

Mfv.II.10.571/2012/5.szám

A Kúria a dr. Weinzierl Tamás ügyvéd által képviselt felperesnek - a dr. ... jogtanácsos által képviselt alperes ellen túlmunkadíj megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon 8.M.2633/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.640.217/2010/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - a 2013. május 29. napján megtartott nyilvános tárgyalás alapján - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.640.217/2010/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 15.000,- Ft (Tizenötezer forint) felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felperes 1994. augusztus 1-től közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel, indító munkakörben, váltásos II. munkarendben. Keresetében 2006, 2007, 2008, 2009. évekre túlmunkadíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 8.M.2633/2009/12. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek mindösszesen 1.331.650,- Ft túlmunkadíjat és az évenként meghatározott összegeknek a következő év január 1-től kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatát.

Az irányadó tényállás szerint a felperes készenléti munkakörben végzett az alperesnél munkát. 1999. május 1-ig az éves munkaidő mértéke 2088 óra volt a napi 8 órás munkaidővel számolva.

Az alperesnél első esetben 1998-ban született belső normatív szabályozás a munkaidőrendszerrel kapcsolatban. Az alperes főigazgatója által kiadott, a szolgálati (munka) idő rendszere és az azzal összefüggő kérdések szabályozásáról szóló 9/1998.... utasítás 1998. április 1-jén lépett hatályba. Az utasítás 8.1.a. alpontja a felperesre irányadó II. számú váltásos munkarend esetén évi 2088 órás munkaidőkeretet határozott meg. A 9/1998.... utasítás

ezen pontja a 10/1999.... utasítás 4. pontjában 1999. május 1-jei hatállyal akként került módosításra, hogy 2460 órában határozta meg az éves munkaidőkeret mértékét. A 2000. július 21-ei hatállyal kiadott ... Személyügyi Igazgatás Szabályzata a fenti normákat hatályon kívül helyezte, de a II. számú váltásos munkarend esetében továbbra is 2460 órás éves munkaidőkeretet határozott meg és ez volt irányadó a későbbi módosítások után is, végig a perbeli időszakban.

A felperes 2006-ban 2395 órát, 2007-ben 2574 órát, 2008-ban 2370 órát, 2009-ben pedig 2414 órát teljesített. A felperes alapilletménye 2006. és 2007-ben havi 117.740,- Ft, 2008-ban ez első három hónapban 118.240,- Ft, majd a perbeli időszakban végig 123.240,- Ft volt.

A munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint a közalkalmazotti jogviszonyokban a Kjt. 2. § (3) bekezdésében foglaltakra tekintettel alkalmazandó a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 117/B. § (3) bekezdése alapján a készenléti jellegű munkakörre tekintettel a felek akár napi 12 órás munkavégzés alapulvételével is megállapíthatták volna az irányadó munkaidőkeretben végzendő munkaidő mennyiséget. Erre azonban csak a felek egyező megállapodása, nem pedig a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján lett volna lehetőség. A perbeli esetben a kinevezést követően irányadó munkaidő mértékét az alperes főigazgatója egyoldalúan megváltoztatta a munkavállalók, köztük a felperes hozzájárulása nélkül. A munkaügyi bíróság tévesnek ítélte az alperesnek azon álláspontját, miszerint a felperes megismerhette és ezáltal elfogadta a vonatkozásában felemelt munkaidő mértékét, melynek ellentmond, hogy a felperes több esetben sérelmezte az alperesnél a munkaidő mértékének egyoldalú felemelését. Az Mt. 118. §-a alapján a munkarendet és a munkaidőkeretet a munkáltató valóban meghatározhatta egyoldalú intézkedéssel is kollektív szerződés hiányában, ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkavállalókra irányadó munkaidő mértékét is egyoldalúan felemelhette volna. Az alperes tehát meghatározhatta azt, hogy a felperes váltásos II. munkarendben dolgozik és meghatározhatta azt is, hogy milyen munkaidőkeretet (havi, éves) alkalmaz, de a munkaidőkereten belül ledolgozandó munkaidő mértékét egyoldalúan nem módosíthatta.

Mindezekre tekintettel a munkaügyi bíróság a felperes évi 2088 órán felül teljesített munkavégzése tekintetében megállapította a rendkívüli munkavégzés esetén az Mt. 147. § (2) bekezdése szerint járó ellenértéket.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 55.Mf.640.217/2010/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokainál fogva a Pp. 253. § (2) és 254. § (3) bekezdése alapján helybenhagyta.

A másodfokú bíróság osztotta a munkaügyi bíróság jogi álláspontját, mely szerint a felek közötti egyedi megállapodás nem pótolható munkáltatói szabályzat, utasítás kiadásával. A szabályzat bemutatását, megismerését igazoló aláírás önmagában akkor sem értelmezhető tudomásulvételként, illetőleg elfogadó ráutaló magatartásként, ha a közalkalmazott az utasítással szemben nem él kifogással. E körülményre figyelemmel a másodfokú bíróság szerint jogi szempontból közömbös az az állítás, hogy a felperes a kiadott utasítást nem ismerte és az utasításon látható aláírás valójában nem is tőle származik.

A jogerős ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és - tartalma szerint - a felperes keresetének elutasítását kérte.

Az alperes szerint az eljáró bíróságok jogszabálysértően, az irányadó jogszabályi előírások „rendkívül megszorító értelmezése” alapján állapították meg a felperesnek a túlmunkadíjra való jogosultságát, továbbá a feltárt tényállásból levont jogkövetkeztetés megalapozatlan.

Az alperes hivatkozása szerint az évi 2460 órás munkaidőkeret 1999. május 1-jei hatállyal a felperes „egyetértését bíró módon” került bevezetésre. Az Mt. a felek megállapodása vonatkozásában sem formai, sem pedig tartalmi követelményeket nem határoz meg, továbbá az irányadó eljárásrendet sem. Ezért az alperes sérelmezte az eljáró bíróságok jogi álláspontját, mely szerint nem tekinthető a felek közötti egyedi megállapodásnak az alperes által alkalmazott adminisztratív megoldás. Ennek lényegét illetően az alperes azzal érvelt, hogy a munkavállalók nyilvánvalóan nagy számára tekintettel alapvetően nem történt személyes egyeztetés a munkáltató és a szabályozással érintett munkavállaló között, hanem a kiadásra került belső normák tanulmányozás céljából valamennyi munkavállaló részére átadásra kerültek, akik azt - amennyiben jogellenesnek tartották - az állományviszonyukra vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján munkaügyi jogvitát kezdeményezhettek. Ennek elmaradása esetén ráutaló magatartásként az érintett a normát nem csupán megismerte, hanem annak tartalmát elfogadta, azzal egyetértett.

A felülvizsgálati érvelés szerint az eljáró bíróságok álláspontjával ellentétben a felek megállapodása, mint jogi aktus az Mt. kógens rendelkezésének hiányában nem szűkíthető le a munkáltató és a közalkalmazott közötti személyes egyeztetésen alapuló megegyezésre. Az alperesi gyakorlat ezért nem az egyedi megállapodások pótlására, mellőzésére irányult, hanem az a felek közötti megállapodásnak minősül.

A per során alperes által becsatolásra került azon dokumentum, amelyen a felperes aláírásával ismerte el, hogy az évi 2460 órás munkaidőkeretet meghatározó 10/1999.NMSZ utasításban foglaltakat megismerte, ezért az alperes szerint a szükséges bizonyítási eljárás nem került lefolytatásra, mivel a per megítélése szempontjából nem lehet közömbös azon körülmény érdemi vizsgálata, hogy a felperes állítása szerint a kiadott utasítást nem ismerte és az utasításon látható aláírás nem is tőle származik.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az irányadó tényállás szerint a felperes készenléti jellegű munkakört látott el. Az alperes II. számú váltásos, felperesi munkarend esetén az évi 2088 órás munkaidőkeretet ... utasításban 1999. május 1-től évi 2460 órára módosította.

Az Mt. 117/B. § (1) bekezdése szerint a teljes munkaidő mértéke napi 8, heti 40 óra.

A (2) bekezdés rendelkezése szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása az (1) bekezdésben foglaltaknál rövidebb teljes munkaidőt is előírhat.

A (3) bekezdés a) pontja alapján pedig a teljes munkaidő mértéke - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi 12, legfeljebb heti 60 órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el.

Az előbbiek szerint a törvényes munkaidő a fő szabály alapján napi 8, vagy heti 40 óra, amely a nem vitatott éves munkaidőkeretben számolva 2088 órának felel meg. Ez a munkaidőre vonatkozó rendelkezés abban az esetben érvényesül, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik. Az Mt. 117/B. § (2) és (3) bekezdésének egybevetése alapján megállapítható, hogy míg rövidebb teljes munkaidőt munkaviszonyra vonatkozó szabály is előírhat, addig hosszabb teljes munkaidő - készenléti jellegű munkakör ellátásakor - csupán a felek megállapodása alapján köthető ki.

A felek megállapodása a munkáltató egyoldalú intézkedésével, munkáltatói utasítás, vagy szabályzat kiadásával a jogerős ítélet helytálló megállapítása szerint ezért nem pótolható. Az a körülmény pedig, hogy a felperes a munkáltató utasítását megismerte és az ellen nem tiltakozott, a feleknek a főszabálytól eltérő megállapodását létrehozó ráutaló magatartásként megalapozottan nem értékelhető.

A munkavállaló az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a munkát a

munkáltató utasítása szerint köteles ellátni, ezért a felperes terhére esőként nem lehetne értékelni az alperes által hivatkozott időmúlást. A munkavállaló ugyanis saját belátása szerint érvényesítheti a munkáltatóval szemben a munkaidőkereten felül végzett munka ellenértékét, így nincs törvényes akadálya az e tárgyban történő igényérvényesítés esetén az irányadó munkaidőmérték perbeli vitatásának. Ez esetben pedig perdöntő kérdés, hogy a felek között a törvényes munkaidőtől hosszabb munkaidőre vonatkozó megállapodás valóban létrejött-e. E körben a bizonyítás terhe a Pp. 164. § (1) bekezdése szerint a munkáltatói oldalon van.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében maga sem vitatta, hogy az érintettek nagy számára tekintettel egyedi megállapodás nem jött létre, a felperesi kinevezést közös megegyezéssel nem módosították. Az éves 2460 órás munkaidőkeretet meghatározó ... utasítás pedig egymagában - a kinevezést módosító megállapodás hiányában - az Mt. 117/B. § (3) bekezdésében előírtaknak nem felel meg, ezért az eljárás bíróságok jogszabálysértés nélkül tekintették a felperes törvényes munkaidejének az éves 2088 órát, amely mértéket meghaladó felperesi munkavégzés megalapozta a túlmunkadíj iránti igényét.

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - jogszabálysértés hiányában - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A pervesztes alperest kötelezte a Pp. 78. § (1) bekezdésének alkalmazásával a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2013. május 29.

dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

bírósági tisztviselő