

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Iróczkiné dr. Csóti Olga ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Hock Ernő ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt a Veszprémi Munkaügyi Bíróságnál 1.M.454/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Veszprém Megyei Bíróság 3.Mf.20.520/2009/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Veszprém Megyei Bíróság 3.Mf.20.520/2009/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak - külön felhívásra - 53.114 (ötvenháromezer-egyszáztizennégy) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében annak megállapítását kérte, hogy az eredetileg határozott időre kötött munkaszerződése határozatlan idejűvé alakult, mivel a szerződés lejártá után a munkáltató tudtával folyamatosan tovább dolgozott. Az alperessel nem kötött a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodást, ezért a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése jogellenes. Nem igényelte az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, ehelyett az Mt. 100. § (4) bekezdése alapján 12 havi átlagkeresetnek megfelelő összeg, valamint elmaradt munkabér és egyéb járandóságok megtérítését kérte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett. A Veszprémi Munkaügyi Bíróság 1.M.454/2008/4. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Kötelezte a munkáltatót elmaradt munkabér, étkezési hozzájárulás, valamint 3 havi átlagkeresetnek megfelelő átalánytérítés és perköltség megfizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2007. november 12-étől állt az alperes alkalmazásában határozott idejű munkaszerződéssel betanított munkás munkakörben. A megállapodás szerint a munkaviszonya 2007. december 20-áig állt fenn. Ezt követően azonban az alperes továbbfoglalkoztatta, a munkaszerződésére rávezették, hogy az 2008. január 31-éig, majd március 31-éig meghosszabbításra került. 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. Ezt követően a munkaszerződést 2008. június 30-áig meghosszabbították, ezt a munkáltató és a munkavállaló is aláírásával igazolta. Ezután a munkáltató a munkaszerződésre feljegyezte, hogy a szerződés meghosszabbítva

2008. július 25-éig, majd 2008. augusztus 31-éig, továbbá 2008. szeptember 30-áig. Az alperes ügyvezetője 2008. szeptember 29-én megbeszélésre hívta a munkavállalókat, arról tájékozódva, hogy van-e közöttük olyan személy, aki a munkaviszonyának megszüntetését fontolgatja. Mivel ilyen személy nem volt, az ügyvezető a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről döntött, közölve, hogy amikor munka adódik az alperesnél, akkor őt visszaveszi.

Ezt követően a felperes a munkaviszony megszüntetésére tekintettel orvosi vizsgálaton vett részt, majd a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó iratokat átvette. Ezen a megszüntetés jogcímeként közös megegyezést tüntettek fel. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az Mt. 79. § (6) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakult, mivel a felperes 2008. június 30-a után is folyamatosan munkát végzett a munkáltatói jogkör gyakorlója tudtával. Az elsőfokú bíróság az Mt. 87. §-ára történő utalással kifejtette, hogy a közös megegyezés írásba történő foglalása a munkáltató kötelezettsége akkor is, ha a jogviszony megszüntetésére irányuló ajánlat tőle származik. A jelen ügyben az alperes, mint munkáltató ezt elmulasztotta, a felperes pedig a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetéséhez nem járult hozzá. A munkavállaló a munkáltató felhívásának eleget téve vett részt az orvosi vizsgálaton, és vette át az iratait, ebből azonban nem következik, hogy a felek közötti megállapodás a munkaviszony megszüntetésére létrejött. Az elsőfokú bíróság az Mt. 100. §-ának alkalmazásával kötelezte az alperest a jogsértés jogkövetkezményének viselésére az átalánytérítés mértékét 3 havi átlagkeresetben meghatározva. A Veszprémi Munkaügyi Bíróság 1.M.454/2008/10. számon kiegészítő ítéletet hozott, amelyben kötelezte az alperest 2008. december 6-ától az ítélet jogerőre emelkedésének napjáig járó díj megfizetésére. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Veszprém Megyei Bíróság 3.Mf.20.520/2009/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és megállapította, hogy a felperes munkaviszonya az alperesnél 2009. július 2-án szűnik meg. Az alperes által fizetendő elmaradt munkabér és étkezési hozzájárulás összegét felemelte, míg a jogellenesség miatti alperesi marasztalást leszállította, a kiegészítő ítéletben foglalt rendelkezéseket mellőzte, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta. Kötelezte az alperest 25.000 forint másodfokú perköltség, és 53.114 forint fellebbezési illeték viselésére. A másodfokú bíróság nem látta bizonyítottnak azon alperesi hivatkozást, hogy a felek között határozott időre létrejött munkaviszony többszöri meghosszabbítása a felek közös szándékával történt. Az Mt. 79. §-ának (4) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot a közvetlen vezetője tudtával továbbdolgozik. Azt pedig az alperes sem vitatta, hogy a felperes június 30-át követően szeptember 29-éig a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásával végzett munkát. A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozóan

sem jött létre a felek között akarategység, az a tény, hogy a felperes az orvosi vizsgálaton megjelent, a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó iratokat átvette és aláírta, nem jelenti, hogy a munkaviszonya megszüntetésével egyetértett. A másodfokú bíróság szerint sem volt szükség Sz.Z. ügyvezető-helyettes és V.A. titkárnő tanúkénti meghallgatására, mivel a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó körülmények tisztázására az alperesi ügyvezető és a felperes nyilatkozata elegendő volt. Erre tekintettel az alperes fellebbezésében megismételt bizonyítási indítványát a másodfokú bíróság elutasította. A megyei bíróság álláspontja szerint a felperes személyes, és családi körülményei a jogellenesség következményei megállapításánál nem értékelhetők, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonnyal sem a felperes férjének munkanélküliként történő ellátása, sem pedig a családot terhelő hiteltörlesztések nem hozhatók összefüggésbe. Figyelemmel a felperes rövid ideig fennálló jogviszonyára, és az alperesi jogsértésre, a bíróság két havi átlagkereset megtérítésére kötelezte az alperest. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított perköltség mértékét sem találta eltúlzottnak, figyelemmel a felperes egy évi, 885.245 forintos átlagkeresetére [Pp. 24. § (2) bekezdés b) pontja]. Az alperes fellebbezése kapcsán a másodfokú bíróság kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság tévesen járt el a kiegészítő ítélet vonatkozásában, amikor az elmaradt munkabérről az ítélet meghozatalát követő időszakra is rendelkezett. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát kérte a kereset elutasítása mellett, míg másodlagosan az első-, illetve a másodfokon eljáró bíróság új eljárásra, és új határozat hozatalára utasítását indítványozta. A felülvizsgálati kérelemben foglaltak szerint a felperes munkaviszonya nem alakult át határozatlan idejűvé, ugyanis a 2008. február 29-én kelt határozott idejű munkaszerződése többszöri módosításával 2008. szeptember 30-áig tartott, a hosszabbítások pedig minden esetben a felperessel szándékegységben történtek. Ezt az alperes tanúbizonyítással tudta volna igazolni, amit a bíróságok a számára nem tettek lehetővé. A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes pontosan tudta, hogy az alperes működési sajátosságai, az előre nem látható volumenű megrendelések miatt határozatlan idejű munkaviszonyt nem áll módjában létesíteni egyik fizikai állományú munkavállalóval sem, a jogviszony létesítésére határozott időre került sor, mindig a munkavállalókkal történt megegyezés alapján. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése érvényességéhez mindkét fél hozzájárulására szükség van. Érvényességének egyetlen kritériumaként csupán az került meghatározásra, hogy a felek szándéka - mely kényszerből és fenyegetéstől mentesen alakult ki - egyaránt a munkaviszony megszüntetésére irányuljon. Ebben a körben utalt a BH.2002. évi 202. számú eseti döntésre. Az ítélkezési gyakorlat szerint elegendő

a felek között létrejövő akarategység, az a körülmény azonban irreleváns, hogy a munkaviszony megszüntetésének igényével melyik fél lép fel kezdeményezőleg. A felperes a közös megegyezést nemcsak tudomásul vette, hanem a későbbi munkalehetőségben bízva - félreérthetetlen és valódi szándékkal - maga is szorgalmazta azt. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra, hogy az első-, és a másodfokú bíróság által megállapított perköltség összege is eltúlzott a pertárgy értékéhez, és a kifejtett ügyvédi tevékenységhez képest is. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt, nincs helye a bizonyítékok újra értékelésének, azaz felülmérlegelésének. Az ügy érdemét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH 2001/197., BH 2002/29.]. Az Mt. 76. §-ának (2) bekezdése szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni, és erről a munkáltatónak kell gondoskodnia. A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felek a törvény rendelkezéseinek megfelelő munkaszerződést írásban egy alkalommal, 2008. június 30-áig terjedő időre módosították közös megegyezéssel. Ezt követően csak a munkáltató aláírása szerepel a 2008. szeptember 30-áig szóló munkaviszony meghosszabbításon, amely alapján nem állapítható meg, hogy a felperes akarata is a munkaviszony határozott ideig tartó létesítésére irányult. Az Mt. 79. §-ának (4) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot a közvetlen vezetője tudtával továbbdolgozik. Az alperes maga sem vitatta, hogy 2008. június 30-át követően a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudtával tovább dolgozott, így a bíróságok helytállóan fejtették ki, hogy a jogviszonya határozatlan idejűvé alakult. Amennyiben a munkáltató a felperes munkaviszonyát 2008. szeptember 30-áig határozott időre fennállónak tekintette, szükségtelen volt a megszüntetés körében intézkednie, mivel az a határozott idő lejártával a törvény erejénél fogva amúgyis megszűnt volna. Ugyancsak helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése körében sem jött létre a felek közös akaratát tükröző megállapodás. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes az orvosi vizsgálaton megjelent, és a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó iratait átvette, nem jelenti azt, hogy a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez hozzájárult, különösen nem, hogy ezt maga is „szorgalmazta” (BH.1999.331.). A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás

létrejött a felek olyan határozott nyilatkozatai és magatartása alapján állapítható meg, amelyből félreérthetetlenül kitűnik az a szándék, hogy a munkaviszonyt közösen, meghatározott időpontban minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni (BH.2002.202.). A jelen perben ez nem volt megállapítható, és az sem, hogy a felperes ráutaló magatartással elfogadta volna a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul sérelmezte a perköltség összegének téves megállapítását. A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a Pp. 24. §-ának (2) bekezdés b) pontja alapján a pertárgy értéke munkaügyi perben az egy évi átlagkereset, amely a felperes esetében 885.240 forint volt. Ehhez képest az elsőfokú bíróság által megállapított perköltség eltúlzottnak nem tekinthető. A másodfokú bíróság a perköltség megállapítása során a Pp. 81. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest annak megfizetésére, rögzítve, hogy figyelemmel volt az ügy egyszerű ténybeli, és jogi megítélésére, a beadványok számára, az ügyben tartott egyetlen tárgyalásra, és az alperes részbeni, eredményes fellebbezésére. Erre tekintettel a felperes által csatolt megbízási szerződésben meghatározottnál alacsonyabb mértékben határozta meg a 32/2003. (VIII.28.) IM rendelet 2. § (2) bekezdés alapján az alperest terhelő perköltség mértékét, amely a jogszabályi előírásoknak megfelelt.

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

Az alperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

Az alperes a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése és 15. §-a alapján viseli.

Budapest, 2010. október 20.

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 hitelül: Nné tisztviselő