



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Kfv.III.45.044/2025/5.

A tanács tagjai: Dr. Farkas Katalin a tanács elnöke

Dr. Bérces Nóra előadó bíró

Dr. Kovács András bíró

Dr. Sperka Kálmán bíró

Dr. Ujhelyi-Gyurán Ildikó bíró

A felperes: felperes neve
(felperes címe)

A felperes képviselője: Bolevác és Vörös Ügyvédi Iroda
(felperesi képviselő címe.;
ügyintéző: dr. Petrovics-Szabó Zsuzsanna ügyvéd)

Az alperes: Budapest Főváros Kormányhivatala
(alperes címe)

Az alperes képviselője: dr. Németh Szilvia kamarai jogtanácsos

A per tárgya: foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során hozott határozatból eredő közigazgatási jogvita

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: az alperes

A felülvizsgálattal támadott határozat: a Fővárosi Törvényszék 101.K.703.818/2024/10. számú ítélete

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 101.K.703.818/2024/10. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 15.240 (tizenötezer-kétszáznegyven) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A feljegyzett 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen további perorvoslatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárás alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést folytatott le a ... szám alatti ... étterem foglalkoztatási helyszínen, ahol a vizsgált időszakban – mások mellett – munkát végeztek a felperessel iskolaszövetkezeti tagi jogviszonyban álló tagok is. Előzőleg a felperes mint megbízott (szolgáltató) az ...-vel mint megbízóval (szolgáltatás fogadója) megbízási keretszerződést kötött a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Sztv.) 10/B. § (3)-(4) bekezdései alapján. A hatósági ellenőrzés során bemutatásra került három iskolaszövetkezeti tagi jogviszonyban munkát végző diák: ... és ... éttermi dolgozók 2023. januártól augusztusig terjedő időre szóló havi munkaidőbeosztása és -nyilvántartása, amelyekből kitűnt, hogy a foglalkoztató ... esetében 2023. január 12-13-án, ... vonatkozásában 2023. február 12-én, 16-án, 18-án, április 22-én, július 9.-én és 24-én, illetve ... esetében 2023. augusztus 27-én nem biztosított a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között a legalább 11 óra pihenőidőt.

[2] Az alperes a 2024. augusztus 22. napján kelt határozatával a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Szankciótv.) 2. § (3) bekezdése, továbbá a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Fftv.) 9. § (3) bekezdése alapján a további jogsértés megelőzése érdekében a felperessel szemben figyelmeztetést alkalmazva megállapította, hogy a felperes mint foglalkoztató megsértette a pihenőidőre vonatkozó jogszabályi előírásokat azzal, hogy a napi munka befejezése és a másnapi munka megkezdése között nem biztosított legalább 11 óra pihenőidőt. Felhívta a felperes figyelmét a jogszabályi előírások betartására, ennek hiányában pedig esetleges újabb ellenőrzés alapján indított eljárás esetén a Szankciótv.-ben, valamint az Fftv. 9. § (1) bekezdésében foglalt közigazgatási szankciók alkalmazását helyezte kilátásba, ideértve a munkaügyi bírság kiszabását is.

[3] Az alperes a határozatában az Sztv. 10/B. § (3) bekezdését, valamint 10/C. §-át úgy értelmezte, hogy bár a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezeti tagot közvetlenül utasíthatja – többek között a feladatteljesítés idejének és ütemezésének vonatkozásában is (így beoszthatja a munkaidejét és pihenőidejét) –, azonban az iskolaszövetkezettel való tájékoztatási és együttműködési kötelezettségből eredően az iskolaszövetkezet folyamatosan ellenőrizni tudja, hogy a tagjával szemben a végzett munka során a vonatkozó jogszabályi előírások megtartásra kerülnek-e. Az e konstrukcióban történő foglalkoztatás során az iskolaszövetkezet – függetlenül attól, hogy az iskolaszövetkezeti tagok munkaidejét és pihenőidejét közvetlenül osztja-e be vagy sem – felelősséggel tartozik többek között azért is, hogy az általa a külső szolgáltatás fogadójához delegált iskolaszövetkezeti tagok munkaidejével és pihenőidejével kapcsolatos jogszabályi előírások megtartásra kerüljenek. Az Sztv. 10/C. §-ában foglaltak azért teszik kötelezővé a szolgáltatás fogadójának az együttműködést az iskolaszövetkezettel, hogy az iskolaszövetkezetnek lehessen rálátása és ráhatása arra, hogy a tagjai vonatkozásában a jogszabályi előírások megtartásra kerüljenek, mivel azért maga is felelős. Az alperes rámutatott, hogy az iskolaszövetkezeti tagok ekképp történő foglalkoztatása nem azonos jogszabályi feltételek mellett történik, mint a munkaerő-kölcsönzés.

