

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.158/2022/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a dr. Pribélyi Ügyvédi Iroda (cím4 ügyintéző: képviselői ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkabér megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.395/2021/23. számú ítélete ellen az alperes 24. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Az alperes másodfokú perköltségét 60.000 (hatvanezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 52.116 (ötvenkettőezer-száztizenhat) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság végzése és annak jogi indokai

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. április 5-én kelt 1.M.70.395/2021/23. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 651.448 forint elmaradt munkabért és ennek késedelmi kamatát, valamint az állam javára 39.087 forint kereseti illetéket.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 1996. március 11-től állt munkaviszonyban az alperesnél adatbázis-rendszeradminisztrátor, majd 2019. augusztus 1.

napjától adatbázis-támogató rendszermérnök munkakörben. A felperes havi alapbére 2019. január 1-től 790.000 forint volt.

[3] A felperes 2014. szeptember 1-jétől hatályos munkaszerződés módosításának 3. pontja szerint teljes munkaidőben, heti 40 órában került foglalkoztatásra. A 4. pont rögzítette, hogy a munkarendet és a munkaidő beosztást a munkáltató határozza meg, míg a napi munkarendet a kollektív szerződés tartalmazza. Rögzítésre került, hogy a napi munkaidőn felül a munkarend tartalmazza a munkaközi szünet időtartamát - 20 perc/nap - is. A felek a munkaszerződés módosítás ugyanezen pontjában rögzítették, hogy a munkavállaló a kollektív szerződésben meghatározott módon és feltételekkel munkáját Rugalmas Munkaidő Rendszerben (a továbbiakban: RMR) végzi. Ezt meghaladóan az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdése szerint írásban - 2014. augusztus 29-én átvett - okiratban tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkaidő mértéke napi 8 óra (heti 40 óra) két havi munkaidőkeretben.

[4] A 2014. szeptember 1-jétől hatályos kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ2014) IV. fejezet 5.2. pontja értelmében az általános teljes napi munkaidő (napi 8 óra) ledolgozása az RMR-ben foglalkoztatott munkavállalók számára rugalmas munkaidő beosztás alkalmazásával is teljesíthető. Az RMR munkaidőkeret tartama 2 hónap, amelyre vonatkozóan teljesülnie kell a napi 8 óra munkaidőnek; azaz két hónap átlagában napi 8 óra a teljesítendő munkaidő.

[5] A KSZ2014 IV. fejezet 5.3. pontja szerint „az RMR keretein belül törzsidő az az időtartam, amelyet minden munkavállaló egyformán, minden munkanapon köteles munkahelyén munkavégzéssel tölteni. A törzsidő nem egyenlő a munkaidővel.” A törzsidő időtartama hétfőtől csütörtökig a 08:45 órától 12:00 óráig, valamint a 13:30 órától 15:30 óráig terjedő időszak, míg pénteken a 08:45 órától 12:00 óráig és a 13:30 órától 15:00 óráig terjedő időszak. A KSZ2014 IV. fejezet 5.4. pontja értelmében az RMR keretein belül peremidő az az időtartam, amelynek kezdete 07:00 óra, befejezése 19:00 óra. Ezen az időtartamon belül – a túlmunka és műszakbeosztás szerinti munkavégzés esetét kivéve – a munkáltatónál munkavégzés lehetséges. A peremidőn belül a törzsidő szerinti munkaidő kezdete előtti, illetőleg vége utáni munkavégzés – a rendkívüli munkavégzés elrendelését kivéve – nem minősül túlórának.

[6] A KSZ2014 IV. fejezet 6. pontja kimondta, hogy a havi munkabér elszámolásának és kifizetésének alapja az adott hónapra meghatározott munkanapok, illetőleg munkaórák ledolgozása. A 6.1. pont szerint az RMR-ben foglalkoztatott munkavállalók részére kéthavonta, a páros hónapok végén – az év elején meghatározott zárási időpontokban – a munkaidőkerethez képest az előző két hónapra vonatkozóan (+) és (-) óra eltérés nem megengedett. A 6.2. pont alapján az RMR-ben dolgozó munkavállalók az esetenkénti többlet óraszámokat munkanapokon csak a törzsidőn kívüli, peremidőn belüli munkaidőkeret terhére vehetik ki. A többlet óraszámok egész napokban nem csúszthatóak le. A 6.3. pont értelmében a vezetők kötelezettsége ellenőrizni a (+) és (-) órák állását, és a munkatársakat figyelmeztetni arra, hogy a kéthavonkénti zárásig rendezzék a többlet vagy a mínusz óráikat.

