



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.052/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe, ügyintéző: dr. Szűcs Péter ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek** a alperesi képviselő (alperesi képviselő címe) által képviselt **alperes.** (Cím1) alperes ellen elmaradt rendkívüli munkavégzésért járó díjazás iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.71031/2021/5. számú ítélete ellen az alperes által 6. számon előterjesztett fellebbezés és a felperes által előterjesztett csatlakozó fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 232.647 (kettőszázharminckettőezer-hatszáznegyvenhét) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes felvételi elbeszélgetésekor elhangzott, hogy az alperes a rendes munkaidőn (kötelező órán) felüli munkavégzés ellenében nettó 1000.- forint, míg az utazással töltött időre nettó 500.- forint díjazást fizet. Általánosságban az is elhangzott, hogy rengeteg a túlóra, de minthogy az alperes a pihenőidőt is fizette, a felperes úgy érezte, hogy ez neki megéri. A felek 2012. július 25. napján munkaszerződést kötöttek, mely alapján az alperes 2012. július 26. napjától a felperest készenléti jellegűnek minősített mozdonyvezető munkakörben, vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatta. A munkaszerződés 4. pontjában szerepelt, hogy a felperes munkahelye változó. A felperes személyi alapbére 350.000.- forint/hó volt, melynek összege

2014. október 1-től havi 400.000.- forintra, 2016. március 1-jétől havi 420.000.- forintra, 2017. január 1-jétől havi 441.000.- forintra és 2017. október 1-jétől havi 541.000.- forintra emelkedett. A munkaszerződés 6. pontja szerint a felperes személyi alapbére úgy került megállapításra, hogy abban a műszakpótlék is elszámolásra került. A munkaviszony létesítésekor szóban kötött megállapodást a felperes utóbb, 2014. tavaszán megerősítette egy keltezés nélküli, az alperes logóját tartalmazó nyilatkozatban. A nyilatkozat a megállapodással egyezően rögzítette, hogy a kötelező órán felül teljesített munkaidő elszámolása 1000.- forint/óra nettó bér alapján történik, amely alól kivételt képeznek az utazási órák, amelyekre 500.- forint/óra díjazás jár. A nyilatkozat tartalmazta, hogy ezen díjak elszámolásáról a kollektív szerződés megkötéséig igazgatói utasítás rendelkezett, a kollektív szerződés életbe lépésével a kollektív szerződés 28. §-a rendelkezik az egyéb eltérő díjazások fejezetben.

[2] Az alperesnél 2015. január 1. napjától hatályban volt kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ) külön cím alatt tárgyalta a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket, rendes, rendkívüli munkaidő és pihenőidő alcímek alatt. A KSZ 22. §-a értelmében az Mt. 107. §-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül,

- a) a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés,
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- c) a pihenőnapon végzett munka,
- d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés,
- e) készenlét alatt elrendelt munkavégzés,
- f) valamint az ügyelet tartalma.

[3] A KSZ kimondta, hogy a munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. Rögzítette, hogy a munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében is írásban kell elrendelni a rendkívüli munkavégzést, de ügyelni kell a jogszabályban rögzített pihenőidő, továbbá a vezetési idő mértékének betartására.

[4] A KSZ. 23.§-a szerint a rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. vonatkozó szabályai az irányadóak. A rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani, kivéve, ha a felek eltérően állapodnak meg.

[5] A KSZ „A munka díjazásának szabályai” címen belül az „Egyéb eltérő díjazások” cím alatt a 28. § 1. pontjában rögzítette, hogy a társaság vezényelt utazói beosztású dolgozóinak rövidtávú ösztönzését megvalósító rendszere a tulajdonosi elvárásoknak megfelelő gazdálkodása érdekében került szabályozásra, mely teljesítményrendszer a 2. pont alapján a társaság utazó személyzetű (mozdonyvezető, tolatásvezető, kocsivizsgáló stb.) beosztású dolgozóira vonatkozott. A teljesítménybér vetítési alapja a napi beosztás szerinti

munkaidőn felül ledolgozott munkaórák voltak, melyekre nettó 1000.- forint/óra díjazás járt. A KSZ 28. § 6. pontja rendelkezett az utazási időre járó díjazásról. E szerint utazási időnek minősült a lakóhely/tartózkodási hely és a fel-, illetve lejelentkezési hely közötti beosztás szerinti napi munkaidőn kívüli, utazással töltött időtartam, beleértve az átszállás, a munka befejezését követő tömegközlekedési eszközre történő várakozás, valamint a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a munka kezdéséig tartó várakozás időtartamát is. Az utazási idő nem lehetett része a kötelezően ledolgozandó óráknak. Az utazási idő tartamára a munkavállalót 500.- forint/óra díjazás illette meg.

[6] Az alperesnek a felperes által teljesített munkaidőt a KSZ 19. § 3. pontja értelmében éves munkaidőkeretben kellett volna meghatároznia, melyet azonban az alperes ténylegesen nem alkalmazott. E helyett az adott hónapban rendes munkaidőként teljesítendő időtartamot az általános munkarend szerint adott hónapban irányadó napi teljes munkaidő alapulvételével határozta meg. Az alperes által alkalmazott munkaidő elszámolási rendszerben ezek voltak az úgynevezett kötelező órák.

[7] A mozdonyvezetők munkavégzésre történő beosztása vezénylés útján történt, a parancskönyv szerint a végrehajtó személyzet vezénylését a vontatási (gépészeti) diszpécser végezte, aki előzetesen a forgalmi diszpécserrel egyezett a mozdony és személyzeti igényekről. A mozdonyvezetők vezénylése a peresített időszakban két módon, az elővezényléses- és az úgynevezett fix mozdonyos rendszerben történt. Az elővezényléses rendszerben a munkáltató hívta be és osztotta be a mozdonyvezetőket valamely mozdonyra. Abban az esetben, ha a munkavégzés elrendelése és a munkavégzés kezdete között több, mint 24 óra volt, akkor az elrendelés ellen a mozdonyvezetők nem emelhetek kifogást. Amennyiben azonban 24 óránál kevesebb volt ez az időtartam, akkor az elrendelés ellen kifogást lehetett emelni. A fix mozdonyos rendszerben a mozdonyvezetők előzetesen maguk között osztották be, hogy az adott mozdonyon mely napon melyikük teljesít szolgálatot. Az alperes e beosztás kapcsán elvárásként fogalmazta meg, hogy az adott mozdonyon a nap 24 órájában, a hónap minden napján legyen valaki, és a munkaidőt közel egyenlő mértékben osszák be. A mozdonyvezetők által összeállított előzetes beosztást az alperes hagyta jóvá. Mind az elővezényléses, mind pedig a fix mozdonyos rendszerben a gépészeti diszpécser készítette el a vezénylést. A felperes 2015-ig vezényléses, azt követően fix mozdonyos rendszerben, majd 2017. november 22. napjától ismét vezényléses rendszerben volt foglalkoztatva. A mozdonyvezetőknek a vezénylésben meghatározott időben és helyen szolgálatra kellett jelentkezniük, azaz fel kellett jelentkezniük a mozdonyra és fel kellett venniük a kapcsolatot a forgalmi diszpécserrel, aki ezt követően irányította a munkavégzésüket.

[8] Az alperesnél a KSZ 16. § 1. pontja szerinti jelenléti ív ténylegesen nem volt vezetve, a munkaidő-nyilvántartást a diszpécseresek vezették, melyben a mozdonyvezetők mozdonyra történő fel- és lejelentkezések időpontját rögzítették. Az alperes a munkavállalók fel- és lejelentkezése közötti teljes időtartamot munkaidőként számolta el tekintet nélkül arra, hogy az ténylegesen teljes időtartamában jogszabály szerinti munkaidőnek minősült-e. Ez volt a munkaidő elszámolásának és a munka díjazásának az alapja.

[9] A mozdonyvezetők dönthettek arról, hogy plusz díjazás ellenében a rendes munkaidőn (kötelező órákon) felül vállalnak-e többlet munkavégzést. Az alperes a munkaidő elszámolás és a vezénylés kapcsán is ugyanazt a módszert alkalmazta a kötelező és a kötelező órán felüli munkavégzés tekintetében minden munkavégző esetében, tekintet nélkül arra, hogy egyébként vállaltak-e többletórákat. Eltérés kizárólag a teljesített munkaórák díjazásában volt. Az alperes a kötelező órákat a munkaszerződés szerinti munkabérrel díjazta, míg a kötelező órán felül teljesített órákra kezdetben nettó 1 000.- forint/óra, majd 2017. január 1. napjától nettó 1050.- forint díjazást fizetett. Az alperes ezen többletjuttatást a munkabérrel együtt minden hónapban kifizette a felperes részére, mely összeget a bérjegyzéken bruttósítva jutalom címén szerepeltette.

[10] A debreceni lakóhellyel rendelkező felperes a lakóhelyéről mindig közvetlenül a feljelentkezési helyre ment az alperes által közölt útvonalon. Esetenként előfordult, hogy az utazás ideje alatt az alperes módosított a célállomáson. A lakóhely és a mozdonyra való fel-, illetve lejelentkezés közötti beosztás szerinti napi munkaidőn kívül utazással töltött időre az alperes nettó 500.- forint díjazást fizetett, mely a bérjegyzéken ugyancsak jutalomként jelent meg. Az utazási időket a diszpécserok tartották nyilván a mozdonyvezetők által közölt adatok alapján, az adatokat továbbították a bérszámfejtésnek.

[11] Az alperes a felperes részére a 2014. decemberétől 2017. decemberéig jutalom jogcímén, 9.120.694.- forintot fizetett meg, mely összeg magában foglalta a többletórákra járó óránkénti nettó 1000.- forint és az utazási időre járó óránkénti nettó 500.- forint díjazást is. Ezt meghaladóan a felperes által teljesített 5480 óra rendkívüli munkavégzés ellenértékéként az alperes díjazást nem fizetett.

[12] A felperes munkaviszonya munkáltatói felmondással 2018. január 26. napján szűnt meg.

Kereset és ellenkérelem

[13] A felperes keresetében 2014. decemberétől 2017. decemberéig terjedő időre 22.339.322.- forint rendkívüli munkavégzés iránti díjazás és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[14] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes által a KSZ 28. §-a szerinti, a rendkívüli munkaidőre jutalom jogcímén kifizetett óránkénti nettó 1000.- forint nem a rendkívüli munkavégzésért járó törvényes mértékű díjazás kiváltását célozta, hanem az a törvényes mértékű díjazáson felüli többletjuttatás volt. Ezért a felperes az óránkénti nettó

1000.- forintos díjazáson felül jogosult a rendkívüli munkaidőre járó alapbérére és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 143. § szerinti pótlékára is.

[15] A felperes előadta, hogy az önként vállalt és teljesített többletóra is rendkívüli munkavégzésnek minősült, melyért a törvény szerinti ellenértékre jogosult. Előadta, hogy az Mt. 135. §-a nem teszi lehetővé, hogy a felek a rendkívüli munkaidő törvényi meghatározásától (Mt. 107. §) a munkavállaló hátrányára eltérjenek a megállapodásukban. Az Mt. 135. § (3) bekezdés d) pontja ugyan megengedi, hogy a kollektív szerződés az Mt. 107. §-ától akár a munkavállaló hátrányára eltérjen, ilyen rendelkezést azonban a KSZ nem tartalmaz, éppen ellenkezőleg, a KSZ 22. §-a az Mt.-vel egyezően határozza meg a rendkívüli munkaidő mibenlétét. A bírói gyakorlat sem tulajdonít jelentőséget a munkavégzés önkéntességének, vagy a felek megállapodásának a rendkívüli munkaidő fogalmánál. Az egyedüli vizsgálati szempont, hogy a munkavégzésre a rendes munkaidőn túl került-e sor, arról a munkáltatói tudott-e, az érdekében állt-e és elfogadta-e. Hangsúlyozta, hogy a munkaidő-beosztás mindvégig az alperes által történt. A KSZ 23. §-a is egyértelműen fogalmaz, mikor kimondja, hogy a rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. szabályait kell alkalmazni. Legalább az alapbérét minimálisan meg kellett volna kapnia, hiszen a KSZ legfeljebb a bérpótlék mértékétől térhet el.

[16] Vitatta, hogy közte és az alperes között megállapodás jött volna létre a díjazást illetően. Előadta, hogy az alperes egyoldalúan határozta meg, hogy mennyit fizet, abba beleszólása nem volt. Allította, hogy egy ilyen megállapodás érvénytelen, mert az Mt. 143. § (1) bekezdésétől kizárólag a munkavállaló javára lehet eltérni. Hivatkozott arra, hogy a rendelkezésre állási idő ugyanúgy munkaidő, különös tekintettel arra, hogy készenléti munkakörben foglalkoztatta az alperest. Az utazási idő is munkaidő, melyre munkabér jár és vitatta, hogy a jutalom magában foglalta volna az utazási idő díjazását. Kiemelte, hogy az alperes több belső nyilvántartást is vezetett a valós munkaidőről, azonban azt megtiltotta, hogy a jelenléti íveket a munkavállalók a valóságnak megfelelően vezessék.

[17] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy különbséget kell tenni a munkáltató által elrendelt, Mt. szerinti rendkívüli munkavégzés és a munkavállalók által önkéntesen vállalt többletórák között. E megkülönböztetésnek megvolt a jogszabályi alapja, miután a rendkívüli munkaidő Mt. 107. §-ában rögzített fogalmától az Mt. 135. § (2) bekezdés f) pontja alapján a kollektív szerződés a munkavállaló javára, míg a vasúti árufuvarozás körében utazó munkakörben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében az Mt. 135. § (4) bekezdés d) pontja értelmében akár még a munkavállaló hátrányára is eltérhetett. A KSZ 22. és 23. §-a feleltethető meg az Mt. szerinti rendkívüli munkavégzésnek. Ebben az esetben a munkáltató írásban rendeli el a rendkívüli munkavégzést legfeljebb évenként 300 óra terjedelemben. Az utasításnak a munkavállaló köteles eleget tenni. E rendelkezés állítása szerint azon munkavállalókra volt irányadó, akik a kötelező óránál nem vállaltak többet, az alperes mégis rendkívüli munkára kötelezte őket. Ettől eltérő szerinte az önálló többletmunka számítási és díjazási rendszere, mely azokra a munkavállalókra vonatkozott, akik önként vállalták a többletórák teljesítését. A felperessel ismertették ezen elszámolási rendszer feltételeit, amit a felperes el is fogadott. E megállapodást később a kollektív szerződés is intézményesítette a 28. §-ában. A kollektív szerződés a többletmunka rendszert a 28. §-ban szabályozta „Egyéb eltérő díjazások” alcím

alatt. Az eltérő jelző a címben egyértelműen a KSZ 22., 23. §-októl, egyebekben pedig az Mt.-tól való eltérésre utal. A felek szerződéskötési akaratának feltárására irányuló történeti értelmezés is ezt támasztja alá, a KSZ ugyanis az alperesnél már egyébként is létező gyakorlatot kívánta írásba foglalni.

[18] Előadta, hogy a felperes esetében egyetlen alkalommal sem rendelt el rendkívüli munkavégzést, a felperes önként teljesített a kötelező, beosztás szerinti munkaidőn felüli munkaórákat az Mt. 28. §-a szerinti ösztönző bérezés reményében. Hivatkozott arra is, hogy a felperesnek átengedte a munkaidőbeosztás jogát. Vitatta, hogy az elvégzett többletmunka szükséges és indokolt volt, ahogyan azt is, hogy az a munkáltató érdekében történt volna. Ezzel összefüggésben állította, hogy a partnereivel szembeni szállítási kötelezettségei elvégzéséhez elegendő munkaerő állt rendelkezésére. Amennyiben a felperes nem jelentkezett volna önként, a többletmunkát munkaszervezéssel, illetve alvállalkozók bevonásával teljesítette volna a partnerei irányában. Az elrendelés és munkáltatói érdek hiányában a felperes által önként vállalt és teljesített munka nem minősült rendkívüli munkavégzésnek, így az ellentételezésre sem az Mt. szerinti díjazás járt, hanem az ösztönzési bér.

[19] Arra az esetre, ha a bíróság mégis rendkívüli munkavégzésnek tekintené ezt az időszakot, állította, hogy annak ellentételezése megfelelt a jogszabályi követelményeknek. Hivatkozott arra, hogy az Mt. 143.§ rendelkezéseitől a kollektív szerződés minden korlátozás nélkül, tehát akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Ilyen eltérést tartalmaz a KSZ 28. §-a, ami felülírja a rendkívüli munka Mt. szerinti díjazását. Ez az összeg ugyan technikailag a bérjegyzéken jutalomként szerepelt, de ténylegesen az önkéntesen vállalt kötelező órán felüli munkaidőre járó ellenérték. Ezen felül további díjazás a felperest nem illette meg.

[20] Másodlagosan hivatkozott a felek által a munkaviszony létesítésekor kötött megállapodásra, valamint a felperes által aláírt nyilatkozatra. Állította, hogy az eltérés a munkavállaló javára történt. Az alperes önkéntes vállalás alapján lehetővé tette a munkavállalóknak, hogy többet keressenek úgy, hogy az idejüket maguk oszthatták be, továbbá a fel- és lejelentkezés közötti minden egyes órára fizetett nettó 1000.- forint/óra díjazást. A felperes tapasztalt mozdonyvezetőként választott egy másik elszámolási rendszert, melynek három eleme a következő volt: minden óra fizetett volt a fel- és lejelentkezések között, a kötelező órák erejéig az alapbért fizette, ezt követően nettó 1000.- forint/órát, az utazási idő is fizetve volt önköltségi óraként. A bérpótlék körében arra hivatkozott, hogy az Mt. 145. § (2) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy a felek a munkavállaló munkaszerződésében úgy állapodjanak meg, hogy a munkavállaló alapbére átalányként tartalmazza a rendkívüli munkáért járó bérpótlék összegét. Az Mt.143. § (2) bekezdésétől a felek megállapodásukban a munkavállaló javára, a KSZ pedig mindennemű korlátozás nélkül eltérhet, akár 0.- forint is lehet a bérpótlék.

[21] Előadta, hogy a felperes igényérvényesítése joggal való visszaélés volt, mert a felperes munkaügyi perben kívánta a felek közötti megállapodás szerinti tényeket utólagosan más jogi megítélés szerint elismertetni, súlyosan sértve ezáltal az alperesnek a megállapodás érvényesüléséhez fűződő jogos érdekét.

[22] Előadta, hogy a felperes által jutalom címén számfejtett összeg tartalmazta a többletórák díjazását és az utazási idők ellentételezését is. Az utazási idő nem minősül a munkaidő részének. Csak azért tervezte meg az útvonalat, hogy ne a felperesnek kelljen átgondolnia a mozdonyhoz való eljutást. A keresetnek való helytadás esetére kérte a kereseti követelés összegéből a jutalom címén már kifizetett összeg levonását, figyelemmel arra, hogy azt a többletmunkára tekintettel fizette ki.

Pertörténet

[23] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 68.M.3446/2017/36. számú ítéletében megállapította, hogy az alperes és a Szakszervezet között kötött, 2015. január 1. napjától hatályos kollektív szerződés 28. §-ának az egyéb eltérő díjazások 1-5 pontjainak rendelkezései, valamint a 6. pontjának „az utazási idő nem lehet része a kötelezően ledolgozandó óráknak” mondatai semmisek. Kötelezte az alperest 13.218.628.- forint elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság az 1.Mf.31.122/2020/9. számú végzésében az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára kötelezte. A megismételt eljárást lezáró 11.M.71.469/2020/21. számú ítéletet a Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság az 1.Mf.31.169/2021/5. számú végzésével hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a veszélyhelyzet idején irányadó eljárásjogi rendelkezéseket nem megfelelően alkalmazta.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[24] A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság 12.132.345.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértéke és kamatai megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az elsőfokú bíróság 170.225.- forint elsőfokú és 43.735.- forint másodfokú, valamint 87.500.- forint kézkiadásból álló perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Kötelezte az alperest 723.794.- forint elsőfokú és 571.045.- forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére. A felperest 616.565.- forint elsőfokú és 486.445.- forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére kötelezte, emellett az alperest kötelezte 2160.- forint tanúdíj, valamint a felperest 1840.- forint tanúdíj megfizetésére.

[25] Az elsőfokú bíróság az alperes vitatására tekintettel elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a peresített órák rendkívüli munkavégzésnek minősültek-e. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az elővezényléses rendszerben az alperes hívta be és osztotta be a mozdonyvezetőket munkára: amennyiben a munkavégzés elrendelése és kezdete között több mint 24 óra időtartam volt, akkor az elrendelés ellen nem emelhetek kifogást, amennyiben 24

óránál kevesebb volt ez az időtartam, akkor kifogást emelhettek. Az ún. fix mozdonyos rendszerben ugyan a mozdonyvezetők maguk oszthatták be, hogy az adott mozdonyon mely napon melyikük teljesít szolgálatot, azonban ezen beosztás az alperes jóváhagyásával vált véglegessé. A mozdonyvezetők egymás közti beosztására az alperes elvárásként fogalmazta meg, hogy a mozdonyon a nap 24 órájában, a hónap minden napján legalább egyvalaki tartózkodjon és a munkaidőt a mozdonyvezetők közel egyenlő mértékben osszák be. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes ebben az esetben sem adta át teljes egészében a munkaidő-beosztás gyakorlásának jogát, hanem meghatározta annak kereteit. Az alperes azonos módon osztotta be munkavégzésre a mozdonyvezetőket a kötelező és a többletórák tekintetében, és egységesen valamennyi mozdonyvezető vonatkozásában. Az elsőfokú bíróság a fentiekből arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a munkavégzésre történő behívással, illetve a mozdonyvezetők által készített vezényléstervezet jóváhagyásával munkavégzésre osztotta be a mozdonyvezetőket, vagyis a rendkívüli munkavégzését az alperes elrendelte. Annak nem volt jelentősége, hogy ezen elrendelés a KSZ előírásaitól eltérően nem írásban történt, az írásba foglalás ugyanis az alperes kötelezettsége lett volna, aki saját felróható magatartására előnyök szerzése végett nem hivatkozhat.

[26] Alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy a többletórák teljesítése nem az ő érdekében történt. Tény, hogy az alperes több lehetőségből is választhatott, hogy miként teljesít a szerződéses partnerei irányába, ugyanakkor bizonyított, hogy ezt végül saját elhatározásából a mozdonyvezetők többlet munkavégzése útján valósította meg. Nem írja felül az elrendelés megállapíthatóságát önmagában a túlóra teljesítésének önkéntessége sem. Ennek kapcsán utalt az elsőfokú bíróság az Mt.-be 2019. január 1-jétől bevezetett önként vállalt túlóra fogalmára és arra is, hogy a törvény szerint ezt is a rendkívüli munkavégzés keretein belül kell értelmezni. Az önként vállalt túlóra is túlóra, melyre ugyanolyan díjazás vonatkozik és kizárólag a maximálisan teljesíthető időtartam tekintetében mutat eltérést a szabályozás. Utalt arra is az elsőfokú bíróság, hogy következetes a bírói gyakorlat abban, hogy a munkavállaló által a rendes munkaidőn felül a munkáltató érdekében végzett munka, melyről a munkáltató tudott és azt elfogadta, rendkívüli munkavégzésnek minősül.

[27] Az alperes arra hivatkozott, hogy létrehozott egy önálló elkülönült munkaidő kategóriát az önként vállalt többletóra formájában az Mt. 135. § (4) bekezdése alapján. A kollektív szerződést megvizsgálva az elsőfokú bíróság arra az álláspontra jutott, hogy a KSZ önálló cím alatt tárgyalja a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket és ezek között a rendes munkaidőt, a rendkívüli munkaidőt és a pihenőidőt. Ezek között nem tesz említést önként vállalt többletórákról, különösen olyan értelemben nem, hogy kiemelné ezt a kategóriát a vonatkozó rendelkezések hatálya alól. A KSZ 28. §-ából sem vonható le olyan következtetés, hogy ezek az órák nem minősültek volna rendkívüli munkavégzésnek, hiszen a kollektív szerződés 28. §-a szerint a díjazás kifejezetten a napi munkaidőbeosztáson felüli többletórákra vonatkozott. Egyébiránt az alperes nem tartotta külön nyilván az önként vállalt és az általa elrendelt túlórákat. Arra vonatkozó adat nem merült fel, hogy a felek megállapodtak volna a többletórák minősítése kapcsán, egyébiránt pedig az ilyen megállapodás érvénytelen lett volna, tekintettel arra, hogy az Mt. 43. § (1) bekezdése kizárólag a munkavállaló javára történő eltérést engedi. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy a perbeli többletórák rendkívüli munkaidőnek minősülnek.

[28] Ezt követően vizsgálta, hogy ezen többletórákra milyen díjazás jár a felperesnek. Rögzítette, hogy az Mt. 165. §-a lehetőséget biztosít arra, hogy a kollektív szerződés az Mt. 143. §-ától eltérjen. A kollektív szerződés 23. §-a azonban nemhogy eltért az Mt. vonatkozó rendelkezéseitől, hanem éppenhogy megerősítette azt, amikor maga rendelte alkalmazni az Mt. szabályait a rendkívüli munkavégzés díjazása tekintetében. A bíróság megvizsgálva a kollektív szerződést azt állapította meg, hogy annak szövegéből nem olvasható ki az alperes azon hivatkozása, hogy a kollektív szerződés 28. §-a felülírta volna az Mt. 143. §-ában és a kollektív szerződés 23. §-ában foglaltakat. Nem vonható le ez a következtetés a kollektív szerződés 28. §-ának címéből („Egyéb eltérő díjazás”) és abból, hogy a díjazás bevezetésének céljaként a dolgozók rövid távú ösztönzését jelölte meg. Az ösztönzés nem értelmezhető a rendkívüli munkavégzés ellenértékének alternatívájaként, különösen nem akkor, ha a jogszabályban biztosított mértéknél alacsonyabb összegben kerül rögzítésre. Az alperes által hivatkozott történeti értelmezés sem helytálló. A szakszervezet ügyvezető elnöke ugyan először úgy nyilatkozott, hogy a kollektív szerződés helyes értelmezése szerint az egyéb eltérő díjazás és a túlmunkadíj kizárják egymást. Később azonban úgy nyilatkozott, hogy az adott szakasz biztosan nem azért került be a kollektív szerződésbe, hogy a túlmunkára vonatkozó szabályokat kiváltsa. A szakszervezet állásfoglalását tartalmazó e-mail is azt tartalmazza, hogy a kollektív szerződés 23. §-a egyértelműen arról rendelkezik, hogy a rendkívüli munka díjazására az Mt. szabályai az irányadók. A tanú nyilatkozataiban rejlő ellentmondások és bizonytalanságok miatt annak bizonyító ereje kétséges.

[29] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes által aláírt nyilatkozatot. Nyomatékosította, hogy a nyilatkozat nem minősül kollektív szerződésnek és megállapodásnak sem. Értékelni kellett továbbá, hogy a nyilatkozatot a felperes részére előre megírták és elégették, nem tudta mi van a KSZ 28. §-ában és azért írta alá a nyilatkozatot, mert a korábbi megállapodásuknak megfelelt. Az alperes által hivatkozott tanúvallomásokból azt lehetett megállapítani, hogy korábban is létezett a többletórák díjazására vonatkozó gyakorlat. Az alperes a KSZ 28. §-ában rögzített jogcímet ténylegesen arra használta, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékét jutalom címen megfizesse. Megjegyezte, hogy a KSZ 28. §-ának alperesi értelmezése felveti a rendelkezés érvénytelenségét a rendkívüli munkavégzést érintő munkaviszonyra vonatkozó garanciális szabályok megkerülése okán. Az alperesi rendszer arra épül, hogy a rendes munkaidőn felül teljesített órákat más néven illeték, ledolgozott óráként nem voltak hivatalosan nyilvántartva, bérjegyzéken sem jelentek meg. Így nem lehetett nyomon követni az éves szinten teljesített rendkívüli munkaórák számát, ezzel együtt azt sem, hogy az éves maximumot túllépték-e vagy sem. Így a munkavállalók a jogszabályban lefektetett túlmunka maximális mértékénél többet tudtak dolgozni. A többletóra elszámolási rendszer a rendkívüli munkavégzés maximumának és nyilvántartására vonatkozó szabályainak a megkerülésére irányult, de minimálisan ezzel a hatással járt. Az eltéréssel együtt alkalmazandó garanciális feltételek, így a teljesített munkaórák pontos nyilvántartása nem került beépítésre a rendszerben. A munkaidő-nyilvántartás a teljesített órák nyomon követhetőségét szolgálja, mely a munkavállalók biztonsága és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartásának egyik legfőbb biztosítéka. A kollektív szerződés rendelkezései alapján tehát nem igazolt, hogy a díjazás tekintetében eltértek volna a rendkívüli munkavégzés díjazásától, ezért vizsgálta a bíróság a felek közötti megállapodást.

[30] Az elsőfokú bíróság szerint a felek között létrejött egy megállapodás a munkaviszony létesítésekor arra vonatkozóan, hogy a túlórák ellentételezéseként az alperes nettó 1000.- forintot fizet. Ez a felvételi elbeszélgetésen elhangzott, az a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 211. §-a szerinti ajánlatnak minősült. A felperes ennek ismeretében létesített munkaviszonyt az alperessel, vagyis az alperes ajánlatát e körben elfogadta. A megállapodás létrejött és önmagában az, hogy szóban állapodtak meg a felek, irreleváns, mert az érvénytelenség harminc nap elteltével automatikusan orvoslódott. Ezt a megállapodást erősítette meg a felperes perbeli nyilatkozata, melyen ugyan dátum nem szerepel, de a felperes nem vitatta annak aláírását és azt is elmondta, hogy az aláírásra valamikor 2014. tavaszán került sor. A nyilatkozat csak a megállapodás megerősítését szolgálta. E körben bír jelentőséggel a felperes azon előadása, hogy azért írta alá a nyilatkozatot, mert az megegyezett a korábbi megállapodással.

[31] Az alperes ezzel kapcsolatosan arra hivatkozott, hogy ez a munkavállaló javára kedvező eltérés volt, mert minden óra fizetett volt a fel- és lejelentkezések között még a kötelező órák időszaka alatt is, a díjazás mértéke a kötelező órák erejéig a személyi alaphér volt, ezt követően pedig nettó 1000.- forint és az utazási idő is fizetve volt. Hangsúlyozta az elsőfokú bíróság, hogy a nem bizonyított, hogy a megállapodás részét képezte volna az önkéntesség, vagyis az a feltétel, hogy az alperes kizárólag arra tekintettel és akkor rendeli el a többletórát, ha a felperes elfogadja az 1000.- forint díjazást, egyébként pedig kizárólag a jogszabály szerinti mértékben és díjazás mellett fizet rendkívüli munkavégzést. Az alperes ugyanezt az elszámolást alkalmazta azon munkavállalók tekintetében is, akik nem vállaltak többletórát. Ezáltal a megállapodás nem biztosít a többi munkavállalóhoz képest többletjogosultságokat, tekintettel arra is, hogy az önköltségi órákra járó díjazás is valamennyi mozdonyvezetőnek jár, tekintet nélkül arra, hogy vállalt-e többletórát. Mindezek alapján csak azt lehetett ítéleti bizonyossággal rögzíteni, hogy a felek megállapodása kizárólag a túlóra díjazására terjed ki, márpedig az a jogszabályi mérték alatt határozta meg a rendkívüli munka ellenértékét, mely negatív eltérést más módon nem kompenzált, sőt további negatív eltérést jelentett, hogy az alperes jelentősen a jogszabályi mértéknél magasabb óraszámban vette igénybe a felperes munkaerejét. Pontos és részletes munkaidő-nyilvántartás hiányában azt pedig nem lehetett megállapítani, hogy a „fizetett pihenőidő”, vagyis a fel- és lejelentkezések között tényleges aktív munkavégzés nélkül töltött idők mennyiben kompenzálták ezt a kettős negatív eltérést. Megjegyezte a bíróság, hogy az átalányrendszer sajátossága, hogy a munkaidőként elismert pihenőidő és a tényleges munkaidőnek minősülő munkaidő mindenkori arányának függvénye az, hogy az átalánydíj a munkavállaló javát szolgálja-e. Emiatt aggályos, hogy az átalányrendszer vonatkozásában nem kerültek lefektetésre olyan számítások és minimum követelmények, amelyek garantálták volna, hogy az 1000.- forintos díjazás a munkavállalónak a havi munkaidőkeret átlagában megérje. Az alperesi érvelés legvitathatóbb pontja éppen az, hogy a jogszabály szerinti maximum óraszám alapján kifizethető összeget állítja szembe az általa kifizetett összeggel, holott a ténylegesen teljesített munkavégzés a megfelelő összehasonlítás alapja. Ezt azonban a tényleges helyzetet rögzítő munkaidő-nyilvántartás nélkül nem lehetett megállapítani. Semmi esetre sem tekinthető a munkavállaló javára történő eltérésnek, hogy a munkavállaló a rendkívüli munkavégzését teljes egészében kiveszi a törvényben foglalt garanciális szabályok hatálya alól. Mindezek alapján az alperes nem tudta eredménnyel bizonyítani, hogy a megállapodás a munkavállaló javára tért volna el, ennek folytán az érvénytelen.

[32] Utalt arra, hogy nem helytálló az Mt. 145. § (1) bekezdésre és a pótlékátalányra való az alperesi hivatkozása sem, az ugyanis csak az Mt. 140-142. §-aiban meghatározott pótlékokra vonatkozik, nem pedig a rendkívüli munkavégzés ellentételezésére. Nem megalapozott az alperes azon előadása sem, hogy a felperesnek legfeljebb a személyi alapbér járhat, hiszen a díjazásból is következően a felek szándéka 0 forint pótlék meghatározására irányult. Nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a felek külön a pótlékról és annak mértékéről egyeztettek volna. Mindezek alapján megállapította az elsőfokú bíróság, hogy a rendkívüli munkavégzés idejére a felperest az Mt. 143. §-a alapján a személyi alapbére és az 50%-os pótlék illette meg.

[33] Kitért arra, hogy az alperes hivatkozásával szemben önmagában a bírói út igénybevétele nem tekinthető joggal való visszaélésnek. A korábban tanúsított magatartástól való eltérés a jóhiszemű joggyakorlás egyik eseteként értelmezhető, de annak feltétele, hogy az eredeti magatartás jogszerű legyen, mely a perbeli esetben nem valósult meg.

[34] Az elsőfokú bíróság szerint valamennyi tanúvallomás azt igazolta, hogy a nettó 1000.- forint/óra jutalom címén megfizetett díjazás célja és rendeltetése ténylegesen a kötelező órán felüli munkavégzés ellentételezése volt, mellyel a felperes maga is tisztában volt. Ezért nem helytálló a felperes azon érvelése, hogy a rendkívüli munkavégzés ellentételezése ezen összegben felül illelné meg. Ezért a bíróság a többletórák ellentételezéseként jutalom címén kifizetett összegeket levonásba helyezte.

[35] Az elsőfokú bíróság szerint irreleváns, hogy munkaidőnek minősül-e az utazási idő, miután a perben a munkaidőre járó díjazás volt a kérdés, melynek szabályozására az Európai Uniónak nincs jogalkotási hatásköre. E körben hivatkozott az Európai Unió Bírósága által a C-518/15. számú Matzak ítéletben, valamint az EBH2006.1442. számú eseti döntésben megfogalmazottakra. Az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja alapján a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartalma a magyar szabályozás értelmében nem munkaidő, így főszabály szerint ezen időszakokra nézve díjazás sem jár. Az Mt. 135. § (2) bekezdés a) pontja alapján azonban ezen rendelkezéstől a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet, ilyen eltérést tartalmaz a KSZ 28. § 6. pontja. Az tehát sem a 2003/88 EK irányelvből, sem az Európai Unió Bírósága, de a magyar bíróságok gyakorlatából nem következik, hogy a felperes az utazási időre a ténylegesen munkával töltött idővel azonos mértékű díjazásra lenne jogosult. Ezért a bíróság jogszerűnek és érvényesnek találta a KSZ 28. § 6. pontjában nettó 500.- forintban meghatározott utazási időre járó díjazást, mellyel kapcsolatban a perben nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a felperes azt ne kapta volna meg. Ezt igazolta a felperes által aláírt nyilatkozat, a tanúvallomások, továbbá a Debreceni Törvényszék előtt azonos tárgyban folyt ügyben igazolt gyakorlat. Ugyan a bérjegyzék jutalom címén egy összegben tartalmazza a KSZ 28. § szerinti díjazást, tanú12 tanúvallomása és az eset összes körülménye alapján megállapítható, hogy az alperes ezt az összeget is megfizette. A perben a rendkívüli munkavégzés ellenértékére igényt tartó felperes volt köteles előadni az általa teljesített túlórák mennyiségét, és ezen tényelőadását a Pp. 164. § (1) bekezdése alapján neki kellett bizonyítani. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató nem tett eleget a munkaidő-nyilvántartási kötelezettségének, nem fordítja meg a bizonyítási terhet, mindösszesen azzal a következménnyel jár, hogy a felperes által prezentált

bizonyítékok bizonyító ereje nagyobb súllyal esik latba. Egyéb bizonyítékok hiányában csak az alperes által kimutatott és többletóraként elismert órák időtartamában lehetett ítéleti bizonyossággal megállapítani, hogy rendkívüli munkaidőnek minősültek.

[36] A bíróság a pernyertesség és pervesztesség arányában (54-46%-ban) kötelezte a pervesztes alperest a felperes perköltségének viselésére. Rögzítette, hogy a felperest 54%-os pernyertességére figyelemmel 1.409.023.- forint, az alperest 46%-os pernyertességére tekintettel 978.798.- forint elsőfokú perköltség illeti meg, amely szembeállításával 170.225.- forint a felperest megillető elsőfokú perköltség összege. A 162.037.- forint kézzkiadással járó perköltségből a felperes 54%-os pernyertességére tekintettel 87.500.- forintot köteles megfizetni az alperes. A Fővárosi Ítéltábla 330.465.- forintban, majd fejenként 100.000.- forintban határozta meg a másodfokú perköltséget, így a pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel a felperest 43.735.- másodfokú perköltség illeti meg, mivel a felperes 295.213.- forint, az alperes 251.478.- forint perköltségre jogosult.

Fellebbezés, csatlakozó fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[37] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását oly módon, hogy a másodfokú bíróság a rendkívüli munkavégzés díjazása jogcímén fizetendő összeget 5.339.623.- forintra mérsékelje. Harmadlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára.

[38] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást részben helytelenül állapította meg, valamint a megállapított tényekből is helytelen jogi következtetést vont le. Két tekintetben hivatkozott a helytelen ténymegállapításra: az egyik, hogy csak a nem önként vállalt többletmunka, hanem a kötelező órák ledolgozása esetén volt irányadó az, hogy ha a munkavégzés elrendelése és a munkavégzés kezdete között kevesebb, mint 24 óra volt az időtartam, akkor az elrendelés ellen kifogást lehetett tenni. A többletmunkavégzést nem vállaló mozdonyvezetők esetében a kötelező óraszám elérését követően a fenti szabály nem érvényesült. Ezt támasztja alá Diszpécser tanúvallomása, aki elmondta, hogy „Arra odafigyeltünk, hogy a kötelező órát mindenki ledolgozza, aki azt mondta, hogy ezen felül nem vállal, azt utána már nem hívtuk be. Aki pedig vállalta, azt behívtuk dolgozni ezen felül is”. A lefolytatott bizonyítással ellentétes az a megállapítás, hogy a fix mozdonyos rendszerben elvárás lett volna az alperes részéről az, hogy a mozdonyon a nap 24 órájában, a hónap minden napján az adott vonatra beosztott személyzetből legyen valaki. Ezzel összefüggésben hivatkozott igazgató2. üzemeltetési igazgató tanúvallomására, mely szerint „Lehetőséget adtunk a mozdonyvezetőknek arra, hogy előre megjelöljék, mikor érnek rá”, hiszen az alperes igyekezett „figyelembe venni azt, hogy ki, mikor tud jönni dolgozni, mikor vállalja esetlegesen azt, hogy őt beosszák”. Emellett hivatkozott tanú10. mozdonyvezető tanúvallomására, aki elmondta: „Mi magunkat osztottuk be attól függően, hogy mennyit szerettünk volna dolgozni, illetve kinek milyen elfoglaltsága volt abban a hónapban”. tanú11 mozdonyvezető úgy nyilatkozott, hogy „ha nem fedik le az egész hónapot, annak „nincs

retorziója, ilyenkor vezényelnek mást is a mozdonyra”. Nem volt tehát semmilyen kötelező előírás a mozdonyvezetők számára, az alperes többféle módon is meg tudta oldani a személyzeti kérdéseket, úgynevezett közbeváltó személyzettel, valamint alvállalkozókkal, vagy akár lezárásra került az adott mozdony.

[39] Helytelenül jutott arra a jogi következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a kötelező órákon felül teljesített többletórák rendkívüli munkavégzésnek minősülnek. Tévesen és a tanúk vallomásaiban előadottakkal ellentétben állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkavégzést az alperes elrendelte. Abban az esetben ugyanis, amikor a rendkívüli munka elrendelésére kerül sor a munkáltató által, úgy a munkavállalót az utasítás megtagadásának joga nem, illetve csak az Mt. által meghatározott szűk körben illetheti meg. A kötelező órán felüli munkavégzés a munkavállalók önkéntes elhatározásán és nem a munkáltató általi elrendelésen alapult. E körben hivatkozott igazgató². tanúvallomásaiban foglaltakra, aki elmondta, hogy „Ha valaki, amikor föl hívtuk munkavégzésre, azt mondta, hogy neki már kitelt a munkaidőkeret és nem kívánt többet dolgozni, akkor mást kerestünk helyette”. Idézte Diszpécser vallomását, aki elmondta, hogy „Arra odafigyeltünk, hogy a kötelező órát mindenki ledolgozza. Aki azt mondta, hogy ezen felül nem vállal, azt utána már nem hívtuk be. Aki pedig vállalta, azt behívtuk dolgozni ezen felül is”. Az elővezényléses rendszerben a munkavégzés kezdetét több mint 24 órával megelőzően is jelezhetette a mozdonyvezető, hogy a többletmunkavégzést nem kívánja, a fix mozdonyos rendszerben pedig nem volt az alperes részéről elvárás, hogy a beosztott személyzet fedje le a mozdonyt minden nap 24 órában.

[40] Előadta, hogy a jóváhagyás nem azonos az elrendeléssel. Rendkívüli munka megállapítására az elsőfokú ítéletben foglaltakkal ellentétben akkor kerülhet sor, ha a munkáltató azt elrendeli, vagy pedig a munkavégzés kapcsán olyan feltételeket teremt, hogy a munkavállaló a rá háruló feladatot csak túlmunkavégzéssel tudja teljesíteni. E körben hivatkozott a BH1998.509. számú eseti döntésre azzal, hogy jelen esetben egyik feltétel sem valósult meg. Előadta, hogy kétségtelen tény, hogy az alperesnek lehetősége volt az Mt. 135. § (4) bekezdése alapján arra, hogy az Mt. 107.-109. §-aitól eltérve létrehozzon egy önálló elkülönült munkaidőkategóriát az önként vállalt többletóra formájában. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a kollektív szerződés nem teremtett ilyen külön kategóriát. A KSZ 22. §-a az Mt. szerinti rendkívüli munkaidőre vonatkozik, azaz azokra a munkavállalókra volt irányadó, akik a kötelező óráknál nem vállaltak többet, azonban ha mégis kötelezte volna az alperes a rendkívüli munkára őket, akkor a díjazást az Mt. szerint nyújtotta volna. Az igen széles körű bizonyítás nem terjedt ki arra, hogy az alperesnél egyébként ilyen rendkívüli munkaidő elrendelésére bármikor is sor került volna és az alperes azt hogyan tartotta nyilván. Így az elsőfokú bíróság e körben feltételezésekből vont le következtetéseket. Hivatkozott arra, hogy tanú⁸ szakszervezeti vezető is aláírt vallomásaiban, hogy az egyéb eltérő díjazás és a túlmunka kizárja egymást. A tanúvallomásokból egyértelműen megállapítható, hogy a kötelező órán felüli munkavégzés a munkavállalók önkéntes elhatározásán és nem a munkáltató általi elrendelésen alapult. igazgató¹ tanúvallomásaiban elmondta, hogy az alperesnél a munkavállalókkal egyeztetve, az ő igényeiket messzemenőleg respektálva kialakításra került egy olyan többletmunka számítási és díjazási rendszer, ami eltért az Mt.-tól. Ebben a rendszerben a munkavállalók szabadon vállalhattak többletórákat és minden egyes óra, ami a munkavállaló elindulásától hazaérkezését eltelte az vagy utazási vagy többletórának számított, függetlenül attól, hogy a munkavállaló közben dolgozott vagy pihenőidejét töltötte, pihenőidejében a munkahelyet

elhagyta-e. Később ezt a rendszert a kollektív szerződés intézményesítette. A bíróságnak nem csupán a nyelvtani értelmezést kell alkalmaznia, hanem a kollektív szerződés rendelkezéseit logikai, rendszertani és történeti értelmezéssel is szükséges megvizsgálni. Különösen fontos a történeti értelmezés, lévén, hogy a KSZ a korábban az alperesnél már egyébként is létező gyakorlatot kívánta írásba foglalni. A kollektív szerződés rendelkezésének értelmezése során a bíróságnak azt kell vizsgálni, hogy a felek szerződéskötési akarata mire irányult.

[41] Arra az esetre, ha a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyezően úgy ítélné meg, hogy a perbeli többletórák rendkívüli munkaidőnek minősülnek, előadta, hogy KSZ 28. §-a az Mt. 143. §-ától történő eltérést eredményezett. Az alperes kollektív szerződése az Mt. 107. §-ától és a 143. § rendelkezéseitől is eltérhet. A kollektív szerződés 22. §-ától a 28. § egyrészről abban tér el, hogy míg a 22. § az alperes minden munkakörben foglalkoztatott munkavállalójára kiterjed, addig a 28. § kifejezetten a vezényelt utazói beosztású dolgozókra vonatkozik. Ezen túl a 22. § szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelésére kizárólag alperes által írásban és évenként legfeljebb 300 óra mértékben kerülhet sor, addig a 28. § szerinti munkavégzésre az írásbeli elrendelés nem kitétel és az óraszám maximalizálva sincs. „Az egyéb eltérő díjazások” alcím alatt az „eltérő” jelző egyértelműen a 22-23. §-októl, ill. egyben az Mt.-től való eltérésre utal. A KSZ rendelkezését úgy kell értelmezni, hogy a nettó 1000.- forint/óra összeg nem az alaphéren felül, illetőleg nem az alaphéren és a bérpótlékon felül, hanem mindösszesen jár.

[42] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy „egy kérdésben azonban valamennyi tanúvallomás egy irányba mutatott, nevezetesen, hogy a nettó 1000.- forint/óra díjazás célja és rendeltetése a kötelező órán felüli ellentételezés volt”. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy e tekintetben már a munkaviszony létesítésekor létrejött egy megállapodás a felek között, valamint hogy a perben becsatolt nyilatkozat a megállapodás megerősítését szolgálta. Helytelenül jutott azonban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a megállapodás nem a munkavállaló javára tért el az Mt.-től. Az alperes által kialakított rendszer több szempontból is összességében a munkavállalóra kedvező feltételeket biztosított: a fel- és lejelentkezések között folyamatosan járt a munkavállalónak a díjazás, függetlenül attól, hogy munkát végzett-e vagy sem. Ténylegesen a kötelező óráknál nem vagy nem sokkal dolgoztak többen a munkavállalók, hiszen a nagy óraszám csupán abból adódott, hogy 2-3-4 napig járt nekik a díjazás akkor is, ha éppen pihenőidejüket töltötték. Amikor a fel- és lejelentkezések közötti időben nem vezettek mozdonyt, a munkavállalók bármit csinálhattak, vásároltak, koncertre, strandra mentek, otthonukba is távoztak, mégis végig járt nekik a díjazás. A kötelező órák időtartama alatt is az alaphéruk terhére elszámolásra kerültek pihenőidők. A beosztott mozdonyos rendszerbe a munkavállaló maga határozhatta meg, hogy mikor, mettől meddig kívánt munkát végezni. Amennyiben minden egyes szolgálat után haza kellett volna utazniuk, a két szolgálat közötti pihenőidő jelentős része utazással és nem pihenéssel telt volna, nem tölthettek volna a munkavállalók otthon három-négy, vagy akár több napot két szolgálat között. A munkavállalók ebben a rendszerben sokkal több pénzt tudtak keresni.

[43] Még amennyiben a másodfokú bíróság is az elsőfokú bírósággal egyező álláspontra jutna, akkor is csak az minősíthető rendkívüli munkaidőnek, amely megfelel az Mt. 107. §-ában foglalt rendkívüli munkaidő fogalmának. A perben bizonyítást nyert, hogy a

fel- és lejelentkezések közötti időtartam alatt akkor is megfizette az alperes a nettó 1000.- forint/óra összeget, amikor a mozdonyvezetők pihenőidejüket töltötték, valamint, ha a mozdony otthonukhoz közel volt, elhagyhatták a mozdonyt a pihenőidőben, ha a közelbe mentek haza aludni a munkavállalók, sok esetben le sem jelentkeztette őket a diszpécser, hanem még így is járt a díjazás. A többletórákra vonatkozó számok azonban nem csak olyan időtartamot takartak, amely alatt a felperes munkát végzett vagy rendelkezésre állt, hanem olyan időtartamot is, amely nem felel meg a rendkívüli munkaidő fogalmának. A felperesnek kellett volna részletesen kimunkálnia, hogy ténylegesen mennyi időt töltött munkában, illetve állt rendelkezésre. Hivatkozott arra, hogy a következőes bírói gyakorlat szerint a munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás önmagában nem szolgálhat a túlmunkavégzés megállapítására. Az elsőfokon eljáró bíróság helytelenül állapította meg a többletórák alapján a rendkívüli munkavégzés időtartamát, mivel az alperes csak azt ismerte el, hogy az érintett időszakban melyik hónapban hány óra többletóra összeget fizetett meg a felperesnek, amelybe bizonyítottan a fel- és lejelentkezések közötti pihenőidők is szerepelnek.

[44] Mivel az utazási idő nem minősül munkaidőnek, így az utazási idők számával csökkenteni szükséges a felperes által támasztott igényt, ezt helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, továbbá azt is, hogy a többletórák ellentételezéseként jutalom címén megfizetett nettó 1000.- forint/óra összegeket a követelésből le kell vonni. Emellett hivatkozott arra, hogy a pótlék összegére a felperes egyáltalán nem jogosult és ezért a pótlékot is le kell vonni, vagyis 5.339.623.- forintra kell mérsékelni a követelést.

[45] Az ítélet ellen a felperes csatlakozó fellebbezést terjesztett elő, kérve a marasztalási összeg 13.741.020.- forintra történő felemelését, az elsőfokú perköltség összegének felemelését 549.197.- forintra, a másodfokú perköltség összegének felemelését 457.465.- forintra, az elsőfokú illeték összegének 516.038.- forintra történő leszállítását, továbbá kérte az alperest terhelő illetékfizetési kötelezettség ugyanilyen mértékben történő felemelését.

[46] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság téves jogi álláspont folytán jutott arra a következtetésre, hogy az úton töltött idő, az ún. önköltési idő nem minősül munkaidőnek, és tévesen helyezte levonásba a rendkívüli munkavégzés ellenértéke címén megillető összegből az erre az időre járó mindösszesen 1.608.675.- forintot. Ennek okán az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 143. §-át. A munkaszerződés szerint a munkahelye változó, mely nem érvénytelen kikötés, ebből kifolyólag munkahelyének azt a helyet kellett tekinteni, ahol a munkáját szokásosan végezte (Mt. 45. § (3) bekezdése). Az alperes – saját előadása szerint – úgy tekintette, hogy a munkavégzés helye a budapesti székhely, hiszen az úton töltött időt is a székhelyétől számolta, függetlenül attól, hogy az ország mely pontján kellett felvennie a mozdonyt. Utazási időként tehát az alperes azt az időt számolta el, amíg a székhelyéről a munkaszerződés szerinti munkahelyre eljutott. Ebből kifolyólag az alperes által elszámlolt utazási idő teljes egészében munkaidőnek minősül. E tekintetben hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.100/2016/6. számú részítéletére, a 2003/88/EK irányelvre, valamint az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ítéletére. Az ítéletben tett megállapítások illenek az ő esetére is, az utazás ugyanis az ahhoz szükséges eszközt jelentette, hogy eljusson arra a helyre, ahol a mozdonyt felvehette azért, hogy az alperes által a harmadik személyek részére nyújtott szolgáltatás ellátásában közreműködhessen. Emellett mindig az alperes határozta meg azt, hogy hol kell felvennie a munkát, sőt még azt is, hogy melyik vonattal kell eljutnia az otthonából a célállomásra. Az utazás tartama alatt az alperes akár meg is változtathatta az

úticélt. Szolgálati telefonját mindvégig magánál kellett tartania. Az utazás ideje alatt a munkára képes állapotot fenn kellett tartania, nem volt lehetősége arra, hogy szabadon rendelkezzen az idejével, a munkáltató rendelkezésére kellett állnia. Emellett az, hogy az utazást a lakóhelyén kellett megkezdenie és befejeznie, az alperes működésével összefüggő körülményekből ered. Személyesen neki semmilyen ráhatása nem volt arra, hogy szabadon határozza meg a távolságot a lakóhely és a vonat átvételének a helye között, hiszen az úton töltött idő munkaidőnek minősül, az erre az időre fizetett nettó 500.- forint/óra juttatás nem csökkentheti az általa igényelt összeget, sőt, ténylegesen további nettó 500.-, illetve 550.- forinttal növelni kellene azt.

[47] Előadta, hogy a perben az alperest terhelte a bizonyítás az utazási idő mértékét illetően, valamint a tekintetben is, hogy az utazási időre a részére mennyi díjazást fizetett. Az alperes ezen bizonyítási kötelezettségének nem tudott eleget tenni, annak ellenére sem, hogy a vasúti törvény 68/G. § (1)-(2) bekezdése alapján a munkaidő-nyilvántartásait meg kellett volna őriznie és a vasúti hatóságnál is le kellett volna adnia. A le- és feljelentkezési idő reprodukálása az alperesnek nem okozhatott különösebb nehézséget. Kellőképpen igazolta az alperes nyilvántartásainak, a perben általa szolgáltatott adatoknak a hiteltelenségét, megbízhatatlanságát. Bizonyította, hogy olyan időszakokban, amit az alperes a perben munkaidőként, illetve önköltségi időként kívánt elszámolni, még csak Magyarországon sem tartózkodott. Ezeket igazolják a tranzakciós igazolások. Az alperes semmilyen valós alapú munkaidő-nyilvántartást nem csatolt sem a vezetési időről, sem a munkaidő egyéb elemeiről, ideértve az önköltségi időt sem. A munkaidő kimutatások hiteltelenségét igazolják azon tanúvallomások, amelyek szerint az alperesnél gyakran előfordult, hogy más vezetett a tényleges munkavállaló neve alatt. Értékelni kell továbbá, hogy tanú12 tanúvallomása és az állítólagosan általa számítógépen tárolt önköltségi időre vonatkozó nyilvántartás csupán a peres eljárás 4. évében került elő. Ezért a nyilvántartás bizonyítékként nem fogadható el, mindez sérti a Pp. 206. §-ában foglaltakat. Az önköltségi idő mennyisége tekintetében az alperes nem tett eleget a bizonyítási kötelezettségének, mint ahogy azt sem igazolta, hogy az óránkénti 500.- forintot megfizette. Ezért az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 143. §-át.

[48] A csatlakozó fellebbezés összecszerúségét úgy határozta meg, hogy az elsőfokú ítélet önköltségi óra oszlopaiban rögzített óraszámokat megszorozta a rendkívüli munkaidő díjazása oszlopban található díj összegével, majd pedig a szorzatokat összeadta. Erre tekintettel további 1.608.675.- forint munkabér megfizetését kérte.

[49] Előadta azt is, hogy a perköltség viseléséről is jogellenesen rendelkezett az elsőfokú bíróság: az elsőfokú bíróság a pernyertesség arányát felállította saját eljárásában az előtte folyó eljárás pertárgyértékéhez igazodóan, ami nem kifogásolható. Ugyanakkor a korábbi két másodfokú eljárás perköltségéről - ideértve az illeték viselését is – az adott másodfokú eljárásban irányadó pertárgyértékhez mértén kellett volna rendelkezni, azokhoz igazodóan kellett volna meghatározni a pernyertesség arányát. Ez pedig az ő teljes mértékű pernyertessége megállapítására kellett volna, hogy vezessen. Az első másodfokú eljárás illetékét és az ott megállapított perköltséget, illetve a második másodfokú eljárásban megállapított perköltséget is teljes mértékben az alperesnek kellene viselnie. Hivatkozott arra, hogy amennyiben csatlakozó fellebbezése eredményre vezet, a pernyertessége aránya 61,5%-ra nő.

[50] Fellebbezési ellenkérelmében rögzítette, hogy az alperes fellebbezésében érintett körben az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azt az alperes alaptalanul, a lefolytatott bizonyítás eredményével ellentétesen vitatja. Az, hogy a munkavégzést a munkavállaló megtagadhatja-e, egyébként irreleváns, mert a munkaidő rendkívüli jellege nem attól függ. A meghallgatott tanúk vallomásai igazolták, hogy az úgynevezett fix mozdonyos időszakban az egy-egy mozdonyra beosztott személyzettől elvárás volt, hogy a hónap minden napján 24 órában fedjék le a munkaidőt.

[51] A törvényes munkaidőn túl teljesített munkaidő rendkívüli munkaidőnek minősül, melyet az alperes fellebbezése sikeresen cáfolni nem tudott. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a törvényes munkaidőn felül teljesített munkaórák teljesítését az alperes elrendelte. A vezényléses időszakban ez nem lehetett kérdés, hiszen minden szolgálatot az alperes osztott be közvetlenül. Az állandó mozdonyos időszakban is az alperes rendelte el a munkavégzést, ez akként történt, hogy a munkáltatói elvárásoknak megfelelő tartalommal (a mozdony folyamatos lefedése munkaerővel, a mozdonyvezetők közötti közel egyenlő munkamegosztás) elkészített beosztást az alperesnek meg kellett küldeniük, majd azt az alperes jóváhagyta, illetve érvényesítette. Nem valós a rendkívüli munkaidő teljesítésének az önkéntessége. Nem lehetett nemet mondani, a rendkívüli munkavégzést az alperes kizárólag idős, nyugdíj mellett dolgozó mozdonyvezetőnek nem rendelte el, mert ők ezzel a feltétellel vállalták a munkát. A felperes által teljesített többletórák mint a munkaidőkereten felüliek, munkavégzéséről az alperes nem csak tudott, de azt el is várta, arra az alperes érdekében került sor. A rendes munkaidő fogalom párjaként kizárólag a rendkívüli munkaidőt ismeri az Mt. A törvény a perrel érintett időszakban semmilyen módon nem biztosított lehetőséget más jogcímen történő munkavégzés elrendelésére, nem ismerte a törvényes és a rendkívüli munkaidő közti átmenetet. Ilyen köztes munkaidőtípus alkalmazására vonatkozó megállapodás érvényesen nem is köthető ki. A KSZ egyértelmű rendelkezést tartalmaz arról, hogy mi minősül rendkívüli munkaidőnek, az az Mt. 107. §-ában foglaltaktól nem tért el, kifejezetten annak alkalmazását írta elő. Az önként vállalt többletmunka az egészségügyben ismert és rendkívül szigorúan szabályozott komoly időkorlátokkal, ezen szabályok a vasúti közlekedésben nem alkalmazhatók. A perrel érintett időszakot követően lépett hatályba az Mt.-nek az önként vállalt túlmunkára vonatkozó rendelkezése, amely szintén szigorú időkorlátok közé szorítja az önként vállalt túlmunkát, díjazását pedig nem szakítja el az általános szabályoktól. Téves az elsőfokú bíróság azon jogi álláspontja, hogy az Mt. munkaidőre vonatkozó fogalmai mellett az alperes jogszerűen létrehozhatott volna egy köztes munkaidő fogalmat is a kollektív szerződésben. Az Mt. 135. § (2) bekezdése értelmében ugyanis az Mt. munkaidő fogalmát meghatározó 86. §-ában foglaltaktól és a rendkívüli munkaidőt meghatározó és szabályozó 107.-108. §-aitól kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhet el. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a kollektív szerződés nem tért el az Mt. rendkívüli munkaidő fogalmától, nem alakított ki új, a rendes és a rendkívüli munkaidő közé eső munkaidő kategóriát.

