

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.171/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Stark Mariann bíró

A felperes:

A felperesek képviselője: Dr. Viszló László ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: Ószy Ügyvédi Iroda
ügyintéző: dr. Sós Gabriella ügyvéd,

A per tárgya: közalkalmazotti jogviszony jogellenes
megszüntetésének jogkövetkezménye

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.476/2016/6.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 26.M.2149/2015/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.476/2016/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint és 13.500 (tizenháromezer-öttszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A 238.600 (kettőszázharmincnyolcezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A peres felek a 2014. december 11-én aláírt kinevezési okiratban abban állapodtak meg, hogy az alperes a felperest Sz. Á. keresőképtelensége miatti távolléte idejére 2014. november 11-étől legfeljebb 2015. június 30-áig a ... Általános Iskola munkavégzési helyen általános iskolai tanító munkakörben heti 40 órás munkaidővel közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatja. A felperes havi illetménye 298.300 forint volt. A helyettesített

közalkalmazott Sz. Á. ténylegesen gyermeke születése miatt volt távol, gyermekgondozási díjat, majd gyermekgondozási segélyt vett igénybe.

- [2] Az iskola igazgatója a 2015. május 26-án kelt levelében arról tájékoztatta a felperest, hogy a 2014. december 11-én aláírt határozott idejű kinevezése 2015. június 30-án lejár, ezért a számára időarányosan számított 23 nap szabadságát 2015. május 29-étől június 30-áig kiadja, munkaügyi iratait pedig kinevezése lejártát után veheti át a XXIII. kerületi tankerületnél. A felperes közalkalmazotti jogviszonya 2015. június 30-án megszűnt.
- [3] A helyettesített személy tartós távollétére tekintettel a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszűnését követően a munkáltató pályázatot írt ki, majd 2015. augusztus 17-étől 2017. június 30-áig tartó időtartamra új személlyel létesített határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes a keresetében közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel 8 havi távolléti díjának megfelelő 2.386.400 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy kinevezésében valótlanul került megjelölésre a helyettesített személy keresőképtelensége, mivel Sz. Á. ténylegesen gyermeke gondozása céljából volt távol. A kinevezésében megjelölt időpont - 2015. június 30-a - nem esett egybe a helyettesített személy várható távollétének idejével, ezért kinevezése részlegesen semmis, érvénytelen, amelyből következően közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése jogellenes. Álláspontja szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21. § (2) bekezdése alapján határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítésére többek között helyettesítés esetén van lehetőség, erre figyelemmel annak időtartama nem a tanév végéhez, hanem a helyettesített személy távollétéhez kell, hogy igazodjon.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint a Kjt. 21. § (2) bekezdése a helyettesítést mint célt írja elő feltételként, és nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy megjelölje a helyettesítés okát. A Kjt. nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy a határozott idő nem lehet kevesebb a helyettesítés időtartamánál.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [6] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 26.M.2149/2015/10. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolása szerint a főszabályként alkalmazandó határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony létesítésétől a Kjt. 21. § (2) bekezdése eltérést biztosít, amikor lehetőséget teremt arra, hogy helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására a munkáltató határozott időre létesítsen közalkalmazotti jogviszonyt. A bírói gyakorlat szerint a helyettesítés konkrét céljának feltüntetése nem kötelező tartalmi

eleme a kinevezésnek.

