

A Kúria a dr. ... jogtanácsos által képviselt ... Zrt. felperesnek - dr. ... jogtanácsos által képviselt Nemzeti Munkaügyi Hivatal alperes ellen közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránt megindított és a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 6.M.947/2011/13. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Kúria a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 6.M.947/2011/13. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, az alperes jogelődjének 5788-1/2011-5010. számú határozatát a 383-32/2011-7203. számú elsőfokú határozatára is kiterjedően megváltoztatja és a felperessel szemben kiszabott munkaügyi bírság összegét 9.500.000,- Ft-ról 7.000.000,- Ft-ra (Hétmillió forint) leszállítja. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 100.000,- Ft (Százezer forint) együttes elsőfokú és felülvizsgálati eljárási rész költséget, valamint az államnak - felhívásra - 90.000,- Ft (Kilencvenezer forint) együttes elsőfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

Az alperes elsőfokú hatósága 2010. július 1. és 2010. szeptember 30-a közötti időszakra vonatkozóan munkaügyi ellenőrzést tartott a felperes dél-keleti régiójába tartozó áruházainak 8 munkavégzési helyén. Ennek során megállapította, hogy az ellenőrzött áruházakban pénztáros munkakörben 323 fő dolgozott, akik közül 236 munkavállaló rendelkezett valamilyen középfokú iskolai végzettséggel, vagy szakképzettséggel, azonban egyikük személyi alapbére sem érte el a garantált bérminimumot.

A felperest ezért az elsőfokú hatóság 2011. július 28-án kelt 383-32/2011-7203. számú határozatával 9.500.000,- Ft munkaügyi bírsággal sújtotta és kötelezte, hogy a pénztáros munkakörben dolgozók munkabérét a garantált bérminimum jogszabályban meghatározott mértéke szerint határozza meg és fizesse ki az elmaradt munkabér-különbözetet. Indokolása szerint a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény (Ker.) 5. § (3) bekezdése, az egyes ipari és kereskedelmi tevékenységek

gyakorlásához szükséges képezésekről szóló 21/2010.(V.14.) NFGM rendelet (továbbiakban NFGM rendelet) és az Országos Képzési Jegyzékről szóló 133/2010.(IV.22.) Kormányrendelet (Korm. rend.) alapján a bolti pénztáros munkakör betöltéséhez középfokú szakképesítés szükséges, ezért a 295/2009.(XII.21.) Kormányrendelet szerint részükre legalább a garantált bérminimum jár, amely teljes munkaidő esetén 2010. évben havi bruttó 89.500,- Ft. A felperesi munkáltató által kifizetett munkabér ennél kevesebb volt, ezzel megsértette a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 144. §-át.

A felperes fellebbezése folytán eljáró alperesi jogelőd az elsőfokú határozatot a 2011. szeptember 30-án kelt 5788-1/2011-5010. számú határozatával helybenhagyta. E határozat indokolása utalt arra, hogy a felperesi munkáltató el is várta a középfokú iskolai végzettséget, vagy szakképzettséget, amely a munkaszerződések tartalmából és abból is kitűnik, hogy a 323 fő munkavállalóból 236 fő rendelkezett középfokú iskolai végzettséggel, vagy szakképzettséggel.

A felperes keresetében a sérelmezett közigazgatási határozatok hatályon kívül helyezését kérte.

A Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 6.M.947/2011/13. számú ítéletében az alperes jogelődjének 5788-1/2011-5010. számú határozatát a 383-32/2011-7203. számú elsőfokú határozatra is kiterjedően hatályon kívül helyezte és az alperest perköltség megfizetésére kötelezte a felperes részére.

A munkaügyi bíróság ítélete indokolásában megállapította, miszerint a garantált bérminimumról szóló rendeletben foglalt magasabb minimálbér fizetésének két feltétele van. Az egyik feltétele, hogy a munkakör maga igényelje a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget, a másik pedig, hogy a munkavállaló ténylegesen rendelkezzen is ilyen képzettséggel, végzettséggel. A perben az ténykérdés, hogy a munkaügyi ellenőrzéssel érintett 323 fő munkavállaló közül 87 munkavállaló nem rendelkezett középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképzettséggel, ezért az esetükben az egyik jogszabályi feltétel nem állt fenn, így a vonatkozásukban a felperes nem követhetett el jogszabálysértést.

Ezt követően a munkaügyi bíróság azt vizsgálta, hogy a középfokú végzettséggel, szakképzettséggel, de nem feltétlenül szakirányú képzettséggel rendelkező 236 fő munkavállaló tekintetében megvalósult-e mindkét jogszabályi feltétel. Levont jogkövetkeztetése szerint nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely a pénztáros munkakör ellátásához szükséges képezésről kifejezetten rendelkezne. Így a munkaügyi bíróság nem osztotta az

alperes érvelését, miszerint a kereskedelmi tevékenység részét képezi a pénztárosi tevékenység, ezért a NFGM rendeletben szereplő kereskedő, illetve élelmiszer és vegyi áru eladó, kereskedő szakképesítés vonatkozna a bolti pénztárosokra. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint ugyanis az értékesítő tevékenység jóval tágabb körű, mint a pénztárosi, azok egymástól nagyban eltérő ismereteket igényelnek, az azzal foglalkozó személyek feladatköre jelentősen különbözik. Az egyes szakképesítések egymásnak való megfeleléséről továbbá jogszabálynak kell rendelkeznie ahhoz, hogy az kötelező legyen. A Korm. rend. valóban tartalmazza a bolti pénztárosi szakképesítést, azonban a rendelet nem írja azt elő, hogy mely munkakörök betöltéséhez szükséges szakképesítés, hanem egy egységes felsorolást ad a jelenleg megszerezhető és államilag elismert képzésekről.

Mindamellet a munkaügyi bíróság megvizsgálta a becsatolt munkaszerződéseket, melynek 10. pontja tartalmazza, hogy a munkaviszony létesítésének feltétele többek között a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettséget igazoló okirat bemutatása. E körben azonban a munkaügyi bíróság elfogadta a felperes előadását, miszerint az általa alkalmazott munkaszerződés egy sablonszerződés és nyilvánvaló, hogy ha az adott munkakör betöltéséhez nem szükséges szakképzettség, akkor azt nem kell csatolni. A munkaügyi bíróság megvizsgálta továbbá az új munkavállalók felvételének folyamatát és valamennyi bizonyíték értékelése alapján arra a jogkövetkeztetésre jutott, hogy az alperes a pénztárosi munkakör betöltéséhez nem várt el középfokú végzettséget, szakképzettséget.

A jogerős ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak „megváltoztatását” és a felperes keresetének elutasítását kérte.

Az alperes sérelmezte a munkaügyi bíróság megállapítását, mely szerint a garantált bérminimumról szóló rendeletben foglalt magasabb minimálbér fizetésének két feltétele van. Érvelése szerint a garantált bérminimum az ellátott munkakörhöz kötött és a fizetési kötelezettség beállításához a jogszabály egyéb körülményt nem állapít meg.

Fenntartotta perbeli érvelését, miszerint az irányadó jogszabályok összevetéséből következik, hogy a bolti pénztáros munkaköre legalább középfokú iskolai végzettséggel, illetőleg középfokú szakképzettséggel látható el. Ezért a garantált bérminimumra vonatkozó fizetési kötelezettség a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben azzal nem rendelkező munkavállaló foglalkoztatásával nem kerülhető ki.

A R. 2. §-a nemcsak a középfokú szakképzettségről, de vagylagosan legalább középfokú iskolai végzettségről is szól a garantált bérminimum vonatkozásában. A képzettségben jelentkező magasabb elvárás a munkaszerződések is tükrözik. Komoly cégnél az alperes érvelése szerint ezt nem lehet egyszerűen a slendriánság nyakába varrni. A nyilatkozatoknak súlyuknak kell lenniük. Ebből és abból a tényből, hogy az ellenőrzött 323 fő pénztáros munkakörben dolgozó munkavállaló közül 236 fő munkavállaló rendelkezett legalább középfokú iskolai végzettséggel, illetőleg szakképesítéssel, alig állítható, hogy a felperes ne törekedett volna a pénztáros munkakör képzett munkaerővel történő betöltésére.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte. Érvelése szerint a perbeli esetben a garantált bérminimum fizetésének jogszabályi feltételei nem álltak fenn, mert a jelen eljárással érintett ellenőrzés idején, illetve azóta sincs hatályban olyan jogszabály, amely a fizetési kötelezettségét megalapozná, erre nézve munkáltatói elvárás sem volt, amit igazol a munkakörhöz kapcsolódó álláshirdetések, az, hogy belső képzések keretében oktatta pénztáros munkavállalóit, valamint az is, hogy a vizsgálattal érintettek közel 1/3-a valamilyen középfokú végzettséggel nem is rendelkezett.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem részben alapos.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 295/2009.(XII.21.) Kormányrendelet (R.) 2. § (2) bekezdése a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított havi személyi alapbér garantált bérminimumait rögzíti a minimálbérnél magasabb mértékben.

A garantált munkabérre jogosultság az irányadó gyakorlat szerint, melyre a munkaügyi bíróság helytállóan hivatkozott, akkor állapítható meg, ha a szükséges középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel ténylegesen rendelkezik a munkavállaló. Ez az értelmezés áll összhangban az Mt. 142/A. § (1) és (2) bekezdésében megfogalmazott alapelvvel, mely szerint az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazásánál az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani és a munka egyenlő értéke meghatározásának egyik kritériuma a szükséges szakképzettség. (BH 2012.73, EBH 2011.2425, Mfv.II.10.311/2010/3.)

Minthogy a perbeli esetben az ellenőrzéssel érintett 323 fő

munkavállaló közül 87 fő munkavállaló nem rendelkezett középfokú végzettséggel, illetve szakképzettséggel, a munkaügyi bíróság helytállónan állapította meg, hogy az ő vonatkozásukban nem követhetett el jogszabálysértést a felperes, amely körülményt a kiszabott munkaügyi bírság mértékének meghatározásakor nem lehet értékelés nélkül hagyni.

Helytállónan hivatkozott a munkaügyi bíróság arra is, hogy a R. arról nem rendelkezett, hogy mi írhatja elő, illetve mi határozza meg az adott munkakör ellátásához szükséges, illetve igényelt középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget. Helyes jogértelmezés szerint azonban ez jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabály, illetve munkáltatói rendelkezés, szakképesítési követelmény lehet.

A felülvizsgálati kérelemben foglaltakkal szemben a Kúria jogi álláspontja szerint sem vezethető le a hivatkozott jogszabályokból az alperesi álláspont. (Mfv.II.10.923/2010/5, Mf.III.10.080/2012/7.)

A Ker.tv. 5. § (3) bekezdése szerint egyes termékek kiskereskedelmi tevékenység keretében való értékesítéséhez az azt végző személynek a kereskedelemért felelő miniszter rendeletében meghatározott szakképesítéssel kell rendelkeznie. A törvény 12. § (2) bekezdés a) pontja alapján a perbeli időszakban a NFGM rendelet határozta meg a fentieket, amely nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a bolti pénztárosok számára kötelezővé teszi a középfokú szakképzettséget. Az alperes által hivatkozott Korm.rend. az akkreditáltan megszerezhető szakképesítéseket, valamint a 3 éves képzési idejű szakképesítéseket sorolja fel, ezen rendelet célja tehát nem az, hogy meghatározza, mely munkakör milyen végzettséggel tölthető be.

A munkaügyi bíróság a felperes perbeli érvelése alapján elfogadta, hogy a bolti pénztárosi munkakör betöltéséhez középfokú iskolai végzettséget, vagy szakképzettséget nem kívánt meg. Ezzel szemben megállapítható, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalók nagy többsége középfokú végzettséggel, vagy szakképzettséggel ténylegesen rendelkezett. A munkaszerződések 10. pontjában foglaltak, miszerint a munkaviszony létesítésének feltétele - többek között - a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettséget igazoló dokumentum bemutatása, az előbbieket alátámasztja. E körben a munkaügyi bíróság érvelése téves. A Kúria hasonló tárgyú ügyben kimondta, hogy a garantált bérminimum alkalmazása szempontjából szakképzettséget igénylő munkakörnek minősül, ha az adott munkakör tekintetében a munkáltató a gyakorlatban általánosan szakképesítési követelményt alkalmaz. Következésképpen a garantált bérminimum fizetési kötelezettsége a felperesnek a középiskolai végzettséggel, illetve a középfokú szakképesítéssel rendelkező pénztárosi munkakört betöltő munkavállalók tekintetében fennállt.

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és a felülvizsgálni kért közigazgatási határozatokat megváltoztatva a felperessel szemben kiszabott munkaügyi bírság összegét 9.500.000,- Ft-ról 7.000.000,- Ft-ra leszállította.

A nagyobbbrészt pervesztes felperest kötelezte a Pp. 81. § (1) bekezdése alapján az alperes részére elsőfokú és felülvizsgálati eljárási részköltség, valamint a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése szerint az állam javára együttes elsőfokú és felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére, melynek mértékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés d) pontja és 50. § (1) bekezdése alapján határozta meg.

Budapest, 2013. szeptember 11.

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

A kiadmány hitelélül:

bírószági tisztviselő