

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.588/2015/5.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
előadó bíró
Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes:
A felperes képviselője:
Dr. Horváth Péter ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
Dr. Freier József ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése és
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes és alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.316/2015/3/I.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.288/2014/7.

Rendelkező rész

A Kúria a Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.316/2015/3/I. számú ítéletének azt a rendelkezését, amellyel a Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.288/2014/7. számú ítéletét a 800.000 (nyolcszázezer) forint sérelemdíjat meghaladó részében megváltoztatta, etekintetben a keresetet elutasította, a perköltségre és az illetékekre is kiterjedően hatályon kívül helyezi. Az elsőfokú bíróság ítéletét az illetékekre és a perköltségre is kiterjedően helybenhagyja. Egyebekben a jogerős ítéletet hatályában

fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 180.000 (egyszáznyolcvanezer) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget, továbbá az államnak - felhívásra - 982.000 (kilencszáznyolcvankettőezer) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011. február 21-étől állt az alperes alkalmazásában határozott idejű munkaszerződéssel, amely több alkalommal meghosszabbításra került. Az utolsó, 2014. július 31-én kelt munkaszerződés a munkaviszony fennállását 2014. szeptember 30-áig állapította meg.
- [2] Az alperes a felperessel 2014. szeptember 16-án közölte, hogy a határozott idejű munkaszerződése 2014. szeptember 30-án lejárt, ezen időpontot követően a munkaszerződést nem áll módjában meghosszabbítani.
- [3] A felperes a munkaviszony fennállása alatt több alkalommal - utoljára 2014. márciusában a teherbeesését követően - kérte az alperestől határozatlan idejű munkaviszony létesítését, amelytől ő elzárkózott. A felperesnek 2014. október 7-én született meg a második gyermeke.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [4] A felperes a keresetében 3.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezen túlmenően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 82. § (4) bekezdése alapján átalánykártérítés megfizetését igényelte, valamint az Mt. 82. §-ának (3) bekezdése szerinti végkielégítés megtérítését.
- [5] A felperes hivatkozott arra, hogy a hosszú hónapokig tartó eredménytelen tárgyalások és a létbizonytalanság jelentősen megnehezítették a várandósságát, konfliktusokat okoztak a munkahelyen kívüli életében.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint a felperesnek az egyenlő bánásmódhoz való jogát - azon állapotában, amikor gyermeket várt - akkor sem sértette volna, ha a felperes munkaszerződését a terhesség ideje alatt nem hosszabbítja meg. Az . 192. §-ában biztosított lehetőséggel élve alkalmazta a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatást, amelyet a

bizonytalan piaci viszonyok, a gazdasági és pénzügyi válság, valamint a nagy számú munkaerő vándorlás, a munkavállalók állandó és gyakori munkahely változtatása tett indokolttá.

Az első- és másodfokú ítélet

- [7] A Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.288/2014/7. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 525.000 forint kompenzációs átalányt, valamint 330.000 forint végkielégítést. Sérelemdíj címén 1.500.000 forint megfizetésére kötelezte az alperest kamataival együtt. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest perköltség és illetékfizetésre is.
- [8] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a felperes munkaviszonya 2011. február 21-étől állt fenn, amikor a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 79. §-ában foglaltak voltak az irányadóak. A 2012. július 1-jétől hatályos Mt. a határozott idejű munkaszerződés feltételeit a 192. § (4) bekezdésében a régi Mt-ben foglaltakkal egyezően szabályozza.
- [9] A régi Mt. 79. § (4) bekezdésével összefüggésben kialakult bírói gyakorlat szerint ha a határozott idejű munkaszerződés kötés és annak többszöri meghosszabbítása a munkáltató részéről törvényes érdek nélkül történt, a határozott időre szóló kikötés érvénytelen (EBH 1999.133.). A határozott időre szóló foglalkoztatás meghosszabbítása abban az esetben ismerhető el, ha ehhez valamilyen jogos indok kapcsolódik (BH 2006.199.).
- [10] Az alperes törvényes képviselője, az igazgatóság elnöke személyes meghallgatása során a munkáltatónál fennálló gyakorlat indokaként arra hivatkozott, hogy a munkáltató a határozott idejű szerződésekkel jobb munkateljesítményre kívánja ösztönözni a munkavállalóit. Ezen előadásával egyezően nyilatkozott az alperes személyügyi vezetője is a tanúvallomásában.
- [11] A bíróság álláspontja szerint azonban az alperes által megjelölt ezen indok a törvényben meghatározott jogos érdeknek nem tekinthető. A munkajog ugyanis a próbaidő intézménye által biztosítja a munkáltató számára azt a lehetőséget, hogy a munkavállaló munkavégzése során szerzett tapasztalatai alapján határozzon arról, kíván-e a munkavállalóval munkaviszonyt létesíteni hosszabb távon, vagy sem. A bíróság utalt a BH 2007.388. számú eseti döntésben kifejtettekre, miszerint a próbaidőt követően a próbaidő céljának nem megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek.
- [12] A piaci viszonyokhoz kapcsolódó rugalmas létszámgazdálkodásra való hivatkozás anélkül, hogy a munkavállaló rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok, például a munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalomszerű megrendelés vagy más sajátos gazdálkodási körülmény állna fenn, alaptalan (BH 1999.524.). Mind az anyaggazdálkodói, mind az értékesítői

