

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.316/2018/10.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

. Tánczos Rita előadó bíró

. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Pataki Dániel Ügyvédi Iroda

(ügyintéző: Dr. Pataki Dániel ügyvéd,

Az alperes:

Az alperes képviselője: Dr. Orosz V. Sándor Ügyvédi Iroda

(ügyintéző: Dr. Orosz V. Sándor ügyvéd,

A per tárgya: önként vállalt többletmunka utáni díjazás
megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.677/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2438/2016/26.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.677/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 40.000 (negyvenezer) forint + 10.800 (tízezer-nyolcszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 107.700 (százhetezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1982. december 4-étől állt határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel laborasszisztens munkakörben. Munkáját heti 40 órában, egy műszakos munkarendben kellett végeznie.

Jogviszonya fennállása alatt a rendes munkaidején felül ügyeletet is ellátott, amin túl rendszeresen önként vállalt többletmunkát is teljesített, 2012. március 1-jét megelőzően megállapodás nélkül, majd ezt követően az alperessel kötött megállapodás alapján.

- [2] A munkáltatónál a perbeli időszakban hatályos Kollektív Szerződésben előírt szabály szerint a hétköznapi ügyeletért 110 %, míg a pihenőnapi, illetve munkaszüneti napi ügyeletért 130 % díjazás járt. A felperes 2010. július 29-én kezdeményezte az alperesnél az önként vállalt többletmunkavégzés szolgálati időként történő elismeréséhez szükséges igazolás kiadását, aminek a munkáltató nem tett eleget.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében arra kérte kötelezni az alperest, hogy a 2004. május 1-jétől 2014. február 28-áig terjedő időszakra bocsássa rendelkezésére az általa önként vállalt többletmunkaórák számát annak érdekében, hogy növelje a társadalombiztosítási szempontból figyelembe vehető szolgálati idő mértékét. Ezen túl keresete arra irányult, hogy a 2009. január 1-jétől 2012. február 28-áig terjedő időszakban önként vállalt többletmunka ellentételezésének megfizetésére kérte kötelezni az alperest a késedelmi kamatokkal együtt.
- [4] Az alapeljárásban a bíróság részítélettel állapította meg, hogy a felperes az általa megjelölt időszakban 5503 óra önként vállalt többletmunkát végzett.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [5] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az önként vállalt többletmunka vonatkozásában előterjesztett illetménykülönbözet tekintetében a megismételt eljárást követően született 22.M.2438/2016/26. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek pótlék különbözet címén 1.076.788 forintot és ezen összeg után 2010. július 15-étől járó késedelmi kamatot, valamint az első- és másodfokú eljárásban felmerült 181.000 forint + áfa perköltséget azzal, hogy a 942.435 forint szakértői díjat az állam viseli.
- [6] Kifejtette, hogy az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Ettv.) rendelkezései szerint a munkáltatónál hat havi munkaidőkeretet lehetett megállapítani, melyen belül a munkáltató rendelkezett heti maximum 48 óra munkaidő beosztásáról. A törvény lehetővé tette az egészségügyi dolgozók számára önként vállalt többletmunka végzését írásba foglalt megállapodás alapján. Az egészségügyi dolgozók munkavégzésének elrendelhető és önként vállalt együttes időtartama a heti 60 órát nem haladhatta meg és napi 12 óránál több egészségügyi tevékenységet több egészségügyi szolgáltatónál történő munkavégzés esetén sem láthatott el az alkalmazott. Az Ettv. 13/A. § (1) bekezdése rögzítette azt, hogy milyen mértékű díjazást kell fizetni az egészségügyi dolgozónak az ügyelet időtartamára

kollektív szerződés hiányában, 14. §-a pedig azt állapította meg, hogy az egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munkára járó díjazás mértéke a 13/A. §-ban, illetve külön jogszabályban meghatározott díj 50 %-ával emelt összeg.

- [7] A bíróság igazságügyi könyvszakértői véleményt szerzett be, amely rögzítette, hogy a munkáltató nem tett eleget a munkavégzés és annak díjazása egzakt nyilvántartásának, a becsatolt jelenléti ívek alapján nem volt elkülöníthető, hogy az egyes napokon melyik időtartamban milyen jogcímen végzett munkát az érintett egészségügyi dolgozó. Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint az Ettv. 14. §-át akként kellett értelmezni, hogy a munkáltatónál érvényben lévő Kollektív Szerződésben meghatározott 110 %-ot, illetve 130 %-ot kellett 50 %-kal megemelten megfizetni az egészségügyi dolgozónak abban az esetben, ha önként vállalt többletmunkát teljesített és erre igényelt díjazást.
- [8] Nem találta megalapozottnak a bíróság az alperes azzal kapcsolatban előterjesztett beszámítási kifogását, hogy a felperes a perbeli időszakban nem teljesítette a heti 40+8 órás munkaidejét, erre az időtartamra járó díjazást azonban megfizették a számára.
- [9] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.677/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét azzal hagyta helyben, hogy a felmerült szakértői díjat az alperes köteles viselni, továbbá kötelezte az alperest 50.800 forint perköltség megfizetésére azzal, hogy a le nem rótt 179.265 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.
- [10] Rögzítette, hogy a 2009. január 1-jétől 2012. február 29-éig terjedő időszakra az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe az adott kérdésben kialakult bírói gyakorlatot, melynek értelmében a felperes az önként vállalt többletmunka teljesítéséhez kötődő juttatásra megállapodás hiányában is jogosulttá vált. Ugyancsak jogszerűnek találta az Ettv. 14. §-a értelmezését is. Az Ettv. szerint Kollektív Szerződésben a jogszabályban rögzítettnél magasabb mértékű ügyeleti díj volt megállapítható, az önként vállalt többletmunka emelt összegű díjazásánál pedig abban az esetben, ha Kollektív Szerződés rendelkezett az ügyeleti díjról, úgy az abban megállapított mértéket kellett alapul venni az emelt összegű díjazás tekintetében.
- [11] Nem találta alkalmazhatónak az alperes beszámítási kifogását a törvényszék figyelemmel arra, hogy a felperes havi illetmény fejében került foglalkoztatásra és a beszerzett szakvéleményben a havi kimutatásokból eredő összecszerűség a hat havi munkaidőkerethez kapcsolódó összecszerűséggel és kimutatással egyezett.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [12] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, az elsőfokú ítéletet változtassa meg, a felperes

keresetét utasítsa el, szükség esetén a meghozott ítéleteket helyezze hatályon kívül és utasítsa az eljáró bíróságokat új eljárásra és új határozat hozatalára, valamint marasztalja a felperest a perköltségben.

[13] Érvelése szerint a bíróságok iratellenesen mellőzték a Kollektív Szerződés irányadó rendelkezéseit, tévesen értelmezték és alkalmazták az Ettv. 13/A. § (4) bekezdését és 14. §-át, az ítélet sérti a munkáltatónak a munkaidő-beosztás megállapítására vonatkozó jogát [Mt. 118. § (1) bekezdés] és a Kollektív Szerződés rendelkezéseit is. Az elsőfokú bíróság jogkérdésben fogadta el a szakértői álláspontot, iratellenesen rögzítette ítéletében, hogy a felperes az úgynevezett rendes munkaidőt minden esetben ledolgozta, jogsértően utasította el az alperesi beszámítási kifogást és nem bírálta el teljes körűen az alperesi hivatkozásokat sértve a Pp. 177. § (1) bekezdését, 206. § (1) bekezdését és 3. § (2) bekezdését.

[14] Kifejtette, hogy bár a Ettv. szabályai ma már a másodfokú bíróság gondolatmenetét tükrözik, a perrel érintett időszakban ez nem így volt. A Kollektív Szerződés eltérő rendelkezése hiányában a jogszabályi mérték 150 %-a illette meg az egészségügyi dolgozót az önként vállalt többletmunka után. Semmilyen jogszabályi akadálya nem volt annak, hogy a törvényi mértéket meghaladó, az általános ügyeletével azonos mértékű díjazás szerepeljen a Kollektív Szerződésben. Az egészségügyi dolgozó szabadon dönthetett arról, hogy vállal-e többletmunkát vagy sem. Kollektív Szerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatónak a 13/A. § (1) bekezdésében megjelölt mérték 50 %-kal növelt összegét kellett megfizetni. Az alperes perbeli időben hatályos Kollektív Szerződése azt tartalmazta, hogy bármilyen ügyeletért ugyanazt a törvényes mértéket meghaladó díjazást fizeti. Ebben az időszakban jogszabály határozta meg a díjazás minimális mértékét, az alperes által fizetett díjazás megfelelt a Kollektív Szerződésben rögzített, a jogszabály szerinti magasabb mértéknek is, az alperes tehát a törvényes díjazást fizette a felperesnek, így keresete megalapozatlan.

[15] A felülvizsgálati kérelem érvelése szerint az eljáró bíróságok nem bírálták el azon hivatkozását, amely az önként vállalt többletmunka óráinak naptári napokra történő elszámolásának módját érinti. Maga a szakvélemény rögzítette, hogy a számítások eredményeként adódó különbség csak az összesített adatok különbözeteként, és nem az önként vállalt többletmunka különbözeteként értékelhető. Ez a mérték mérlegeléssel nem volt meghatározható, hanem az eset összes releváns körülményeinek értékelésével kellett volna döntést hozni. Az önként vállalt munkaórák időbeli eloszlásának meghatározását - hogy milyen időszakokra és ebből következően milyen bérezéssel (hétköznapi, hétvégi) kell elszámolni a többletórákat - nem lehet a szakvéleményre alapítottnan elvégezni. A munkáltató mindaddig a 416 óra éves keret terhére igyekezett a hétvégi ügyeket és a

hétköznapi napokra az önként vállalt többletmunkát beosztani, amíg ez a keret ki nem merül t.

- [16] Az önként vállalt többletmunka vonatkozásában a perbeli adatok mellett három díjazás volt elképzelhető a felülvizsgálati kérelem szerint:
1. A törvényben az ügyeletre meghatározott minimum értékek 50 %-kal megemelt mértéke, mert külön megállapodás nem volt és az önként vállalt külön munka díjazásáról Kollektív Szerződés sem rendelkezett kifejezetten.
 2. A Kollektív Szerződésben mindenféle ügyeletre meghatározott mérték, amely magasabb az 1. pontbeli díjazásnál.
 3. Az utóbb kötött megállapodás szerinti mérték, amely magasabb az első két pont szerinti díjazásnál, mert ez a felek közötti valós konszenzust tükrözi. Ez esetben azonban joggal élhetett a munkáltató beszámolási kifogással a le nem dolgozott, de kifizetett rendes munkaidő vonatkozásában.
- [17] _Az alperes szerint iratellenesen rögzítette az elsőfokú ítélet 10. oldal 5. bekezdése, hogy nem volt vitatott a perben, hogy a felperes teljesítette a heti 40+8 órás munkaidőt. Ennek ellenkezőjeként az alperes azt állította, hogy a felperes nem dolgozta le teljes munkaidejét, ha vasárnapi ügyelet miatt kiadandó pihenőnapja munkanapra (hétfő) esett. A perben kifogásolta, hogy a tárgydíjakban le nem dolgozott rendes munkaidőt nem kellett kifizetni, ezért a felperes követelésével szemben beszámításnak van helye. A szakvélemény abból indult ki, hogy a felperesnek járt a havi illetmény, ha ledolgozta a rendes munkaidőt, ha nem, így nincs bizonyító ereje annak a ténynek, hogy a szakértő kimutatásaiban a havi illetmény járandósággként került feltüntetésre.
- [18] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet - figyelemmel arra, hogy megfelel a jogszabályoknak - hatályában tartsa fenn és marasztalja az alperest a felülvizsgálati eljárás perköltségében.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [20] Az Ettv. perbeli időben hatályos rendelkezése szerint az egészségügyi ügyelet fogalma elvált a rendkívüli munkavégzés fogalmától mind a díjazás, mind az éves elrendelhető mérték tekintetében. A munkáltató évi 416 óra egészségügyi ügyeletet rendelhetett el azzal, hogy a munkaidőkeret átlagában a heti 48 órát nem haladhatta meg a munkaidő mértéke. Ezen túl a törvény legfeljebb heti 24 óra erejéig lehetővé tette az egészségügyi ügyelet ellátását önként vállalt többletmunka terhére. A jogszabály az egészségügyi dolgozó munkavégzésének elrendelhető és az önként vállalt együttes időtartamát heti 60 órában határozta meg.
- [21] A perrel érintett időszakban a felperes önként vállalt többletmunkát teljesített az alperesnél, a törvénybe ütközően azonban ezt 2012. március 1-jéig írásban nem rögzítették, annak feltételeit nem határozták meg.

- [22] Az Ettv. megállapította az egészségügyi ügyeletre vonatkozó díjazás feltételeit. A perben irányadó 13/A. § (1) bekezdése szerint az egészségügyi ügyelet díjazásában főszabály szerint a feleknek meg kell állapodniuk vagy annak mértékét Kollektív Szerződésben kell meghatározni. Kisegítő szabályt tartalmaz a jogszabályi rendelkezés második mondata, mely szerint amennyiben a felek nem rendezik az egészségügyi ügyelet díjazását vagy a Kollektív Szerződés sem tartalmaz e körben rendelkezést, akkor kerül alkalmazásra az Ettv.-ben meghatározott minimális ügyeleti díj megfizetésére vonatkozó rendelkezés. Ez esetben hétköznap az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 70 %-a, pihenőnapon végzett tevékenység esetén 80 %-a, míg munkaszüneti napon végzett tevékenység esetén 90 %-a illeti meg az egészségügyi dolgozót.
- [23] Az alperesnél az adott időszakban hatályban volt Kollektív Szerződés rendelkezett az általános szabályoknak megfelelően az ügyelet díjazásáról akként, hogy annak mértékét hétköznap teljesített ügyelet esetén 110 %-ban, míg a pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon teljesített ügyelet esetén 130 %-ban határozta meg.
- [24] Ha az egészségügyi ügyelet ellátására önként vállalt többletmunkavégzés keretében került sor, úgy az Ettv. 14. §-a szerint a végzett munka egy órára eső díjazásának mértéke a 13/A. §-ban, illetve külön jogszabályban meghatározott díj 50 %-kal megemelt összege. Mivel az Ettv. 14. §-a nem arról rendelkezik, hogy a 13/A. § (1) bekezdés második fordulata alapján számított összeget kell alapul venni a többletdíjazás mértéke megállapításánál, ezért kellő alap nélkül állította a felülvizsgálati kérelem, hogy ilyen jellegű munkavégzésnél nem a munkáltató által elrendelt ügyeletért járó díjazást figyelembe véve kell meghatározni az egészségügyi dolgozót megillető juttatást.
- [25] A 13/A. § (1) bekezdése elsősorban a felek, illetve a Kollektív Szerződésben rögzített megállapodásra bízta az ügyeletért járó díjazás meghatározását, s csak kivételesen rendeli alkalmazni a kisegítő szabályban meghatározott, ennél alacsonyabb mértékű juttatást. Amennyiben létezik a törvényi minimumnál magasabb mértékre vonatkozó megállapodás az ügyeleti díj vonatkozásában, úgy az önként vállalt többletmunka esetében is ezt a mértéket kell alapul venni a plusz juttatás kifizetésénél. Ennek megfelelően helytállóan jártak el az eljáró bíróságok, amikor az alperesnél hatályban volt Kollektív Szerződésben megállapított 110, illetve 130 %-os mértéket alapul véve kötelezték az alperest az 50 %-kal emelt összegű juttatás megfizetésére a felperes által teljesített, alperes által azonban nem díjazott önként vállalt többletmunka ellentételezéseként.
- [26] Kellő alap nélkül állította azt az alperes, hogy a Kollektív Szerződés rendelkezése az önként vállalt többletmunka mértékét szabályozta. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 13. §-a csak abban az

esetben engedi az eltérés lehetőségét a Kollektív Szerződés számára a törvény előírásaitól, ha erre a jogszabályok felhatalmazást adnak. A jogszabály rendelkezése szerint a Kollektív Szerződés a törvényben megállapított ügyeleti díj mértékétől térhetett el, az önként vállalt többletmunkára vonatkozó díjazást azonban az Ettv. 14. §-a állapította meg. Ennek megfelelően az alperes az ügyelet díjazása vonatkozásában élt a jogszabályban biztosított lehetőséggel és a minimális mértéktől eltérő mértékben határozta meg a díjazás mértékét, az önként vállalt többletmunka vonatkozásában pedig az Ettv. 14. §-a alapján kellett a felperes díjazását meghatározni és megfizetni.

- [27] A felülvizsgálati kérelem érvelés szerint sérti a jogerős ítélet a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 118. § (1) bekezdését is, amely a munkáltatónak biztosít lehetőséget arra, hogy a munkaidő-beosztást elkészítse és közölje a közalkalmazottal. Ennek megfelelően állítása szerint az általa elrendelhető 416 óra éves keret terhére osztotta be mindig a hétvégi ügyeket, és az önként vállalt többletmunka terhére történő munkavégzés hétköznapi napokon valósult meg. Az alperes mindezt csak állította, de nem bizonyította. A szakértő az alperesi nyilvántartási adatok hiányosságából fakadó információhiányra tekintettel végezte el számításait matematikai úton.
- [28] Az a körülmény, hogy a munkáltató nem tartotta külön nyilván az általa elrendelhető ügyelet időtartamát a felperes által önként vállalt többletmunka terhére végzett munkavégzéstől, nem értékelhető a közalkalmazott terhére és nem szolgálhat a munkáltató előnyére. Nem vehető figyelembe az a körülmény, hogy milyen beosztás lett volna kedvező a munkáltató számára.
- [29] Jogsértés nélkül utasították el az eljárás bíróságok az alperes megismételt eljárásban is fenntartott beszámítási kifogását is. Kellő alap nélkül állította az alperes azt, hogy a tárgyidőszakban a le nem dolgozott rendes munkaidőt nem kellett a munkáltatónak megfizetnie. Helytállóan fejtették ki az eljárás bíróságok, hogy a felperest havi illetmény megfizetése mellett foglalkoztatta a munkáltató. Mivel a pihenőidőre vonatkozó szabályok betartása érdekében a munkáltató a felperes munkavégzését követően köteles volt pihenőidőt biztosítani a felperesnek, s ez olyan időszakokra esett, amikor egyébként az általános munkarend szerint őt munkavégzési kötelezettség terhelte volna, a munkáltató által kötelezően kiadatandó pihenőidőre tekintettel nem tudott ekkor a közalkalmazott munkát végezni.
- [30] Minthogy a közalkalmazott számára kifizetett összeget a munkáltató az Mt. 162. § (1) bekezdése alapján csak 60 napon belül követelhetette volna vissza, beszámítási kifogással igénye megalapozottsága esetén sem élhetett volna jogszerűen.
- [31] Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

- [32] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [33] A le nem rótt 107.700 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [34] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [35] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a 2019. január 23-án tartott tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2019. január 23.

. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

bírósági ügyintéző