[52] A kötelező órákon felüli többletórák díjazása kapcsán az elsőfokú bíróság álláspontja helyes. A KSZ 28. § olyan összegző jellegű juttatást szabályoz, ami az Mt. 143. §-ában foglaltakat meghaladóan, azokon túl illeti meg a munkavállalókat. Tévesen hivatkozik az alperes arra, hogy a KSZ 28. §-ában egy speciális munkaidő kategória bevezetésére került

volna sor. A KSZ 28. §-a kizárólag a munka díjazására vonatkozó szabályokat tartalmaz. Ez a rendelkezés szövegének nyelvtani értelmezéséből egyértelmű, de ugyanezt igazolja a rendszertani elhelyezés is. Emellett a KSZ 28. §-a nem egy önálló, hanem egy ösztönző díjazási formát szabályoz.

[53] Fenntartotta, hogy az alperessel nem állapodott meg a rendkívüli munkaidőre nettó 1000.- forint, illetve 1050.- forint díjazásban. A gyakorlatot az alperes egyoldalúan alakította ki, alkunak helye nem volt, így közömbös volt az is, hogy elfogadja-e a díjazás mértékét vagy sem. Hivatkozott arra, hogy az Mt. 17. § szerint a munkáltató által kialakított gyakorlat érvényesítése is szabályzatnak minősül. Helyes az elsőfokú ítélet azon álláspontja, hogy a megállapodás jogszabályba ütközés folytán érvénytelen és helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, az Mt. 143. §-át kell alkalmazni.

[54] Az alperes fellebbezési érvelései megalapozatlanok, a fel- és lejelentkezések közti idő teljes egészében munkaidőnek minősül, ugyanis az idő alatt is mindvégig az alperes rendelkezésére kellett állnia, felelős volt a mozdony, illetve a vonat biztonságáért. Az alperes a mozdonyvezető munkakört éppenhogy azért minősítette készenléti jellegűnek, mert a mozdonyvezetők munkaidejének több mint egyharmad részében munkavégzés nélkül álltak az alperes rendelkezésére. Tényszerűen valótlán és iratellenes, hogy a fel- és lejelentkezések közti időben, amikor nem vezettek mozdonyt, bármit csinálhattak volna. A mozdonyvezetésen túl a mozdonyvezetőknek számos egyéb munkaköri feladatuk volt, amely vezetési időn kívülre esett, de amennyiben el kívánták hagyni a mozdonyt, arra is külön engedélyt kellett kérniük. Az így kieső időt pedig az alperes nem számolta el munkaidőnek és arra díjazást nem is fizetett. Emellett nem valós, hogy a mozdonyt csak úgy hátra lehetett hagyni. Ilyen csak nagyon ritkán, rendkívüli esetben történhetett. A fel- és lejelentkezések között az idővel nem rendelkeztek szabadon. Mindvégig rendelkezésre kellett állniuk és gondoskodniuk kellett a szerelvény biztonságáról. A fel- és lejelentkezések közötti időtartam az elsőfokú bíróság által kifejtett helyes ténybeli és jogi álláspontnak megfelelően teljes egészében munkaidőnek minősül, így közömbös, hogy azon belül mennyit vezetett a felperes, illetve mennyi volt pontosan a rendelkezésre állás ideje, ezeket ugyanis egyformán kellett díjazni. Megalapozatlan hivatkozott az alperes arra, hogy amikor a mozdonyvezetők a mozdonyban ültek és várakoztak vagy nem töltötték a vezetési idejüket, akkor azok pihenőidők voltak. Ezek az időszakok nyilvánvalóan nem felelnek meg a kötelező pihenőidő fogalmának. Nem lehet azt mondani „hogy amikor nem vezet egy mozdonyvezető, akkor pihen” különösen arra tekintettel sem, hogy az alperes eleve készenléti jellegű munkakörnek tekintette a mozdonyvezetői időt, ami nagyfokú rendelkezésre állást foglal magában, a rendelkezésre állási idő pedig ugyanúgy munkaidőnek minősül.

[55] Hivatkozott arra is, hogy az alperes törvénytől foglalkoztatva, melynek érdekében manipulálta a munkaidő-nyilvántartást, a bérjegyzéken pedig a rendkívüli munkavégzésért fizetett díjazást jutalomként tüntette fel. Kizárólag azért tudtak többet keresni, mert az alperes a rendszert arra építette fel, hogy túllépték a kollektív szerződés szerinti évi 300 órás rendkívüli munkaidőkorlátot. Az alperes által kialakított és fenntartott rendszer kizárólag az alperes számára bírt előnyökkel, számukra csak hátrányt tartalmazott. A rendkívüli munkaidő felső határát maximalizáló jogszabályi előírás kógens, melynek célja a munkavállalók védelme. Azon alperesi hivatkozás, hogy az Mt. rendelkezéseitől a

munkavállaló javára tért volna el, teljességgel súlytalan. A kollektív szerződésben a hivatkozott összeget az alperes teljesítménybérnek nevezte, az a bérpapíron jutalomként szerepelt. Az alperes a munkaidőt együtt kezelte, egy csomag részének tekintette.

[56] Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette az ítéletében, hogy a peres úton való igényérvényesítés önmagában nem merítheti ki a joggal való visszaélést. Hivatkozott arra is, hogy az Mt. 7. § (1) bekezdése a jogos érdeket védi csupán, a jogtalan érdeket védelemben nem részesíti.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[57] A fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlanok.

Döntés abban, hogy a felperes rendkívüli munkavégzést teljesített-e

[58] Az alperes vitatta, hogy a felperes által teljesített többletórák rendkívüli munkavégzésnek minősültek volna. Az alperes hivatkozásával szemben nem annak volt jelentősége, hogy „önként vállalt” vagy kötelező túlmunkáról volt szó. Az alperes által „önként vállalt” többletóráknak nevezett munkavégzést is a munkáltató rendelte el és az rendkívüli munkavégzésnek minősült, mivel az a rendes munkaidőt meghaladta, a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő volt („kötött órákon” felüli), a munkáltató tudtával és érdekében történt, valamint szükséges és indokolt volt a munkáltató feladatainak ellátásához. Lényeges, hogy a munkavállalók vezénylés alapján végezték a feladataikat, nem kötetlen, hanem szigorúan kötött munkaidőben. Az üzemeltetési igazgató is megerősítette tanúvallomásában, hogy „a munkáltató érdeke, hogy menjen a vonat,”... „a cégnek is érdeke volt, hogy minél többet dolgozzanak a munkavállalók” (65M.3446/2017/21. számú jegyzőkönyv), de ez egyébiránt is nyilvánvaló volt. Az alperes azon utólagos hivatkozása, hogy szükségtelen volt a munkavégzés, nem fogadható el, a vezénylést az alperes maga készítette.

[59] Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. A (2) bekezdés lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedje. Ez az úgynevezett kötetlen munkarend. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkarendje nem volt kötetlen, a munkaidő-beosztást nem maga határozta meg, a munkavégzését nem önállóan szervezte. Ezt a munkavégzés jellege – mozdonyvezetés – nem is tette lehetővé.

[60] A vezényléses rendszerben a munkáltató a munkavállalók meghallgatása, közreműködése nélkül osztotta be a munkaidőt. Önmagában annak sem volt jelentősége, hogy az elővezényléses rendszerben 24 órán belül vissza lehetett utasítani a rendkívüli munkavégzést, tekintettel arra, hogy ezen szabállyal az alperes lényegében az Mt. 6.§ (3) bekezdésében szabályozott méltányos mérlegelés elvét iktatta be és úgy tekintette, hogy 24 órán belül a munkavállaló méltányos érdekeire tekintettel visszautasíthatja, megtagadhatja a rendkívüli munkavégzést.

[61] A fix mozdonyos rendszerben a mozdonyvezetők összeállították a tervet, hogy miként jönnek dolgozni, amit a személyzeti reszortos és az üzemeltetési igazgató is átnézett és jóváhagyott, és ez lett a beosztás alapja. A fix mozdonyos rendszerben is minden esetben megelőzte egy behívás a munkavégzést. Ezt tanú6 üzemeltetési igazgató tanúvallomásában egyértelműen alátámasztotta. A rendkívüli munka elrendelésnek minősül az is, ha a munkáltató a munkavállalókat meghallgatva rendeli el a rendkívüli munkavégzést, a munkavállalókat bevonja a beosztás elkészítésébe oly módon, hogy a munkavállalók a munkáltató által megadott szempontok szerint és kialakult gyakorlatnak megfelelően tervet készítettek a beosztásokról, de azt a munkáltató hagyja jóvá. A perbeli esetben az alperes a munkavállalók előzetes tervének jóváhagyása alapján rendelte el a rendkívüli munkaidőt és határozta meg a munkaidőbeosztást. A munkavállalók közötti előzetes egyeztetés nem változtat azon a tényen, hogy megtörtént a rendkívüli munkavégzés elrendelése, csak éppen az alperes a lehetőségekhez mérten figyelembe vették a munkavállalók szempontjait is.

[62] A másodfokú bíróság szerint a per tárgya a felperes és nem egyes, más munkavállalók rendkívüli munkavégzése volt. A felperes és váltótársa, valamint az általuk vezetett mozdony kapcsán a meghallgatott tanúk megerősítették azt a munkáltatói elvárást, hogy a mozdonyon 24 órában mindig kellett lennie valakinek, a felperesnek és váltótársának közel azonos időben kellett munkát végezniük. Ezt igazolta tanú1, tanú4, tanú3, sőt, az üzemeltetési igazgató, tanú6 tanúvallomása is, aki maga is megerősítette azt a munkáltatói elvárást, hogy az egész hónapot lefedje a mozdonyra rendelt fix személyzet, a mozdonyon folyamatosan legyen ember. Ez alól egyedül a szabadság jelentett kivételt. A tanúk elmondták, hogy átlagban havi háromszáz órát dolgoztak. A felperes esetében a folyamatos lefedettségre vonatkozó elvárást igazolja az is, hogy még az alperesi tanúk is elismerték, hogy a felperes és társa is több esetben kértek más munkavállalót, hogy többen legyenek az adott mozdonyon. Az üzemeltetési igazgató tanú is megerősítette, hogy a felperes valóban jelezte, hogy kevesebbet szeretne dolgozni. Diszpécser is úgy nyilatkozott, hogy felperes is folyamatosan kérte, hogy legyen harmadik ember is a mozdonyon, így legyen tehermentesítve. igazgató1 tanú ugyancsak elmondta, hogy egy mozdonyra 4,26 főnek kellett esni, mely a felperes és társa esetében nyilvánvalóan nem teljesült. A tanú továbbá elmondta, hogy általában 2-3-4 napot vállaltak a mozdonyvezetők.

[63] Diszpécser tanúvallomásából kitűnik, hogy voltak olyanok, akik nem vállalták el a túlmunkát és voltak olyanok, akik azonban elvállalták. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ez nem elrendelt túlóra lett volna, hanem „önként vállalt”. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a munkaidőbeosztást az Mt. 96.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató határozta meg. Bár a perbeli esetben a munkaidőbeosztást előzetesen egyes időszakokban a munkavállalók tervezték, azt a munkáltató hagyta jóvá, melynek során a jogszabályi

rendelkezéseket be kellett volna tartani. Helytelenül hivatkozott az alperes arra, hogy a munkavállaló felelőssége, ha nem veszi ki az általa nyilvántartott pihenőidőt (28. számú beadvány). A pihenőidőt ugyanis ugyancsak a munkáltatónak kell biztosítania és a beosztania az Mr. 104-106.§-ok alapján. Teljességgel téves és nagymértékben iratellenes az alperes azon hivatkozása, hogy a rendszerrel kapcsolatban semmilyen konkrét panasz, kérés nem érkezett, sem az órák számának, sem a díjazásra vonatkozóan (28. sz. beadvány 11. oldal). Több tanú is megerősítette, hogy a mozdonyvezetők jelezték, hogy túl sok a túlóra és nem tudják kivenni a pihenőidejüket, konkrétan a felperes és mozdonyvezető társa is többször jelezték, hogy nem megfelelő számukra, hogy ilyen sok túlórát kell végezniük.

[64] tanú10 azon tanúvallomása, mely szerint nem volt arra nézve semmilyen elvárás, hogy mennyit dolgozzon egy-egy bizonyos mozdonyon az ember, a többi tanú vallomásával ellentétben állt. A tanú azt azonban megerősítette, hogy amikor a felperessel egy mozdonyon dolgozott, akkor négy napokat dolgoztak. Szintén ellentétes volt a tanú vallomása a többi tanú vallomásával, amikor úgy nyilatkozott, hogy amikor elment valaki strandolni egy városba, akkor ezt a diszpécsernek nem kellett bejelenteni. Ez az életszerűségnek sem felel meg, továbbá a saját előadásának is ellentmondott, mert elmondta, hogy ő nem nagyon hagyta ott a mozdonyt, legfeljebb elment bevásárolni és ilyenkor ezt természetesen jelezte a diszpécsernek. Megerősítette a tanú, hogy a feljelentkezés és lejelentkezés között a mozdonyvezető felügyeletére volt bízva a mozdony.

[65] A mozdonyvezetők munkaideje kötött volt, a munkájukat vezénylés alapján a gépészeti, illetve a forgalmi diszpécser utasításai szerint végezték, a munkavégzés önálló megszervezésére nem volt mód. A mozdonyvezetők beosztását a gépészeti diszpécser intézte, aki vezényelte a mozdonyvezetőket, a forgalmi diszpécser ehhez képest mondta meg, hogy mikor, kinek, hova kell mennie. Az alperes saját nyilatkozata szerint is a forgalmi diszpécsernek folyamatosan jelezni kell, hogy hol van a mozdonyvezető (65.M.3446/2017/19. sz. tárgyalási jegyzőkönyv). tanú3 forgalmi diszpécser tanúvallomásából egyértelműen, de egyébként a vezénylési utasításból is megállapítható, hogy a feljelentkezés és lejelentkezés között folyamatosan a diszpécser mondta meg a mozdonyvezetőknek, hogy mit csináljanak, ők maguk arról nem dönthettek. A tanú azt is egyértelműen elmondta, hogy ha adódott alkalom, tudtak kicsit pihenni, elmehettek a boltba vagy mosdóba, melyhez engedélyt kellett kérni a forgalmi diszpécserrel. Előfordulhatott olyan, hogy valaki meg tudta oldani bizonyos városokban, hogy valahova elmenjen pihenni és ott hagyta a mozdonyt, ebben az esetben azonban ez munkaidőnek nem számított. Ilyenkor úgy kellett tekinteni, hogy ő lejelentkezett és amikor visszajött a mozdonyhoz, akkor újra feljelentkezett. A vonat elhagyását – természetesen – mindenképpen be kellett jelenteni. Helytállóan hivatkozott a felperes a kollektív szerződés 16. § (3) bekezdésére, amely szerint „amennyiben a munkavállalónak munkaideje alatt a munkahelyén kívül halaszthatatlan dolga akadt, úgy részére a munkahelyi vezetők adhatnak eltávozási engedélyt”.

[66] Erőteljesen túlzó az alperes azon hivatkozása, hogy a felperes, illetve a mozdonyvezetők bármit csinálhattak volna a fel- és lejelentkezés közötti időben, továbbá az is, hogy szabadon el is hagyhatták a munkahelyet. A bizonyítási eljárás adatai alapján azt lehetett megállapítani, hogy a mozdonyt csak engedéllyel lehetett elhagyni. Az más kérdés,

hogy ezt a forgalmi diszpécser a hosszabb eltávozást lejelentkezésként kezelte-e vagy sem. Ez ugyanakkor az alperes érdekkörébe tartozó bizonytalanság.

[67] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a felperes a munkaviszony fennállása alatt mindenkor a saját kérése és belátása szerint alakíthatta azt, hogy kivel és ha igen mikor és mennyi többletórát teljesíteni, ez teljesen iratellenes megállapítás és az alperes saját bizonyítékaival is ellentétben állt.

A rendkívüli munka és annak díjazása a kollektív szerződés alapján

[68] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a kollektív szerződés éppenhogy átvette az Mt. 107. §-ában szabályozott rendkívüli munkaidő fogalmát a KSZ 22.§-ában, de egyébként ugyancsak erre utal a KSZ 13.§f) pontja és a KSZ 28. §-a is egyértelműen rögzíti, hogy a többletórák a munkaidőbeosztáson felüli munkaórák voltak. A KSZ 23. §-a egyértelműen rögzíti, hogy a rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. vonatkozó szabálya az irányadóak, melynek folytán alkalmazandó az Mt. 143.§-a. A KSZ 28. §-a nem a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozik, mert arról a KSZ külön cím alatt rendelkezett (KSZ 23.§). Ettől eltérő kérdés, hogy egyértelműen megállapítható az alperes magatartásaiból, hogy az önként vállalt túlmunkát így kívánta díjazni, azonban ez a kollektív szerződésnek sem a nyelvtani, sem a rendszertani értelmezésének nem felel meg. Az alperes által hivatkozott történeti értelmezést az általa hivatkozott szakszervezeti vezető tanú nem tudta igazolni: tanú8 szakszervezeti vezető ugyanis maga mondta el, hogy a kollektív szerződés megírásában, az ezzel kapcsolatos tárgyalásokban nem vett részt, a neki tulajdonított mondattal kapcsolatosan pedig előadta, hogy ezt jogászok mondták neki. A tanú tehát a kollektív szerződés megtárgyalásában, megszövegezésében nem vett részt, csak a jogászok által neki elmondottakat ismételte meg a tanúvallomásában, ezáltal a tanúvallomás bizonyítékként nem vehető figyelembe.

[69] Alkalmazandók a jognyilatkozat értelmezésére vonatkozó szabályok a kollektív szerződés tekintetében is, így az Mt. 31.§ felhívása folytán a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdése, mely szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kell. Irányadó továbbá a Ptk. 6:86. § (1) bekezdése, mely szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. A szerződés értelmezésénél tehát a nyilatkozási elv és az akarat elv egyaránt érvényesül, ugyanakkor a kollektív szerződést kötő szakszervezet részéről nem került meghallgatásra olyan személy, aki a szerződés értelmezéséhez kapcsolódóan megalapozott nyilatkozatot tudott volna tenni, ezért önmagában az alperes egyoldalú szándéka nem igazolja a szerződést kötő felek akarategységét a rendkívüli munka díjazásának általa állított módjára. A nyilatkozási elv, a nyelvtani és a rendszertani értelmezés, valamint a szerződés egésze szerint a kollektív szerződés az Mt. 107. szabályai szerinti rendkívüli munkavégzésre az Mt. szerinti díjazást rendelte alkalmazni, ami eltért az alperes által folyósított díjazástól.

[70] A kollektív szerződés értelmezése, de a tényleges gyakorlat sem igazolja az alperes azon hivatkozását, hogy a KSZ 22. § szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelésére kizárólag alperes által írásban és évenként legfeljebb 300 óra mértékben kerülhet sor, addig a 28. § szerinti munkavégzésre az írásbeli elrendelés nem kitétel és az óraszám maximalizálva sincs. Utal arra a másodfokú bíróság, hogy ilyen kikötés – a későbbiekben kifejtettek szerint – érvénytelen. Az alperes azon állítását, hogy azoknak fizetett volna rendkívüli munkavégzés iránti díjazást, akiknek annak ellenére elrendelte a túlórákat, hogy ilyet nem vállalták önként, a peradatok egyáltalán nem igazoltak. igazgató tanú tanú elmondta, hogy aki nem közölte akkor, amikor belépett, hogy ő nem hajlandó többet dolgozni, mint a kötelező óraszám, az vállalta azt, hogy annyi munkát fog dolgozni, amennyire a vezénylésben felhívjuk. Ez is igazolta azt, hogy az Mt. 143.§-nak megfelelő és a KSZ 23.§. szerinti rendkívüli munkavégzésért járó díjazás ténylegesen nem is létezett az alperesnél: vagy megkapta a munkavállaló a kötelező óraszám szerinti alapbért, vagy pedig túlóra teljesítése esetén az alapbérén felül kapta a túlórákra a napi 1000.- forintot.

[71] Egyébiránt az alperes egyáltalán nem tartotta be a kollektív szerződést a munkaidő-beosztás tekintetében: nem alkalmazta a KSZ 19.§ szerinti éves munkaidőkeretet, nem vezetett a KSZ 16.§ szerinti naprakész, pontos, a munkavállalók kézjegyét tartalmazó munkaidő-nyilvántartást, továbbá nem fizette meg a KSZ 23.§ szerinti rendkívüli munkavégzés díjazását sem. Az alperes kollektív szerződéstől eltérő gyakorlata az Mt. 27.§ (1), (3) bekezdései szerint semmisség folytán érvénytelen, mert az Mt. 13.§ szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályba, kollektív szerződésbe ütközött.

Megállapodás a felek között

[72] Először a másodfokú bíróság vizsgálta, hogy megvalósult-e a felek között megállapodás, aztán pedig vizsgálta annak érvényességét. Az alperes egyszerre hivatkozott a kollektív szerződést megelőző időszak tekintetében munkáltatói gyakorlatra, igazgatói utasításra és a munkavállalókkal való megállapodásra. Igazgatói utasítás nem került becsatolásra a perben, ellenben a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy az alperes a felvételnél valamennyi munkavállalóval megtárgyalta a díjazás ezen módját. Valamennyi tanú úgy mondta el a megállapodás megtörténtét, hogy arról tájékoztatták, hogy itt sokat kell dolgozni, amíg a munkaszerződés szerinti óraszámot el nem érik, akkor arra az időszakra az alapbérüket kapják, lehetőség van azonban túlmunkára is, amiért pedig 1000.- forint/óra díjazást fizet az alperes. Az alperes által ismertetett díjazás ezért egy olyan szerződési feltétel volt, amelyet valamennyi munkavállalónál alkalmazott és előre meghatározott. tanú9 ... műszaki vezető, egyben az alperes tulajdonosa elmondta, hogy mindenkinek elmondta a felvételnél, hogy „ha a munkatársak szeretnének többet dolgozni..., akkor óránként 1000 Ft munkabérért van erre lehetőség”...”Nálunk nincs túlóra, hogy ha válladják a pluszmunkát, azt prémiumként tudjuk kifizetni”. tanú2. tanúvallomását az alperes is elfogadta 28. számú beadványa 14. oldalán, amiben hivatkozott arra, hogy a tanú elmondta, hogy arról tájékoztatták, „így sokkal jobb, mint hogy ha túlórákat fizetnének nekünk, mert a túlórákat nyilván kell tartani és bizonyos számú túlóránál többet a törvény szerint nem mehetnénk. Azt

mondták, hogy ez jobb nekünk, mert így összességében még mindig több pénzt kapunk, mint hogyha csak annyi szabályosan kifizetett túlóránk lenne, mint amennyit a jogszabályok lehetővé tesznek”.

[73] A másodfokú bíróság szerint felmerül az általános szerződési feltételekre vonatkozó, Mt. 31. § felhívása folytán irányadó Ptk. 6:77. § szerinti, az általános szerződési feltételekre vonatkozó szabályozás alkalmazása. Általános szerződési feltételnek minősül ugyanis az a szerződési feltétel, amelyet az alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott és amelyet a felek egyedileg nem tárgyalnak meg. A (2) bekezdés szerint az általános szerződési feltételt alkalmazó felet terheli annak bizonyítása, hogy a szerződési feltételt egyedileg megtárgyalták. Az irányadó bírói gyakorlat szerint az alperesnek kell bizonyítania, hogy a szerződéskötést megelőzően, illetve annak során biztosította annak lehetőségét, hogy az adott feltétel tartalmát a munkavállaló befolyásolhassa, és a munkavállaló, nem élve e lehetőséggel, elfogadta a feltételt. A törvényi vélelmet megdönteni a szerződő fél csak úgy tudja, ha minden kétséget kizáróan bizonyítja, hogy a vele szerződő fél részére ténylegesen fennállt a szerződési feltétel tartalmi befolyásolásának a lehetősége. Ez akkor valósul meg, ha a munkavállalónak reális lehetősége nyílt a szerződési feltételek módosítására, azaz a feltételt előre meghatározó fél ténylegesen is lehetővé tette számára, hogy megfontolás tárgyává tegye annak tartalmát, s azzal kapcsolatban akaratait érvényesítse. Ha a szerződő fél bizonyítja, hogy a munkavállaló e lehetőséggel nem élve fogadta el a feltételt, akkor az már egyedileg megtárgyaltnak minősül. Nem elegendő a vélelem megdöntéséhez, ha a rendelkezésre álló bizonyítékok csak azt igazolják, hogy a munkavállaló a szerződést, illetve az annak részét képező feltételeket azok tartalmát megismerve fogadta el (2/2011. PK vélemény). Ugyanakkor a Ptk. 6:78. § (2) bekezdés szerint külön tájékoztatni kell a másik felet arról az általános szerződési feltételről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól, kivéve, ha megfelel a felek között kialakult gyakorlatnak. A (2) bekezdésben leírt feltétel akkor válik a szerződés részévé, ha azt a másik fél a külön tájékoztatást követően kifejezetten elfogadta.

[74] Az alperes maga is hivatkozott arra, hogy az egész rendszert egységben kezelte a munkaidőt és a munka díjazását a rendkívüli munkavégzés tekintetében. Ezt a felperes is állította, de ezt a peradatok is igazolták. A munkavállalókkal ugyanakkor csak a munka díjazását egyeztetették, a munkaidőre vonatkozó konkrét és tételes rendelkezéseket és eltéréseket nem. Ez már nem felelt meg az általános szerződési feltételek alkalmazására vonatkozó fenti jogszabályi rendelkezéseknek. Emellett igazgatól tanúvallomása igazolta, hogy a megállapodást a munkavállaló nem befolyásolhatta: a tanú elmondta, hogy „aki nem közölte akkor, amikor belépett, hogy ő nem hajlandó többet dolgozni, mint a kötelező óraszám, az vállalta azt, hogy annyi munkát fog dolgozni, amennyire vezényletben felhívjuk.” Ezt tekintette a tanú önkéntes megállapodásnak (65.M.3446/2017/25. számú jegyzőkönyv). Az így létrejött megállapodás törvénybe, kollektív szerződésbe ütközött egyrésztől azért, mert olyan szerződési feltételeket tartalmazott, amiben nem lehetett eltérni a jogszabályi előírástól, illetve a kollektív szerződéstől, másrésztől pedig az eltérés nem volt a munkavállalóra kedvező.

[75] A perbeli időben alkalmazandó Mt. 109. § (1) bekezdése szerint naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezen jogszabályi rendelkezéstől

lehetséges az eltérés méghozzá oly módon, hogy az Mt. 135. § (3) bekezdése szerint kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, melyet az alperesnél alkalmazott kollektív szerződés is tartalmaz. Ezen túl azonban az eltérés érvénytelen. Ezért az alperes által kidolgozott rendszer, vagyis az, hogy a felperesek a törvényi korláton túl rendeltek el rendkívüli munkavégzést, amely rendkívüli munkaidő nem meghatározható részben tartalmazta a kötelező pihenőidőket is, valamint, hogy annak ellentételezéseként a díjazást teljesítménybérként meghatározva napi 1000.- forintos órabérrel díjazták, mely egyébként jelentősen alacsonyabb volt a rendkívüli munkavégzésre járó alaphérsnél és bérpótlékoknál, jogszabályba és az alperesi kollektív szerződésbe is ütközik, melynek folytán érvénytelen. Ezen túl az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a perbeli bizonyítás adatai igazolják az is, hogy az alperes egyértelműen a törvényi mértéket meghaladó rendkívüli munkaidő leplezésére dolgozta ki a rendszert, az így járó munkabér a kollektív szerződés szerint teljesítménybér volt, de azt ténylegesen jutalom címén fizette meg. Ezzel együtt a tényleges munkaórákat nem tartotta nyilván, holott az kógens jogszabályi előírás és egyben kollektív szerződéses kötelezettség is (KSZ 16.§).

[76] A KSZ 28. §-ában meghatározott teljesítménybér, ami ténylegesen egyébként jutalomként került kifizetésre, már csak azért sem megfelelő, mert az lényegében időbér volt. Az Mt. 137. § (2) bekezdése szerint ugyanis teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. A (3) bekezdés szerint továbbá a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésben foglalt megállapodás esetén lehet. A 138. § (1) bekezdése továbbá előírja, hogy teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. Egyértelműen megállapítható, hogy a többletórák díjazása nem felelt meg az Mt. 137-138. § szerinti teljesítménybérnek. E rendelkezésektől az Mt. 165. § (1) bekezdése alapján nem lehet eltérni. Ezen túl a felperes munkaszerződése a felperes munkabérét kizárólag időbérben – havi bérben – határozta meg.

[77] Az Mt. 134. § (1) bekezdése szerint a munkáltató nyilvántartja

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság tartamát.

A (2) bekezdés előírja, hogy a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is. Ettől az eltérést az Mt. 135.§ (1) bekezdése tiltja, ez kógens jogszabályi rendelkezés, a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelmények érvényre juttatása a célja.

[78] Az alperes nem cáfolta, hogy nem vezetett formális, az Mt. 134.§-ában, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény 68/G.§-ban és a KSZ 16.§-ában előírt munkaidő-nyilvántartást, sőt, kifejezetten elismerte a 68.M.3446/2017/32. számú jegyzőkönyv 4. oldalán, hogy konkrét jelenléti ív vezetése nem történt. Ez sérti a jogszabályi

előírásokat és a kollektív szerződést. Az alperes valótlanul hivatkozott arra, hogy az a rendszer, amit kialakítottak az alperesnél mind a munkavállalóknak, mind a munkáltatóknak kedvező volt. Az alperes hivatkozásával szemben nem lehet egy olyan rendszer előnyös a munkavállalók számára, ami a munkavállalók garanciális jelentőségű alkotmányos alapjogait, az élet, egészséghez fűződő jogát veszélyezteti azzal, hogy a munkaidő-nyilvántartást kiiktatja és olyan mértékű, havi 300 órát is elérő, illetve meghaladó munkavégzést keletkeztet, melyet a jogszabályok – az emberi élet és testi, lelki egészség védelmében – tiltanak.

[79] Az Mt. 27. § (1)-(3) bekezdései szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

[80] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a tanúvallomások és a perbeli adatok alapján, hogy az alperes olyan együttes rendszert dolgozott ki, amelynek célja az volt, hogy leplezze, hogy az elrendelhető túlórák felső korlátját meghaladóan foglalkoztatja a munkavállalókat: a munkaidő-nyilvántartást nem vezették, ehelyett a le- és feljelentkezés közötti teljes időtartam minden munkavállalónál munkaidőnek minősült, bár kétségtelenül meg nem határozható mértékben a pihenőidőket is tartalmazta, a kötelező órákon felül pedig napi 1.000, illetve 1.050 forintot fizetett jutalomként. Ez érvénytelen, a jogszabályi előírások megkerülését célzó alperesi gyakorlat volt. A tanúk vallomása szerint az alperesnél a vezetési időket sem a valóságnak megfelelően rögzítették, mely gyakorlatról az alperesnek is volt tudomása (65.M.3446/2017/21. számú jegyzőkönyv). Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes azért sem bizonyította, hogy a megállapodás a munkavállaló javára szólt, mert egyáltalán nem állapítható meg az, hogy a le- és feljelentkezések közötti időtartam pontosan milyen pihenőidőt tartalmazott. Egyébiránt azonban az olyan rendszer kialakítása, ami alapjogi rendelkezéseket sért és veszélyeztet, úgymint a munkavállalók és más, közlekedésben résztvevők egészsége és testi épsége, biztonsága, érvénytelen. A kollektív szerződés az „Egyéb eltérő díjazások” cím alatt is rögzíti, hogy „a társaság vezényelt utazói beosztású dolgozóinak rövidtávú ösztönzését megvalósító rendszere a tulajdonosi elvárásoknak megfelelő gazdálkodás érdekében került szabályozásra”. Emellett az alperesi tanúk vallomásukban hangsúlyozták, hogy „azt gondolom, hogyha valaki egy maszek vasúthoz jött dolgozni, akkor tudta, hogy mire számíton” (65.M.3446/2017/21. számú jegyzőkönyv), „mindenki tudta, hogy itt mik a feltételek, és ennek tudatában jöttek ide” (65.M.3446/2017/25.). A munkajog munkaidővel kapcsolatos garanciális védelmi szabályait azonban nem lehet gazdaságossági szempontok miatt mellőzni.

[81] Az alperes alaptalanul állítja, hogy nem bizonyította a felperes a túlórákat: a tanúk egyezően adták elő, hogy átlagban havi háromszáz óra munkát teljesítettek. tanú6 üzemeltetési igazgató tanúvallomásában megerősítette, már az elején a munkaidőszervezésnél tudták, hogy a munkaidőkeret nem volt tartható. A vezetési időn kívüli idő nem egyenlő a pihenőidővel, a munkavállalók munkakörébe nagymértékű rendelkezésre állás is tartozott,

ami ugyancsak munkaidőnek minősül. Az alperes csak a le- és feljelentkezési időket vezette, ezzel az egyetlen munkaidő-nyilvántartással rendelkezett. Valós, hogy a munkaórák a kötelező pihenőidőket is tartalmazták, de az alperesi jogszabályoknak megfelelő munkaidő-nyilvántartás hiánya a felperes terhére nem eshet. Az alperesnek kellett volna bizonyítani, hogy mennyi az a pihenőidő, ami nem volt munkavégzési idő.

[82] Az Mt. 29.§ (3) bekezdése előírja, hogy ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan ítélte meg a törvényi rendkívüli munkaidőre járó díjazást.

[83] Teljességgel alaptalan a joggal való visszaélésre történő hivatkozás: a bíróság előtti igényérvényesítés abból kifolyólag, hogy a peres felek eltérően ítélték meg a munkáltató által kialakított rendszer érvényességét és jogszabályoknak történő megfelelését, nem valósít meg joggal való visszaélést.

[84] Az alperes a hatályon kívül helyezés alapjául szolgáló eljárási jogszabálysértést fellebbezésében egyáltalán nem jelölt meg, a másodfokú bíróság sem észlelt az ügy érdemi eldöntésére kiható eljárási szabálysértést.

Utazási idő

[85] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes csatlakozó fellebbezésében arra, hogy az elsőfokú bíróság téves jogi álláspont folytán jutott arra a következtetésre, hogy az utazási idő nem minősül munkaidőnek. Az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben – annak szükségtelensége folytán – nem foglalt állást, mert helytállóan állapította meg, hogy a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv nem vonatkozik a munka díjazására. Ugyan a felperes végig arra hivatkozott, hogy az utazási időt nem tudja elfogadni az alperes nyilvántartásai alapján, ehelyett ugyanakkor más számítást, de tényállítást sem közölt, hovatovább fellebbezésében is ezen óraszámok alapján kérte a magasabb díjazás megállapítását. Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt arra, hogy az utazási időre érvényesített díjazás kapcsán nem az a releváns jogkérdés, hogy az utazási idő a felperes esetében munkaidő volt-e vagy sem, hanem hogy a KSZ 28.§ 6. pontjában meghatározott óránkénti 500 forintos díjazás érvényes-e, melyek kapcsán a felperes az érvénytelenség alapjául szolgáló jogi érveket nem adott elő.

Perköltség

[86] Megalapozatlan volt a felperes csatlakozó fellebbezése a perköltség tekintetében. A felperes a pernyertesség-pervesztesség arányát nem vitatta, a korábbi másodfokú eljárás pertárgyértékeihez kapcsolódó jogi érvelés megalapozatlan. A perköltség alapja a Pp. 24.§ (1) bekezdés szerinti pertárgyérték: a keresettel érvényesített követelés értéke, melyet az elsőfokú bíróság helytállóan állapított meg.

Záró rész

[87] A másodfokú eljárásban a pernyertesség-pervesztesség aránya (alperes részéről 12.132.345.- forint, a felperes részéről 1.608.675.- forint, a pertárgyérték: 13.741.020), 88-12%. A másodfokú perköltség teljes pernyertesség esetén 306.116 forint, melyből a felperest 269.381, az alperest 36.734 forint illeti meg, vagyis a felperes a Pp. 81.§ (1) bekezdése alapján ezek különbözetére, 232.647 forint másodfokú perköltségre jogosult.

[88] A megismételt másodfokú eljárás az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 51.§ (1) bekezdése alapján illetékmentes.

[89] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 233.§-a kizárja.

Budapest, 2022. május 17.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró