felperes foglalkoztatása a határidő lejártával megszűnt [Mt. 86. § c) pont].

Az eljáró bíróságok helyesen hivatkoztak ítéleteikben az Mt. 3. §-ában foglaltak felperesi megsértésére is. A munkaviszony létesítésekor a munkavállaló saját előadása szerint is észlelte a munkaszerződés ellentmondásosságát, ennek ellenére azt nem jelezte, nem kísérelte meg az alperessel a helyzet tisztázását.

Azon felperesi hivatkozás sem megalapozott, hogy olyan munkakörbe vették fel, amely nem is létezett a szerződészkötés időpontjában az alperesnél. A munkavállaló közel 4 évig látta el tevékenységét, amely idő alatt mindvégig tisztában volt mind a munkakörével, mind a munkavégzés jellegével, azt sohasem kifogásolta, így az ezzel ellentétes felülvizsgálati érvelése alaptalan.

A Pp. 275. §-ának (1) bekezdése szerint a felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének helye nincs. A Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésre álló iratok alapján dönt. Így a felperes azon - korábban nem hivatkozott - előadása, hogy a munkaszerződés szerinti 30 napon túl is dolgozott, jelen eljárásban nem volt vizsgálható.

Alaptalanul hivatkozott a felperes a felülvizsgálati kérelmében a Pp. 206. §-ának és a Pp. 221. §-ának megsértésére is. Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló bizonyítékokat, a tanúvallomásokat jogszabálysértés nélkül értékelték, és indokolási kötelezettségüknek is eleget tettek. A bíróságoknak határozatukat mindig a szükséges mértékben kell megindokolniuk, ennek körét pedig az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az eljáró bíróságok indokolási kötelezettségüknek eleget tettek, álláspontjukat részletesen kifejtették, a logika és okszerűség követelményeinek betartásával értékelték a bizonyítékokat, és helytállóan jelölték meg a hivatkozott jogszabályokat is. Ebből következően a jogerős ítélet eljárásjogi szempontból sem jogszabálysértő.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján.

Budapest, 2014. október 29.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Bagjos Csaba s.k. bíró

A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő