

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság

Mfv.III.10.111/2012/9.szám

A Kúria a dr. Ratkóczai Richárd ügyvéd által képviselt felperesnek a Dr. Tarján Zoltán György ügyvéd által képviselt alperes ellen jogviszony megszüntetése és elmaradt munkabér megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon 22.M.5091/2007. szám alatt indított és a Fővárosi Bíróság 2011. szeptember 28-án kelt 55.Mf.635.936/2010/5. számú részítéletével befejezett perében a jogerős részítélet ellen az alperes részéről előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. november 12. és 2012. december 10. napján tartott folytatólagos tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Bíróság 55.Mf.635.936/2010/5. számú részítéletét a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 22.M.5091/2007/40. számú ítéletének az alperest túlmunka ellenértéke címén 1.099.878 forint és kamata megfizetésére kötelező rendelkezésére is kiterjedően hatályon kívül helyezi, a rendkívüli munkavégzés ellenértékének megfizetésére irányuló kereseti kérelmet elutasítja, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 500.000 (ötszázezer) forint + ÁFA másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, fizessen meg külön felhívásra a magyar állam javára 606.700 (hatszázhatvan-hétszáz) forint másodfokú és 1.011.170 (egymilliótizenegyezer-egyszázhetven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság - részben helyt adva a felperes

keresetének - túlmunkáért járó ellenérték címén 1.099.878 forint és kamata megfizetésére kötelezte az alperest, a 2007. október 3-án kelt munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítására és jogkövetkezményei alkalmazására irányuló kereseti kérelmet pedig elutasította.

Az ítéleti tényállás szerint az alperes 2006. március 6-tól projektmenedzser munkakörben, 2006. október 1-től portfólió architect munkakörben, határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatta a felperest. A munkaszerződésben a felek rögzítették, hogy a felperes átlagos munkaideje heti 40 óra, amelynek három hónap átlagában kell teljesülnie, a munkaidőről és a rendkívüli munkavégzésről egyéb tekintetben a kollektív szerződés rendelkezik. A munkaszerződés tartalmazta azt is, hogy az abban nem szabályozott kérdésekben az Mt., a kapcsolódó jogszabályok és a kollektív szerződés rendelkezései az irányadók. Az alperes 2007. június 18-án fizetési felszólításban hívta fel a felperest, hogy a 2007. márciusában felvett, összesen 1.000.000 forint költségtérítési előlegből - az elszámolt, illetve az alperes által a munkabérből levont összegben felül fennmaradó - 143.010 forinttal számoljon el, a felperes a Költségelszámolási Szabályzatban foglaltakat megsértette, ezen összeg erejéig előleg visszafizetési kötelezettség terheli. A felperes 2007. július 27-én kelt válaszlevelében közölte, hogy az általa végzett munka és a munkakörülmények alapján minimum bruttó 940.000 forint munkabérre lenne jogosult, így részére az alperestől 5.612.000 forint, rendkívüli munkavégzése ellentételezéseként 2.460.000 forint, internet hozzáférés címén 207.000 forint, saját munkaeszköz használat címén 100.000 forint jár, kérte továbbá, hogy az alperes 2007. szeptember 1-től helyezze át a szakképzettségének, tapasztalatának megfelelő munkakörbe az annak megfelelő alaphéremel és juttatásokkal.

Az alperes a felperes levelére válaszolt, majd a 2007. október 3-án kelt rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyt. A felmondás indokolása szerint a felperes számos alkalommal volt üzleti úton, az üzleti utak költségelszámolási rendjét rögzítő Szabályzat betartása munkaköri kötelezettségét képezte. Az üzleti utak során felmerült költségek elszámolásakor a Szabályzatban előírtakat megszegte: több alkalommal vásárolt dohányárut, magazint, ruházati cikkeket, a tárgyi eszköz vételét költségelszámolás keretében számolta el, több ízben nem kért a munkáltató nevére számlát, a külföldön kiállított, elszámolt számlákra az áruk, szolgáltatások elemeit nem írta rá magyarul. A felperes kötelezettségszegést követett el akkor is, amikor a londoni útjára üzleti költségtérítés címén felvett 1.000.000 forint nagy részével többszöri felszólítás ellenére sem számolt el. Az alperes rögzítette azt is, hogy az Mt. 103. § b) pontjában, a Költségelszámolási Szabályzatban írt kötelezettségek sorozatos megszegése és a londoni út költségeivel

való megfelelő elszámolás elmaradása miatt a munkáltató bizalma megrendült a felperesben.

A munkaügyi bíróság nem fogadta el a felperes azon - ellentmondásosnak minősített - előadását, hogy a Költségelszámolási Szabályzat és az alperesnél hatályban lévő kollektív szerződés tartalmát nem ismerhette meg, figyelemmel arra is, hogy a munkaszerződés, amelyben a felperes magára nézve kötelezőnek ismerte el a munkáltató belső szabályzataiban foglaltakat, egyértelműen utal a kollektív szerződésre, a kollektív szerződés pedig az Elszámolási Szabályzatra, továbbá mert a felperes a munkába állásakor részt vett egy olyan tréningen, ahol tájékoztatták a munkáltatói szabályzatokról, azok megismerhetőségéről.

A bíróság megállapította, hogy a felperes az egyik külföldi útjára felvett 1.000.000 forinttal való teljes körű elszámolás elmaradását nem vitatta: a 2007. július 18-án kelt fizetési felszólítással kapcsolatban nem kifogásolta azt, hogy az alperes a fennmaradó összeget a munkabéréből levonta. Az alperes által becsatolt számlákból megállapítható volt, hogy a felperes olyan számlákat is elszámolni szándékozott, amelyekre a Költségelszámolási Szabályzat nem adott lehetőséget. A felperes a külföldi útjai mindegyikén elszámolt a napidíjon felül kizárólag saját fogyasztásra szolgáló étkezési költségtérítést, a csatolt számlák egy része nem tartalmazta az alperes nevét, továbbá - az alperes felhívása és kötelezése ellenére - az áruk és szolgáltatás elemeit magyar nyelven; a felperes különböző magazinokat, számítástechnikai eszközt, moziszigetelést, cigarettát, inget, mandzsettagombot és pulóvert is elszámoltatott. Az ítélet szerint az alperes felmondásának indokolása egy hosszabb folyamatot rögzített, az alperes alappal hivatkozott előzményként a londoni út költségeivel való megfelelő elszámolás hiányára és a Költségelszámolási Szabályzat azon rendelkezése felperes általi megszegésére is, amely szerint a felvett költségtérítési előleg el nem számolt részét a munkavállaló köteles önként és haladéktalanul visszatéríteni. A felperes ennek nem tett eleget, visszatérítésre és a munkabérből való levonásra már azt követően került sor, hogy az alperes eredménytelenül kísérelte meg az elszámolást, amelynek következménye volt a fizetési felszólítás. A bíróság a fentiek alapján - a felperes előadása és okirati bizonyítékok mellett kiemelve V. I. (HR igazgató, a munkáltatói jogkör gyakorlója) és Í. V. (informatikai projektvezető) tanúvallomását - arra a következtetésre jutott, hogy a felmondás indoka a Költségelszámolási Szabályzatban foglalt megszegése, a költségtérítési előleg elszámolása, illetve annak hiánya miatt, amelyek alapot adtak a bizalomrendülésre, valós és okszerű.

Az elsőfokú ítélet szerint a felperes a perben csupán állította, de

nem bizonyította, hogy az alperes a felmondás jogát az Mt. 4. §-ába ütközően gyakorolta. A felperes nem volt korlátozva vagy akadályoztatva a véleménynyilvánításában, a fizetési felszólítás kibocsátása után szabadon, minden retorzió nélkül fejthette ki véleményét. Az alperes bizalomvesztéséhez, a felmondáshoz objektív tények, körülmények vezettek, a költségtérítési előlegekkel való elszámolás elmulasztása nem indokolható azzal, hogy a munkáltatónak áll fenn tartozása a munkavállalóval szemben.

A bíróság - a munkaszerződés 4.1. pontja, a kollektív szerződés 2.6.1. pontja, 2.6.4.2., 2.6.4.3., 2.6.4.4. pontja, a felperes munkavégzésének a SAP rendszerben rögzített adatai, az alperesi e-mail üzenetek és Í. V. tanúvallomása alapján - az ítéletben meg nem jelölt időszakban teljesített, 227 óra munkanapra és 9 óra pihenőnapra eső túlmunka ellenértéke címén 1.099.878 forint megfizetésére kötelezte az alperest. Az ítéleti érvelés szerint a felperes külföldi munkavégzése során valóban maga határozta meg, ténylegesen hány órát tölt munkával, ez azonban, tekintettel arra, hogy munkaköri kódja nem 1-es vagy 2-es számmal kezdődött, nem eredményezte kereseti kérelme elutasítását. A papíralapú jelenléti íven az alperes utasítása, illetve elvárása szerint túlmunka rögzítésére nem kerülhetett sor, a felperes által a SAP rendszerben rögzített napi munkaidő adatok tartalmát az alperes nem vitatta, elfogadta, és ezek az adatok képezték más szervezeteknek végzett munkákkal kapcsolatos költségek elszámolásának az alapját. Az alperes az adatokat irányadónak tekintette a harmadik személyek felé történt kiszámlázás során, ugyanakkor nem vette figyelembe azokat a felperes igénye elbírálása során, mindezek miatt a felperes jogosult a túlmunka ellentételezésére.

A másodfokú bíróság részítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében részben megváltoztatta. A túlmunka ellenértéke megfizetéséről szóló rendelkezést helybenhagyta, megállapította, hogy az alperes rendes felmondása jogellenes, a felperes munkaviszonya az alperesnél 2008. március 10-én szűnt meg, a követelés összegszerűségére nézve az elsőfokú bíróságnak az eljárás folytatását írta elő. A jogellenes munkaviszony megszüntetés további jogkövetkezményei alkalmazása tárgyában az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A túlmunkáért járó ellenértékre vonatkozó elsőfokú ítéleti érveléssel a másodfokú bíróság egyetértett. A fellebbezés kapcsán kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a kollektív szerződés 2.6.4.4. pontját, amikor megállapította, hogy a kereseti kérelem elbírálása során a munkaszerződésből kell kiindulni. A felperes munkaköri kódja nem 1-es és nem 2-es számjeggyel kezdődött, a munkaszerződésben nem szerepel, hogy a felperes a munkaidejéről jogszerűen maga rendelkezhetne. Az a körülmény, hogy

a felperes a munkaideje túlnyomó részét külföldön töltötte, nem jelenti azt, hogy a munkavégzés helye szerinti szokásokat figyelmen kívül hagyhatta volna. Az alperes nem bizonyította a perben, hogy a felperes a külföldi munkavégzési szabályokat figyelmen kívül hagyva munkavégzési kötelezettségét nem teljesítette. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját abban is, hogy a túlmunkavégzés alperes által, saját belső szabályzata szerint történő elrendelésének hiánya nem érinti a felperes jogosultságát, tekintve, hogy a felperes munkáját külföldön végezte, annak szervezésére, irányítására, így a „felmerült” munkaidőre sem volt az alperesnek közvetlen ráhatása.

A másodfokú bíróság a felmondás jogellenességét az elsőfokú bíróság által értékelés körébe nem vont tények és a Költségelszámolási Szabályzat 8. és 9. oldalán rögzített szabályozás alapján, a felmondási indok okszerűtlensége és az Mt. 4. § (1) bekezdése megsértése miatt állapította meg.

A másodfokú bíróság kiemelte, hogy a Költségelszámolási Szabályzat tartalmazza az elszámolandó összeg igazolására benyújtott számlák ellenőrzésének módját, azt, hogy az elszámolást engedélyező vezető elektronikus aláírásával igazolja, hogy a munkavállaló által elkészített elszámolást formai és tartalmi megfelelőségét átnézte, amennyiben pedig a munkavállaló olyan tételt kíván elszámolni, amelyet a Szabályzat nem enged, úgy annak elszámolását az ellenőrző személy mellőzi. A másodfokú bíróság szerint a Költségelszámolási Szabályzatban az alperes maga adott lehetőséget arra, hogy az el nem számolt előleget negyedévenként a munkabérből levonja; az alperes élt ezzel a lehetőséggel, a felperes tartozása rendezést nyert.

Az Mt. 4. § (1) bekezdése megsértését és a felmondási indok okszerűtlenségét a másodfokú bíróság a következőkkel indokolta. Az elsőfokú bíróság nem értékelte a felmondás közlését megelőző, a túlmunka megfizetésére irányuló felperesi igény érvényesítésével kapcsolatos eseménysort. A felperesi igény érvényesítése tárgyában 2006. július 31-én és augusztus 7-én folytatott egyeztetésekről emlékeztetők készültek, az egyeztetéseken elhangzottakat a munkáltatói jogkör gyakorlójának tanúvallomása megerősítette. A munkáltatói jogkör gyakorlója akkor kérte be a felperes korábbi elszámolásait és állapította meg a szabálytalanságokat, miután a felperes a túlmunka díjazás ügyében a londoni ügyvezetőhöz fordult. Az el nem számolt előleget az alperes a felmondás kiadása előtt a felperes munkabéréből történő levonással rendezte, a szabálytalan elszámolások pedig azért nem róhatók a felperes terhére, mert a számla jogszerűségét, annak befogadását megelőzően az alperes – a Költségelszámolási Szabályzat szerint – több lépcsőben is ellenőrizte. Mivel az alperes Szabályzatában lehetőséget adott a költségelőleg elszámolás levonás útján való rendezésre, nem

fogadható el az alperes érvelése, miszerint csak az önkéntes befizetés vagy átutalás tekintendő költségelőleggel való elszámolásnak. Az alperes fenti eljárása arra utalt, hogy a felperes munkaviszonyát retorzióként, azért szüntette meg, mert a felperes tőle túlmunka ellenértéket követelt. A felmondás okszerűtlenségét támasztja alá, hogy a felperes igényérvényesítése az alperes elszámolás ellenőrzésével időben egybeesett, figyelemmel arra is, hogy az alperes nem valószínűsítette, hogy az alperesnél kialakult gyakorlat volt az elszámolások utólagos ellenőrzése. A másodfokú bíróság szerint az alperes az elszámolások utólagos ellenőrzésével kívánt okot teremteni a munkaviszony megszüntetéséhez, amit a munkaviszonyra vonatkozó szabályok nem engednek meg.

A jogerős részítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel az Mt. 4. § (1) bekezdése, 89. § (1)-(3) bekezdései, 127. § (3) bekezdése, a kollektív szerződés 2.6.3. pontja, 2.6.4.4. pontja, a Munkaidő Nyilvántartási Szabályzat téves értelmezésére és a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen, a logika szabályaival ellentétes értékelésére hivatkozva.

Az alperes érvelése szerint a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítélet azon megállapításával, hogy a felperes nem számolt el a londoni üzleti útra felvett 1.000.000 forint nagy részével (638.354 forinttal) és azt többszöri felszólításra sem térítette vissza, ugyanakkor - a Költségelszámolási Szabályzat téves értelmezésével - nyilvánvaló helytelen következtetést vont le, amikor megállapította, hogy nem csak az önkéntes befizetés vagy átutalás tekintendő elszámolásnak, hiszen az alperes a munkabérből való levonás útján maga adott lehetőséget az elszámolásra. A Szabályzat helytelen értelmezésén alapul az a következtetés is, hogy a felperes jogszerűen tagadta meg a visszafizetést és választhatta a munkabérből való levonást. A felperes kizárólag a visszatérítés egyes módzatai közül választhatott, így a pénztárba való befizetésről, csekken történő befizetésről vagy átutalásról, a különbözet összegét köteles volt önként és haladéktalanul visszatéríteni. A különbözet munkabérből való levonása - az okirati bizonyítékokból és a munkáltatói jogkör gyakorlójának tanúvallomásából is kitűnően - nem az alperes által biztosított lehetőség, nem a visszatérítés önálló módja, hanem az önkéntes visszatérítés elmulasztásának szankciója volt. Téves a részítélet azon következtetése is, hogy a különbözet visszatérítésének elmaradása nem róható a felperes terhére, mert azt az alperes a felmondás előtt levonással rendezte, a felmondás jogszerűsége szempontjából irreleváns ugyanis, hogy a felperes előlegtartozása a felmondás közlésének időpontjában megtérült-e az alperesnél.

A másodfokú bíróság nem vonta kétségbe az elsőfokú ítélet tényállását a Költségelszámolási Szabályzat megszegésével, az

elszámolási szabálytalanságokkal kapcsolatban, ugyanakkor nyilvánvalóan helytelen, okszerűtlen következtetéseket vont le, amikor megállapította, hogy a szabálytalan elszámolások azért nem róhatók a felperes terhére, mert a számlák befogadhatóságát az alperes több lépcsőben is ellenőrizte. A szabályzatellenes elszámolások a felperesnek felróható súlyos kötelezettségszegésnek minősülnek, függetlenül attól, hogy a szabálytalanságokat az alperes ellenőrző rendszere kiszűrte-e vagy sem.

A másodfokú bíróság megalapozatlanul jutott arra a következtetésre is, hogy az alperes a túlmunka ellenértékének igénylése miatt retorzióként, az Mt. 4. § (1) bekezdésébe ütközően szüntette meg a munkaviszonyt. Az alperes bizalma annak következtében rendült meg a felperesben, hogy a felperes a különbözettel nem számolt el, a bizalom véglegesen akkor veszett el, amikor kiderült, hogy a felperes a Költségelszámolási Szabályzatot rendszeresen, sorozatosan megszegte. A felek közötti, a munkáltatói jogkör gyakorlója által is hangsúlyozott rendszeres egyeztetések, levelezések bizonyítják, hogy az alperes a felperes véleménynyilvánítását, jogos érdekei érvényesítését nem fojtotta el, azokkal érdemben foglalkozott és semmilyen jogorvoslattól nem zárta őt el. A 2006. augusztus 7-i egyeztetésről készült emlékeztető rögzíti, hogy a felperes elégedett annak eredményével és a felek kölcsönösen lezártak tekintik az ügyet, ezt követően a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatban további egyeztetésre nem került sor. A felmondás közlését több mint egy évvel megelőző egyeztetésekre a másodfokú bíróság a felmondás közlését megelőző és a felmondáshoz vezető eseményként megalapozatlanul hivatkozik. A felperesnek a londoni ügyvezetőnél tett, 2007. szeptember 11-i látogatását az alperes ún. nyitott ajtós szabályzata lehetővé tette, ami igazolja, hogy az alperes a munkavállalók, így a felperes véleménynyilvánítására is széles körben adott lehetőséget, jogos érdekei érvényesítését nem fojtotta el. A fentiek alapján, miután nyilvánvalóvá vált, hogy az alperes a felperesre költségelszámolással járó feladatokat a továbbiakban nem bízhatott, okszerűen döntött a munkaviszony rendes felmondással való megszüntetéséről.

A túlmunkáért járó ellenérték körében az alperes mindenképp az azt kifogásolta, hogy a jogerős részítéletből nem tűnik ki, hogy a másodfokú bíróság osztotta-e az elsőfokú bíróságnak a kollektív szerződés 2.6.4.4. pontja téves értelmezésén alapuló álláspontját. A kollektív szerződés ezen rendelkezése alapján rendkívüli munkavégzésért semmilyen körülmények között nem jár ellenérték azoknak a munkavállalóknak, akik a munkaidejük beosztását maguk határozzák meg, vagy a munkaköri kódjuk 1-es vagy 2-es számmal kezdődik, és azoknak az 1-essel vagy 2-essel kezdődő munkaköri kódú munkavállalók sem, akik a munkaidejük beosztását maguk határozzák meg. A másodfokú bíróság - egyetértve az elsőfokú bírósággal -

megállapította, hogy a felperes a munkaideje beosztásáról saját maga döntött, így a kollektív szerződés alapján - függetlenül attól, hogy a felperes az alperes bármely nyilvántartásában a háromhavi munkaidőn felüli munkavégzést tüntetett fel -, nem jogosult rendkívüli munkavégzés okán külön ellenértékre.

Megalapozatlan a jogerős részítéletben egyértelműen nem rögzített indokolás, hogy a felperes a munkaideje beosztását nem maga határozta meg, így jogosult a rendkívüli munkavégzésért ellenértékre, mert a munkaszerződése nem tartalmazza, hogy munkaidejéről jogszerűen maga rendelkezhetne. Ez a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezése önkényesen szűk, helytelen értelmezése lenne, amelyből nyilvánvalóan helytelen, kirívóan okszerűtlen, logikai ellentmondást tartalmazó következtetést vont le a másodfokú bíróság. A felperes előadásából és a két tanú vallomásából megállapítható, hogy a felperes a gyakorlatban saját maga határozta meg a munkaidő beosztását, amellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, a kollektív szerződés helyes értelmezése alapján a rendkívüli munkavégzésért ellenértékre nem volt jogosult.

A másodfokú bíróság helytelenül jutott arra a következtetésre is, hogy a felperes jogosultságát nem befolyásolja, hogy a túlmunkavégzést az alperes belső szabályzata szerint nem rendelt el, mert a felperes munkáját külföldön végezte, az alperesnek a munkaidejére közvetlen ráhatása nem volt. Az alperesnél a rendkívüli munkavégzést az Mt. 127. § (3) bekezdése és a kollektív szerződés 2.6.3. pontja alapján írásban kellett elrendelni, arra az üzletág vezetője, vagy az általa meghatalmazott vezetőnek volt felhatalmazása és a munkaidő nyilvántartásokban is csak az így elrendelt munkavégzések szerepelhettek. Az írásbeli elrendelés hiányában, amit egyébként a felperes sem vitatott, a felperes rendkívüli munkát nem végezhetett, azt jogszerűen nem tüntethette fel az alperes nyilvántartásában.

Az alperes szerint iratellenes a részítélet azon következtetése is, hogy a felperes munkavégzésének megszervezésére, irányítására az alperesnek nem volt közvetlen ráhatása, megalapozatlan továbbá az a következtetés, hogy a SAP rendszerben nyilvántartott munkaidő adatok nem hagyhatók figyelmen kívül. A Munkaidő Nyilvántartás Szabályzat értelmében bérelszámolás alapjául szolgáló munkaidő megállapítására kizárólag a papír alapú jelenléti ívek szolgáltak, a másodfokú bíróság e Szabályzat értékelésekor is nyilvánvalóan helytelen, okszerűtlen következtetést vont le.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős részítélet hatályában való fenntartását és az alperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a Költségelszámolási Szabályzatot ténybelileg és jogilag helyesen

értelmezte, abból megalapozott következtetést vont le arra nézve, hogy a felperes a munkabérből való levonás útján is jogszerűen fizethette vissza a felvett költségelőlegeket. Mivel az előleget a felmondás közlésének időpontjában az alperes levonás útján már behajtotta a felperestől, ez semmiképpen nem szolgálhatott a felmondás jogszerű indokául.

A másodfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy az egyéb költségelszámolások korábban az alperes által már jóváhagyásra és elszámolásra kerültek, az alperes pedig célzottan, a túlmunkavégzésből eredő díjazás folyamatos követelése miatt kereste elő a hónapokkal korábban lezárt és jóváhagyott költségelszámolásokat annak érdekében, hogy a felperestől, mint „problémás” munkavállalótól megszabaduljon, ami visszaélésszerű joggyakorlást jelent. A felmondási jog gyakorlása ekként a felperes véleménynyilvánítását és jogos anyagi érdekeinek érvényesítését gátolta, az erre irányult, illetve erre is vezetett.

A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos alperesi álláspont a felperes munkaszerződése, munkaköri leírása és a kollektív szerződés rendelkezései figyelmen kívül hagyásán alapul. Az alperes célzottan hallgatta el felülvizsgálati kérelmében azt is, hogy a túlmunka végzés ellenértéke a munkaidő nyilvántartásokban azért nem került feltüntetésre, mert az alperes jogellenesen kifejezett utasítást adott a munkavállalóknak arra, hogy a nyilvántartásokat a ténylegesen ledolgozott munkaórától eltérő, valótlan tartalommal adják le. Végül a felperes utal arra is, hogy a másodfokú bíróság a SAP rendszer adatai alapulvételével megalapozottan döntött a túlmunkavégzésre vonatkozó kereset tárgyában is.

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

A felülvizsgálati kérelem alapos.

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 a bizonyítékok mérlegelésén alapuló ítélet felülvizsgálattal eredményesen csak akkor támadható, ha a bizonyítékok mérlegelése okszerűtlen vagy iratellenes volt.

A Kúria a jogerős részítélet felülvizsgálata során abból indult ki, hogy az alperes a felperes munkaviszonya megszüntetését bizalomvesztéssel indokolta, ami - a felmondásban részletezettek szerint - azért következett be, mert a felperes a Költségelszámolási Szabályzatot sorozatosan megszegte, és mert egy

külföldi utazásra 2007. márciusában felvett költségtérítési előleggel többszöri felszólítás ellenére sem számolt el maradéktalanul. A bizalomvesztésre alapot adó kötelezettségszegések közül a szabálytalan elszámolásokat a másodfokú bíróság azért nem tartotta a felmondás okszerűsége alátámasztására alkalmasnak, mert a felperes által leadott számlákat befogadásuk előtt az alperes több „lépcsőben” is ellenőrizte, az előleggel való elszámolás elmulasztását pedig - a részítéleti érvelésből kitűnően - nem értékelte kötelezettségszegésként, mert az alperes Költségelszámolási Szabályzata lehetővé tette a munkabérből való levonást is.

A Költségelszámolási Szabályzat jogerős részítéletben felhívott rendelkezése a következőképpen szól. „Amennyiben dolgozó előleget vett fel, és az elszámolt költség kevesebb a felvett előleg összegénél, a feldolgozást követően Travel Expenses csoporttól értesítést kap, összeg megjelölésével. Dolgozó ezen összeget befizetheti a pénztárba, EDS számlavezető bankjába csekken, vagy átutalással. Amennyiben ez nem történik meg, negyedévente levonásra kerül dolgozó munkabéréből a bérszámfejtésen keresztül.” A Szabályzat a „Költségelszámolások engedélyezése” és az „Elutasított költségelszámolások” cím alatt részletesen rendelkezik a munkavállalók által elkészített elszámolások ellenőrzéséről és meghatározza a szabálytalan elszámolások esetén követendő eljárás rendjét is: azok „visszautasításra kerülnek a vezető által vagy a Travel Expenses csoport dolgozóval történt egyeztetés alapján újraindítja engedélyezést vezető felé. Hiba okáról, annak javításáról dolgozó telefonon, e-mailben kap értesítést”.

A perben vitás azon kérdés megválaszolásához, hogy a munkabérből való levonás a költségelőleggel való elszámolás munkavállaló által választható módozata, vagy az elszámolás elmulasztásának szankciója volt-e, a Szabályzat rendelkezésein túl egyéb, a másodfokú bíróság által mérlegelési körbe nem vont bizonyítékok is rendelkezésre álltak. A Szabályzat nyelvtani értelmezése és a további bizonyítékok - a következők szerint - az alperesi értelmezés helyességét támasztották alá.

A Szabályzat a költségkülönbözet visszafizetésének módozatairól és a munkabérből való levonásról külön mondatban rendelkezik, az első mondat fogalmazza meg a munkavállalók lehetőségeit, a következő pedig a munkáltató teendőjét arra az esetre, ha a munkavállaló részéről a befizetés nem történik meg.

Az alperes a 2007. július 18-án kelt fizetési felszólításban rögzítette, hogy a felperes a 2007. márciusában két részletben felvett 1.000.000 forintból 2007. június 8-ig csak 361.646 forinttal számolt el, ezzel a Szabályzat szerinti kötelezettségét megszegte. A felperes a 2007. július 27-én kelt válaszlevelében -

vitatva a Szabályzat megszegését - közölte, hogy az előleget egy, a vezetőség által elrendelt utazási tilalom miatt meghiúsult, 2007. március 18-ától kezdődő, három hetesre tervezett útra vette fel. Levelében rögzítette, hogy a költségelszámolások határidejét a Szabályzat a kiküldetés utolsó napjától számítottan határozza meg, 30 napot meghaladó kiküldetés esetén pedig az első naptól számított 30 naponta írja elő; a felperes utalt a Szabályzat fent idézett, a munkáltató értesítéséről és a munkabérből való levonásról szóló rendelkezéseire is. A Szabályzat megszegésére vonatkozó állítást azzal utasította vissza, hogy az elszámoláshoz az üzleti útnak létre kellett volna jönnie, miután nem jött létre, az utazásnak nincs első és utolsó napja, illetőleg, hogy a Szabályzat „egyértelműen utal az összeg negyedévenkénti levonásáról”. A levél tartalmazta továbbá, hogy a felperes a 2007. május 22-től május 26-ig tartó külföldi munkavégzése során felmerült költségekkel elszámolt: június folyamán a napidíjat is magában foglaló 361.646 forintot az alperes az 1.000.000 forint előleg részleges elszámolásaként visszatartott. Kifogásolta, hogy a 83.174 forint napidíját a tényleges utazási költségen felül bérnek számították, ami után a járulékokat is levonták, illetve, hogy egy hónap alatt összesen 504.474 forintot fizettettek vele vissza, megélhetését veszélyezteti, hogy a június havi munkabére kevesebb volt, mint az utazási kiadásai.

Az alperes válaszlevelében mindenen előtt rögzítette, hogy az üzleti előleg „bizonyos” költségekre kerül jóváhagyásra, az előleget a felperes azt követően vette fel, miután már több napja tudomása volt az utazás meghiúsulásáról, ezért az elszámolási határidővel kapcsolatos álláspontja nem fogadható el. Közölte továbbá, hogy a fel nem használt előleg visszafizetése, és az utazás során felhasznált költségek elszámolása is kötelezettséget jelent, ezért a felperes tekintse továbbra is érvényesnek a fizetési felszólításban foglaltakat.

A felperes - a fizetési felszólításra adott válaszából kitűnően - a Szabályzat rendelkezéseit akként értelmezte, hogy a meghiúsult utazásra felvett előleggel nem köteles elszámolni, és az előleget mindaddig magánál tarthatja, amíg egy másik utazás kapcsán elszámolási kötelezettsége nem keletkezik, amennyiben pedig munkáltatója nem ezt az értelmezést követné, úgy lehetősége van a munkabérből való levonásra. Ez az értelmezés - figyelemmel arra is, hogy a Szabályzat nem tartalmaz egyetlen olyan rendelkezést sem, amelynek alapján a munkavállalók a meghiúsult utazásokra felvett előlegekkel szabadon rendelkezhetnének, továbbá mert nem merült fel bizonyíték a perben arra nézve sem, hogy az alperesnél ezt a gyakorlatot követték volna - téves. A Kúria utal arra is, hogy ez utóbbi tárgyában a felperesnek módjában állt a perben bizonyítást indítványozni, erre azonban nem került sor, és a felperes erre vonatkozó kérdést az általa meghallgatni indítványozott Í. V.

tanúhoz sem intézett. A Költségelszámolási Szabályzat vitatott rendelkezésének alperesi értelmezését támasztotta alá ezen túl a felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló HR vezető tanúvallomása is (26. sz. jkv. 4. old.).

A felperes az alperes válaszlevelében foglaltak ismeretében, annak tudatában, hogy az alperes nem tekinti helytállónak az előleg elszámolásával kapcsolatban kialakított álláspontját, már nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a megíúsult utazásra felvett költségelőleg fel nem használt részének a Szabályzatban meghatározott valamely módon történő befizetésének elmulasztásával nem követett el kötelezettségszegést. A Kúria a fentiek alapján megállapította, hogy a másodfokú bíróság a Szabályzat téves értelmezése, valamint a további okirati bizonyítékok és a munkáltatói jogkör gyakorlója tanúvallomásának mellőzése miatt helytelenül jutott arra a következtetésre, hogy a költségelőleggel való elszámolás elmaradása nem adhatott alapot a bizalomvesztésen alapuló felmondásra.

Okszerűtlen a másodfokú bíróság által levont azon következtetés is, hogy a felperes által leadott számlákkal kapcsolatos szabálytalanságok a bizalomvesztésen alapuló felmondást azért nem alkalmasak alátámasztani, mert a szabálytalanságokat az alperes ellenőrzése korábban nem szűrte ki. A felperesnek felrótt szabálytalanságok az ellenőrzés elégtelenségével, az ezzel kapcsolatos feladatokat végző munkavállalók hibás munkavégzésével nem magyarázhatók és a felperes javára nem értékelhető, hogy a szabálytalanságokra más munkavállalók mulasztása miatt csak később, az alperes által kifejezetten erre vonatkozóan elrendelt ellenőrzés során derült fény. A peradatok alapján nem állapítható meg, hogy az alperesnél bevett gyakorlat lett volna olyan tételek elszámolása, amelyeket a felperes étkezési költségek címén elszámolt (pl. cigaretta, életmód magazinok, ruházati cikkek). Az erre vonatkozó tilalmat Í. V. tanúvallomása is megerősítette azzal, hogy tudva a tiltásról, ilyen tételek elszámolásával meg sem próbálkoztak, nála csak formai hibák fordultak elő (40. sz. jkv. 3. old., 4. old., 3. old.). A tanú elmondta azt is, hogy ő a munkaviszonya fennállása alatt költségelőleget nem vett fel, a céges kártya használatával vásárolt, a munkahelyi vezető által el nem számolhatónak ítélt tételeket a munkavállalók befizették, a problémás elszámolásokat, számlákat a SAP rendszer 1-2 napon belül kiszűrte. Vallomásából megállapítható volt, hogy az alperesnél a Szabályzatban foglalt eljárásnak megfelelően működött az ellenőrzés (40. sz. jkv. 3. old.), ezzel azonban, tekintettel arra is, hogy a tanúvallomás a tiltott tételek elszámolhatóságára, a felperesnek felrótt szabálytalanságok eltűrésére vonatkozó munkáltatói gyakorlat igazolására nem alkalmas, a felmondásnak a jogerős részítéletben megjelölt tény (az ellenőrzés hiányossága) miatti okszerűtlensége nem támasztható alá.

A bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésén alapul a részítélet azon következtetése is, hogy az alperes az Mt. 4. § (1) bekezdése megsértésével szüntette meg a munkaviszonyt. A felek között a munkaviszony fennállása alatt különböző kérdéseket érintően 2006. júliustól kezdődően több ízben volt vita, a viták békés rendezése érdekében a felek személyesen, vagy írásban egyeztettek. A jogerős részítéletben megjelölt, a felmondást több mint egy évvel megelőzően lefolytatott egyeztetésekről készült emlékeztetőben nem található olyan adatok, amelyekből arra lehetne következtetni, hogy az alperes a felmondást nem az indokolásában megjelölt okok miatt, hanem a túlmunkával kapcsolatos felperesi igény előterjesztése miatt, retorzióként alkalmazta, és ezt önmagában nem alkalmas alátámasztani az a tény sem, hogy az alperes a korábbi költségelszámolások ellenőrzését akkor rendelte el, amikor a felperes a túlmunkával kapcsolatos igényével a londoni ügyvezetőhöz fordult.

A Kúria kiemeli, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló HR vezető tanúként úgy nyilatkozott, hogy a felmondás kiadásáról 2007. szeptemberében döntött, mégpedig két ok miatt, az egyik a költségelőleggel való elszámolás hiánya, a másik pedig a munkáltató tevékenységével össze nem függő költségek elszámolása volt. A korábbi elszámolások ellenőrzését akkor rendelte el, amikor a felperes egy jelentős összegű költségelőleggel nem számolt el és - hosszas egyeztetést követően - intézkedni kellett a munkabéréből való levonásról. A tanú elmondta azt is, hogy nem volt más munkavállaló, akinél hasonló elszámolási problémákat találtak volna, továbbá, hogy az előleg elszámolási hiánnyal kapcsolatos probléma a pénzügytel történt hosszas egyeztetés után, akkor került a HR-re, amikor a bérből való levonásról kellett intézkedni. A felperes a tanú által elmondottakat nem vitatta, hozzá a tárgyaláson kérdést a felmondás okát illetően - annak ellenére, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás körében a bizonyítási kötelezettség a felperest terhelte - kérdést nem intézett, a vallomása megtételekor alperes alkalmazásában már nem álló tanú szavahihetőségét megkérdőjelező adat nem merült fel a perben. Az elszámolások utólagos ellenőrzésének elrendelésére megfelelő magyarázatul szolgált az, hogy a felek között a 2007. márciusában felvett nagy összegű költségelőleg elszámolásával kapcsolatban 2007. nyarán vita alakult ki.

A peradatokból megállapítható az is, hogy a munkaviszony fennállása alatt felmerült, a felperes által végzett munka díjazását (munkakör, bér, túlmunkáért járó díjazás), költségei megtérítését és a költségelőleggel való elszámolást érintő, a munkajogi szabályok és az alperes szabályzata eltérő értelmezésén alapuló vitás kérdésekben a felek között érdemi egyeztetések folytak. A felperes 2006-ban előterjesztett túlmunkadíj-igénye tárgyában - a

2006. augusztusi emlékeztetőből kitűnően - a felek abban egyeztek meg, hogy az alperes a felperes munkavégzését - amelyet egyebekben az alperes rendkívüli munkavégzésként akkor sem ismert el -, szabadidővel és a prémium fizetéssel honorálják (utóbbi megtörténés tárgyában a felek a perben eltérően nyilatkoztak). Azt, hogy az alperes érdemben foglalkozott a felperes felvetéseivel, igazolja az is, hogy a munkaszerződés módosítására 2006. októberében a felperes kezdeményezésére került sor és hogy a felperes 2007. július 27-én kelt levelében foglaltakra is válaszolt.

A másodfokú bíróság a fenti körülményeknek nem tulajdonított jelentőséget, a munkáltatói jogkör gyakorlójának tanúvallomását nem vette figyelembe, a túlmunka díjazása és a költségelőleg elszámolással kapcsolatos vitás kérdések tárgyában folyt egyeztetések "eseményssorkénti" értékelésével okszerűtlenül jutott arra a következtetésre, hogy az alperes a munkaviszonyt retorzióként, amiatt szüntette meg, mert a felperes a túlmunkáért díjazást igényelt és ez ügyben a londoni ügyvezetőhöz fordult.

Helytállón hivatkozott az alperes arra is, hogy az eljáró bíróságok téves jogértelmezés eredményeként döntöttek a túlmunka ellenértékére vonatkozó követelés tárgyában.

A Kúria előljáróban rámutat arra, hogy azt a kérdést, mi minősül rendkívüli munkavégzésnek és azt milyen esetekben, hogyan lehet elrendelni, az Mt. VI. fejezete „A munkaidő és a pihenőidő” cím alatti rendelkezések alapján [126. §-128. §-ok] kell meghatározni, a rendkívüli munkavégzés díjazásáról a VII. fejezet „A munka díjazása” cím alatt rendelkezik. A munkaidő kereten felüli munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül, amelyet kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni [126. § (1) bekezdés b) pont, 127. § (3) bekezdés]. A rendkívüli munkavégzésért ellenérték (pótlékok, szabadidő) a 147. § (1)-(5) bekezdései szerint jár, e rendelkezések alkalmazására azonban a felek eltérő megállapodása hiányában nem kerülhet sor, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg [147. § (6) bek.]. A munkaidő beosztásáról - az Mt-ben meghatározott keretek között - rendelkezhet a munkáltató, kollektív szerződés vagy a felek megállapodása. Az Mt. szabályozást ad arra is, hogyan kell a munkaidőt beosztani munkaidőkeret alkalmazása esetén [Mt. 119. § (1)-(8) bekezdések]. A munkaidő beosztás határozza meg, hogy a munkaidőt (117/B. §-118/A. §) a munkavállaló milyen konkrét időben köteles teljesíteni; munkaidő keret alkalmazása esetén a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül is beoszthatja, de a napi munkaidő - főszabályként - négy óránál kevesebb nem lehet [120. § (1) bekezdés].

A felek a munkaszerződésben a munkaidő tartamáról állapodtak meg akként, hogy a felperes „átlagos” munkaideje heti 40 óra, amelynek

három hónap átlagában kell teljesülnie, a szerződés tartalmazta azt is, hogy a munkaidőről és a rendkívüli munkavégzésről egyéb tekintetben a kollektív szerződés rendelkezik. Az alperes kollektív szerződése 2.6.3. pontja kötelezővé tette a rendkívüli munkavégzés írásbeli elrendelését, a 2.6.4.4. pontja pedig úgy rendelkezett, hogy rendkívüli munkavégzésért nem jár ellenérték azoknak a munkavállalóknak, akik munkaidejük beosztását maguk határozzák meg, (és/vagy) munkaköri kódjuk 1 vagy 2 számjellel kezdődik".

A peradatok szerint a felperes rendkívüli munkavégzésre az alperestől írásban, de szóban sem kapott utasítást, ezt egyébként a felperes sem állította. Munkaideje beosztását, felhasználását - az alábbiak szerint - az itthoni és a külföldi munkavégzése során is maga határozta meg.

A felperes a perben maga nyilatkozott akként, hogy munkáját az első hat hónapban 90%-ban külföldön, az ottani irodákban, azt követően nagyrészt külföldön, kisebb részben Magyarországon végezte, itthon 2006. decemberig volt a V. úti irodában íróasztala, azután nem, Magyarországon munkáját hol az alperes székhelyén lévő irodában, hol otthon végezte (9. sz. jkv. 9. old.). Elmondta továbbá, hogy a kinti munkavégzése során senki nem ellenőrizte, kora reggeli kiutazása után a helyi irodába érkezést követően kezdte el a munkát, ami sokszor meghaladta a nyolc órát. A kinti jelenlétet nem kellett dokumentálni, mert kollégái kötetlen munkaidőben dolgoztak, nem volt fix munkaidő, 100 millió dolláros projekteken dolgozva nem tulajdonítottak jelentőséget annak, hogy hány órakor fejezik be a munkavégzést. Hét közben az volt a jellemző, hogy reggel kilenc órától este hat-hét óráig dolgozott, a munkaidő letöltését senki nem ellenőrizte, jelenléti ív nem volt (12. sz. jkv. 3. old.). A felperes képviselője a tárgyaláson előadta, hogy a felperes napi feladatait, napi munkavégzésének kereteit és tartalmát a külföldi partnerek, az alperesi cégcsoport tagjainak az ottani vezetői határozták meg (33. sz. jkv.).

Az eljáró bíróságok a munkaszerződésből, annak a munkaidőre, munkaidőkeretre vonatkozó kikötéséből kiindulva és a kollektív szerződés 2.6.4.4. pontja helytelen értelmezésével állapították meg a felperes jogosultságát, figyelmen kívül hagyva azt a tényt, hogy a felperes a munkaideje beosztását, felhasználását ténylegesen maga határozta meg. A munkaszerződéses kikötés, illetve a munkaidő beosztásról, felhasználásról való szabad rendelkezésre vonatkozó kikötés hiánya önmagában nem teremt jogosultságot rendkívüli munkáért járó díjazásra. Az Mt. nem teszi kötelezővé annak munkaszerződésben való rögzítését, hogy a munkavállaló a munkaidejét maga osztja be, az alperes kollektív szerződése pedig, amelyre a munkaszerződés is utalt, egyértelműen tartalmazta, hogy az ilyen munkavállalók rendkívüli munkavégzésért díjazásra nem tarthatnak igényt. A Kúria hivatkozik a Legfelsőbb Bíróság e

tárgyban hozott határozataira is: az Mfv.II.10.952/2007/3. számú határozatában a nem vitatott jogerős ítéleti tényállásra figyelemmel, amely szerint a felperes a napi munkaidejét önállóan osztotta be, nem fogadta el a felperes azon érvelését, hogy "a munkaszerződésében rögzített fix munkaidő okán" túlmunkadíjazás illeti meg. E határozatban, valamint az Mfv.II.10.066/2010/3. és Mfv.I.10.518/2011/4. számú határozatokban a Legfelsőbb Bíróság a munkaidejük beosztásáról szabadon rendelkező, marketing vezető, orvoslátogató, értékesítési vezető munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók rendkívüli munkavégzésért járó díjazás iránti követelését alaptalannak ítélte.

Mindezek alapján a Kúria megállapította, hogy a felmondás jogszerűsége kérdésében - a lefolytatott bizonyítás adatai alapján, a bizonyítékok összességében való értékelésével - az elsőfokú bíróság döntött helyesen, a túlmunkáért járó ellenérték tárgyában pedig az eljáró bíróságok az Mt. és a kollektív szerződés téves értelmezésével állapították meg a felperes jogosultságát. Ezért a Kúria a jogerős részítéletet az elsőfokú bíróság ítéletének azon rendelkezésére is kiterjedően, amelyben az elsőfokú bíróság az alperest túlmunka ellenértéke és kamatai megfizetésére kötelezte, hatályon kívül helyezte, és a felperes ezen kereseti kérelmét elutasította, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét - nem fellebbezett részében - helybenhagyta [Pp. 275. § (4) bek.]

A felperes az alperes másodfokú és a felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles.

A Kúria a másodfokú és a felülvizsgálati eljárás illetékéről a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja, 13. § (2) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1)-(2) bekezdése, 46. § (1) bekezdése és az 50. § (1) bekezdése alkalmazásával, az 1/2012. KPJE határozatban foglaltakra is figyelemmel határozott.

Budapest, 2012. november 12.

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

A kiadmány hitelül:

kúriai tisztviselő