

A Kúria a Bihariné dr. Kiss Katalin ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Kovács Gyula ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetésének jogellenessége és jogkövetkezményei, valamint elmaradt munkabér iránt a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 2.M.459/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.406/2014/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.406/2014/3. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel érintett rendelkezését hatályában fenntartja, egyebekben nem érinti.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, az államnak - felhívásra - 316.600 (háromszáztizenhatezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes keresete az alperes által közölt rendes felmondás jogellenességének megállapítására, ennek jogkövetkezményei alkalmazására, elmaradt készenléti díj és mozgóbér megfizetésére irányult.

A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.459/2013/11. számú ítéletében kötelezte az alperest a felperes javára 3.165.729 forint készenléti díj megfizetésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Marasztalta a felperest az alperes perköltségében, az alperest pedig az állam javára illetékben.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes 1994. április 11-étől állt az alperes alkalmazásában a b. tyúktelep vezetőjeként, 2001. január 8-ától pedig minőségirányítási vezető is volt. A felperes munkaideje megegyezett a telep nappali működési idejével. A 2010. június 22-én kelt munkaköri leírása szerint „szükség szerint hétvégi, ünnepnapra ügyeletet lát el a telep csoportvezetőjével, termelésvezetővel, ágazatvezetővel váltva. Szabadság, vagy táppénz esetén biztosítva lesz a helyettesítése”.

A felperes 2006. óta rendszeresen hétvégi (péntek 16 órától hétfő 7 óráig), és ünnepnapra készenlétet látott el előbb a telep csoportvezetőjével és a termelésvezetővel váltva, majd 2010. júniusától önállóan. 2010. júniusától 2013. áprilisáig 7.860 órát töltött készenlétkben. A készenlét ideje alatt mint a b. telep önálló felelősséggel bíró egyszemélyi vezetőjének munkára képes állapotát megőrizve mobiltelefonon megszakítás nélkül elérhetőnek kellett lennie annak érdekében, hogy a telepen felmerült problémákat elhárítsa, amennyiben az ezt észlelő személy nem tudta megtenni, mert az a hatáskörét, vagy a feladatkörét meghaladta.

Ebben az esetben a felperes munkaköri kötelessége volt akár telefonon, akár személyesen a telepen megjelenve a probléma érdemi haladéktalan megoldása, kivéve ha az az ő hatáskörén is túlmutató intézkedés megtételét igényelte, mert akkor a felsőbb vezetőjét kellett értesítenie. A telepen felmerült valamennyi problémáról a felperest tájékoztatni kellett a készenléte ideje alatt.

Az alperes a felperes munkaviszonyát 2013. április 29-én 70 nap felmondási idővel 2013. július 8-ára átszervezésre hivatkozással felmondással megszüntette.

A készenléti díj vonatkozásában a felperes a perben előadta, hogy azt az alperes rendelte el a számára, mobiltelefonon a hétvége és az ünnepnapok során is folyamatosan elérhetőnek kellett lennie, probléma felmerülte esetén pedig azonnali intézkedést kellett foganatosítania. E körülmények a hétvégi szabadideje beosztásában, annak előretervezhetőségében gátolták, erre azonban díjazást nem kapott.

Az alperes hivatkozása szerint a felperes részére készenlétet nem rendelt el, valamennyi telepvezetőtől elvárt az állandó mobiltelefonos elérhetőség azzal, hogy ez készenlétnek nem minősülhet.

Az elsőfokú bíróság a felperes készenléti díj iránti igényét az alperes számítása szerint, részben találta alaposnak. Rögzítette, hogy a készenlét sem a korábbi, sem a jelenleg hatályos munka törvénykönyv alapján nincs írásos formához kötve, az szóban is elrendelhető.

Nem vitatott, hogy az alperes folyamatosan elvárta a felperestől a mobiltelefonnal elérhetőséget, de ezt a tanúk vallomása is, továbbá a felperes munkaköri leírása is igazolja. A gyakorlatban a telefonon történő elérhetőség előírása akkor minősül készenlét elrendelésének, ha a munkáltató megköveteli a munkavállaló munkára képes állapotának a megőrzését is.

Ezt a perben N.I. ágazatvető (jegyzőkönyv) vallomása alátámasztotta. Előadása szerint ha a telepen probléma merült fel, akkor a telefonszámukat előre leadott vezetőkkel szembeni elvárás az volt, hogy „oldják meg a felmerült problémát”. A felperes kizárólag akkor háríthatta el az azonnali és érdemi intézkedési kötelezettséget, ha az hatáskörét túllépte.

Ebből megállapítható, hogy a munkára képes állapot megőrzése követelmény volt a telefonon történő elérhetőség időtartama alatt is. Annak nincs jelentősége, hogy az érdemi intézkedés telefonon vagy személyesen történt V.N.E. és H.L. jegyzőkönyvbeli vallomása alapján.

A felperes és az alperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék 2.M.20.406/2014/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta. Megállapította, hogy a peres felek fellebbezési költségeiket maguk viselik. Kötelezte az alperest az állam javára fellebbezési illeték megfizetésére.

Érvelése szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg az

ágazatvezető tanúvallomása alapján, hogy a munkáltató nemcsak a mobiltelefonon történő elérhetőséget várta el, hanem a felmerült probléma megoldását is. Ez az elvárás egyben a munkavégzésre képes állapot megőrzésének kötelezettségét is jelentette. Ebből következően megállapítható, hogy a munkavállaló a készenlétet elrendelte, még ha erre vonatkozó kifejezett utasítást nem is adott. Az elvárt készenlét - írásbeli elrendelés hiányában is - elrendelt készenlétet jelent.

A készenléti díj - amennyiben annak feltételei fennállnak - akkor is jár, ha a rendkívül munka elvégzésének szükségessége nem merült fel. Ezért annak nem volt jelentősége, hogy a felperes mindösszesen 16 óra időtartamot jelölt meg a rendes munkaidején kívül végzett munkaidőként.

Az Mt. azon előírása, miszerint a készenlét havi tartama a 168 órát nem haladhatja meg (2012. évi I. törvény, azaz az új Mt. 112. §-a), nem jelenti azt, hogy a ténylegesen ennél hosszabb időtartamban ellátott készenlét díjazására a munkáltató nem köteles. Peradat van arra, hogy korábban a készenlétet a telepen dolgozók közül többen felváltva látták el. Egy későbbi munkáltatói intézkedés következtében ez a kötelezettség utóbb csak a felperest terhelte. Ezért sincs jelentősége az alperes érvelésének.

Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítéletnek a készenléti díj vonatkozásában hozott döntése hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet megváltoztatására, és e körben a felperes keresetének elutasítására irányult.

Jogszabálysértésként a Pp. 206. §-a, és az Mt. 110. §-a rendelkezéseinek megsértésére hivatkozott.

Álláspontja szerint a készenlét megállapíthatóságához szükséges követelmények a perbeli esetben nem álltak fenn. Az alperes a felperes mint telepvezető részéről kizárólag a mobiltelefonon történő elérhetőséget várta el (de azt nem írta elő), a munkára képes állapotának megőrzését sem követelte meg. Ennek ellenkezőjét a felperes a perben nem bizonyította.

Az alperes előírása szerint nem az adott telepen, hanem a központban kellett az elérhetőséghez szükséges telefonszámokat leadni valamennyi alperesi cégcsoporthoz tartozó telephely vonatkozásában. A telefonszám leadása azt a célt szolgálta, hogy haladéktalanul megállapítható legyen a portaszolgálatot teljesítő számára, hogy rendkívüli körülmény bekövetkezése esetén ki az a személy, akit „nagy valószínűséggel” el tudnak érni. A munkáltató jogszerűen várja el valamennyi munkavállalójától, hogy rendkívüli helyzet esetén (tűz, egyéb katasztrófa, anyagi károk bekövetkezésének lehetősége) telefonon azonnal elérhető legyen.

Az alperes készenlétet nem rendelt el, mert a felperestől, mint telepvezetőtől egy esetleges rendkívüli helyzet bekövetkezése esetén nem tényleges, a telephelyen ellátott munkavégzést várt el, hanem a telefonon keresztül történő szükséges intézkedés megtételét. Nem volt tehát soha olyan előírás, hogy a rendes munkaidején túl is köteles munkavégzésre alkalmas állapotát

megőrizni. Tényleges rendelkezésre állásra a karbantartók voltak kötelezve, esetükben többször is sor került rendkívüli munka végzésére. A felperes kimutatása szerint is 3 év alatt mindösszesen 16 óra rendkívüli munkavégzést teljesített hétvégén, illetve ünnepnapon. Ez a tény már önmagában kétségesse teszi a készenlét szükségességét.

A készenlét havi tartama legfeljebb 168 óra lehet, így a felperes a peresített időszakban a törvényi előírások alapján csak 6.239 óra készenlétet számolhatna el jogszerűen, a havi 168 órát meghaladó időtartamokat nem. A felperes olyan tényt, körülményt, hogy a munkáltató a törvényben előírt maximumot meghaladó időre kötelezte volna a rendelkezésre állásra, nem bizonyított a perben.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítéletnek a felülvizsgálattal érintett körben történő hatályában fenntartására irányult.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A peresített időszakban irányadó 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 129. § (1) bekezdése, és az új Mt. 110. § (3) és (4) bekezdése egyformán arról rendelkezik, hogy készenlétnek minősül, ha a munkáltató a munkavállaló által megjelölt helyen történő rendelkezésre állásra kötelezi a munkavállalót, mely időtartam alatt a munkára képes állapotát köteles megőrizni. A régi Mt. 129. § (4) bekezdése és az új Mt. 112. § (1) bekezdése szerint a készenlét havi tartama a 168 órát nem haladhatja meg.

A perbeli esetben nem volt vitatott, hogy a munkáltató hétvégén és ünnepnapon a felperestől a peresített időszakban a mobiltelefonon történő elérhetőséget követelte meg. Az eljáró bíróságok a bizonyítékok Pp. 206. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelő okszerű mérlegelésével állapították meg, hogy ezen mobiltelefonon elérhetőség időtartama alatt a munkáltató a munkára képes állapot megőrzését is megkövetelte, hiszen ennek hiányában nem várhatta el a felmerült probléma azonnali megoldását (N.I. ágazatvető jegyzőkönyvben foglalt tanúvallomása). Alaptalan a felülvizsgálati érvelés, miszerint a telefonon elérhetőség nem a mindennapi munkamenetben jelentkező problémák elhárítása érdekében, hanem csak rendkívüli, mintegy „vis major” esetekben történő és csak telefon útján megvalósítandó probléma megoldás érdekében volt elrendelve. A tanúvallomások éppen ennek ellenkezőjét igazolják.

L.F. adminisztrátor vallomása szerint hétvégén mindig kellett egy vezető, akinek az elérhetősége meg volt adva, például a karbantartó ha hibát észlelt, akkor tudta, hogy kit kell értesíteni. Általában ezek a személyek a telepvezetők voltak (jegyzőkönyv, 7. oldal 1-6. bekezdés).

V.N.E. előadása szerint is a hétvégi feladatokkal összefüggésben a felperessel kellett megbeszélni azt, hogyha bármi probléma volt, akkor a felperest kellett hívni. A telepvezetőknek nem kellett hétvégén kinn tartózkodniuk, csak elérhetőnek kellett lenniük, és

ha telefonáltak nekik, hogy probléma van, akkor ki kellett menniük (jegyzőkönyv 9. oldal 15-16. bekezdés, 10. oldal 1. bekezdés).

H.L. udvaros nyilatkozata szerint „hétvégén ha bármilyen hibát észleltem, akkor elsődlegesen az ügyeletes karbantartónak kellett szólni. Ha ő nem tudta elhárítani a hibát, akkor pedig a főnöknek, tehát a felperesnek szoltam, és ő jött, és elhárította a hibát ... Emlékszem olyanra, hogy a felperes kijött, és ő ott elhárította a hibát, de volt olyan is, hogy hiba hiányában is ránk nézett” (jegyzőkönyv, 11. oldal 1-4. bekezdés).

A tanúvallomások az alperes érvelésével szemben azt is igazolják, hogy a felperesnek nemcsak telefonon, hanem adott esetben a telephelyen történő munkavégzéssel is el kellett hárítania a felmerült problémákat. Ebből következően tehát a logika szabályainak megfelelt az eljáró bíróságok által levont következtetés, miszerint a munkára képes állapot megőrzését is elvárta az alperes.

A munkáltató azzal, hogy a telep működése érdekében hétvégén és ünnepnapon is elvárta a telepvezető felperestől a telefonon történő elérhetőség mellett az adott konkrét hiba elhárítását, probléma megoldását, készenlétet rendelt el ennek az utasításnak írásba foglalása hiányában is, bár a felperes hatályos munkaköri leírása erre vonatkozóan utalást tartalmazott.

A konkrét teljesített készenlét ellenértékének megfizetése alól az alperest nem mentesíti sem a készenlét írásbeli elrendelésének hiánya, sem az, hogy a havi készenlét maximális időkeretét meghaladóan került sor annak teljesítésére. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató érdekében a munkafeladatai ellátására a munkáltató tudomásával végez rendkívüli munkát, annak ellenértéke elrendelés hiányában is megilleti (LB.Mfv.E.10.061/2004.). A munka teljesítése esetén a rendkívüli munka ellenértékének megfizetése elutasítása indokaként nem hivatkozhat a munkáltató az elrendelés szabálytalanságára (BH.1997.500., MD.II.324.).

A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletnek a készenléti díjra vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezést helybenhagyó döntését hatályában fenntartotta, míg egyebekben (a felmondás jogellenességének megállapítására és jogkövetkezményére irányuló keresetet elutasító rendelkezést helybenhagyó döntését) nem érintette a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján.

A felülvizsgálati eljárásban pernyertes felperes felülvizsgálati eljárási költségét a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján, míg a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján az alperes köteles viselni.

Budapest, 2015. május 20.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

Nné

tisztviselő