munkakörben olyan feladatokat látott el a felperes, amely a megrendelések esetleges ingadozása esetén is fennállnak. Nincs annak perdöntő jelentősége, hogy a felperes értékesítő munkakörébe tartozó feladatait a munkaviszony megszüntetése után jelenleg az alperes nem saját munkavállalójával, hanem az előadása szerint a németországi anyavállalatnál keresztül látja el.

- [13] A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kötött határozott idejű munkaszerződéseket. Azokat határozatlan idejűnek kell tekinteni figyelemmel arra is, hogy a határozott idejű munkaviszony létesítésével a munkavállaló jogos érdekei sérültek különösen a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben.
- [14] Mivel a felperes határozatlan idejűnek tekintendő munkaviszonyának megszüntetésére nem az Mt. 64. § (1) bekezdésében meghatározott módon került sor, a bíróság a kereseti kérelemnek megfelelően megállapította a munkaviszony megszüntetés jogellenességét, és az Mt. 82. §-ának (3) és (4) bekezdése szerint döntött a jogellenesség jogkövetkezményeiről.
- [15] Az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52 § (2) és (3) bekezdése, valamint a 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadóak. A Ptk. 2:43. §-a nevesített személyiségi jogokat szabályoz. E szerint a személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen a magánélet megsértése, valamint a személy hátrányos megkülönböztetése.
- [16] Fentieken túlmenően az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése deklarálja, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jóhírnevét tiszteletben tartsák. Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát, és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az Alaptörvény XV. cikke rendelkezik a törvény előtti egyenlőségről, ennek (4) bekezdése szerint Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.
- [17] Az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság tartama alatt. Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V.30.) AB határozatában az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontjában a várandósság idejére biztosított felmondási védelem jogintézménye tekintetében megállapította, hogy a jogalkotó ezen jogintézménnyel a munkáltató szabad felmondási jogának korlátozásával a munkavállalóknak a gyermekvállalás miatti kiszolgáltatott állapotát ismerte fel, és ítélte a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek.
- [18] A bíróság álláspontja szerint az alperes azzal, hogy a felperessel

a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó jogszabályi rendelkezések megsértésével újabb és újabb határozott idejű szerződéseket kötött a munkavállaló kifejezett kérése ellenére is, megsértette a felperesnek a Ptk-ban nevesített, és az Alaptörvény által is védett alapvető személyiségi jogait. Az alperes eljárásával azáltal, hogy a jogszabályban foglaltak ellenére az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontjában előírt felmondási védelmet a felperes számára nem biztosította, megsértette a magánéletének tiszteletben tartásához való jogát.

- [19] A felperes helyesen hivatkozott arra, hogy az alperes eljárása során az egyenlő bánásmód követelményét is megsértette. H.T., SZ.P. tanúvallomásából megállapítható, hogy az alperes a felperessel a születésének várható időpontját megelőző egy hónapig kötött határozott idejű munkaszerződést. Nem helytálló az az alperesi érvelés, miszerint a várandós munkavállalót csak pozitívan különbözteti meg, amikor a munkaviszonyt a terhességről tudomást szerezve fenntartja annak érdekében, hogy az érintettek társadalombiztosítási ellátásra legyenek jogosultak. Ezáltal ugyanis megsérti az alperes az egyenlő bánásmód követelményét, azt, hogy a várandós munkavállalók munkaviszonyát nem tartja fenn az általa megjelölt időt követően, a várandósság ténye miatt a többi munkavállalókhöz képest velük szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmazva a munkaviszonyuk megszüntetésére kerül sor. Ez attól függetlenül megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésének időpontja következtében a munkavállaló adott esetben ugyanazon társadalombiztosítási ellátásra lesz jogosult a várandóssága, illetve a szülése alapján, mintha határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkezne.
- [20] A bíróság álláspontja szerint annak nincs jogi jelentősége, hogy az alperes törvényes képviselője a személyes meghallgatása során arra hivatkozott, miszerint a felperes esetében figyelembe vette azt a körülményt is a határozott idejű szerződés meg nem hosszabbításánál, hogy a munkájával nem volt megelégedve, valamint hogy a várandósságot megelőzően már más okra hivatkozással is kérte, hogy az alperes határozatlan időre létesítsen vele munkaviszonyt. A bíróság ezért utalt arra, hogy a felperes nem megfelelő munkavégzésére vonatkozó előadását a perbeli bizonyítékok nem igazolták, másrészt az alperes törvényes képviselője is előadta, hogy figyelemmel volt a felperes várandósságának tényére (jegyzőkönyv, 3. oldal 1. bekezdés).
- [21] A bíróság a sérelemdíj összegszerű meghatározásánál értékelte, hogy az alperes a felperes nevesített, Alaptörvényben is védett személyiségi jogait megsértette, a jogsértés folyamatosan fennállt, azt a felperes kifejezett kérése ellenére sem szüntette meg. A jogsértés következményeként a felperes munkaviszonya megszűnt, újbóli elhelyezkedési szándéka esetén pedig kisgyermekes, 40 év feletti munkavállalóként a munkaerő piacon hátrányos helyzetűnek minősül. A felperes munkaszerződésének meghosszabbítása, munkaviszonyának megszüntetése körüli bizonytalan helyzet mind a

lelkiállapotára, mind a családi kapcsolataira káros hatással volt tekintve, hogy a munkaviszonya, illetve az abból származó bevétel saját, illetve a családja megélhetésének forrását képezte. A munkaviszony megszüntetése egzisztenciális bizonytalanságot eredményez akkor is, ha a felperest jelenleg az igénybe vett társadalombiztosítási ellátások miatt vagyoni kár nem érte. A körülmények együttes értékelése alapján a bíróság a sérelemdíj összegét 1.500.000 forintban határozta meg.

- [22] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.316/2015/3/I. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette. Fellebbezett rendelkezését részben megváltoztatta, és az alperes által a felperesnek fizetendő sérelemdíj összegét 800.000 forintra és ennek kamatára leszállította. Módosította a fizetendő illeték és perköltség mértékét. Egyebekben az ítéletet helybenhagyta. Kötelezte az alperest, hogy fizessen fellebbezési illetéket, valamint fizesse meg a felperes másodfokú eljárásban felmerült költségét.
- [23] A határozott idejű munkaszerződések értékelése, a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, továbbá az Mt. 82. § (3) és (4) bekezdése szerinti jogkövetkezmények kérdésében a törvényszék teljes egészében egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtettekkel, azt nem ismételte meg, csupán arra visszautalt.
- [24] A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI.17.) számú határozatával elfogadott, a nem vagyoni kártérítés (sérelemdíj) megtérítése iránti követelések elbírálásának a polgári perben felmerülő egyes kérdéseiről szóló kollégium vélemény szerint kellett értékelni a sérelemdíj megállapítása során felmerülő körülményeket, illetve az összecszerülésben határozni.
- [25] A sérelemdíj esetében a jogalkotó felsorolja a jogalkalmazó által figyelembe vehető, különösen fontosnak ítélt körülményeket (a jogsértés súlya, ismétlődő jellege, a felróhatóság mértéke, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatása), amely már visszatükrözi a kompenzációval azonos súllyal értékelhető büntető jellegű szempontokat. Az elégtétel magában foglalja a jogsértés társadalmi elítélését és az okozott sérelem kompenzálásához fűződő igény elismerését is, célja, hogy a személyiségi jogsérelmet szenvedett személynél a megbomlott testi és lelki egyensúly helyreálljon. A sérelemdíj összegének meghatározásánál e szempontokra is figyelemmel kell lenni.
- [26] A felperes köteles bizonyítani, hogy a sérelmet okozó magatartás valóban megvalósítja a személyiségi jogsértés, és azt valóban az alperes követte el. Az új Ptk-ban a sérelem bekövetkeztét a jogalkotó a jogsértés megvalósulásával vélelmezi, ezért azt bizonyítani nem kell. A mérték tekintetében azonban a releváns körülmények bizonyítása a felperest terhelte.
- [27] A törvényszék egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, hogy a sérelemdíj jogalapja fennáll, mivel a felperes személyiségi jogai (magánélethez és családtervezéshez való jog) sérültek. A

sérelemdíj elsőfokú ítéletben meghatározott mértéke azonban eltúlzott. Az ítéletben helyesen megjelölt jogsértéseket és azok felperest érintő következményeit mérlegelve a másodfokú bíróság a sérelemdíj összegét 800.000 forintban és annak kamataiban találta megállapíthatónak.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [28] A jogerős ítéletet mind a felperes, mind az alperes felülvizsgálati kérelemmel támadta.
- [29] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes indokai alapján. Jogszabálysértésként a Pp. 239. §-a alapján alkalmazandó Pp. 206. § (1) bekezdésében, és a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltakra hivatkozott.
- [30] A törvényszék helyesen idézte a Fővárosi Ítéltőtanács Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI.17.) számú véleményében foglaltakat, azonban abból azzal ellentétes ténybeli és jogi következtetést vont le, tehát a jogerős ítélet már ezen okból is jogszabálysértő.
- [31] A másodfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy az alperes a felperes egyik legfontosabb személyiségi jogát, a magánélet tisztességben tartásához, sérthetetlenségéhez, zavartalanságához fűződő jogát sértette meg, amikor a legszemélyesebb magánéletébe tartozó kérdést, a gyermekvállalás szabad eldöntésének lehetőségét próbálta meg munkajogi eszközökkel befolyásolni. Az alperes a felperest kifejezett kérése ellenére is hosszú időn át bizonytalanságban tartotta, amely káros volt a negatív hatásoknak amúgy is kitett felperesre. A 17/2014. (V.30.) AB határozatban foglaltakra helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság. A felperesnek majdnem 45 éves kisgyermekes anyaként gyakorlatilag nem lesz esélye a munkaerő piacon elhelyezkedni. Az egyenlő bánásmód követelményét is megsértette a munkáltató, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát csak határozott idejű, az alperes egyoldalú elhatározásának megfelelően, az általa önkényesen meghatározott időpontig tartja fenn. Az alperes saját képviselőjének nyilatkozata szerint is a munkáltatónál általános eljárás, hogy különbséget tesznek a munkavállalók között a nem, és az életkor alapján. A határozott idejű foglalkoztatást fegyelmi eszközként, teljesítmény-ösztönzőként használták. Az alperesnél mint munkáltatónál a jogsértő állapot hosszabb ideig állt fenn, bevett gyakorlat volt, és a munkavállalók nagy számát érintette.
- [32] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében és ellenkérelmében a másodfokú bíróság ítéletének „megváltoztatását”, a felperes keresetének elutasítását, és költségben való marasztalását kérte.
- [33] Hivatkozása szerint az eljáró bíróságok nem megfelelően értelmezték a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fogalmát, és ez alapvető kihatással volt a döntésük meghozatalára.

- [34] Az elsőfokú bíróság alperesi tanúként meghallgatta Sz.A.L.-t az alperes cégtulajdonos igazgatóját, H.T. személyügyi vezetőt és Szalai Péter üzemvezetőt, akik nyilatkoztak arról, hogy milyen munkáltatói jogos érdek alapján történt a felperes határozott idejű munkaviszonyának többszöri meghatározása.
- [35] A tulajdonos igazgató elsődleges célja, hogy versenyképes céget építsen fel, ennek során mindenekelőtt az a. és a n. gazdasági tapasztalatait kívánta hasznosítani és M-on is alkalmazni, mivel nemzetközi szinten a versenyképesség csak így biztosítható. H.T. tanú nyilatkozott az alperesnél kialakult munkajogi gyakorlatról, miszerint a többszöri határozott idejű munkaszerződéssel a munkáltató arra kívánta ösztönözni a munkavállalóit, hogy minél jobb teljesítményt nyújtsanak. Sz.P. tanú az öt éves időtartam alatt a többször kötött határozott idejű szerződésekkel kapcsolatban azt adta elő, hogy az alperes alapvetően autóipari, híradástechnikai cégek számára szállít be, ezeknél az iparágaknál jellemző, hogy nagyon lendületesen változnak és vannak „kiugrások” a termelésben. Az alperes a megrendelések változásaihoz elsősorban a határozott idejű szerződésekkel tud alkalmazkodni.
- [36] A tanúk által előadott indokok az alperes álláspontja szerint megalapozzák azt a munkáltatói jogos érdeket, amely az alperesnél foglalkoztatott munkavállalók körében, így a felperesnél is jogszerűvé teszi a többszöri határozott idejű munkaszerződések alkalmazását.
- [37] A felperes nem volt gyártósori munkás, azonban az értékesítő munkaköri feladatait a termelés ingadozása mindenképp érintette. Ez időközben szükségessé tette a cégcsoporton belül az értékesítési feladatok racionalizálását. A felperes munkaköri feladatait a n. anyacég vette át, aki innen el tudja látni az értékesítési feladatokat. 2014. szeptember 30-án ezen okból már nem volt semmilyen indoka a felperes munkaviszonya fenntartásának. A munkaviszony megszűnése óta a felperes munkakörét az alperesnél senki nem tölti be, tehát nem a felperes várandóssága volt az oka annak, hogy nem hosszabbították meg szerződését, illetve nem alakították azt határozatlan idejűvé.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [38] A felperes felülvizsgálati kérelme megalapozott, míg az alperesé megalapozatlan.
- [39] Az Mt. 79. § (4) bekezdése értelmében határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott idejű munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására, az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek

fennállása nélkül kerül sor, és megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

- [40] Az alperes helyesen utalt arra, hogy a törvény nem határozza meg pontosan, mi tekintendő munkáltatói jogos érdeknek, ezért annak megállapítása a körülmények részletes vizsgálata mellett lehetséges. Ennek pedig a bíróságok eleget tettek, és a rendelkezésre álló bizonyítékokból helytálló következtetésre jutottak (Pp. 206. §).
- [41] Az az előadás, hogy a munkáltató a határozott időre létesített munkaszerződésekkel a munkavállalókat jobb teljesítményre kívánta ösztönözni, a törvényben megfogalmazott jogos érdeknek nem tekinthető. A hosszú távon, a munkavállalók jelentős részénél határozott időre történő jogviszony létesítése nem indokolható a megrendelés-állomány alakulásával, amelyet egyébként az alperes ítéleti bizonyossággal megállapíthatóan nem is igazolt. Az sem volt megállapítható, hogy a hivatkozott német anyacég milyen feladatokat vett át, azok a felperes munkakörét részben vagy teljes egészében érintették-e.
- [42] A bíróságok helyesen utaltak az Mt. 79. § (4) bekezdésével összefüggésben kialakult bírói gyakorlatra, amely szerint amennyiben a határozott idejű munkaszerződés-kötés annak többszöri meghosszabbítása a munkáltató részéről törvényes érdek nélkül történt, a határozott időre szóló szerződés érvénytelen (EBH 1999.133.). Mivel a felperes jogviszonyának megszüntetése nem a törvényben előírt módon történt, a bíróságok az alperest jogszerűen kötelezték a jogkövetkezmények megfizetésére.
- [43] Az eljáró bíróságok helyesen jutottak arra a következtetésre, hogy az alperes a felperes Alaptörvényben is védett személyiségi jogát sértette.
- [44] Az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az alperes a foglalkoztatás során folyamatosan jogsértő magatartást tanúsított, bizonyított jogos érdek fennállása nélkül foglalkoztatta a felperest rendszeresen határozott időre szóló munkaszerződéssel, amin a munkavállaló kifejezett kérése ellenére sem változtatott. Az alperes megsértette a felperes esetében a magánélet tiszteletben tartásához való jogot, valamint a várandósságra, illetve anyaságára tekintettel sérült az egyenlő bánásmód követelménye is (Mt. 12. §).
- [45] A 40 év felett gyermeket vállaló felperes egzisztenciálisan bizonytalan helyzetbe került, a munkaerő piacon a lehetőségei jelentősen beszűkültek, és a jogsértés akkor is megállapítható, ha az igénybe vett társadalombiztosítási ellátásokra tekintettel adott időszakra nézve vagyoni hátrány nem érte.
- [46] A jogsértés súlyára tekintettel - a bizonyítékok helyes mérlegelése alapján - az elsőfokú bíróság állapította meg helytállóan 1.500.000 forintban a sérelemdíj összegét, amely alkalmas lehet kompenzálásra azzal, hogy az alperest kamatfizetési kötelezettség is terheli.

A döntés elvi tartalma

- [47] *Az egyenlő bánásmód követelménye sérül, ha a munkáltató hosszabb időn keresztül határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóval a határozott idő lejártát követően – a szokásoktól eltérően és egyéb bizonyított indok hiányában – azért nem létesít új jogviszonyt, mert tudomást szerzett várandós állapotáról (Mt. 12. §).*

Záró rész

- [48] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletnek a 800.000 forintot meghaladó részében elutasító rendelkezést a megállapított illetékre és perköltségre kiterjedően hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, egyebekben a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.
- [49] A pervesztes alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján kell fizetnie.
- [50] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. június 15.

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

A kiadmány hitelével:

Nné

tisztviselő