- [7] A közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 192. § (1) bekezdése értelmében a határozott idejű jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A megszűnés időpontja csak objektív alapú lehet, egy olyan időpont vagy esemény elérése, amely nem függ egyoldalúan a munkáltató akaratától. A perbeli esetben a felek azt rögzítették, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya Sz. Á. keresőképtelensége miatti távolléte idejére, legfeljebb 2015. június 30-áig tart. A bíróság álláspontja szerint a perbeli kinevezésben a határozott időtartam meghatározása során a felek dátum megjelölésével jelölték ki a közalkalmazotti jogviszony végét, mert a szavak nyelvtani értelmezése alapján egyértelműen megállapítható, hogy a jogviszony ugyan Sz. Á. helyettesítése céljából jött létre, de a feladatellátás csak 2015. június 30-áig tart.
- [8] A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint a kinevezés célja - a távollévő közalkalmazott helyettesítése - nem értelmezhető a határozott idő lejártának kikötéseként, hanem csupán a határozott idejű foglalkoztatás okának megjelöléseként, illetve a határozott idejű kinevezés jogszerűségének alátámasztására vonatkozó közlésként. A felperes a kinevezésben naptárilag közölt időpontot elfogadta, ezért jogviszonya 2015. június 30. napjáig állt fenn. Az elsőfokú bíróság azt is rögzítette, hogy nincs jogszabályi rendelkezés arra, hogy a munkáltató a tartósan távollévő közalkalmazott helyettesítését kizárólag egy személlyel oldja meg, ezért annak sem volt jelentősége, hogy a felperes jogviszonyának lejártát követően újabb álláshelyet hirdetett meg.
- [9] A felperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék a 8.Mf.680.476/2016/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. A fellebbezésre tekintettel kiemelte, hogy a felperes kinevezése megfelelt a Kjt. 21.§ (2) bekezdése a) pontjának, mivel tartalmazza, hogy a jogviszony helyettesítés céljából, 2015.június 30-ig jött létre. Az elsőfokú bíróság álláspontjával egyezően megállapította, hogy nem eredményezett részleges érvénytelenséget a keresőképtelenség téves feltüntetése, ugyanis a kinevezés tényleges jogcíme maga a helyettesítés, nem pedig a helyettesített személy távollétének konkrét oka. A munkába történő visszatérés időpontja kizárólag a helyettesített személy döntésén múlik, a perbeli esetben pedig a munkáltató alappal bízott abban, hogy a távollévő Sz. Á. a 2015/16. évi tanévben már visszatér a munkába.
- [10] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes által hivatkozott EBH.1991.2009. számú döntés az eltérő tényállásra tekintettel a perbeli esetben nem alkalmazható.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [11] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását” és az alperes kereset szerinti marasztalását,

továbbá felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére történő kötelezését kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet a Pp. 1. §-ába, továbbá a Kjt. 21. §-ába ütközően jogszabálysértő. A Kjt. 21. § (2) bekezdése kivételesen, például helyettesítés esetén teszi lehetővé a határozott idő alkalmazását. Abban az esetben, ha a kinevezés helyettesítésre vonatkozó kikötése jogszabálysértő, a kinevezés részleges semmisségét kell megállapítani, amely esetben a közalkalmazotti jogviszony határozatlan idejűnek minősül. A perbeli esetben a kinevezés részlegesen semmis, ezért az alperes csak a felmentés szabályai szerint szüntethette volna meg a jogviszonyt, ennek hiányában intézkedése jogellenesnek minősül.

- [12] A felperes érvelése szerint a kinevezésben megjelölt azon állítás, hogy a helyettesítésre a távollévő keresőképtelensége miatt került sor, nem volt valós, és a 2015. június 30. napjáig tartó határidő sem esett egybe a helyettesített személy várható távollétével. A kinevezés tartalmáért és a tartalom valóságáért a munkáltató felel. A perbeli esetben az az állítás, hogy a felperest a keresőképtelenség idejére alkalmazzák valótlan volt, ezért úgy kell tekinteni, mintha nem lenne része a kinevezésnek. Ebből következően a helyettesítés jogszerű oka nem lett feltüntetve, így a kinevezés részben semmis. Álláspontja szerint az EBH.1991.2009. számú döntésének figyelmen kívül hagyására sem volt jogszerű lehetőség.
- [13] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a munkáltató a hatályos jogszabályoknak megfelelően járt el, amikor az elsődlegesen alkalmazandó naptárilag történő meghatározással állapította meg a felperes kinevezésének lejáratát.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [14] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [15] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 272. § (2) bekezdése alapján a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta.
- [16] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint az alperes a felperest Sz. Á. keresőképtelensége miatti távolléte idejére 2014. november 11-től legfeljebb 2015. június 30-ig tanító munkakörben alkalmazta. Az eljáró bíróságoknak abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes jogviszonya milyen időtartamra - 2015. június 30-ig avagy a helyettesített személy távolléte idejére - jött létre, illetve abban is döntenük kellett, hogy a helyettesített közalkalmazott távolléte okának téves megjelölése eredményezhette-e a kinevezés részleges érvénytelenségét és ennek következtében a felperes közalkalmazotti jogviszonyának jogellenes megszüntetését.
- [17] A közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 21.§ (1) bekezdésében foglalt fő szabály szerint kinevezéssel és annak elfogadásával határozatlan időre jön létre. A Kjt. a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó szabályok kikerülésére és a költségek csökkentésére irányuló

