



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
végzése**

Az ügy száma: Kfv.VII.45.175/2022/8.

A tanács tagjai: Dr. Magyarfalvi Katalin
a tanács elnöke
Dr. Cséffán József
előadó bíró
Dr. Varga Zs. András
bíró
Dr. Remes Gábor
bíró
Dr. Varga Eszter
bíró

Az I. rendű felperes: I. rendű felperes neve
(I. és II. rendű felperes címe)

A II. rendű felperes: II. rendű felperes neve
(I. és II. rendű felperes címe)

A III. rendű felperes: III. rendű felperes neve
(III. rendű felperes címe)

**Az I., II., III. rendű felperések
képviselője:** Dr. Zádor Csaba ügyvéd
(III. rendű felperes címe)

Az alperes: Hajdú-Bihar Vármegyei Kormányhivatal
(alperes címe)

Az alperes képviselője: Dr. Papp Katalin kamarai jogtanácsos

A per tárgya: munkaügyi bírságot kiszabó határozat bírósági
felülvizsgálata

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperések

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:
Debreceni Törvényszék 101.K.702.228/2021/8.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 101.K.702.228/2021/8. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítja.

A Kúria az alperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költségét 15.000 (tizenötezer) forintban állapítja meg.

A végzés ellen perorvoslatnak nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás

[1] Az alperes 2021. október 1-jén kelt határozataival az I. rendű felperest 150.000 forint, a II. rendű felperest 50.000 forint, a III. rendű felperest 150.000 forint munkaügyi bírsággal sújtotta. Megállapította, hogy a felperesek a határozatokban megjelölt időszakban írásos munkaszerződés és bejelentés nélkül munkaviszony keretében foglalkoztattak munkavállalókat. Kötelezte a munkáltatókat, hogy a munkavállalók tekintetében a tényleges (részmunkaidős) foglalkoztatás alapján tegyenek eleget az állami adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettségüknek és a foglalkoztatás során tartsák be a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit.

[2] A határozatok indokolása szerint a megnevezett munkavállalókat több munkáltató foglalkoztatja, a munkaszerződésekben meghatározták, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos bejelentési kötelezettséget és a munkabér fizetést melyik munkáltató teljesíti. Az érintett munkavállalók a foglalkoztatók telephelyein lévő ...okban térben és időben elkülönülten végeznek eladói munkát. A munkavállalók munkavégzési kötelezettségüket eladó munkakörben a munkáltatók számára oly módon látják el, hogy az egyes munkáltatók számára a munkavégzést eltérő munkavégzési helyen, időben elhatárolható egymásutániséggal teljesítik, meghatározott munkavégzési helyeken.

A felperesek keresete, az alperes védirata

[3] A felperesek keresetet terjesztettek elő a bíróságnál, amelyben a határozatok megsemmisítését, az alperesnek az időközben megfizetett munkaügyi bírság visszafizetésére kötelezését kérték.

[4] Arra hivatkoztak, hogy a határozatok sértik a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 1. § (5) bekezdését, a Met. 3. § (1) és (2) bekezdését, az Mt. 20. § (1), (2) és (3) bekezdését, 22. § (4) bekezdését, 44. §-át, 195. §-át, valamint a mérlegelési jogkörben hozott közigazgatási határozatok felülvizsgálatáról szóló 2/2015. (X. 25.) számú KMK véleményben (a továbbiakban: KMK vélemény) foglaltakat.

[5] Álláspontjuk szerint téves és jogszabálysértő az alperesnek a határozatokban rögzített álláspontja, amely szerint a több munkáltató által létesített munkaszerződés lényege, hogy a munkavállaló munkaköri feladatait egy munkavégzési helyen, valamennyi munkáltató számára egyidejűleg látja el. A többes foglalkoztatás általában egy tulajdonosi körhöz, vagy cégcsoporthoz tartozó társaságok együttműködése során valósul meg, amelynek során az érintett munkáltatók tevékenységüket összehangoltan végzik. Az Mt. 195. §-a helyes értelmezése szerint ez azt jelenti, hogy több foglalkoztató egymás közötti jogviszonyukban megállapodik abban, hogy közösen foglalkoztatnak egy munkavállalót, aki hol egyik munkáltatónál, hol másik munkáltatónál, más munkavégzési helyen látja el ugyanazokat a munkaköri feladatait, a más munkavégzési helyre tekintettel más időpontban.

[6] Hivatkoztak arra, hogy az Mt. 195. §-a szerinti munkaszerződést megkötötték, az Mt. 46. §-a szerinti tájékoztatók, az adatkezeléssel, a bérfizetéssel, az adókedvezményekkel és minden más, a felek kapcsolatát érintő lényeges kérdéssel összefüggő dokumentumok, a munkaköri leírás elkészültek és azokat átadták a munkavállalók részére. Megalapozatlan az alperesnek az a megállapítása, hogy a megnevezett munkavállalók nem rendelkeztek érvényes munkaszerződéssel. A munkaszerződéseket a felperes ügyvezetőinek meghatalmazása alapján eljáró személy írta alá.

[7] Az alperes eljárása sérti az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (a továbbiakban: Ákr.) 4. §-ában, 50. § (2) bekezdésében, 100. § (1) bekezdésében, valamint 104. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott rendelkezéseket, mert az alperes 2021. július 15. napján tudomással bírt az eljárásra okot adó körülményről, ezt követően további intézkedést nem foganatosított, de ennek ellenére azonos, tisztázatlan és főleg alaptalan tényállás alapján 2021. augusztus 11. napján hozta meg a közigazgatási eljárás megindításáról szóló végzést és további 50 napra volt szüksége a marasztaló határozat elkészítésére és megküldésére.

[8] Az alperes védiratában a felperesek keresetének elutasítását és perköltségben marasztalását kérte, a határozataiban foglaltak fenntartásával.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[9] Az elsőfokú bíróság a felperesek keresetét elutasította.

[10] Döntését a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 2. § (4) bekezdésében, 85. § (2) bekezdésében, a Kp. 78. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. § (1) bekezdésében, az Ákr. 4. §-ában, 50. § (1)-(2) bekezdésében, 100. § (1) bekezdésében, 104. § (1) bekezdésében, a Met. 1. § (5) bekezdésében, 6. § (1) bekezdésében, 6/A. § (1) bekezdésében, 7. § (3)-(4) bekezdésében, a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. CXXV. törvény 10. § (4) bekezdésében, az Mt. 44-45. §-ában, 63. § (1) bekezdés b) pontjában, 195. §-ában, az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Art.) 1. melléklet 3. pont és 3.1. pontjában foglalt rendelkezésekre, valamint a KMK véleményben és a Kfv.II.37.705/2020/4., Kfv.IV.35.480/2014/8. számú határozatokban foglaltakra alapította.

[11] Az elsőfokú bíróság szerint, ha a munkavállaló több munkáltató részére végzi a tevékenységet, a tevékenység időben, a munkáltatók rendelkezése vagy a munkavállaló döntése alapján elkülönülhet. A munkavégzés helye vonatkozásában az Mt. 195. §-hoz fűzött indokolás nem ad eligazítást, azonban a tevékenység jellege határozza meg, hogy a munkavégzés helye térben lehet-e különböző. A perbeli esetben a boltban eladói tevékenység folytatása során térben nem különülhet el a munkavégzés, mert a munkakörre az jellemző, hogy egy adott munkahelyen végzi a munkavállaló több munkáltató részére a tevékenységet, a munkavégzés jellege egy adott munkahelyhez köti a munkavégzést, figyelemmel a kifejtett tevékenységre.

[12] A peres felek között nem volt vitás, hogy az érintett munkavállalók a felperesek részére végeztek bolti eladói tevékenységet munkabér ellenében, az Mt. 195. § (1) bekezdése szerinti munkaszerződést kötöttek a munkavállalókkal, azonban mivel eltérő munkahelyen foglalkoztatták őket, az Mt. 195. §-a szerinti munkaviszony nem valósult meg, ilyen típusú munkaszerződést nem köthettek volna. Az alperes helyesen állapította meg, hogy ebben az esetben nem teljesült az Mt. 44. §-a, amely szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat.

[13] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy mivel a felek térben elkülönülő munkavégzési helyekben állapodtak meg, az Mt. 195. § rendelkezései nem alkalmazhatók, az általános szabályok szerint kell a munkaszerződést a feleknek megkötniük, az általános szabályok szerinti munkaszerződés jött létre a felek között (írásba foglalás nélkül is). Az alperes a tévesen megjelölt, jogszabálysértő foglalkoztatási jogviszonynak a jogszabályi előírásokhoz igazodó átminősítésére a Met. 1. § (5) bekezdése alapján jogosult volt, mert a felek eltértek az Mt. kógens rendelkezéseitől. Az alperes megfelelően állapította meg a munkaügyi bírságot, amikor figyelembe vette az érintett dolgozók létszámát, valamint a bírságot a minimális összeg közelében szabta ki.

A felülvizsgálati kérelem, ellenkérelem

[14] A felperesek felülvizsgálati kérelmükben a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását, az alperes perköltségben marasztalását kérték arra hivatkozva, hogy az ítélet sérti az Mt. 195. § (1) bekezdését, a Kp. 78. § (2) bekezdését, 84. § (2) bekezdését, 85. § (5) bekezdését, a Pp. 346. (5) bekezdését, valamint a KMK véleményben foglaltakat.

[15] Álláspontjuk szerint a jogerős ítélet az Mt. 195. § téves értelmezésén alapul. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a vitatott jogviszonynak több munkáltató az alanya, a munkavállaló egy adott helyen egy munkáltató részére végez munkát, majd a munkaszerződés szerinti szabályok szerint, beosztás alapján a következő munkanapján adott esetben egy másik munkáltató másik boltjában köteles ellátni munkaköri feladatait. Téves az az álláspont, hogy az eladói munkakört csak egy helyen láthatja el a munkavállaló. A több munkáltató által létesített munkaviszonynak az alperes és a bíróság általi értelmezése éppen a jogviszony lényegét hagyja figyelmen kívül, a munkáltatói oldalon nem egy, hanem több munkáltató van jelen, akik belső megállapodásuk alapján ketten, hárman, stb. rendelkeznek a munkavállaló munkaidejével, és állnak helyt annak összes bérköltségéért. Azonos időben és azonos helyen semmilyen formában nem lehet egyszerre több munkáltató részére munkát végezni. Életszerűtlen az is, hogy több munkáltató ugyanazon a helyen

folytasson ugyanolyan (pl. kereskedelmi) tevékenységet. A hatóság és a bíróság jogértelmezése elsősorban a többes foglalkoztatásban részt vevő munkavállalók érdekeit sérti.

[16] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a kereseti kérelmeket nem a bíróság kiszabásával összefüggő mérlegeléssel szemben nyújtották be, hanem az eljárás generális problémáját képező munkaviszony minősítésével összefüggő alperesi döntés vonatkozásban állították, és állítják a felülvizsgálati kérelemben is, hogy az alperes mérlegelési jogkörben járt el a Met. 1. § (5) bekezdésében foglalt minősítési szempontok alkalmazása, az átminősítés során. Az ítélet nem tartalmaz arra vonatkozó indokolást, hogy a bíróság miért nem tekinti az átminősítést mérlegelési jogkörben hozott döntésnek, ezzel sérti a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltakat.

[17] Az alperes ellenkérelmében kérte a jogerős ítélet hatályában fenntartását, a felperes perköltségben marasztalását. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a jogszabályok helyes értelmezésével jutott az ítéletben foglalt következtetésre, amely összhangban áll a több munkáltató által létesített munkaviszony jogintézménye mögött húzódó eredeti jogalkotói szándékkal.

A Kúria döntése és a döntés jogi indokai

[18] A felperesek felülvizsgálati kérelme – az alábbiakban szerint – megalapozott.

[19] A Kúria a jogerős ítéletet a Kp. 115. § (2) bekezdése és a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta felül.

[20] A felperesek a Kp. 78. § (2) bekezdése elsőfokú bíróság általi megsértésére hivatkozással kérték a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, azonban felülvizsgálati kérelmükben – annak tartalma szerint – az Mt. 195. §-ának jogszabályértő értelmezését állítják. A felperesek nem azt kifogásolták, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat egyenként és összességükben, a megelőző eljárásban megállapított tényállással összevetve nem értékelte, hanem azt, hogy a bizonyítékok értékelése alapján a több munkáltató által létesített munkaviszonyra vonatkozó törvényi rendelkezéseket tévesen értelmezte.

[21] A Kúria követendő értelmezése szerint (Kfv.VII.37.798/2021/13.) az Mt. 195. § (1) bekezdésében rögzített, a több munkáltató által létesített munkaviszonyra vonatkozó szabályozás nem részletes, csupán az atipikus munkaviszony legfontosabb jellemzőit tartalmazza. A szabályozás alapján nincs annak törvényi akadálya, hogy egy egységes munkaviszonyban több munkáltató foglalkoztasson egy munkavállalót, illetve, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben rögzített, egy munkakörbe tartozó feladatait több önálló, szervezetenként elkülönült munkáltató részére végezze. Az Mt.-hez fűzött indokolás szerint lehetséges, hogy „a munkavállaló egyidejűleg teljesíti a munkáltatók számára a kötelezettségét, illetve ez időben akár a munkáltatók rendelkezése, akár a munkavállaló döntése alapján elkülönülhet”. Másképpen fogalmazva, a munkavállaló munkaköri kötelezettségeit a munkáltatók részére a feladat jellegétől (oszthatóságától), illetve a munkáltatóknak az erre vonatkozó megállapodásától függően osztottan, vagy egységesen is teljesítheti.

[22] A többes foglalkoztatás mint atipikus munkaviszony létesítésének mellőzhetetlen feltétele, hogy a felek a munkaszerződésben „egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg” [Mt. 195. § (1) bekezdés]. A felek a munkaszerződésben a munkakör meghatározásával azoknak a munkáknak a körét rögzítik, amelyeket a munkavállaló végezni

jogosult és végezni köteles a munkaviszony fennállása alatt. Hatályos jogunkban az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyokra nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely alapján a munkaszerződésben a munkaköröket jogszabályban előírt módon kellene megnevezni. A munkakörök megnevezésével szemben – jogszabályi rendelkezés hiányában – csupán az fogalmazható meg általános követelményként, hogy kellően konkrétnek kell lennie: abból ki kell tűnnie annak, hogy a munkavállaló milyen tevékenység elvégzésére jogosult és köteles a munkaszerződés alapján.

[23] A perbeli esetben a szerződő felek megállapodása alapján kétségtelen, hogy a munkavállalók egy munkakörbe tartozó munkafeladat elvégzésére vállaltak kötelezettséget és a megállapodás szerinti munkakörbe tartozó feladatokat végezték, a munkakör megnevezése, a munkaköri leírás egyértelműen kijelölte részükre az elvégzendő munkafeladatok körét, ezért az érintett munkavállalók által ellátandó feladatok egy munkakörnek minősülnek.

[24] A perbeli esetben a munkavállalóknak egy munkakört kellett ellátniuk, a munkaköri feladatok végzése önállóan a felperesek működésében térben, időben is egymástól elkülönülten történt. A munkakörbe tartozó különböző feladatok végzésének a munkaszerződés szerinti munkáltatóknál térben és időben elkülönülése nem jogszabálysértő, ha a munkavégzésre (pl. a munkaidőre, pihenőidőre) vonatkozó egyéb jogszabályi rendelkezéseket a foglalkoztatás során betartják. A munkavállaló – a munkavégzés természetétől, illetve a felek megállapodásától függően – teljesítheti a munkaköri kötelezettségeit egyszerre, egyidejűleg mindegyik munkáltató részére, illetve a felmerülő munkafeladatok sorrendjében, vagy a munkáltatók aktuális rendelkezése szerinti ütemezésben.

[25] Többes foglalkoztatás esetében nem törvényi követelmény, hogy a munkavállaló a munkakörbe tartozó munkafadatait egyazon munkavégzési helyen végezze, az Mt. 45. § (3) bekezdése szövegében ugyanis nem a munkavégzési hely, hanem a „munkahely” fogalma szerepel. A „munkahely” és a „munkavégzési hely” fogalmak közötti különbségtétel a perbeli vitás kérdés elbírálása szempontjából lényeges, ugyanis az ebben a perben is követendő kúriai gyakorlat (Mfv.I.10.097/2018/27., EBH2019.M.16.) alapján „a munkaszerződés szerinti munkahelyet a munkáltatónak földrajzilag meghatározott területeként, konkrét, azonosítható címmel, vagy nagyobb földrajzi egység megnevezésével kell megjelölnie. Az Mt. 45. § (3) bekezdéséből nem következik az a szűkítő értelmezés, hogy a munkavállaló munkavégzési helyeként kizárólag az a konkrét szervezeti egység vehető figyelembe, amelynek keretein belül a munkáját végezte”. A perbeli esetre vetítve ez azt jelenti, hogy a munkavállalónak a felperesek dohányboltjaiban történő munkavégzése különböző munkavégzési helyeken, de egyaránt a munkaszerződés szerinti munkahelyen történik. Az elsőfokú bíróság az Mt. 195. § (1) bekezdés jogszabálysértő értelmezése alapján állapította meg, hogy a felperesek a munkavállalókat eltérő munkahelyen foglalkoztatták, ezért a többes foglalkoztatás feltételei nem állnak fenn.

[26] Az Mt. 195. §-a nem tartalmaz rendelkezést arra, hogy a munkavállaló milyen arányban köteles munkát végezni az egyes munkáltatóknak; a munkavégzési kötelezettség teljesítésének aránya (elosztása) a munkáltatók megállapodásának függvénye. Ezért, ha a több munkáltató által létesített munkaviszony létesítésének – fent részletezettek szerinti – törvényi feltételei fennállnak, az atipikus foglalkoztatásra irányuló munkaszerződés érvényességét a munkaköri feladatok egyes munkáltatók részére teljesítésének az aránya (elosztása) nem érinti. A perbeli esetben ez azt jelenti, hogy a munkaszerződés érvényessége szempontjából nincs annak jelentősége, hogy a munkavállaló valamelyik munkáltató részére csekély időtartamban végez munkát.

[27] A felperesek az érintett munkavállalókat érvényes munkaszerződés alapján foglalkoztatták több munkáltató által létesített (atipikus) munkaviszony keretében, a

hatóságnak és az elsőfokú bíróságnak az Mt. 195. §-ra vonatkozó, a fentiektől eltérő értelmezése jogszabálysértő és jogkérdésben eltér a Kúria követendő gyakorlatától.

[28] A Met. 1. § (5) bekezdése értelmében a munkaügyi hatóság jogosult hatósági ellenőrzés során megállapított tényállás alapján a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, valamint a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony, és a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére a törvényben meghatározott szempontok figyelembevételével. A munkaügyi hatóság a minősítést nem mérlegelési jogkörben végzi, mert a törvény számára – a KMK véleményben foglaltak helyes értelmezése alapján – nem a döntés kereteit jelöli ki, hanem az előírt feltételek megléte esetén kötelező irányú döntést határoz meg, ezért az elsőfokú bíróságnak – a felperesek álláspontjától eltérően – a Kp. 85. § (5) bekezdésében foglaltakat (a mérlegelési jogkörben megvalósított közigazgatási cselekmény jogszerűségének vizsgálatára vonatkozó szabályokat) nem kellett alkalmaznia és a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltak alapján nem kellett megindokolnia, hogy miért nem tekinti a minősítést mérlegelési jogkörben hozott döntésnek.

[29] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és az ügyben eljáró bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasította [Kp. 121. § (1) bekezdés a) pont].

[30] Az elsőfokú bíróságnak az új eljárás során a Kúria fentiek szerinti jogértelmezése alapján kell állást foglalnia az alperes határozatának jogszerűségéről.

[31] A Kúria megállapította, hogy a 2023. január 1-jétől hatályos, a fővárosi és vármegyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 568/2022. (XII. 23.) Korm. rendeletben foglaltakra figyelemmel az alperes elnevezése Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatalról Hajdú-Bihar Vármegyei Kormányhivatalra változott.

A döntés elvi tartalma

[32] Az Mt. 195. §-a szerinti többes foglalkoztatás esetében nem törvényi követelmény, hogy a munkavállaló a munkakörbe tartozó munkafeladatait egyazon munkavégzési helyen végezze, az Mt. 45. § (3) bekezdése szövegében ugyanis nem a munkavégzési hely, hanem a „munkahely” fogalma szerepel.

Záró rész

[33] A felperesek perköltséget a felülvizsgálati eljárásban nem kértek, ezért a Kúria a Kp. 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 82. § (3) bekezdése alapján mellőzte a határozathozatalt. A Kúria a Kp. 115. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó Kp. 110. § (3) bekezdése szerint az alperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége összegét megállapította, annak viseléséről az elsőfokú bíróságnak az eljárást befejező határozatában kell döntenie. A perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3)-(6) bekezdései alkalmazásával, a kifejtett jogi képviselő figyelembevételével határozta meg.

[34] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Kp. 115. § (2) bekezdése által alkalmazni rendelt Kp. 107. § (1) bekezdése szerint tárgyaláson kívül bírálta el.

[35] A végzés elleni felülvizsgálat lehetőségét a Kp. 116. § d) pontja zárja ki.

Budapest, 2023. február 7.

Dr. Magyarfalvi Katalin s. k. a tanács elnöke, Dr. Cséffán József s. k. előadó bíró, Dr. Varga Zs. András s. k. bíró, Dr. Remes Gábor s. k. bíró, Dr. Varga Eszter s. k. bíró