

Veszprémi Munkaügyi Bíróság
1.M.454/2008/4.

A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!

A dr. Iróczkiné dr. Csóti Olga ügyvéd által képviselt **felperes neve** (felperes címe sz. alatti lakos) **felperesnek** -, a dr. Hock Ernő ügyvéd által képviselt **alperes neve** (alperes címe alatti) **alperes** ellen munkaviszony megszüntetés miatt indított ügyben a bíróság 2008. december 5. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta és kihirdette a következő

í t é l e t e t :

A bíróság **megállapítja**, hogy az alperes **jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.**

Kötelezi alperest, hogy az ítélet jogerőre emelkedésétől számított 15 napon belül fizessen meg felperesnek

elmaradt munkabéréként **66.097,-Ft-t,** azaz:
Hatvanhatezer-kilencvenhét Forintot,

étkezési hozzájárulásként **13.364,-Ft-t,**
azaz: Tizenháromezer-háromszázhatvannégy
Forintot,

a jogellenesség miatt **221.310,-Ft-t,**
azaz: Kettőszázhuszonnégyezer-háromszáztíz
Forintot,

perköltségeként **50.000,-Ft-t,**

azaz: Ötvenezer Forintot, és

külön felhívásra az Állam javára eljárási illeték fejében **53.114,-Ft-t**,
azaz: Ötvenháromezer-egyszáztizennégy Forintot.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított 15 napon belül fellebbezésnek van helye, melyet írásban, három példányban a Veszprém Megyei Bírósághoz címezve, a Veszprémi Munkaügyi Bíróságon lehet előterjeszteni.

A fellebbezési határidő lejártá előtt előterjesztett közös kérelemre a megyei bíróság tárgyaláson kívül járhat el.

Amennyiben a fellebbezés a perköltség viselésére, vagy összegére, az Állam által előlegezett költség megfizetésére, a teljesítési határidőre vagy az indoklásra vonatkozik, a megyei bíróság tárgyaláson kívül bírálhatja el, de a felek tárgyalás tartását kérhetik.

I n d o k o l á s :

A felperes 2007. november 12-étől állt az alperes alkalmazásában határozott idejű munkaszerződés alapján, betanított munkás munkakörben. A megállapodás szerint a munkaviszony 2007. december 20-áig szólt.

Ezt követően azonban az alperes továbbfoglalkoztatta a felperest, a munkaszerződésére a dolgozó aláírása nélkül rávezették, hogy 2008. január 31-éig, majd március 31-éig meghosszabbították.

A felek 2008. február 29-én újabb munkaszerződést kötöttek, amelyben megállapodtak arról, hogy a munkáltató 2008. március 1-jétől 2008. május 31-éig határozott időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja a felperest, továbbra is betanított munkás szerelőként.

A szerződés lejártát követően a felperest a munkáltató továbbfoglalkoztatta. Közös a munkaszerződést 2008. június 30-áig meghosszabbították, ezt a munkáltató és a munkavállaló is aláírásával igazolta, melyet a munkaszerződésre rávezettek.

Ezután a munkáltató a munkaszerződésre feljegyezte, hogy a szerződés meghosszabbítva 2008. július 25-éig, majd 2008. augusztus 31-éig továbbá 2008. szeptember 30-áig.

A felperes foglalkoztatása tehát folyamatos volt, azonos munkakörben, azonos feladatokkal. A felperes átlagkeresete 73.770,-Ft volt, emellett havi 6.000,-Ft étkezési hozzájárulásban részesült.

2008. szeptember 29-én az alperes ügyvezetője megbeszélésre hívta a dolgozókat azzal a céllal, hogy ki az, aki nem akar továbbra is nála dolgozni,

mert a megrendelések visszaesése miatt szükséges néhány dolgozó munkaviszonyának a megszüntetése, s ha valaki önként szünteti meg a jogviszonyát, akkor esetleg ne olyan dolgozónak mondjon fel, aki viszont tovább akar dolgozni. Az ügyvezető kérdésére, hogy ki akarja a jogviszonyát megszüntetni, munkanélküli támogatást igénybe venni, egy dolgozó sem, így a felperes sem adott igenlő választ. Az alperes ügyvezető ezt követően a felperes munkaviszonya megszüntetéséről döntött többek között, s közölte, hogy amikor munka adódik az alperesnél, akkor visszaveszi őket.

Ilyen előzmények után rendelkezett a munkáltató arról, hogy a dolgozók 30-án a munkaviszony megszüntetésére tekintettel orvosi vizsgálaton vegyenek részt. A felperes ennek eleget tett, ezt követően az irodában a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos iratokat átvette. Ezekben a munkaviszony megszüntetésének jogcímeiként közös megegyezést tüntettek fel.

A felperes keresetet terjesztett elő a munkaügyi bíróságnál arra hivatkozással, hogy az eredetileg határozott időre kötött szerződése határozatlan idejűvé alakult át, mivel a szerződés lejártá után a munkáltató tudtával folyamatosan továbbdolgozott. Az alperessel a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodást nem kötött, ezért a jogviszony közös megegyezéssel történt megszüntetése jogellenes. Nem igényelte az eredeti munkakörébe való visszahelyezését, hanem az Mt. 100. §. (4) bekezdése alapján 12 havi átlagkeresetnek megfelelő összeg, az elmaradt munkabére és egyéb járandóságai, azaz az étkezési hozzájárulás, valamint a perköltség megtérítésére kérte kötelezni.

Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felek több alkalommal megállapodtak a jogviszony időtartama meghosszabbításában, amely 2008. szeptember 30-áig tartott volna. A felek közötti jogviszony ezért nem alakult át határozatlan idejűvé, hiszen szóban a meghosszabbításról megállapodtak.

Ugyancsak szóban megállapodtak a határozott idejű munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében.

A felek közötti megállapodás írásba foglalása maradt csupán el. A Legfelsőbb Bíróság eseti döntése értelmében a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése szóbeli megállapodás alapján is érvényes, ha a megállapodást mindkét fél végrehajtotta. A perbeli esetben a felek a jogviszonyt felszámolták, ráutaló magatartásuk folytán létrejött az általuk kívánt állapot, azaz a jogviszony felszámolása. Erre figyelemmel kérte a felperes keresetének elutasítását és perköltségben marasztalását. Az alperes becsatolta a felperes egészségügyi törzslap kivonatát is annak igazolásául, hogy a munkaviszony megszüntetése érdekében orvosi vizsgálaton is részt

vett, ez a felperes hozzájárulását, a munkaviszony felszámolására irányuló szándékát bizonyítja.

A felperes keresete az alábbiak szerint megalapozott.

Az Mt. 76. §. (2) bekezdése szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni, amely a munkáltató feladata.

A felek között a Munka Törvénykönyv rendelkezéseinek megfelelő formájú és tartalmi munkaszerződés 2008. február 29-én keletkezett március 1-jétől május 31-éig terjedő időre.

Ezt követően a felek újabb megállapodással a szerződés tartamát módosították, nevezetesen a foglalkoztatást július 30-áig meghosszabbították. A szerződésre ezt ugyanis felvezték, s a munkavállaló maga is aláírta.

Ezt követően a felek újabb munkaszerződést nem kötöttek, és a szerződés módosításában sem állapodtak meg. Az alperesnek az az eljárása, hogy a titkárnő az eredeti munkaszerződésre ráírta, hogy meghosszabbítva, ez közös megegyezéssel a szerződés módosításának nem minősül.

A feleknek ugyanis ebben meg kellett volna állapodni. Az alperesi képviselő előadásából pedig az állapítható meg, hogy részéről egyoldalú nyilatkozat hangzott el a továbbfoglalkoztatásra.

Az ügy megítélése szempontjából nincs jelentősége, s a bíróság nem is vizsgálta, de utal arra is, hogy az Mt. 79. §. (4) bekezdése szerint határozott időtartamú munkaviszony azonos felek között ismételt létesítésére és meghosszabbítására csak akkor kerülhet sor, hogy ha ahhoz a munkáltató jogos érdeke fennáll, és a munkavállaló jogos érdekének csorbítására nem irányul. A határozott idejű jogviszony ugyanis a dolgozó számára hátrányos, hiszen a munkaviszony megszüntetése és az ahhoz kapcsolódó juttatások szempontjából kevesebb védelmet élvez.

Az Mt. 79. §. (6) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője tudtával továbbdolgozik.

Nem vitatott az, hogy a felperes július 30-a után is folyamatosan munkát végzett, erről a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomással bírt. Ebből következően a bíróság osztja a felperes álláspontját, hogy a munkaviszonya határozatlan idejűvé alakult.

Ezt erősíti meg egyébként az alperes ügyvezetőjének személyes nyilatkozata is, aki a tárgyaláson előadta, hogy maga is úgy ítélte meg, hogy a határozott idejű hosszabbítások nem egészen szabályszerűek.

Az Mt. 87. §-a szerint a munkaviszony megszüntethető a felek közös megegyezésével, rendes felmondással és rendkívüli felmondással.

Valamennyi esetben a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatot írásba kell foglalni, e rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A közös megegyezés írásba történő rögzítése a munkáltató kötelezettsége, különösen akkor, hogy ha a jogviszony megszüntetésére irányuló ajánlat tőle származik.

Az írásbeliségen kívül szükséges az, hogy a megállapodás megfelelő tartalmú is legyen, abból kétséget kívül meg lehessen állapítani, hogy a felek a jogviszonyt meg kívánják szüntetni, és annak időpontjában is megállapodjanak.

Több eseti döntés is kifejtette azt, hogy a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés érvényesen csak írásba foglalva jön létre.

Az eseti döntések kiemelik azt is, hogy a munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli munkáltatói igazolás átadás és átvétele egymagában nem tekinthető írásba foglalt közös megegyezésnek. Ha azonban a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, egymagában az írásba foglalása elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége (BH. 1999. 331. számú jogeset.)

Jelen ügyben az alperesi munkáltató a megállapodás írásba foglalását elmulasztotta.

A rendelkezésre álló adatokból pedig az állapítható meg, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetéséhez önmaga nem járult hozzá.

Az alperes ügyvezetője nyilatkozta, hogy azon kérdésre, hogy ki nem akar tovább dolgozni nála, illetve munkanélküli támogatást igénybe venni, a felperes nem jelentkezett, nem fejezte ki azon akaratát, hogy a jogviszony felszámolását kívánja.

Továbbá az állapítható meg, hogy a felperes a munkáltató felhívásának az orvosi vizsgálaton való részvételre eleget tett és a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos iratokat szeptember 30-án az irodában átvette. Ezekből azonban nem lehet azt a következtetést levonni, hogy a felek között megállapodás jött létre a munkaviszony megszüntetésére.

A felperes akként nyilatkozott, hogy ő maga a munkáltatói jogkör gyakorlójával a munkaviszony megszüntetéséről, annak módjáról nem állapodott meg, szeptember 30-án pedig az irodában már csak a jogviszony felszámolását kísérő iratok átadása történt.

Az, hogy a felperes a munkáltató rendelkezésének megfelelően az iratokat átvette és orvosi vizsgálaton részt vett, nem jelenti a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékának kifejezését. A felperes tehát csak tudomásul vette az alperes közlését, hogy a továbbiakban nem tudja foglalkoztatni, és az intézkedése alapján munkavégzésre későbbiekben nem jelent meg, ez azonban megállapodásnak nem tekinthető.

NÉV ügyvezető előadásából az állapítható meg, hogy szeptember 30-án a leszámolásakor történt megbeszélés, mely szerint, ha a Kft-nek munkája lesz a dolgozókat ismét foglalkoztatni fogja, tájékoztatásnak, és nem a megállapodást létrehozó megbeszélésnek tekinthető.

Egyébként is a bíróság megítélése szerint indokolatlan lett volna a munkaviszony megszüntetése érdekében külön intézkedést tenni szeptember 30-án, hogy ha a felek között valóban eddig szóló jogviszony állt volna fenn, hiszen a jogszabály erejénél fogva ezen a napon a jogviszony minden munkáltatói külön intézkedés nélkül is megszűnt volna. Ezért is indokolatlan az alperes azon hivatkozása, hogy ennek érdekében még megállapodást is kötöttek.

Mindezek alapján a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkajogviszonyát, s az az Mt. 100. §. (5) bekezdése szerint az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

Az Mt. 100. §. (6) bekezdése alapján köteles az alperes az elmaradt munkabért és az egyéb járandóságot - étkezési hozzájárulást - megtéríteni.

A felperest 73.770,-Ft havi és ebből eredően 3.353,-Ft napi átlagkereset figyelembevételével az ítélethozatalig 164.305,-Ft munkabér illette volna meg.

A felperest a **Munkaügyi Központ neve határozat száma** számú határozata alapján az ítélet meghozatalának időpontjáig 98.208,-Ft álláskeresési járadék illette meg. Ezt levonva az elérhető keresetből az alperes 66.907,-Ft megfizetésére köteles.

Az alperes nem vitatta, hogy a dolgozókat egyéb járandóságként havi 6.000,-Ft étkezési hozzájárulás illette meg, ennek összege az ítélethozatalig 13.364,-Ft, amelyet ugyancsak köteles az alperes megfizetni.

Az alperes az Mt. 100. §. (4) bekezdése alapján háromhavi átlagkereset megfizetésére köteles.

A bíróság értékelte azt, hogy a felperes összességében rövid munkaviszonnyal rendelkezett az alperesnél, a jogviszony megszüntetésének indokoltságát nem vonták kétségbe, csupán a megszüntetés jogcímét és formáját. Ugyanakkor az alperes több munkaügyi szabályt túlságosan

megsértve járt el, s a felperes személyes, családi körülményeit is értékelve részére súlyos következménnyel járt a jogviszony megszüntetése.

A bíróság figyelembe vette az adott ügyben azt is, hogy az alperes a megrendelések jelentkezésekor ismételten foglalkoztatni kívánta a felperest.

Az alperes pervesztességére figyelemmel köteles a felperes perköltségét megfizetni a Pp. 78. §-a alapján.

A perköltség megállapításánál a bíróság figyelemmel volt arra, hogy a felperesi képviselő több azonos ténybeli és jogi megítélésű ügyben vállalt képviseletet, így az egy-egy ügyben kifejtendő tevékenység mértéke fajlagosan alacsonyabb volt.

Az ügy ténybeli és jogi megítélése sem volt bonyolult, a képviselőnek terjedelmes előkészítő tevékenységet nem kellett végezni, s csupán egy tárgyaláson kellett részt vennie.

Az eljárási illetékre vonatkozó rendelkezés a 6/1986. (VI.26.) IM. számú rendelet 3. §-án alapul.

A fellebbezést a Pp. 233. §-a biztosítja.

Veszprém, 2008. december 5.

Szűcsné dr. Mészáros Edit sk. Németh József sk.
ü l n ö k ö k

árczyné dr. Beke Ágnes sk.
a tanács elnöke