viSSzaélések megakadályozása érdekében csak kivételesen és célhoz kötötten engedi meg a határozott időre szóló kinevezést a 21. § (2) bekezdésében. E jogszabályi rendelkezés szerint határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kizárólag helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető. A szabályozás tehát azt határozza meg, hogy milyen esetekben van lehetőség a határozatlan időre létesített jogviszonytól eltérni, milyen célból köthetnek a felek határozott idejű közalkalmazotti kinevezést.

- [18] Az eljáró bíróságok az ítéletük indokolásában helytállóan állapították meg, hogy ettől eltérő kérdés a határozott idejű jogviszony időtartama, illetve annak meghatározása. A perbeli esetben a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó Mt. 192.§ (1) bekezdésének megfelelően - amely szerint a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni - a felek pontos dátum megjelölésével rögzítették a szerződés lejártának időpontját. Mivel a határozott idejű kinevezés célja és időtartama nem azonos, nem tekinthető jogszabálysértésnek, hogy a lejáratí idő nem esett egybe a helyettesített személy távollétének idejével. A Kjt. 21.§ (2) bekezdésének rendelkezéséből nem következik, hogy csak a helyettesített személy távollétének teljes tartamára lehet határozott idejű jogviszonyt létesíteni, továbbá az sem, hogy csak egyetlen határozott idejű jogviszonnyal, avagy egyetlen személlyel lehet a helyettesítést megoldani. A törvényi szabályozás nem zárja ki, hogy a munkáltató az általános magatartási követelmények megtartása mellett a távollévő helyettesítését több határozott idejű jogviszonnyal, avagy több helyettesítő személy alkalmazásával biztosítsa.
- [19] A közigazgatási és munkaügyi bíróság helytállóan állapította meg, hogy a helyettesítés konkrét oka nem kötelező tartalmi eleme a kinevezésnek, továbbá a fent kifejtettek szerint nem is határozza meg a közalkalmazotti jogviszony időtartamát. Ezért a helyettesített közalkalmazott távollétének téves megjelölése - a perbeli esetben a keresőképtelenség - nem eredményezte a kinevezés részleges érvénytelenségét sem és nem tette a közalkalmazotti jogviszony időtartamát határozatlan idejűvé. Mindezekre a felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott, ezért a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275.§ (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [20] A Kjt. 21.§ (2) bekezdésének rendelkezéséből nem következik, hogy csak a helyettesített személy távollétének teljes tartamára lehet határozott idejű jogviszonyt létesíteni, továbbá az sem, hogy csak egyetlen határozott idejű jogviszonnyal, avagy egyetlen személlyel lehet a helyettesítést megoldani. A törvényi szabályozás nem zárja ki, hogy a munkáltató az általános magatartási követelmények megtartása mellett a távollévő helyettesítését több határozott idejű jogviszonnyal, avagy több helyettesítő személy alkalmazásával

biztosítsa.

[21] **Záró rész**

- [22] A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [23] A felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [24] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. november 15.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző