

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság

Mfv.III.10.821/2012/5.szám

A Kúria az Aparáczy, Siller és Tóth Ügyvédi Iroda ügyintéző: dr. Aparáczy Dénes ügyvéd által képviselt Zrt. felperesnek a jogtanácsos által képviselt Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága alperes ellen közigazgatási határozat felülvizsgálata iránt a Kaposvári Munkaügyi Bíróságon 5.K.271/2012. szám alatt indított és a Kaposvári Munkaügyi Bíróság 2012. szeptember 18-án kelt 5.K.271/2012/4. számú ítéletével befejezett perében a jogerős ítélet ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán a 2013. május 13. napján tartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Kúria a Kaposvári Munkaügyi Bíróság 5.K.271/2012/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 nap alatt 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, fizessen meg külön felhívásra a magyar állam javára 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A Megyei Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szerve Munkaügyi Felügyelősége - a felperesnél 2011. február 9-én megkezdett munkaügyi ellenőrzés eredményeként - a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 118/A. § (4) bekezdése megsértése miatt munkaügyi bírsággal sújtotta a felperest. Az alperes az elsőfokú határozatot helybenhagyta. A másodfokú határozat indokolása szerint a felperes az általa a k.-i, s.-i és b.-i bankfiókokban munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalókkal a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját nem

közli. A felperes kollektív szerződése tartalmazza a munkarendet, a havi munkaidőkeretet, a munkaszerződés megkötését követően kiadott tájékoztatók rögzítik az egy havi munkaidőkeretet. A felperes által alkalmazott „munkaelrendelés” elnevezésű munkaügyi dokumentum nem tekinthető az Mt. 118/A. § (4) bekezdése szerinti, a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjára vonatkozó tájékoztatásnak. A felperes által hivatkozott azon körülmény, hogy a munkaidőkeret egy havi keretben nyert megállapítást - figyelemmel a hó közben belépő munkavállalókra is - kimentésre nem alkalmas, mivel ez nem teszi szükségsszerűvé, hogy a munkaidőkeret kezdő időpontja a hónap első napja, befejezése pedig a hónap utolsó napja legyen.

A munkaügyi bíróság a felperes keresetét, amely a közigazgatási határozatok hatályon kívül helyezésére irányult, elutasította. Az ítéleti érvelés szerint az Mt. 118/A. § (1) bekezdése ad lehetőséget a munkáltatónak arra, hogy a munkaidőt a 117/B. § (1)-(3) bekezdései szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidőt legfeljebb négy havi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben határozza meg, azaz a törvényben írt napi munkaidő helyett a munkaidőkeret időtartamának alapulvételével állapítsa meg a munkaidőkeret időtartamában összesen rendes munkaidőben ledolgozandó munkaidő mértékét. Ettől eltérően a munkaidő beosztása - amelyet az Mt. külön cím alatt tárgyal - az egyes dolgozókra vonatkozó, a tényleges munkavégzési/rendelkezésre állási kötelezettség időpontját meghatározó egyoldalú munkáltatói rendelkezés. Az elszámolás során állapítható meg, hogy a munkaidő-beosztása, illetve a tényleges munkavégzés figyelembevételével a munkaidőkeret időszakában irányadó teljes munkaidőhöz képest történt-e rendkívüli (a beosztástól eltérő vagy többlet) munkavégzés. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja meghatározása hiányában az sem állapítható meg, hogy hány óra rendes munkaidőben állt fenn munkavégzési kötelezettsége a munkavállalóknak, hiszen az egyes naptári hónapokban eltérő a munkanapok száma, ebből következően nincs mód annak megállapítására sem, hogy a munkaidőkeret időtartama alatt a munkavállaló többlet munkavégzést teljesített-e a munkaidőkeretre irányadó óraszámom felül.

A munkaügyi bíróság nem osztotta a felperes azon álláspontját, hogy a munkaidő-beosztás rendszeres közlését egyben a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának közlése szempontjából is figyelembe lehet venni. A munkaidő-beosztás egy hónapos időtartamra való közlése nem felel meg az Mt. 118/A. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatásnak. Az Mt. 119. § (2) bekezdésében foglalt, a 118/A. § (4) bekezdésére történő utalás csak a közlés módjára vonatkozik, ennek alapján a munkaidő-beosztás közlése nem jelenti egyidejűleg a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontja közlését; a két tájékoztatás tartalmát és határidejét tekintve is elkülönül. A havi munkaidőkeretben történő meghatározása azért sem jelentheti a

naptári hónapokra való munkaidőkeret meghatározását is, mert ilyen rendelkezést az Mt. nem tartalmaz, a felperes értelmezésének az Mt. 12. § (3) bekezdése is ellentmond.

A jogerős ítélet ellen a felperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben az ítélet hatályon kívül helyezését kérte az Mt. 118/A. § (4) bekezdése és a Pp. 206. § (1) bekezdése megsértésére hivatkozva. Érvelése szerint belső szabályzata alkalmazásával és az eset összes körülményeinek figyelembevételével eleget tett az Mt. 118/A. § (4) bekezdésében foglaltaknak: szabályzata alapján nem csupán a munkaidőt osztotta be, hanem a munkaidőkeretbe tartozó munkaidő elrendeléséről (beosztásáról) is döntött.

A felperes álláspontja szerint az alapeljárásban egyértelműen bizonyította, hogy az „egy havi munkaidőkeretbe tartozó munkaidő elrendelésére” havonta, a naptári hónapokat követve kerül sor. Szabályzata szerint a vezető havonta egy alkalommal tesz eleget a munkaidőkeretbe tartozó munkaidő beosztási kötelezettségének. A munkaidőkeretbe tartozó munkaidő beosztása a szabályzat mellékletét képező tábla segítségével történik. Ezen táblák minden esetben az adott naptári hónapot fedik le, azaz a munkavállalók számára egyértelmű, hogy az egy hónapos munkaidőkeret a táblában szereplő időszakra vonatkozik. A táblázat első oszlopa a munkaidőkeret kezdő napja, utolsó oszlopa a munkaidőkeret befejező napja. A munkavállaló a munkaidőkeretre, a munkaidőre vonatkozóan nem kap egyéb más tájékoztatást, ezért nincs ami a józan ész szerinti megértést befolyásolná.

A táblázat minden esetben egy naptári hónapot ölel fel. Ha a vonatkozó szabályzat alapján a vezető feladata, hogy a szabályzat mellékletét képező táblázat segítségével az egy hónapos munkaidőkeretbe tartozó munkaidőt meghatározza, akkor másképpen nem lehet értelmezni a táblázat első napját, minthogy az a munkaidőkeret első napja, a táblázat utolsó napját pedig úgy, hogy az a munkaidőkeret befejező napja.

A felperes hivatkozott arra is, hogy a közigazgatási eljárásban ügyfélként tett nyilatkozata, valamint a tanúként meghallgatott munkavállalók vallomása is alátámasztotta, hogy a munkaidőkeret egy hónapos időszaka minden esetben a naptári hónapokat követi. Az alperes ezt az állítást nem vitatta, pusztán annyit állított, hogy a munkaidőkeretbe tartozó munkaidő elrendelő táblázatban nem egyértelmű a munkaidőkeret kezdő és befejező napja. A felperes azzal, hogy a munkaidőkeretbe tartozó munkaidő elrendelését minden esetben havonta egy olyan táblázat átadásával, elfogadásával, majd közzétételével tette meg, amely egy hónapot ölel fel, minden esetben egyértelműen meghatározta a munkaidőkeret kezdő és befejező napját. A felperes hivatkozott arra is, hogy a bírói gyakorlat egyértelmű abban, hogy egy munkaügyi dokumentumban megvalósulhat

több munkajogi előírás teljesítése.

A jogerős ítéletnek a hónap közben belépő munkavállalókra vonatkozó megállapítása kapcsán a felperes végül előadta, hogy az érintett munkakörökben - kollektív szerződés rendelkezése alapján - kizárólag egy havi munkaidőkeret alkalmazandó, ezért a felperes ennél rövidebb időszakban nem állapíthat meg munkaidőkeretet. A hónap közben belépő munkavállalók számára pedig, amellyel kapcsolatban az első és másodfokú közigazgatási hatóság sem folytatott le bizonyítást, csak a következő teljes naptári hónapra kerül munkaidőkeret alkalmazásra. A felperes a fentieken túl a tárgyaláson hivatkozott arra is, hogy a jogerős ítélet sérti az Mt. 12. § (3) bekezdését is.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és a felperes költségekben való marasztalását kérte az ítélet megalapozottságára hivatkozva.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az Mt. „A munkaidő és a pihenőidő” című VI. fejezetében „A teljes munkaidő” alcím alatti 118. §-118/A. §-aiban - egyebek mellett - a munkaidő keretben való meghatározásáról, „A munkaidő beosztása” alcím alatti 119. §-121. §-aiban pedig a munkaidő beosztásáról rendelkezik.

Az Mt. 118/A. § (4) bekezdése alapján a munkáltatónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik.

A munkaügyi bíróság a fenti rendelkezés helytálló értelmezésével állapította meg, hogy a felperes csupán a munkaidő beosztását közölte az érintett munkavállalókkal, ez pedig, tekintve, hogy a felperes által hivatkozott táblázat munkaidő keretről szóló tájékoztatást nem tartalmaz, nem pótolja a munkaidő keret kezdő és befejező időpontjának meghatározását és közlését. A felperes azon előadása, miszerint a hó közben belépő munkavállalók munkaidő keretben való foglalkoztatására csupán a következő hónaptól kerül sor, éppen a felperesi értelmezés helytelenségét támasztja alá, ez ugyanis azt jelenti, hogy ezen munkavállalók esetében - jogsértően - mellőzi a kollektív szerződés rendelkezésének betartását.

A Pp. 206. § (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült

bizonyítékoknak egybevetése alapján állapítja meg; a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli, és meggyőződése szerint bírálja el.

A Kúria töretlen gyakorlata értelmében (BH 1995.193., BH 1999. 44., stb.) a bizonyítékok mérlegelésén alapuló ítélet felülvizsgálattal eredményesen csak akkor támadható, ha a bizonyítékok mérlegelése okszerűtlen vagy iratellenes volt. A felülvizsgálati eljárás keretében a bíróság mérlegelési körébe tartozó kérdés általában nem vizsgálható, és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére. A felülvizsgálat csak arra szorítkozhat, hogy a mérlegelés körébe vont adatok, tények értékelésénél nincs-e nyilvánvalóan helytelen következtetés. Az erre alapított felülvizsgálati kérelem csak akkor lehet eredményes, ha a jogerős ítéletben megállapított tényállás iratellenes, illetőleg a bíróság a bizonyítékokat – azok egybevetése során – nem a maguk összességében értékelt, és ennél fogva a megállapított tényállás nyilvánvalóan okszerűtlen, vagyis lényeges logikai ellentmondást tartalmaz.

A jogerős ítélet ilyen jellegű eljárási fogyatékoságban nem szenved. A munkaügyi bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok figyelembe vételével, azok együttes értékelésével hozta meg határozatát, ítéletében iratellenes megállapítás nem szerepel, logikai ellentmondás nem mutatható ki.

A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem benyújtására nyitva álló határidőn belül előterjesztett kérelem keretei között vizsgálhatja felül, ezért az Mt. 12. § (3) bekezdése megsértésére vonatkozó, a Pp. 272. § (1) bekezdésében írt határidőn túl előadott kifogás alaposságát nem vizsgálhatta.

Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet – a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával – hatályában fenntartotta.

A felperes az alperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján, a felülvizsgálati eljárás illetékének megfizetésére az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdése és a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján köteles.

Budapest, 2013. május 13.

Dr. Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Magyarfalvi Katalin s.k. előadó bíró, Dr. Patassyné dr. Dualszky Katalin s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

kúriai tisztviselő