

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.607/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Zanathy János
a tanács elnöke
Dr. Farkas Katalin
előadó bíró
Dr. Magyarfalvi Katalin
bíró

A felperes:

A felperes képviselője: dr. Gasztonyi László ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: dr. Csákay Zoltán ügyvéd

A per tárgya: munkabér

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat: Győri Törvényszék
2.Mf.20.058/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma: Győri Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság

6.M.13/2015/24.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Törvényszék 2.Mf.20.058/2017/4. számú ítéletét közbenső ítéletnek tekinti. A Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.13/2015/24. számú ítéletét, valamint a másodfokú bíróság ítéletének az alperesi mulasztás összegére, az első- és másodfokú eljárás költségére és illetékére vonatkozó rendelkezéseit hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot e körben új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A Kúria a felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költségét 20.000 (húszezer) forintban, az alperes felülvizsgálati eljárási költségét 50.000 (ötvenezer) forintban, a felülvizsgálati eljárási illetékét 327.400 (háromszázhuszonhétezer-négyszáz) forintban állapítja meg.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011. október 1. napjától határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesített az alperesnél termelésirányító munkakörben. A felek a munkaszerződésben a felperes munkaidejét heti 40 órában határozták meg azzal, hogy rugalmas munkaidő-beosztás szerint dolgozik és köteles a munkaköri feladatait (az ahhoz tartozó előkészítő és befejező munkákat is) rendes munkaidőn belül elvégezni, túlórákat „a ...” előzetes írásbeli utasítása alapján végezhet. A 2011. október 25. napján kelt munkaszerződés-módosítás rögzítette, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősül, munkaidő-beosztását, a pihenőidőt, a szabadság igénybevételét maga határozza meg a munkaszerződésben foglaltak szerint. A rendkívüli munkaidőben való munkavégzésért ellenérték nem illeti meg. Az alperes Munkaidő Szabályzata értelmében rendkívüli munkavégzésre csak az osztályvezető, a gyárigazgató előzetes elrendelése és írásbeli engedélyezése után kerülhetett sor. A felperes részére az alperes írásban nem rendelt el és nem engedélyezte túlmunka teljesítését.
- [2] Az alperes kétféle kártya leolvasót alkalmazott és három különböző munkaidő nyilvántartást vezetett. A beléptető kapunál elhelyezett kártya leolvasó a telephelyre, a másik kártya leolvasó a tényleges munkavégzési helyre történő be- illetve kilépést regisztrálta. Külön-külön munkaidő nyilvántartás volt a fizikai dolgozókra, az irodai alkalmazottakra és a vezető állású munkavállalókra. A rugalmas munkarendben dolgozó munkavállalók napi 8 óra feletti munkaideje az ún. „balanszba” került, amely a törzsidőn kívül „lecsúsztatható” volt.
- [3] A felperes a 2014. április 14. napján kelt „Megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetéséről” című okiratot elkészítette, melyben a munkaviszonya megszüntetésének időpontjaként 2014. július 14. napját tüntette fel. A megállapodás szerint a „Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az utolsó bérutalással egy összegben kifizeti munkavállaló számára az általa 2014. január 1-je óta teljesített túlórákat.” A megállapodást a felperesen kívül ...(aki a magyar nyelvet nem beszélte), ... és ... írták alá. A felek a munkaviszony megszüntetése és annak időpontja tekintetében egyeztettek, így a felperes utolsó munkában töltött napját 2014. augusztus 31. napjában határozták meg, a megállapodás túlóra kifizetéséről szóló kitétele (alperesi kötelezettségvállalás) nem került szóba.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes kérte kötelezni az alperest a rendkívüli munkavégzése ellenértékeként 3.274.062 forint és annak 2014. szeptember 5. napjától kezdődő kamata megfizetésére. A felperes érvelése szerint az alperes a 2014. április 14. napján kelt megállapodásban vállalta, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékét megfizeti, így kötelezettségvállalása alapján köteles a teljesített túlórák

megfizetésére. 2014. január 1. napjától 2014. augusztus 31. napjáig terjedő időszakban az ún. „balansz” időtartam keretében 381 óra 32 perc volt a rendkívüli munkavégzés időtartama, melynek ellentételezését az új Mt. 143. §-ban foglaltak szerint a mindenkori személyi alapbér összege alapján kell megállapítani.

- [5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Az alperes álláspontja szerint a felperes, mint vezető állású munkavállaló a munkaidő-beosztását maga állapította meg, ezért a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésről nem lehet beszélni, így rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke nem illeti meg (régi Mt. 192. § (1-2) bekezdés, új Mt. 107. §-a és 108. §-a). A felperes munkaszerződése szerint „csak a ... előzetes írásbeli utasítása alapján” végezhetett túlórákat és a szerződés-módosítása sem tette lehetővé - még ha végezett volna is - a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték megfizetését. A megállapodásban az alperes a „teljesített túlórák” kifizetését vállalta, azonban rendkívüli munkát az alperes nem rendelt el a felperes részére, így nem lehet teljesített túlóráról beszélni. A felperes által csatolt kimutatás a munkavégzés kezdetét és végét nem, csak a munkahelyre érkezés és távozás időpontját rögzíti, így a rendkívüli munkavégzés időtartamát nem bizonyítja. Az alperes vitatta, hogy a felperes a „balansz” időben ténylegesen munkát végzett volna, továbbá a felperes munkaidő kimutatását.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [6] A Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a felperes keresetét elutasította, rendelkezett az illeték és a perköltség viselése felől.
- [7] A bíróság rögzítette a felek által nem vitatott tényeket, mely szerint 2014. január 1. napjától is a felperes, mint vezető állású munkavállaló munkaideje kötetlen volt, munkaidejét maga osztotta be, jelenléti ívet nem kellett vezetnie, túlmunka írásban elrendelésre nem került, az alperesnél Szabályzat határozta meg a túlmunka elrendelésének módját. Az alperes által is tudott volt, hogy a felperes munkaidejét meghaladó időtartamban a munkáltató érdekében munkát végez. Hivatkozott a bíróság a túlóra elrendelés és túlmunkavégzés kapcsán ..., ..., ... és ... tanúvallomásaira.
- [8] A bíróság megállapította, hogy a felperest, mint vezető állású munkavállalót a rendkívüli munkavégzés ellenértéke nem illette meg a munkaszerződése, annak módosítása és a Szabályzat szerint, azonban a felek ettől eltérően megállapodhattak. A 2014. április 14-én kelt megállapodásban az alperes kötelezettséget vállalt a felperes által teljesített túlmunka ellenértékének a megfizetésére. A bíróság álláspontja szerint a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes a megállapodásban a napi 8 órát meghaladó munkavégzés túlórákénti megfizetésére vállalt volna kötelezettséget, továbbá azt sem, hogy az „ általa meghatározott időtartamban jár részére rendkívüli munkavégzés ellenértéke”.
- [9] A felperes fellebbezése folytán eljáró Győri Törvényszék az

elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, kötelezte az alperest 3.274.062 forint és ezen összeg után 2014. szeptember 5. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamat felperes részére való megfizetésére.

- [10] A törvényszék álláspontja szerint a bíróság a feltárt adatok téves értékelésével, téves következtetésre jutott a felperes kereseti kérelme megalapozatlanságáról. A törvényszék a kereseti kérelemben és a fellebbezésben felhozott érveket osztotta azok megismétlése nélkül. A törvényszék érvelése szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felek megállapodása az alperes egyértelmű kötelezettségvállalását rögzítette, azonban tévesen értékelte a felperes terhére, mint bizonyítatlan tényt, hogy a megállapodásban rögzített „teljesített túlóra” a napi 8 órát meghaladó időtartamban való munkavégzést jelentette. A peres eljárásban becsatolt Szabályzat a megállapodást követő időpontban került kiadásra, így a felek a megállapodás megkötésekor annak rendelkezéseire nem gondolhattak. A megállapodásban az alperes a „teljesített túlórák” kifizetését vállalta, amelyek megvalósultak a túlmunka elrendelésétől és jóváhagyásától függetlenül.
- [11] A törvényszék hivatkozott arra, hogy az alperes működése csak folyamatos túlmunka végzéssel tette lehetővé felperes számára a feladatai ellátását. A felek megállapodása a munkaszerződés-módosításban foglaltaktól eltérés „jogi alapját” teremtette meg. A megállapodás megkötésére az Mt. 14. §-a és a 213. §-a lehetőséget biztosít. Amennyiben az alperes a Szabályzat szerinti túlórákat akarta ellentételezni, úgy a kötelezettségvállalás szempontjából lényeges körülményről a felperest tájékoztatnia kellett volna (Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése).
- [12] A törvényszék álláspontja szerint az alperes hivatkozása, miszerint a megállapodást aláírók a magyar nyelvet nem beszélték, ezért a szerződéses akaratuk nem irányult a túlóra kifizetésére „súlytalan” és e körben ... nyilatkozata is „alkalmatlan bizonyítási eszköz”. A magyar nyelv nem tudása érvénytelenségi okként nem értékelhető a felperes terhére.
- [13] A törvényszék hivatkozott ... és ... tanúvallomására és megállapította, hogy az alperesnél dolgozókra nézve általános és elvárt volt a túlmunka teljesítése, az „aláírási joggal bírók” tudták az elvégzendő feladatok időigényét. A törvényszék értékelte azt a körülményt is, hogy az alperes a felperes által készített megállapodást úgy kívánta módosítani, hogy abban a túlóra kifizetéssel kapcsolatos rendelkezés nem szerepelt volna és a felperes maradásra bírása érdekében munkaterhét enyhítő javaslatokat tett.
- [14] A törvényszék az elsőfokú eljárás során beszerzett bizonyítékok alapján a felperes követelését összecszerűségében is megalapozottnak találta arra hivatkozással, hogy az alperes a számítás helyességét nem - csupán annak jogalapját - vitatta.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [15] Felülvizsgálati kérelmében az alperes a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a „jogszabályoknak megfelelő új határozat” meghozatalát kérte az új és a régi Mt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) és a Pp. számtalan rendelkezésének bíróság általi megsértését állítva.
- [16] Az alperes álláspontja szerint az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdései helyes értelmezése szerint - a bíróság álláspontjával szemben - a felperest terhelte volna a tájékoztatási kötelezettség a jogviszony megszűntető nyilatkozatnak az alperesnél kialakult gyakorlattól eltérő megfogalmazása tekintetében. A bíróság az Mt. 22. § (7) bekezdése és a Ptk. 6:7. § (4) bekezdése rendelkezéseibe ütközően tekintette érvényesnek a megállapodást.
- [17] Az alperes érvelése szerint a vezető munkaideje kötetlen, maga osztja be a munkaidejét, így az Mt. 96. § (3) bekezdés b) pontja alapján nem kell nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidejét. Ebből következően a vezető esetében a rendkívüli munkaidő fogalma nem értelmezhető. Az alperes a felperes részére nem rendelt el túlórárt, ezért a törvényszék az Mt. 107. §-a, 108. §-a és 143. § (2) bekezdés a) pontja megsértésével minősítette ellenérték fejében végzett túlmunkának az el nem rendelt túlmunkát. Az elrendeléstől és a jóváhagyástól függetlenül akkor „realizálódik” a túlóra - a törvényszék álláspontjával ellentétben - amennyiben azt ellenőrzötteen és igazoltan végzi a munkavállaló, amely felperes, mint vezető állású munkavállaló esetében nem történt meg. Az Mt. 147.§-149. §-a rendelkezéseiből sem lehet okszerűen azt a következtetést levonni, hogy önmagában a vezető állású munkavállaló munkahelyen tartózkodása munkában töltött időnek minősülne. A megnövekedett munkateherből sem lehet a vezető rendkívüli munkavégzéseért járó - még ha végzett sem - ellenértékre való jogosultságára következtetni.
- [18] Az alperes kifogásolta, hogy a törvényszék a Pp. 206. § (1) bekezdésébe és 221. § (1) bekezdésébe ütközően a tényállást, mely szerint a felperes alperes elrendelése alapján végzett túlmunkát, iratellenesen, okszerűtlenül állapította meg, a tényállás alapjául szolgáló bizonyítékokat, jogszabályokat és eseti döntéseket nem jelölte meg.
- [19] Az alperes érvelése szerint a Ptk. 6:8. § (1) és (3) bekezdései, az Mt. 5. § (2) bekezdése szem előtt tartásával kellett volna feltárni, hogy a felek a túlóra fogalmát a megállapodásban miként értették. Az Mt. 10. §-a, 108. §-a és 143. § (2) bekezdés a) pontja együttes értelmezésével csak az elrendelt túlórához kapcsolódik teljesített túlóra, amely az alperes kötelezettségvállalásának teljesítéséhez szükséges. A felek akarata nem irányult az el nem rendelt túlóra ellenértékének kifizetésére. A törvényszék bizonyítékok nélkül állapította meg, hogy a felperes a munkahelyen bent töltött ideje alatt ténylegesen munkát végzett volna. Mindenféle vizsgálódás nélkül elfogadta, hogy a felperes munkahelyen töltött, a napi 8 órát meghaladó időtartama -

elrendeléstől, vezetői minőségétől függetlenül - teljesített túlóra és a „rugalmas jelenléti ívek” alapján a felperes által kiszámított összegű juttatásra jogosult. A törvényszék okszerűtlenül jutott arra a következtetésre, hogy a felek a megállapodásban rögzített „kifizeti a teljesített túlórákat” kifejezés azonos tartalmú a „kifizet a felperes részére a napi 8 órát meghaladóan munkahelyen töltött idő után bérpótlékot” kifejezéssel.

- [20] A vezető állású munkavállaló rendkívüli munkaidőben történő munkavégzése elbírálásánál az Mt. 107. §-a, 108. § (1) bekezdése, 209. § (4) bekezdése, 96. § (3) bekezdés b) pontja, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) 192. § (1-2) bekezdései rendelkezéseit kell alkalmazni, amelyekből csak az a következtetés vonható le, hogy a vezető, mivel munkarendje kötetlen, azaz a munka- és pihenő idejét saját maga osztja be, a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg (EBH 2009.2070.)
- [21] A törvényszék iratellenesen, az Mt. 14. §-a rendelkezésébe ütközően és a BH 1994.639. számú eseti döntésben foglaltakkal ellentétesen helyezkedett arra az álláspontra, hogy a felek megállapodása kiterjedt a túlóradíj megfizetésére is. A felek megállapodása értelmezésénél figyelmen kívül hagyta az Mt. 5. § (2) bekezdésébe és a Ptk. 6:8. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakat is.
- [22] Az alperes álláspontja szerint értelmezhetetlen a jogerős ítélet Mt. 213. §-ra való hivatkozása, mivel abból a felek jogviszonyára semmiféle következtetést nem lehet levonni.
- [23] Az alperes a Pp. 221. §-a sérelme körében hivatkozott arra, hogy a jogerős ítélet (10. oldal), a törvényszék álláspontját rögzítő több megállapítás tekintetében hiányzik az oksági kapcsolat a rendelkező rész és az indokolás között, továbbá kifogásolta, hogy a törvényszék csak utalt a fellebbezésben kifejtettekre azok megismétlése nélkül.
- [24] Az alperes a törvényszék tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatos téves álláspontja (Mt. 6. § (2) és (4) bekezdései), a bizonyítási teher téves kiosztása, valamint a magyar nyelv ismeretének hiánya és az érvénytelenség közötti kapcsolat (Mt. 22. § (7) bekezdése, Ptk. 6:7. § (4) bekezdése) tekintetében megismételte a felülvizsgálati kérelme korábbi részében már kifejtett álláspontját, és utalt az ítélet „irreleváns részeire”.
- [25] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban tartását kérte. A felperes érvelése szerint az alperesi felülvizsgálati kérelemben kifejtett jogi következtetéseket és érveket az eljáró bíróságok értékelték, a felperes írásbeli beadványaiban, szóbeli nyilatkozataiban az alperesi nyilatkozatokkal kapcsolatos álláspontját kifejtette, azokat a felülvizsgálati eljárásban is fenntartja.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [26] A felülvizsgálati kérelem részben megalapozott az alábbiak szerint.

- [27] Az alperes felülvizsgálati kérelmében számos (Mt., Ptk., Pp.) jogszabály megsértését, a jogerős ítélet bírói gyakorlatba ütközését állította.
- [28] Peradat, hogy a felek a 2011. július 29. napján kelt munkaszerződésben a felperes munkaidejét heti 40 órában, illetve az Mt.-ben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra mindenkor meghatározott munkaidőben jelölték meg azzal, hogy a felperes rugalmas munkaidő-beosztás szerint dolgozik, munkaidejében köteles a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni. Túlórát csak a „... előzetes írásbeli utasítása alapján” végezhet. A 2011. október 25. napján kelt munkaszerződés-módosításban a felperes, mint termelésvezető a munkaköre alapján vezető állású munkavállalónak minősült, akire a régi Mt. 188/A. §-192/A. § (2-4) bekezdései voltak az irányadóak azzal, hogy a munkaidő-beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét maga állapítja meg, a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg. 2014. május 27. napján kelt munkaszerződés-módosítással az alperes a felperes személyi alapbérét 2014. május 1. napjától 1.013.674.- Ft-ra emelte.
- [29] A felek megállapodtak a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetéséről azzal, hogy a felperes által 2014. április 14. napján készített tervezetben rögzített 2014. július 14-e helyett az utolsó munkában töltött nap 2014. augusztus 31-e. Az alperes a megállapodásban kötelezettséget vállalt arra, hogy „az utolsó bérutalással egy összegben kifizeti a munkavállaló számára az általa 2014. január 1-je óta teljesített túlórákat”.
- [30] A felperes előadta, hogy 2013. évben 3 projekt indult szeptember-október hónapban, a termelés három műszakban folyt, 2014. februárban 1-1 kollégája felmondott, a munkaköréből adódó kötelezettségeit maradéktalanul csak úgy tudta teljesíteni, hogy rendszeresen túlmunkát végzett. A túlóra írásban elrendelésre nem került, de a gyárvezető (...) részéről többször elhangzott, hogy „addig senki nem mehet haza, amíg a feladatot el nem végzik”. Íratlan szabály volt a vezetőkkel szemben, hogy 8 óránál többet kell dolgozni.
- [31] Az Mt. 209. § (3) bekezdése értelmében a vezető munkarendje kötetlen. Ez azt jelenti, hogy a vezető a napi munkaidejének nagyobb részét saját maga oszthatja be. A vezetőre - az Mt. 96. § (3) bekezdése értelmében - az Mt. 93. §-112. §-ban és az Mt. 134. § (1) bekezdés a)-b) pontjaiban foglaltakat nem kell alkalmazni. Ennek megfelelően a vezetőkre nem alkalmazandó a munkaidő-keretre és a munkaidő-beosztásra, a munkaközi szünetre, napi és heti pihenőnapra vonatkozó szabályok. A vezetők esetében nincs rendkívüli munkavégzés, egyezően a felperes munkaszerződésében és szerződés-módosításában foglaltakkal.
- [32] A Pp. 164. § (1) bekezdése értelmében a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség a túlmunka végzésének, annak elrendelésére és teljesítésére, valamint mértéke tekintetében. A meghallgatott tanúk alátámasztották a felperes előadását, mely

szerint napi 8 óránál többet dolgozott. ... tanúvallomása szerint: A felperesnek ... kellett jeleznie, ha túlórára volt szükség, amelynek az elrendelése írásban, formanyomtatványon történhetett. A túlóra teljesítés feltétele az elrendelés volt, ha elrendelték akkor kifizethető volt. Volt, hogy a felperes 8 óránál többet dolgozott, volt, hogy kevesebbet (16. jegyzőkönyv). ... tanúvallomása szerint: A felperes $\frac{1}{2}$ 8-8 óra előtt már és 14-18 óra után még dolgozott, flexibilis volt a munkaideje, volt olyan munkája, amit nem a munkavégzés helyén kellett végezni. Az alperesnél (elvárás volt) addig nem lehetett hazamenni, amíg a munka el nem készült. Sokat kellett túlórázni. ... megkövetelte a túlóra elrendelését. A 8 órát meghaladó felperesi munkavégzésről a gyárigazgató is tudott (21. jegyzőkönyv). ... tanúvallomásában előadta: a managereknek, így a felperesnek sem lehetett túlórája. A vezetők átlag 10-12 órát dolgoztak. Az alperesnél elvárt volt a túlóra, nem volt szokás a vezetőknél az elrendelés. A felperes a 8 órát meghaladóan kb. napi 4 órát dolgozott túlóraként. A felperes hétfévente, éjjel is dolgozott a cég érdekében. A felperes mindhárom műszakkal dolgozott. A balansz időtartam a tényleges munkaidővel megegyezett (21. jegyzőkönyv).

- [33] A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Az Mt. 108. § (1) bekezdés nem tartalmaz semmilyen további alaki, sem tartalmi feltételt. Az Mt. szakított a régi Mt. 127. § (1) bekezdésének első mondatával, amely szerint a munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el. Az Mt. a régi Mt. rendkívüli munkavégzést szabályozó rendelkezéseitől nem tért el, ezért a régi Mt. talaján kialakult bírói gyakorlat az Mt. értelmezésénél is irányadónak és követendőnek tekinthető.
- [34] A tanúvallomások által alátámasztott felperesi előadás szerint a rendkívüli munkavégzésre a munkáltató nem utasította, de elvárás volt, hogy a „munka elkészüljön”. A Legfelsőbb Bíróság/Kúria több határozatában (Mfv.I.10.109/2010/3., Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.280/1979.) rámutatott, hogy „bár alapvetően a túlmunkavégzésre a munkáltató elrendelése alapján kerülhet sor, de az is túlmunkának minősül, ha az annak elrendelésére jogosult személy tudomásul veszi, hogy a munkavállaló túlmunkát végez, és az a munkáltató érdekében szükséges és indokolt, vagyis ha igazolódik, hogy a túlmunka végzésére - elrendelés hiányában is - a munkáltató érdekeit szem előtt tartva szükség volt”. „A túlmunkadíjra való jogosultságnak nem mellőzhetetlen feltétele az, hogy a munkáltató elrendelje a túlmunkavégzést.” „Ha a munkáltató a munkavégzés kapcsán olyan feltételeket teremt, hogy a munkavállaló a rá háruló feladatot csak túlmunkavégzéssel tudja teljesíteni, úgy a munkáltatónak elrendelés hiányában és túlmunkadíjat kell fizetnie.” (BH 1998.509., EBH 1999.53., Mfv.II.10.566/2013/5.).
- [35] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a túlmunka elrendelésének hiányában nem állnak fenn a rendkívüli munkavégzés (a „túlmunka teljesítés”) megállapíthatóságának feltételei. A

meghallgatott tanúk vallomásai és a felperes által ellátott munkakör feladatai ítéleti bizonyossággal igazolták a túlmunkavégzés szükségességét és annak tényleges teljesítését. Az alperes sem cáfolta a felperes személyes előadását, mely szerint a munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás átadásakor, 30%-os béremelést ajánlottak számára, mert „tudták, hogy nekem nagyon sokszor kellett bemenni, pld. éjszaka, sokszor jött telefonhívás éjszaka is” az alperes azt is felajánlotta a felperesnek, hogy munkateher csökkentése érdekében a két műszakvezető fölé még egy főt munkába állítanak.

- [36] A törvényszék helytállóan állapította meg, hogy a perben becsatolt Munkaidő Szabályzat 2015. január 1. napján került kiadásra, így a 2014. április 14. napján kelt a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodás értelmezésénél és a felperes 2014. évre vonatkozó túlóra igénye elbírálásánál nem lehet figyelembe venni. A teljesített túlórák - az irányadó gyakorlat szerint - elrendelésétől és jóváhagyásától függetlenül realizálódhatnak és a felperes esetében realizálódtak is.
- [37] Az Mt. 213. §-a a vezetőkre vonatkozó (208. §-211.§) rendelkezésektől való eltérését nem tiltja, ezért helyesen állapította meg a törvényszék, hogy a felek megállapodása megkötésére az Mt. 14. §-a lehetőséget biztosít. A megállapodásban - ahogyan arra az elsőfokú bíróság és a törvényszék is rámutatott - az alperes kötelezettséget vállalt arra, hogy a felperes által teljesített túlórákat kifizeti (Mt. 16. § (1) bekezdés). Az alperes kötelezettségvállalása egy egyoldalú kötelemfakasztó jognyilatkozat. Az Mt. 213. §-a eltérést tiltó rendelkezése hiányában az Mt. 16. § (1) bekezdése alkalmazandó. Az alperes nem vitatta a kötelezettség vállalását, csupán annak tartalmát. A Kúria osztja a törvényszék ítéleti érvelését (10. oldal) a megállapodás aláírása, és a jogosulti tájékoztatás (Mt. 6. § (2) és (4) bekezdés) körében. Az alperes felülvizsgálati kérelmében írt állításai a törvényszék tanúvallomások értékelésével az Mt. 16. §-a értelmezésével kifejtett álláspontja cáfolatára nem alkalmasak. Az Mt. 22. § (7) bekezdése az alaki kötöttség, az írásbeliség sajátos módját szabályozza. Az alperes felülvizsgálati kérelmében felhozottak (... nem beszéli a magyar nyelvet) a megállapodás érvénytelenségét nem eredményezi, tekintettel arra, hogy a megállapodást rajta kívül ... és ... is aláírták, a munkaviszony közös megegyezéséről tárgyaltak a felperessel, az utolsó munkában töltött nap időpontját módosították. Alperes a megállapodás aláírásakor úgy járt el ahogyan az alperesnél gyakorlat volt. ... a megállapodásban foglaltakat elmagyarázták. A törvényszék az Mt. 22. § (7) bekezdése kapcsán is - bár a jogszabályhelyet nem jelölte meg - helyes álláspontra jutott. Az Mt. 31. §-a a jognyilatkozatokra a Ptk. 6:7. § (4) bekezdése de a 6:7. § egyetlen bekezdésének alkalmazását sem írja elő.
- [38] Az Mt. 147. §- 149. §-ai alkalmazása a jogvita jogalapi kérdésének eldöntéséhez nem voltak alkalmazhatóak, mivel ezek a munkavégzés

hiányában való díjazás, valamint a távolléti díj számításának szabályait tartalmazzák.

- [39] Az alperes - a fentebb kifejtettekre tekintettel - téves álláspontra helyezkedett, amikor úgy vélte, hogy teljesített túlórának csak az elrendelt túlmunkavégzés alapján teljesített munkaórák minősülnek. A törvényszék a lefolytatott bizonyítás (tanúvallomások, felperes nyilatkozatai, becsatolt iratok stb.) alapján helytálló következtetésre jutott a felperes kereseti kérelme jogalapja megalapozottsága tárgyában, azonban téves álláspontra helyezkedett az összecszerűséget illetően.
- [40] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét az írásbeli elrendelés hiánya miatt összecszerűségében is bizonyítatlannak, míg a másodfokon eljáró bíróság a perben lefolytatott bizonyítási eljárás alapján (rugalmas jelenléti ívek, ... és ... tanúvallomása) megállapíthatónak tartotta a teljesített túlórák számát, a felperesi számítás helyességét. A törvényszék iratellenesen állapította meg, hogy az alperes a felperes kereseti kérelmét összecszerűségében nem vitatta, tekintettel arra, hogy az alperes az ellenkérelme 3. oldal 3. bekezdésében (3.pont) állította, hogy „Az alperes által ezen jogszabályi kötelezettség hiányában is elkészített munkaidő nyilvántartás nem egyezik meg azzal, amit a felperes F/8. szám alatt becsatolt”. Állítása bizonyítására csatolta 3/A/2. szám alatt az alperes által vezetett nyilvántartást.
- [41] A Legfelsőbb Bíróság több döntésében (Pf. III.20.402/1998.; BH 2000. 54.) kifejtette, hogy ha az alperes a kereseti kérelmet jogalap tekintetében vitatja, úgy nincs joghatása, ha az összecszerűségre nem nyilatkozik.
- [42] A rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránti kereseti kérelem esetén a bizonyítási kötelezettség nemcsak arra vonatkozik, hogy egy adott napon a munkavállaló részéről munkavégzés történt, bizonyítani szükséges a teljesített óraszámot is. A perbeli esetben tényként lehetett megállapítani, hogy a felperes rendszeresen túlmunkát teljesített, az első- és a másodfokon eljáró bíróságok azonban téves álláspontjaik miatt a teljesített túlmunka időtartamát, ellenértékének felperesi számítását nem tisztázták.
- [43] A felperes kereseti kérelmének alapját a rugalmas jelenléti ív (kártyacsipogás alapján jelezte a munkaidőt) képezte, mely szerint a „balansz” (8 órán felüli munkavégzés) időtartama 381 óra 32 perc volt. Az alperes állítása szerint (4.sz jegyzőkönyv) a rugalmas jelenléti ív nem munkaidő nyilvántartás volt, azt nem az alperes állította ki. ... tanúvallomása szerint nem a rugalmas jelenléti ív volt a bérelszámolás alapja, a balansz idő a 8 óra feletti munkahelyen tartózkodás időtartama (16. jegyzőkönyv). ... nyilatkozata szerint a munkaidő nyilvántartás alapja a beléptetőkártya volt. A munkaidő 8 óra, az ebédidő fél óra volt az e feletti idő volt a balansz idő. A rugalmas jelenléti ív a munkavégzési helyen a ténylegesen ledolgozott időt rögzítette. A tényleges és a kifizetett munkaidő nem volt azonos (21.

jegyzőkönyv). ... alperesnél informatikai vezető programozta a beléptető rendszert. Elmondta, hogy az „alperesnél rugalmas jelenléti ív, balansz kimutatás volt. A munkaidő nyilvántartás a beléptetési rendszerre épült, ez volt a bérszámfejtés alapja is. A munkaidő nyilvántartás és a bérszámfejtés között eltérés volt.” A kimutatásban (F/8) a ténylegesen ledolgozott óra és a 8 óra feletti (balansz idő) szerepel. A rendszer a 8 órát meghaladó 4 órán felüli túlórákat automatikusan levágta, azaz nem tüntette fel. A tényleges munkavégzés a jelenléti íven feltüntetettével megegyezik (21. jegyzőkönyv). A munkaidő számításra az alperesnél bérszámfejtési csoportvezetőként dolgozó ..., valamint Emberi Erőforrás vezető részletes nyilatkozatot tett az alperes által az alperes telephelyén felvett és 22/A/10. szám alatt csatolt jegyzőkönyvben.

[44] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet - egyetértve a törvényszék jogalapi döntésével - közbenső ítéletnek tekintette a Pp. 213. § (3) bekezdése alkalmazásával. A Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.13/2015/24. számú ítéletét, valamint a másodfokú bíróság ítéletének az alperesi marasztalás összegére, az első- és a másodfokú eljárás költségére és illetékére vonatkozó rendelkezéseit a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot e körben új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[45] A megismételt eljárásban a munkaügyi bíróságnak a felperes kereseti kérelmét összegezésében kell vizsgálnia, figyelemmel arra, hogy a felperest terheli a bizonyítási kötelezettség a rendkívüli munkavégzés óraszámának és számítási helyességének bizonyítása is (Pp. 164. §). A bíróságnak értékelnie kell a rugalmas jelenléti ív, valamint az alperesi óraszám kimutatások adatait, a felek által becsatolt kimutatások ellentmondásait fel kell oldania. A megismételt eljárásban alperesnek kizárólag a felperes által elvégzett számítási adatok, az alapul szolgáló okiratok adatainak vitatására van lehetősége. A felperest megillető rendkívüli munkavégzés számítása körében szükség esetén a bizonyítást ki kell egészíteni (akár szakértő igénybevételére is sor kerülhet). Az így rendelkezésre álló adatokat értékelve - helytállósága esetén irányadónak tekintve a rugalmas jelenléti íveken szereplő óraszámokat - az elsőfokú bíróságnak a Pp. 206. § (1) bekezdése alapján kell megállapítania a kimutatott rendkívüli munkavégzés óraszámán belül a tényleges munkában töltött idő tartamát, amelynek keretében - a bizonyítékok okszerű és életszerű mérlegelése alapján - lehetőség van a kereseti kérelemben feltüntetett óraszámától eltérő mértékű rendkívüli munkavégzés megállapítására.

Záró rész

[46] A Kúria a peres felek felülvizsgálati eljárásban felmerült költségét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése, a felülvizsgálati eljárás illetékét az Itv 58. § (1) bekezdése alapján csupán megállapította, annak viselése felől az elsőfokú

bíróságnak kell döntenie (Pp. 275. § (5) bekezdés).

[47] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson bírálta el (Pp. 274. § (1) bekezdés).

Budapest, 2018. április 16.

Dr. Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Farkas Katalin s.k. előadó
bíró, Dr. Magyarfalvi Katalin s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

tisztviselő