[7] A KSZ2014 IV. fejezet 7. pontja rögzítette, hogy az alperesnél az általános teljes napi munkaidő 8 óra, amely nem tartalmazza a 20 perc/nap munkaközi szünetet. A munkaközi szünetet a munkavállaló – a többműszakos, illetőleg megszakítás nélküli munkakörben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – a munkahelyen kívül is eltöltheti, figyelembe véve az 5.3. pontban rögzített törzsidőt. A munkavégzés megkezdését követően a munkát megszakítani kizárólag vagy külső munkavégzés céljából, vagy a munkaközi szünetre megszabott időszakban, naponta egyszer lehet.

[8] A 2019. április 1. napjától hatályos kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ2019) az V. fejezetében azonosan szabályozta az RMR-t, mint a KSZ2014, új rendelkezésként csupán az jelent meg az V. fejezet 6.1 pontjában, hogy „a munkavállaló úgy köteles beosztani munkaidejét peremidőben, hogy a törzsidő és a peremidő együttes tartama a teljes munkaidőnek feleljen meg (a részmunkaidőben foglalkoztatottak tekintetében arányosan), tehát többlet munkaidő nem keletkezhet.”

[9] A munkaidő nyilvántartását szintén egyezően szabályozta a KSZ2014 IV. fejezetének 2. pontja és a KSZ2019 V. fejezetének 2. pontja. E rendelkezések alapján a „munkavállalók a munkahelyen való megjelenés és a munkából való távozás időpontját kötelesek a munkáltatónál alkalmazott munkaidő-nyilvántartás szerint rögzíteni. A munkáltató a munkaidő-nyilvántartást elektronikus munkaidő nyilvántartó rendszer (továbbiakban: MINY) használatával, illetve a rendszer által készített, személyre szóló havi jelenléti ív alkalmazásával oldja meg.” A 2.1. pont szerint az „elektronikus munkaidő nyilvántartó rendszer havi összesítő lapjának helyességét – jelenléti ívet – a munkavállaló és a szervezeti egység vezetője köteles havonta ellenőrizni, majd aláírásával hitelesíteni.”

[10] A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről a KSZ2014 V. fejezet 1.2. pontja és a KSZ2019 VI. fejezet 1.2. pontja is akként rendelkezett, hogy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül az elrendelt rendkívüli munkavégzés, – beleértve a pihenőnapon, vagy munkaszüneti napon történő munkavégzést is – valamint a munkáltató által meghatározott készenlét alatt végzett munkatevékenység. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére a KSZ2014 V. fejezet 1.1. pontja szerint az érintett szervezeti egység legalább főosztályvezetői beosztású vezetője, míg a KSZ2019 VI. fejezet 1.1. pontja szerint az érintett szervezeti egység legalább osztályvezetői beosztású vezetője jogosult írásban, és ha az az eset összes körülményei alapján lehetséges, huszonnégy órával a rendkívüli munkavégzést megelőzően.

[11] A munkaidő nyilvántartása az alperesnél az elektronikus beléptető rendszer, a MINY adatain alapult. A beléptető rendszer rögzítette a munkahelyre történő belépés és az onnan való távozás időpontját, annak adatai alapján papír alapú jelenléti ív is készült. A hónap végén az alperes bér és munkaügyi munkatársai ellenőrizték a MINY adatait, korrigálva a külső munkavégzésre, tanfolyamra fordított időtartammal, a szabadságnapokkal, illetve a kilépéskor elmulasztott kártyahasználat miatti eltérésekkel. Az előzetesen, valamint a

készenlét alatt elrendelt és utólag igazolt rendkívüli munkavégzés ellenértékét az alperes a havi rendes munkabérrel együtt számfejtette és fizette ki, amelyet ezt követően a MINY rendszerből törölt, azért, hogy az ne jelentkezzen a munkaidőkeret számfejtése során rendkívüli munkaidőként.

[12] A papír alapú jelenléti ív a már korrigált adatokat tartalmazta, amit a felperes és vezetője is aláírt. A munkabér elszámolásánál az alperes a jelenléti ívben foglaltakat vette alapul, tekintve, hogy a munkaidőre vonatkozó adatok a ledolgozott munkaórák számát igazolták.

[13] A kéthavi munkaidőkeretre tekintettel az alperes kéthavonta ellenőrizte a letöltött munkaidőt, ennek során általában egy héttel a munkaidőkeret vége előtt értesítette a munkavállalókat, így a felperest is arról, hogy rendezzék a (+) vagy (-) órákat annak érdekében, hogy azok a munkaidőkeret zárására egyensúlyba kerüljenek. A kéthavi munkaidőkeretben keletkezett többletből 5 óra átvitelét engedélyezte az alperes a következő munkaidőkeret elszámolásba, a fennmaradó többletet figyelmen kívül hagyta.

[14] A felperes közvetlen vezetői a feladatelosztások során lényeges szempontnak a határidő megtartását tartották, arra nem voltak figyelemmel, hogy a munkaidőkeretben az egyes munkavállalóknak hogyan alakul a felhasználható szabad munkaórájuk száma.

[15] A felperesnek a 2018. április 20-tól június 20-ig tartó munkaidőkeret alatt 52 perc, a 2018. június 21-től 2018. augusztus 21-ig tartó munkaidőkeret alatt 50 óra, a 2018. augusztus 22-től 2018. október 18-ig tartó munkaidőkeret alatt 27 óra 45 perc, a 2019. április 18-tól 2019. június 19-ig tartó munkaidőkeretben 35 óra 1 perc, a 2019. június 20-tól 2019. augusztus 20-ig tartó munkaidőkeret alatt 13 óra 10 perc, a 2019. augusztus 21-től 2019. október 21-ig tartó munkaidőkeret alatt 15 óra 33 perc rendkívüli munkaideje keletkezett.

[16] A felperes a munkaviszonyát a 2020. február 21. napján kelt felmondásával 2020. március 21. napjával megszüntette.

[17] Az elsőfokú bíróság a felperes rendkívüli munkavégzés ellenértékének megfizetése iránt indított keresetét az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja, 107. § b) pontja és 134. § (1) bekezdés a) pontja alapján megalapozottnak találta.

[18] Kiindulásképpen rögzítette, hogy főszabály szerint a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést a munkáltató rendeli el, de a bírói gyakorlat értelmében (BH1997. 500., EBH1999. 53.) rendkívüli munkaidőnek minősül, ha a munkavállaló kifejezett munkáltatói utasítás hiányában, de a munkáltató által elvárt, vagy tudomásul vett módon végez munkát.

Ugyancsak rendkívüli munkaidőként kell elismerni a munkáltató részéről el nem rendelt, de igazolt munkavégzést, de önmagában a munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás rendkívüli munkavégzést nem eredményez.

[19] Arra figyelemmel, hogy a munkáltató kötelezettsége a rendes és rendkívüli munkaidő nyilvántartása, megállapította, hogy a perbeli esetben ezen kötelezettsége alól az alperes nem mentesülhetett azért, mert az általa alkalmazott RMR-ben a munkaidőt a peremidőben a felperes oszthatta be.

[20] A bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a jelenléti ívek az elektronikus beléptetőrendszer adatain alapultak, amely adatokat az alperes a hóvégi ellenőrzés alapján ellenőrizte és korrigálta, így a jelenléti ívekben rögzített időtartamok elváltak a beléptetőrendszer adataitól. A pontosítások folytán az alperes és a felperes is munkaidőként fogadta el a korrigált adatokat, amit a felperes vezetői aláírásukkal hitelesítettek a KSZ2014 IV. fejezet 2.1. pontjának, illetve a KSZ2019 V. fejezet 2.1. pontjának megfelelően. tanú1 tanúvallomása igazolta, hogy a munkabér elszámolás során az alperes a jelenléti íveken feltüntetett munkaórákat vette figyelembe, a jelenléti ívek adatain végzett pontosítás célja is a munkabér elszámolásának alapjául szolgáló munkaidő megállapítása volt.

[21] Rámutatott, hogy a kollektív szerződések rendelkezései értelmében a felperes kötelezettsége volt a munkaidőkeret zárása előtt a munkaórák kiegyensúlyozása a többlet elkerülése végett, azonban elvégzendő feladatait vezetői osztották ki. tanú2 és tanú3 tanúvallomása alapján megállapította, hogy a munkafeladatok kiosztásakor lényeges szempontnak a feladatok határidőre történő elvégzést tekintette a munkáltató és nem ellenőrizte a munkaidőkeret szerint felhasználható szabad munkaórákat. Mindezek azt eredményezték, hogy a felperes úgy kapott munkafeladatokat, hogy az adott munkaidőkeretre eső munkaidőn belül azokat nem tudta elvégezni. Erre figyelemmel megállapította, hogy a felperes rendkívüli munkavégzés ellenértékére alapított igénye megalapozott annak ellenére is, hogy rendkívüli munkavégzés elrendelésére esetében nem került sor.

[22] A bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a felperes a vezetői által aláírt jelenléti ívekkel igazolta rendkívüli munkaidejét, az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem igazolta, hogy a felperes munkaidőben nem munkavégzéssel töltötte idejét, e körben bizonyítási indítvány nem terjesztett elő, a perben meghallgatott tanúk pedig az alperes állítását nem igazolták. Erre figyelemmel a kereseti kérelem szerint kötelezte az alperest az elmaradt munkabér és középarányos időponttól a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48 § (1) bekezdése szerinti késedelmi kamata megfizetésére.

[23] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 21. § (1) bekezdés alapján 651.448 forintban állapította meg és az

Illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték viselésre kötelezte az alperest a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján.

Az alperes fellebbezése

[24] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjaira hivatkozással elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan lényeges eljárási szabálysértés miatt hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását kérte.

[25] Indokolásul előadta, hogy a tanúvallomások alátámasztották, hogy az RMR rendszer nagyfokú önállóságot és felelősséget telepít a munkavállalókra, akik a kéthavi munkaidőkeretben a törzsidőt és peremidőt egyaránt figyelembe véve a munkaidejüket maguk osztják be. Az erre vonatkozó szabályokat a kollektív szerződések részletesen tartalmazzák (5.4. pont) és egyértelműen kifejezik azt, hogy a saját felelősség körében történő beosztás szerinti munkavégzés nem minősülhet rendkívüli munkavégzésnek.

[26] Az elsőfokú bíróság ítélete meghozatalakor figyelmen kívül hagyta a KSZ2019 azon rendelkezését, hogy a munkavállaló úgy köteles beosztani munkaidejét a peremidőben, hogy a törzsidő és a peremidő együttes tartama a teljes munkaidőnek feleljen meg, tehát többlet munkaidő nem keletkezhet. A kollektív szerződések az RMR rendszerre vonatkozó szabályokkal a munkavállalókkal szemben a munkaidejükkel való felelős gazdálkodás iránti elvárást rögzítik. A felperes felelősségi körébe tartozott a munkaidőkereten belüli + és – órák rendezése, amit tanú1, tanú2 és tanú3 tanúvallomása is alátámasztott, ezen kötelezettség elmulasztására az Mt. 6. § (1) bekezdésére tekintettel jogszerűen igény nem támasztható.

[27] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a rendkívüli munkavégzés elrendelésére vonatkozó munkáltatói szabályozást is, amelyről a kollektív szerződés részletesen rendelkezik. Annak csak és kizárólag az előre elrendelt feljegyzés formájában, vagy utólag írásban elismert és leigazolt feljegyzéssel igazolt munkaidő minősíthető. Azt a felperes sem vitatta, hogy az általa igényelt pluszórákra vonatkozóan nem rendelt el a munkáltató rendkívüli munkavégzést és utólag sem igazolta le azokat, ezért a kereset a kollektív szerződésbe ütközik, azaz jogalap nélküli. Rámutatott továbbá, hogy a kollektív szerződés értelmében a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére főosztályvezető, illetve osztályvezető beosztású vezető jogosult, a felperes közvetlen vezetői – akik a jelenléti íveket aláírták – nem minősülnek ilyen beosztású munkavállalóknak.

[28] Az elsőfokú bíróság okszerűtlen, iratellenes következtetéseket vont le, amikor az RMR rendszerben a felperes által generáltan képződött, a jelenléti íveken szereplő, munkaidőkereten felüli pluszórákat az Mt. 107. § b) pontjára alapítottan rendkívüli munkaidőnek minősítette. Álláspontja szerint az RMR rendszer szerinti munkaidőbeosztás

önmagában kizárja az Mt. 107. § b) pontjában foglaltak alkalmazását, az említett törvényi rendelkezés arra az esetkörre vonatkozik, amikor a munkáltató osztja be a munkaidőkeretben történő munkavégzést. A perbeli esetben a rendszer sajátosságai miatt ilyen nem történt, a peremidőben a munkavállaló felelőssége a munkaidő beosztása. Ez a szabályozás megfelel az Mt. 135. § (1) bekezdés g) pontjában foglaltaknak is, mert az RMR rendszer a munkavállaló javára történő eltérésnek minősül.

[29] A bizonyítékokkal ellentétben az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes úgy osztotta be a munkafeladatokat, hogy azt az adott munkaidőkeretbe eső munkaidőn belül nem tudta elvégezni. A perben igazolást nyert, hogy a keresettel érintett időszakban átlagos volt a munkahelyi terhelés, a felperessel azonos munkacsoportban dolgozók 10, illetve 15 pluszórát gyűjtöttek, a felperes közvetlen vezetői a terhelésről egybehangzóan nyilatkoztak.

[30] Érvéle szerint az elsőfokú bíróság eljárásjogi szabályt sértett, mivel elmulasztotta a Pp. 237. § (2) bekezdése szerinti bizonyítási teherre vonatkozó tájékoztatási kötelezettségét. Álláspontja szerint a másodfokú bíróságnak elsődlegesen jogkérdésben kell állást foglalnia a felülbírálat során. Eltérő álláspont esetére az anyagi pervezetés szükségességét hangsúlyozta a Pp. 369. § (4) bekezdésére utalva, mivel az elsőfokú eljárásban mindvégig arra hivatkozott, hogy megítélése szerint a felperesnek kell bizonyítani, hogy rendkívüli munkát végzett az általa jelzett időszakban. A tanúvallomások szerint nem volt olyan munkaterhelés, amely a felperes rendkívüli munkavégzését indokolta volna, így a tényleges munkavégzés bizonyítása a felperes terhe, ez nem fordulhat az alperes oldalára amiatt sem, hogy nemleges tény az alperes bizonyítani nem tud.

[31] Kiemelte továbbá, hogy a perbeli esetben nem igazolta le rendkívüli munkavégzésként a keresetben megjelölt plusz órákat, éppen ellenkezőjét bizonyította az elsőfokú eljárásban. Továbbá jelenléti ívekkel és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó nyilvántartással igazolta, hogy munkaidő-nyilvántartási kötelezettségét teljesítette. Ettől ellentétben, az Mt. 134. § (1) bekezdése a) pontja szerinti kötelezettségének megszegésére vonatkozó következtetés okszerűtlen. Okiratokkal és tanúkkal azt is bizonyította, hogy a jelenléti ívekben foglaltak nem minősülnek munkaidőnek, hanem a munkahelyen tartózkodást igazolják, a munkaidő nyilvántartását a jelenléti ívek és a rendkívüli munkaidőre vonatkozó nyilvántartás együtt képezi és ezek megfelelnek az Mt. 134. §-ban foglaltaknak, a Kúria Mfv.II.10.636/2015. számú ítéletében foglaltakra figyelemmel is.

[32] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[33] A fellebbezés alapos.

[34] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást csak részben tárta fel, a bizonyítási eljárást hiányosan folytatta le, ezért ítélete megalapozatlan és az eljárás megismétlése szükséges.

[35] Az irányadó tényállás szerint az alperes két havi munkaidőkeretben foglalkoztatta a felperest, napi 8 óra munkaidő figyelembevételével. Az alperesnél kollektív szerződés rendelkezett 2014. szeptember 1-től arról, hogy az úgynevezett RMR-en belül a törzsidőben a munkavállaló a munkahelyén köteles munkát végezni hétfőtől csütörtökig 08:45-től - 12:00-ig és 13:00-tól - 15:30-ig; pénteken 08:45-től - 12:00-ig és 13:30-tól - 15:00-ig. A peremidő a törzsidő megkezdése előtt 07:00-tól, illetve a törzsidő végétől 19:00-ig tartott, amely időtartamra a munkáltatónál történő munkavégzés lehetőségét biztosította az alperes. Nem vitatottan kollektív szerződéses rendelkezés rögzítette azt is, hogy a peremidőben történő munkavégzés elrendelést kivéve nem minősül rendkívüli munkavégzésnek. A KSZ2019 2019. április 1-jétől kifejezetten előírta, hogy a munkavállaló a munkaidejét úgy köteles beosztani peremidőben, hogy a törzsidő és peremidő együttes tartama a teljes munkaidőnek feleljen meg, tehát többletmunkaidő nem keletkezhet. A KSZ2014 és a KSZ2019 kitért arra is, hogy rendkívüli munkavégzésnek csak és kizárólag az előre elrendelt feljegyzés formájában, vagy utólag írásban elismert és leigazolt feljegyzéssel igazolt munkaidő minősíthető.

[36] A fenti rendelkezések értelmében az alperes a munkarendet speciális módon, törzsidőben és peremidőben állapította meg. A felperes munkaideje beosztásának jogát a törzsidőre nézve az alperes gyakorolta a kollektív szerződésben rögzített szabályozás alapján és a munkaidő fennmaradó részében engedte át a beosztás jogát a felperesnek úgy, hogy a teljesítendő munkaidőt munkaidőkeret tartalmazta. Ez a típusú munkarend az alperes állításával szemben nem jelent a munkavállaló javára történő eltérést a rendkívüli munkaidő fogalom meghatározása (Mt. 107. § b) pontja) alól és nem eredményezheti azt, hogy a felperest a munkaidőkereten felüli munkavégzés esetén ellenérték nem illethetné meg.

[37] Az alperes a felperes munkaidejét nyilvántartotta, oly módon vezetett munkaidő nyilvántartással, hogy a beléptetőrendszer rögzítette a munkahelyre történő beérkezés és eltávozás időpontját. A jelenlét adatait az alperes hóvégén korrigálta és az így módosított időtartamok alapján állította ki a jelenléti ívet, amit a felperes és az alperes nevében közvetlen felettese aláírásával hitelesített. Nem vitatottan az alperes az elrendelést követően és készenlét alatt teljesített rendkívüli munkavégzést külön nyilvántartásban rögzítette és ellenértékét havonta megfizette a felperesnek, így azok időtartama – törlés miatt – a jelenléti íven nem szerepelt. A jelenléti ívek adatai alapján a felperesnek kéthavi munkaidőkeret elszámolásában a munkaidőkeret átlagában többlet keletkezett, amit az alperes 5 órát meghaladó időtartamban „nem engedett átvinni” a következő munkaidőkeretbe, későbbi elszámolásra.

[38] Az irányadó bírói gyakorlat szerint a rendkívüli munkavégzés ellenértékére vonatkozó jogosultságnak nem mellőzhetetlen feltétele az, hogy a munkáltató elrendelje a

túlmunka végzést (EBH1999. 53.), annak megállapítására az is alapot adhat, ha a munkáltató a munkavégzés kapcsán olyan feltételeket teremt, hogy a munkavállaló a rá háruló feladatokat csak túlmunka végzéssel tudja teljesíteni (BH1998. 509.). Helytálló volt az alperes hivatkozása arra, hogy önmagában a munkahelyen a munkaidőt lejártát követően történő tartózkodás a túlmunka-végzés megállapítására nem szolgálhat alapul (BH1999. 53., BH2015/7/201.). Amennyiben a munkavállaló rendkívüli munkavégzésre utasítást nem kapott, a bíróságnak azt kell vizsgálnia, hogy az alperes érdekében mennyiben volt szükséges és indokolt a munkavállaló rendes munkaidején kívüli munkavégzése (Mfv.I.10.109/2010/3., Mfv.II.10.469/2010/3., EBH2009. 1986.).

[39] A töretlen bíró gyakorlat értelmében a munkaidő szükséges és indokolt teljesítésének vonatkozásában a bizonyítási kötelezettség a munkavállalót terheli (Mfv.II.10.820/2012/4., Mfv.II.10.097/2016/4.). Ellenben az alperes terhére értékelendő, ha a munkaidő-nyilvántartás vonatkozásában nem tesz eleget az Mt. 134. § (1) bekezdésében foglaltaknak. Amennyiben a munkáltató a munkaidő-nyilvántartás vezetését a munkavállalóra bízta, annak helyességéért ez esetben is a munkáltató felel, így az ő terhére esik, ha nem teljesíti ellenőrzési kötelezettségét (Mfv.II.10.343/2012/4., Mfv.II.11.038/2011/3., Mfv.III.10.740/2017/7.).

[40] A perbeli esetben a felperes azt állította, hogy a munkaidő nyilvántartásban szereplő munkaórákban a munkahelyén tartózkodott és mindvégig munkát végzett. Az idézett bírói gyakorlat szerint önmagában a munkahelyen tartózkodás nem bizonyítja a munkavállaló munkavégzésnek szükséges és indokolt voltát. Az alperes vitatta a felperes állítását és olyan tartalmú nyilatkozatot tett, hogy a felperes részére kiadott munkafeladatok teljesítése a felperes által a munkahelyen töltött időtartammal nem egyeztethető össze, azzal nem arányos mértékű, a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállalóknak a felperesével szemben rendkívüli munkája nem, illetve elhanyagolható mennyiségben (15 óra) keletkezett, de nem is minden egyes munkaidőkeret elszámoláskor. Az alperes a perben több beadványában is hivatkozott arra, hogy a munkaidőkeret végén igazolt és szükséges rendkívüli munkavégzés a felperes esetében nem halmozódott fel, a munkaidő nyilvántartásban megjelenő ezen időtartamok rendkívüli munkavégzésnek nem minősülnek és utasítás ellenére a munkahelyen tartózkodás jogszerű felperesi igényt nem alapozhat meg. Úgy érvelt az alperes, hogy a felperesnek állításait a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján bizonyítania kell és önmagában ehhez a tényállítása nem elegendő. Ellenben a felperes keresetében arra hivatkozott, hogy a munkahelyén töltött teljes időt munkavégzésre használta fel és a rá kiosztott feladatok elvégzéséhez a jelenléti ívben rögzített időtartamban szüksége volt. Az alperes vitatta ezt az állítást azzal, hogy a munkateher alapján nem volt indokolt a felperes rendkívüli munkavégzése a keresettel megjelölt időszakban, de ezzel a kérdéssel az elsőfokú bíróság nem foglalkozott.

[41] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási teherre vonatkozóan anyagi pervezetéssel egyáltalán nem élt. A Pp. 237. § (2) bekezdése értelmében amennyiben a felek között vita van abban, hogy valamely tény bizonyítása mely felet terheli, a bíróságnak tájékoztatnia kell a feleket a bizonyíték rendelkezésre bocsátása, a bizonyítás indítványozása elmulasztása, valamint a bizonyítás esetleges sikertelenségének következményeiről is. A Pp. 170. § (2) bekezdés e) pontja szerint a keresetlevélben a félnek fel kell tüntetnie a tényállításokat

alátámasztó és rendelkezésre álló bizonyítékokat, bizonyítási indítványokat. Az alperes ellenkérelméből válik azonban egyértelművé a bíróság számára, hogy a döntés szempontjából mely releváns tények szorulnak bizonyításra. A bíróság az érvényesíteni kívánt jog alapján relevánsnak minősített tények körében és az ellenérdekű fél nyilatkozatai összevetésének eredményeként hívja fel a feleket a releváns tények bizonyításának szükségességére.

[42] A perbeli esetben az elsőfokú bíróság arra helytállóan utalt, hogy az alperesnél jelenléti nyilvántartást vezettek, abban a felperesnek a munkaidőkereten felüli többlet órák szerepeltek és azt mindkét fél aláírta. Ezért nem volt perdöntő jelentősége annak és nem vezethetett a felperes keresetének elutasításához, hogy az alperes kollektív szerződéseiben előírt eljárási rend megtartása a munkaidőkereten felüli munkavégzéssel kapcsolatosan nem nyert igazolást. Azonban nem mellőzhető annak az egyedi körülménynek is az értékelése, hogy az alperes nevében eljárók a jelenléti ív adatait annak a szabályozásnak a tükrében igazolták, hogy a munkaidőkereten felüli 5 órát meghaladó időtartam nem vehető figyelembe az elszámolásnál, illetve, hogy az alperes az általa elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértékét havonta nem vitatottan megfizette a felperesnek.

[43] A felperes arra nem tett tényállítást, hogy pontosan milyen konkrét feladatok elvégzése tette szükségessé a rendes munkaidőn felüli többletmunkavégzést, és azt az indokolt mértékben végezte. Kizárólag általánosságban nyilatkozott úgy, hogy a magas rendelkezésre állású szolgáltatásokra tekintettel bizonyos műveletek megszakítására, elhalasztására nem volt lehetőség. Ennek tisztázása és a felperes nyilatkozatának beszerzése azonban különösen arra figyelemmel indokolt, hogy az alperes azt állította, a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállalóknak számottevő rendkívüli – munkaidőkereten felüli – munkaideje nem volt.

[44] Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem adott tájékoztatást arra a körülményre, hogy a munkaórák bizonyítása esetén rendkívüli munkavégzés elrendelésének hiányában melyik fél köteles annak igazolására, hogy a munkahelyen tartózkodás valóban többletmunkavégzést jelentett és arra munkáltató érdekében került sor. Ennek ellenére ítéletében az alperes terhére értékelte a jelenléti ívekkel leigazolt munkaórák körében a munkavégzés hiányának bizonyíthatatlanságát. Annak eldöntéséhez, hogy a felperes által a munkaórák kimutatásával számszakilag bizonyított munkahelyen töltött idő a munkáltató érdekében végzett munkavégzés volt, és arra a munkafeladatok maradéktalan elvégzéséhez szükséges mértékben került sor, nem elegendő annak igazolása, hogy az alperes tudomással bírt és eltúrta a felperesi jelenléti ívet a törzsidőn felüli időszakban. A Kúria Mfv.II.10.428/2017/5. számú döntése értelmében amennyiben a munkavállaló a jelenléti íven feltünteti a munkahelyen tartózkodása időtartamát, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének hiánya a többletdíjazást nem zárja ki és bizonyítással kell megállapítani a ténylegesen munkában töltött idő tartamát.

[45] Az elsőfokú bíróság a perben jelentős tényeket hiányosan állapította meg, a tényállás nagy mértékű kiegészítése és ehhez olyan terjedelmű bizonyítás lefolytatása szükséges, amely a másodfokú eljárás kereteit meghaladja. Fentiekre tekintettel a másodfokú

bíróság a Pp. 381. § alapján az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[46] A megismételt eljárást a perfelvételi szaktól kell folytatni. Ebben a felperes személyes meghallgatásával tisztázni kell a felperes által a keresettel érintett körben, a jelenléti íveken szereplő munkaidőkereten felüli időtartamban elvégzett feladatok jellegét, típusát, terjedelmét. Meg kell hallgatni a felperest arra vonatkozóan is, hogy a rendes munkaidőben milyen tevékenységeket végzett és melyek azok a feladatok, amelyek rendes munkaidőben nem voltak elvégezhetőek, illetve munkaköri feladatai mennyisége tette szükségessé a rendkívüli munkavégzést. A feleket tájékoztatni kell a bizonyítási teher alakulásáról, a sikertelenségének következményeiről fel kell hívnia a felperest arra, hogy a jelenléti íveken szereplő, a munkaidőkereten felüli munkaórák körében igazolja, hogy a munkahelyen tartózkodás az alperes érdekében szükséges és indokolt volt. Mindezekkel szemben az alperes ellenbizonyítással élhet annak igazolására, hogy a felperesre háruló feladatok nem indokolták a törvényes munkaidőt meghaladó munkavégzést és a leigazolt óraszámban a felperes nem végzett munkát.

Záró rendelkezések

[47] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárás során felmerülő alperes ügyvédi munkadíjából álló perköltségének összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján mérlegeléssel állapította meg, melyhez a 4/A. § (1) bekezdésében foglaltakra is figyelemmel volt. Értékelte azt, hogy az alperes egy beadványt szerkesztett és a másodfokú bíróság tárgyaláson kívül határozott.

[48] A másodfokú bíróság megállapította az alperes által egyébként fellebbezésével le is rótt, az Itv. 46. § (1) bekezdés szerinti fellebbezési illetéket, melynek viseléséről a Pp. 386. § (3) bekezdésének megfelelően az elsőfokú bíróságnak kell döntenie.

[49] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2022. szeptember 27.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...