[4] Mivel a felperes három tagja vonatkozásában a megjelölt napokat érintően nem biztosította a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése közötti legalább 11 óra pihenőidőt, ezzel megsértette az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésében foglaltakat, ezért a

Szankciótv. 6. § (1) bekezdésének megfelelő figyelmeztetést alkalmazott, és a kötelezést mellőzte, tekintettel arra, hogy a feltárt jogsértés utólag nem orvosolható.

A kereset és a védírat

[5] A felperes keresetében a határozat megsemmisítését és az alperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Álláspontja szerint az Sztv. egyértelműen rendelkezik arról, hogy az iskolaszövetkezeti tag harmadik személynél történő feladatteljesítése esetén mely szereplőt milyen jogosítványok illetnek meg, illetve kötelezettségek terhelnek, és azok alapján egyértelműen a külső szolgáltatás fogadóját terheli az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésében foglalt pihenőidő betartása. Az iskolaszövetkezet az együttműködési kötelezettséggel együtt sincs abban a helyzetben, hogy befolyásolja a külső szolgáltatás fogadójának joggyakorlását a feladatteljesítés idejének ütemezése kapcsán. A felperes előzetesen az érintett szövetkezeti tagok esetében csak a pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartásával készült beosztást ismerhette. A tényleges feladatteljesítési időtartam azonban utóbb, a tényleges munkavégzés során, a felperestől függetlenül változott, amire a felperesnek nem volt és nem is lehetett ráhatása, így a felelőssége nem állhat fenn.

[6] Az alperes védíratában a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való maraszalását kérte határozatában foglalt jogi és ténybeli indokai fenntartásával.

A bíróság ítélete

[7] A bíróság ítéletével az alperes ... számú határozatát a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 89. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazásával megsemmisítette és kötelezte az alperest 30.480 forint perköltség megfizetésére.

[8] A bíróság kiemelte, hogy az iskolaszövetkezeti tagok perbeli konstrukcióban történő foglalkoztatása – amint arra az alperes határozata is rámutatott – eltérő jogszabályi környezet mellett történik, mint a munkaerő-kölcsönzés esetében, mivel a munkáltatói jogkörök megosztva történő gyakorlására nem kerül sor, a felperes munkáltatói jogokat nem gyakorol. Az Sztv. 10/B. § (1) és (3) bekezdéséből, valamint 10/C. §-ából következően a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja, ez az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására is. Ebből következően a felperesnek a feladatteljesítés idejének ütemezésére csupán rálátási lehetősége volt, ebből azonban nem következik az, hogy arra ráhatása is lett volna, ezért e jogszabályi előírások megtartásáért nem felelős. A felperes csak a jelenléti ívekből, utólag szerezhette tudomást arról, hogy adott napokon ténylegesen megvalósult – tehát nem tervezetten – mikor volt a feladatteljesítés kezdete és vége. Mivel a felperestől függetlenül változott a tényleges feladatteljesítési időtartam – amelyre a felperesnek nem volt és nem is lehetett ráhatása – a felperes felelőssége nem állhat fenn.

[9] Az alperes azon álláspontját, mely szerint az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésében foglaltakból nem következik, hogy az iskolaszövetkezet nem felelős a tagjai részére biztosított pihenőidő tekintetében a jogszabályi előírás betartásáért, a bíróság nem osztotta,

mert úgy vélte, hogy a felelősség megállapításához az szükséges, hogy az a jogszabályból következzen. Az az értelmezés, hogy a felelősséget konkrétan kizáró rendelkezés hiányában automatikusan fennáll a felelősség, az Sztv. 10/C. §-ában rögzített szabály olyan mértékű kiterjesztő értelmezése lenne, amely nem következik a jogszabályból, ezáltal téves jogi következtetés levonását, így jogsértő határozatot eredményez.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

[10] Az alperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az eljárás bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte; másodlagos kérelme az ítélet megváltoztatására, határozatának megsemmisítésére és az alperes új eljárás lefolytatására kötelezésére irányult. Emellett kérte a felperest a kamarai jogtanácsosi költségből álló felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére is kötelezni, amelyet a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (5) bekezdése, illetve 3. § (3) bekezdése alapján 12.000 forintban jelölt meg.

[11] Az alperes álláspontja szerint az ítélet indokolása logikátlan, a jogalkotó kinyilvánított akaratával ellentétben álló munkajogi levezetést tartalmaz. A felülvizsgálati kérelmet a Kp. 78. § (2) bekezdésének, illetve a Szövtv. 10/A. §-ának, 10/B. §-ának és 10/C. §-ának a megsértése alapozza meg. Bár az iskolaszövetkezeti tagok által végzett munka nem tartozik a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá, figyelemmel azonban az érintett tagok életkorára – mint a jog által különösen védendő körülményre –, lényeges kérdés, hogy ki tekinthető az iskolaszövetkezeti tagok mintegy munkáltatójának, azaz ki az, akin számon lehet és kell kérni az Mt. azon előírásait, amelyeket a jogalkotó alkalmazni rendelt ebben a jogviszonyban is. Az alperes e kérdés megválaszolásához az egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról szóló 2016. évi XLIX. törvény (a továbbiakban: Módtv.) hivatalos jogalkotói indokolásából indult ki, amelyeket a jogerős ítélet figyelmen kívül hagyott. Az iskolaszövetkezetre vonatkozó rendelkezéseket a bíróság nem az Mt., továbbá nem az Fftv., illetve a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ffvr.) rendelkezéseivel való összefüggéseiben vizsgálta, és emiatt jutott téves következtetésre. A téves jogértelmezés alapvető forrása az ítélet [29]-[30] bekezdéseiben foglalt érvelés, amely egyrészt a munkaerő-kölcsönzéssel veti össze az iskolaszövetkezeti tagok perbeli konstrukcióban történő foglalkoztatását, másrészt megállapítja, hogy a külső szolgáltatás fogadója jogosult a feladatteljesítés ideje ütemezésének meghatározására, ezért a felperesnek erre nem volt ráhatása. Az alperes álláspontja szerint az Sztv.-nek a feladatteljesítéssel kapcsolatos munkajogi előírásai a külső szolgáltatás fogadóján jogilag nem számon kérhetőek, amiből viszont az is következik, hogy e rendelkezések érvényesítése kizárólag az iskolaszövetkezet felelősségi körébe tartozik. Ezért is rendelkezik az Sztv. 10/C. §-a a szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet együttműködési kötelezettségéről. Erre figyelemmel tévesen állapította meg a jogerős ítélet a [34] bekezdésében, hogy az Sztv. rendelkezéseiből a felperes jogsértésért való felelőssége nem vezethető le. Az Sztv. rendelkezéseiből a szolgáltatás fogadójának a felelőssége nem vezethető le, ebből pedig az következik, hogy a jogalkotói szándék ezt a felelősséget az iskolaszövetkezethez telepítette. A bíróság is hangsúlyozta a jogerős ítélet [29] bekezdésében, hogy a jelen perben a munkáltatói jogkörök megosztva történő gyakorlására nem került sor, a felperes munkáltatói jogokat nem gyakorolt. Ehhez kapcsolódóan felhívta a figyelmet arra,

hogy egyfelől, ha a szolgáltatás fogadója esetében nem kerül sor a munkáltatói jogkörök megosztására, a jogsértésért való felelősség sem telepíthető hozzá. Másfelől a munkajogi szabályok megtartásáért való felelősség nem kizárólag a munkaviszonyban, hanem tágabb értelemben az Fftv., valamint az Ffvr. vonatkozó rendelkezéseiben szabályozott egyéb foglalkoztatási jogviszonyokban is tetten érhető. Hivatkozott ezzel összefüggésben az Fftv. 1. § b) és c) pontjaira, amelyek a foglalkoztatásra irányuló jogviszony és a foglalkoztató definícióját tartalmazzák, továbbá az Fftv. 7. § (1) bekezdésére és az Ffvr. 5. § (1)-(2) bekezdésére is.

[12] A törvényi indokolás alapján szerint a munkaerő-kölcsönzés három oldalú jogi konstrukciójával szemben az iskolaszövetkezet, az iskolaszövetkezet tagja és a szolgáltatás fogadója közötti jogviszony nem valódi három oldalú jogviszony, mivel a jogviszony csak a tag és az iskolaszövetkezet, valamint az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója között jön létre. Az iskolaszövetkezet tagja személyes közreműködés keretében az iskolaszövetkezet megbízottjaként teljesít munkavégzést a szolgáltatás fogadójának, azonban a szolgáltatás fogadója és a tag között sem az Sztv., sem a megkötött megállapodások nyomán nem jön létre olyan jogviszony, amely alapján a szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezeti tag „kvázi munkáltatójának” minősülne. Önmagában az a körülmény, hogy a szolgáltatás fogadója utasításadási joggal rendelkezik az Sztv. alapján, még nem keletkeztet részére munkáltatói jogokat. Ezzel összefüggésben a gyorsétteremben munkát végző személyeket az építkezésen együtt dolgozó munkavállalókkal helyezte párhuzamba, mivel mindkét helyen különböző foglalkoztatók munkavállalói végeznek együtt azonos tevékenységet. Ilyen esetben a munkavégzés összehangolása érdekében kell rendelkeznie az étterem esetében az étterem üzemeltetőjének bizonyos fokú jogosítványokkal ugyanúgy, mint az építkezésen az építésvezetőnek. Mindebből azonban nem következik, hogy ő lenne a munkáltató is. Az Sztv. 10/A. §-a alapján az iskolaszövetkezet és a tag tagsági megállapodást köt, és a tagok adóhatóság felé történő be- és kijelentési kötelezettsége is az iskolaszövetkezetet terheli. A munkajog dogmatikáját éppen ezért súlyosan sérti az a következtetés, miszerint az iskolaszövetkezeti tag és a szolgáltatás fogadója között úgy jön létre munkáltatói jogkört is magában foglaló jogviszony, hogy a felek sem írásban, sem szóban nem állapodnak meg erről, és a vélelmezett jogviszony léte sem az Mt.-ből, sem a Szövtv.-ből nem vezethető le.

[13] A másodlagos felülvizsgálati kérelem körében az alperes arra hivatkozott, hogy mivel bizonyítást nyert, miszerint az érintett három fő iskolaszövetkezeti tagot munkajogi jogsérelem érte, ez szükségessé teszi és tette volna a hatóság új eljárásra való utasítását, amelyről a bíróság a jogerős ítéletében nem rendelkezett.

[14] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[15] A felperes hangsúlyozta, hogy az Sztv. kifejezetten rendelkezik arról, hogy a külső szolgáltatás fogadója jogosult a feladatteljesítés idejének és ütemezésének meghatározására, ebből következően pedig a külső szolgáltatás fogadóját terheli az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésében foglalt pihenőidő betartása is. Azon munkajogi rendelkezések vonatkozásában, amelyeket az Sztv. még alkalmazni rendel – így például a bérezés tekintetében –, az Sztv. nem harmadik személy, azaz nem a külső szolgáltatás fogadója jogosítványává teszi a szabályok betartását, hanem ilyen esetben az iskolaszövetkezetnek áll fenn a felelőssége. Azon kérdések tekintetében viszont, ahol a jogszabály egyértelműen rögzíti, hogy harmadik személy jogosult rendelkezni az adott kérdésben, ott az iskolaszövetkezet felelőssége nem merülhet fel. Azt a felperes sem vitatta, hogy a munkaerő-kölcsönzéstől az iskolaszövetkezeti jogviszony eltér.

[16] Felperes kifogásolta, hogy az alperes a felülvizsgálati kérelmében az ítélet indokolásának [29]-[30] bekezdéseit emelte ki, holott azok nem értelmezhetőek a [31]-[34] bekezdéseinek a hiányában. E bekezdésekből megállapítható, hogy az Sztv. az utasítás jogát a

külső szolgáltatás fogadójára telepíti, különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározása tekintetében, ekként az utasításra jogosult köteles betartani az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésében foglaltakat is. Amennyiben az Fftv., illetve az Ffvr. nem koherens az Sztv. rendelkezéseivel, ebből nem következhet olyan jogértelmezés, hogy kifejezett jogszabályi rendelkezés hiányában az iskolaszövetkezet a külső szolgáltatás fogadójának magatartásáért, esetleges károkozásáért felelne. A felelősség megállapításához az szükséges, hogy az a jogszabályokból következzen. A jogalkotási hiátus nem reparálható akként, hogy a bíróságok a jogszabályokból olyan következtetést vonjanak le, amely ellentétes a hatályban lévő jogszabállyal.

[17] A felperes végül kiemelte, hogy a szövetkezeti tagi jogviszonyban nem lehet munkáltatói jogokról beszélni, mert nincs sem munkáltató, sem munkavállaló. A tagi jogviszony nem munkaviszony, nem tartozik sem Mt., sem más, szűkebb értelemben vett munkajogviszonyt szabályozó jogállási törvény hatálya alá. Éppen ezért az építésvezető generálkivitelezőjével vagy fővállalkozójával kapcsolatosan hozott példa sem állja meg a helyét. A külső szolgáltatás fogadója nem gyakorol munkáltatói jogkört, hanem törvényből eredeztethető utasítási joga van, ami kiterjed a feladatteljesítés idejének beosztására is, ez pedig nem mosható össze a munkáltatói jogkörrel.

A Kúria döntése és jogi indokai

[18] A felülvizsgálati kérelem – az alábbiak szerint – nem megalapozott.

[19] A Kúria a jogerős ítéletet a felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem keretei között vizsgálta felül [Kp. 115. § (2) bekezdés, 108. § (1) bekezdés]. Az alperes felülvizsgálati kérelmében a Kp. 78. § (2) bekezdésének, illetve az Sztv. 10/A. §-ának, 10/B. §-ának és 10/C. §-ának a bíróság általi megsértését állította, ezért a Kúria azt vizsgálta, hogy e jogszabályok alkalmazása tekintetében a jogerős ítélet jogsértést-e. Tekintettel arra, hogy a Kp. 78. § (2) bekezdését – melynek értelmében a bíróság a bizonyítékokat egyenként és összességükben, a megelőző eljárásban megállapított tényállással összevetve értékeli – az alperes csupán megjelölte, de a hatósági határozat tényállásával megegyező, a bíróság által is alapul vett tényállást lényegében nem kifogásolta, a Kúria a továbbiakban az Sztv. 10/A. §-ának, 10/B. §-ának és 10/C. §-ának a bíróság általi értelmezés helytállóságát vizsgálta.

Az Sztv. 10/A. § (1) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját – az alapszabály keretei között – a tagsági megállapodásban kell meghatározni. A (2) bekezdés alapján a tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét feladatokat, amelyek az iskolaszövetkezeti tag személyes közreműködése körébe tartoznak.

Az Sztv. 10/B. § (1) bekezdése kimondja, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti. A (2) bekezdése szerint pedig a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni. A (3) bekezdés értelmében a külső

szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására. A (4) bekezdés rendelkezik arról, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

[20] Az Sztv. 10/C. §-a alapján a szolgáltatás fogadója együttműködik az iskolaszövetkezettel, így különösen biztosítja az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

[21] E szabályok értelmezése során a Kúria is lényegesnek tartotta az iskolaszövetkezetekre vonatkozó törvényi szabályozás 2016. szeptember 1. napjától történő változásait, amely alapján a jogalkotó a korábban az Mt. hatálya alá tartozó, atipikus munkaviszonynak minősülő iskolaszövetkezeti foglalkoztatást a továbbiakban a Ptk. szabályozása alá tartozó jogviszonynak tekintette. Az Sztv. 10/A. § (1) bekezdése az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködésének azt az egyik lehetséges módjaként határozta meg azt, amikor az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését úgy teljesíti, hogy részt vesz az iskolaszövetkezetnek abban a gazdasági vállalkozásában, amelyet szolgáltatásként az iskolaszövetkezet harmadik személy részére nyújt. A Módtv. előtejesztői indokolása mindezzel összefüggésben hangsúlyozta, hogy a munkaviszonnyal együtt járó munkavégzési kötelezettségtől eltérően az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja a [...] tagsági megállapodás alapján maga dönt arról, hogy milyen időszakban, milyen időtartamban; mely harmadik személynek, milyen feladatokra és milyen feltételek mellett vállalja a személyes közreműködést. Ez a megállapodás abban is különbözik a munkaviszonytól, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja nem egy adott munkakör ellátására, hanem akár több feladat elvégzésére is vállalkozik. Az Sztv. módosítása értelmében személyes közreműködés keretében történő feladatellátás megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak a teljesítendő konkrét feladatban, vagy feladatokban. Ez a megállapodás túllép a hagyományos munkaszerződés, illetve a munkaviszony tartalmának keretein, és ennek megfelelően az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti megállapodásnak alapvetően nem az Mt. munkaszerződésre és a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseit, hanem a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a törvény meghatározott esetekben – a tanuló, hallgató tag védelme érdekében – utal az Mt. meghatározott rendelkezéseire. Ilyen szabályt tartalmaz az Sztv. 10/B. § (3) bekezdése, amely meghatározott tartamú feladatteljesítés esetén biztosítja az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja számára a munkaközi szünetet és a napi pihenőidőt. [...] Az Sztv. 10/C. §-a arra alapul, hogy az alapszerződés az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nyújtotta szolgáltatás fogadója között áll fenn. A konkrét tevékenységet az iskolaszövetkezet tagja látja el. Ebből következően az iskolaszövetkezet és a harmadik személye közötti megállapodás fontos eleme a folytonos együttműködés, amelynek körében a szolgáltatás fogadójának biztosítania kell az iskolaszövetkezet képviselőjének a munkavégzés helyére történő belépését, és folyamatosan tájékoztatnia kell az iskolaszövetkezetet a munkavégzéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

[22] Amint azt a fenti törvényi szabályozás – és az ahhoz fűzött indokolás – egyértelművé tette, az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás keretében történő személyes közreműködése nem munkaviszonyban történő, hanem a Ptk. megbízási szerződésén alapuló jogviszonyt eredményez, amely tekintetében az alperes mint foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az Fftv. 7. § (1) bekezdésének megfelelően azt ellenőrizhette, hogy a foglalkoztató megtartja-e a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeit. Az Ffv. 5. § (2) bekezdés d) pontja alapján a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés szempontjából minimumkövetelménynek kell tekinteni a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartását, amire az alperes ellenőrzése a külső szolgáltatás fogadója – azaz az ... – által üzemeltetett ... szám alatti ... étterem foglalkoztatási helyszínen ki is terjedt.

[23] Az alperes az ellenőrzés során az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésének pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseinek megsértését tárta fel három iskolaszövetkezeti tag vonatkozásában, és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás keretében történő személyes közreműködésének speciális szabályozását figyelembe véve az iskolaszövetkezetet tekintette foglalkoztatónak, ezért a felperessel szemben hozott az Fftv. 9. § (3) bekezdésére hivatkozással határozatot. Az alperes az Sztv. 10/C. §-ának a szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet közötti együttműködési kötelezettségből, a felperes ebből eredő rálátási és ráhatási lehetőségéből vezette le a felperes felelősségét az általa a külső szolgáltatás fogadójához delegált iskolaszövetkezeti tagok pihenőidejével kapcsolatos jogszabályi előírások megtartásával összefüggésben.

[24] A Kúria rámutat arra, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés csak a tényleges foglalkoztató azonosíthatatlansága esetén [Fftv. 7. § (4) bekezdés b) pont ba) alpont] veti fel a felelősség kérdését. A hatóságnak ezért – jelen ügyben - nem a foglalkoztató felelősségéről kellett döntenie, hanem a tényleges foglalkoztatót kellett rászorítania a foglalkoztatásra irányadó jogszabályok megtartására. Az Fftv. e törvény alkalmazásában speciális fogalmakat vezet be, és foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak tekint minden olyan jogviszonyt, amelyben a foglalkoztatott a foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi; míg foglalkoztatónak minősíti azt, aki természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat; foglalkoztatott pedig az a természetes személy, aki a foglalkoztató számára és annak irányítása alatt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében, ellenérték fejében tevékenységet végez, vagy önmaga foglalkoztatását végzi [Fftv. 1. § b) – c) – d) pontok].

[25] E fogalmi definícióknak fontos eleme, hogy a tevékenység a foglalkoztató irányítása alatt történjen, ezért a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során csak az tekinthető foglalkoztatónak, akinek a részére és egyben irányítása alatt történik – ellenérték fejében – a tevékenység végzése. Tekintettel arra, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás keretében történő személyes közreműködése során az Sztv. 10/B. § (3) bekezdése alapján a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja, és ez az utasításadási jog kiterjed a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására is, a perbeli konstrukcióban az alperes által vizsgált pihenőidő megtartása szempontjából nem a felperes, hanem a külső szolgáltatás fogadója – azaz az ... – volt az, aki a ténylegesen megvalósuló foglalkoztatást irányította. Ezt támasztja alá a felperes mint megbízott és az ... mint megbízó között 2017. augusztus 1-jén létrejött megbízási keretszerződés 2.25. pontja is, amelyben a megbízó vállalt kötelezettséget arra, hogy a foglalkoztatás során az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésének megfelelően – egyebek mellett – a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább 11 óra pihenőidőt biztosít.

[26] Erre figyelemmel a bíróság bár tévesen a felperes felelősségéből indult ki, de a ráhatás lehetőségét vizsgálva végül helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az Sztv. 10/B. § (3) bekezdésében rögzített, a külső szolgáltatás fogadóját megillető, a feladatteljesítés módját és ütemezésének meghatározását is magában foglaló közvetlen utasításadási jogból eredően a felperes még a szoros együttműködési kötelezettséget előíró Sztv. 10/C. § rendelkezései mellett sem volt abban a helyzetben, hogy az Sztv. 10/B. § (4) bekezdésében előírt pihenőidő megtartására befolyással legyen, mivel a feladat teljesítése nem a felperes irányítása alatt történt.

[27] Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás keretében történő személyes közreműködése esetén a foglalkoztatások természetének hasonlóságából adódik a munkaerő-kölcsönzéssel való összehasonlítás lehetősége is, azonban tekintettel arra, hogy attól mind az alperes határozata, mind a jogerős ítélet helyesen határolódott el, a Kúria a két foglalkoztatási konstrukció közötti különbséget szükségtelennek tartja megismételni, és csupán arra mutat rá, hogy a Módtv. 2016. szeptember 1-jétől hatályba lépő rendelkezése éppen azt volt hivatott kiküszöbölni, hogy e két, korábban az Mt. hatálya alá tartozó atipikus jogviszony elkülönült szabályozást kapjon, és megszűnjenek a munkaerő kölcsönzés és az iskolaszövetkezet keretében végzett munka tekintetében kialakult értelmezési zavarok.

[28] Végezetül a Kúria ismételten hangsúlyozza, hogy az alperes a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során az Fftv. 1. §-ában meghatározott speciális definíciókat alapul véve végzi munkáját. Ezért az alperesnek esetről esetre vizsgálnia kell, hogy e meghatározások szerint ki tekinthető foglalkoztatónak, ki foglalkoztatottnak, és kik között áll fenn foglalkoztatásra irányuló jogviszony. Amennyiben a foglalkoztatási forma (mint jelen esetben az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás keretében történő személyes közreműködése) kétség kívül megállapítható, és tisztázott a törvény alapján az abban résztvevő személyeknek a végzett tevékenység tekintetében fennálló feladata is (mint az Sztv. 10/B. § (3) bekezdésében megjelenő, a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására egyaránt kiterjedő közvetlen utasításadási jog a külső szolgáltatás fogadója részéről), úgy annak ellenére, hogy jogviszony csak az iskolaszövetkezet és annak tagja, valamint az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója között áll fenn, nem feltétlenül az iskolaszövetkezet tekintendő foglalkoztatónak. Téves ezért az alperes azon felülvizsgálati kérelemben előterjesztett érvelése, mely szerint az a körülmény, hogy a külső szolgáltatás fogadója utasításadási joggal rendelkezik az Sztv. alapján, még nem keletkeztet részére munkáltatói jogokat, mivel az alperesnek – különösen a munkaviszonynak nem tekinthető foglalkoztatási formák esetén nem azt kell vizsgálnia, hogy ki rendelkezik munkáltatói jogkörökkel, hanem azt, hogy ki az, aki foglalkoztatónak minősül.

[29] Mivel mindezek alapján a bíróság jogsértés nélkül rendelkezett az alperes határozatának megsemmisítéséről, a felperes elsődleges felülvizsgálati kérelme alaptalannak bizonyult. Az alperes másodlagos felülvizsgálati kérelme sem megalapozott, tekintettel arra, hogy az alperes a keresettel támadott, közérdekű bejelentés alapján, de hivatalból indított hatósági eljárás eredményeként meghozott határozatát a felperessel szemben hozta meg, a hatósági eljárást a felperessel szemben folytatta le, és az elsődleges kereseti kérelem alapján a bíróság e határozatot megsemmisítéséről döntött, így nem volt alapja az alperes új eljárás lefolytatására kötelezésének.

[30] A fentiekre figyelemmel a Kúria a megtámadott jogerős ítéletet a Kp. 121. § (2) bekezdése alkalmazásával hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

[31] *I. A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során a hatóságnak az Fftv. 1. §-ában meghatározott kritériumok szerint esetről esetre kell vizsgálnia, hogy ki tekinthető foglalkoztatónak, ki foglalkoztatottnak, és kik között áll fenn foglalkoztatásra irányuló jogviszony.*

[32] *II. Nem tekinthető foglalkoztatónak az iskolaszövetkezet a pihenőidő megtartása tekintetében, ha a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjának külső szolgáltatás keretében történő személyes közreműködése során nem rendelkezik a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására vonatkozó közvetlen utasításadási jogosultsággal.*

Záró rész

[33] A pervesztes alperes a Kp. 35. §-a alapján alkalmazandó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes felperest megillető perköltség megfizetésére, melynek összegét a Kúria az IM rendelet alapján állapított meg, az az általános forgalmi adót már tartalmazza (12.000 forint + áfa).

[34] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (3) bekezdés d) pontja, valamint 50. § (1) bekezdése szerint számított, feljegyzett felülvizsgálati eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad, tekintettel arra, hogy a pervesztes alperes az Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja szerint személyes illetékmentes.

[35] A Kúria ítélete elleni további perorvoslat lehetőségét a Kp. 116. § d) pontja zárja ki.

[36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Kp. 115. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó Kp. 107. § (1) bekezdése, valamint a Kp. 77. § (1) bekezdése értelmében tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2025. június 25.

Dr. Farkas Katalin s.k. a tanács elnöke, Dr. Bérces Nóra s.k. előadó bíró, Dr. Kovács András s.k. bíró, Dr. Sperka Kálmán s.k. bíró, Dr. Ujhelyi-Gyurán Ildikó s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

tisztviselő