

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.134/2019/5.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke
é dr. Csernay Krisztina előadó bíró
. Tanczos Rita bíró

A felperesek: I. rendű felperes

II. rendű felperes

A felperesek képviselője: Dr. Nádas György ügyvéd

Az alperes: ... Zrt.

Az alperes képviselője: Dr. Szávó Anita ügyvéd

A per tárgya: elmaradt munkabér megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperesek

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.892/2018/8.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.89/2017/40.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.892/2018/8. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felpereseket, hogy 15 napon alatt fizessenek meg az alperesnek személyenként 10.000.- (tízezer) forint és 2.700.- (kétezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A 108.000.- (száznyolcezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperesek 2013. január 1-től ...**gépész** munkakörben álltak határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, e jogviszonyt megelőzően a ... **Kft.** alkalmazásában álltak. A felperesek munkájukat az alperes ...i, a ... „A” és „B” telepén végezték, munkaidejük heti 40 órában, havi munkaidőkeretben került megállapításra. Az alperes a végkielégítés és a rendes felmondás szempontjából a jogelődnél eltöltött időtartamot a munkaviszonyban eltöltött időnek ismerte el.
- [2] A felperesek 1995. óta tagjai a ... **Szakszervezete** (a továbbiakban:

- szakszervezet) elnevezésű munkavállalói érdek-képviseleti szervnek.
- [3] Az alperes ...i üzemegységénél ...**gépész** munkakörben 2014. december 1-ig 10 fő, ezt követően 9 fő állt munkaviszonyban, azonos munkaidő beosztás mellett. A 9 munkavállalóból 7 fő - köztük a felperesek is - 2014. szeptember 1-jén szakszervezeti tagok voltak. 2013. január 1-től az I. rendű felperes órábéré 767.- forint, a II. rendű felperes órábéré 753.- forint volt, 1 munkavállaló azonos összegű munkabérben részesült a II. rendű felperessel, míg a felperesekkel azonos munkakörben dolgozó többi munkavállaló órábéré ennél alacsonyabb összegű volt. A ...i üzemegységénél dolgozó ...**gépészek** 15%-os „folyamatos műszak” elnevezésű pótlékban és 40%-os műszakpótlékban részesültek.
- [4] 2014. július 11-én az I. rendű felperes, a szakszervezet vezetői, valamint a szakszervezet jogsegély szolgálatának ügyvédje, **dr. T.Z.** a túlórák elszámolásával és a szabadság kiadásával kapcsolatos kifogásaik ügyében - a ...i üzemegység 9 ...**gépészének** felhatalmazása alapján - egyeztetni kívántak az alperesi igazgatóság elnökével, **V.Cs.val. V.Cs.** a megbeszélés helyett azonban az I. rendű felperessel és a szakszervezeti főbizalmival minősíthetetlen hangnemben kiabált, a tárgyalásra a szakszervezeti régióvezetőt és a szakszervezet ügyvédjét nem engedte be, velük is durván kiabálva őket az épületből kiutasította, az ügyvédet mellkasánál meg is lökte.
- [5] Az alperes 2014. augusztus 1-től a „folyamatos műszak” címén fizetett pótlékot megszüntette, egyidejűleg a műszakpótlékot 40%-ról 30%-ra módosította.
- [6] 2014. szeptember 1. napjától az alperes a felperesekkel azonos munkakörben dolgozó 5 fő munkabérét megemelte, ugyanakkor a felperesek, valamint további 2 munkavállaló munkabérét nem módosította.
- [7] A szakszervezet 2014. október 6-án panasszal fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, amelyben többek között a 15%-os bérpótlék megvonását sérelmezték. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a szakszervezet vezetőjének címzett, 2014. október 22-én kelt válaszlevelében kifejtette, hogy az előadott panasz kapcsán védett tulajdonság, illetve diszkriminációs panasz nem állapítható meg.
- [8] 2014. december 1-jén a 4. számú elnök- igazgatói utasításban az alperes a ...i üzemegységének ...**gépész** munkakörét készenléti jellegű munkakörre minősítette. Az utasítás alapján az alperes valamennyi ...**gépész** - köztük a felperesek - munkaszerződését 2014. december 1. napjától módosítva rögzítette, hogy a munkavállalók munkaköre készenléti jellegű munkakör, teljes napi munkaidejük 12 óra. Tájékoztatást kaptak a munkavállalók arról is, hogy az általuk teljesítendő munkaidő 6 havi munkaidőkeretben kerül meghatározásra. A módosítás tartalmazta, hogy a napi munkaidő beosztásának joga a munkáltatót illeti meg, továbbá azt is, hogy a munkaidőkeret alkalmazására tekintettel a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. A megállapodás szerint a munkavállalók beosztás szerint napi

munkaideje legfeljebb 24 óra, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet, továbbá lehetőség volt arra, hogy a munkavállalók a megállapodást a vonatkozó szabályok szerint felmondják. A felperesek a munkakörük készenléti jellegűvé minősítését nem kifogásolták.

- [9] A felperesek a módosítást követően ténylegesen továbbra is 1 havi munkaidőkeret alkalmazása mellett, megszakítás nélküli munkarendben, váltott műszakban látták el feladataikat akként, hogy az egyik napon 7 órától 19 óráig (nappalos műszak), a következő napon 19 órától 7 óráig (éjszakai műszak) dolgoztak, amely munkavégzést 2 szabadnap követett.
- [10] 2017. január 1-től az I. rendű felperes órábéra 970.- forintra, a II. rendű felperes órábéra 950.- forintra emelkedett.

A felperesek keresete és az alperes ellenkérelme

- [11] A felperesek az alperessel szemben előterjesztett keresetükben elmaradt munkabér jogcímén az I. rendű felperes részére 171.000.- forint, II. rendű felperes részére 221.804.- forint, műszakpótlék-különbözet jogcímén az I. rendű felperes részére 27.685.- forint, a II. rendű felperes részére 41.147.- forint, továbbá túlóra pótlék-különbözet jogcímén az I. rendű felperes részére 145.823.- forint, a II. rendű felperes részére 164.296.- forint és ezen összegek után 2015. június 1-től a kifizetésig számított késedelmi kamata, valamint szabadság idejére járó távolléti díj különbség jogcímén az I. rendű felperes részére 188.420.- forint, a II. rendű felperes részére 174.128.- forint és ezen összegek után 2015-augusztus 1-től a kifizetésig számított késedelmi kamat megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Kereseti kérelmükben előadták, hogy műszakpótlék átalány jogcímén történő kifizetését a munkáltató 2014. szeptember 1-től megszüntette, rajtuk kívül a velük azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknak ezen összeget alapbéresítették, így órábérüket 80.- forinttal megemelték. Álláspontjuk szerint a munkáltató megtorlásként nem részesítette őket órabéremelésben, amellyel megsértette a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Az egyenlő bánásmód megsértése körében a védett tulajdonságként szakszervezeti tagságukra hivatkoztak. A munkáltató magatartását másodlagosan joggal való visszaélésként kérték értékelni, amelynek alapjául a megtorlás alapjául szolgáló magatartást jelölték meg.
- [12] Érvelésük szerint az alperesnek a szabadság idejére járó távolléti díjat a napi 12 óra figyelembevételével kellett volna elszámolni tekintettel arra, hogy a beosztás szerint nappali és az éjszakai munkavégzésük is 12 órás napi munkaidőnek minősült.
- [13] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a szabadság kiadására a jogszabályoknak megfelelően került sor, és a munkaszerződés szerinti napi 8 óra figyelembevételével számfejtették a szabadság idejére járó távolléti díjat is. Állította, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az órabéremelés körében megtartották. A béremelésre 2014. szeptember hónapban a

műszakpótlék egyidejű megszüntetése mellett került sor, amelynek során az órabérek az azonos munkakörben foglalkoztatottak esetében azonosan akarták megállapítani. Ennek során figyelemmel voltak a munkavállalók hozzáállására és teljesítményére is azzal, hogy a béremelés a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [14] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 6.M.89/2017/40. számú ítéletével a felperesek keresetét elutasította. Ítéletének indokolása szerint a munkáltató a felpereseket a munkaszerződés módosítás ellenére ténylegesen 1 havi munkaidőkeretben alkalmazta, amelyet nem kifogásoltak és az 1 havi munkaidőkeretben ledolgozandó órák számát a felek egyezően napi 8 órás munkaidővel számították. Ebből következően nem volt megalapozott a felperesek azon állítása, hogy esetükben a napi munkaidő 12 óra volt és ezért 360 óra szabadságra váltak jogosulttá. Megállapította, hogy miután a felperesek a munkaidő beosztásuk szerint az éjszakai műszakkal érintett napokban reggel 7 órától másnap 7 óráig tartó intervalluma a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 87. § (1) bekezdése alapján 1 munkanapnak tekinthető így arra elegendő lett volna egy munkanap szabadságot kivenniük, ám a távolléti díj számítása az alperesnél jogszerűen történt, miután a nappali 12 óra, éjszakai 5+7 óra megegyezik a 3x8 órával, azaz 24 órának megfelelően került kifizetésre.
- [15] A ki nem fizetett munkabér és pótlék-különbözet tekintetében megállapította, hogy a felperesek nem vitásan szakszervezeti tagok voltak, ám 2014. szeptember 1-től nem csak a felperesek, hanem más velük összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók - akik szintén szakszervezeti tagok voltak - részesültek béremelésben, így a felperesek szakszervezeti tagságukra történő hivatkozása, mint védett tulajdonság nem lehetett a különbségtétel alapja. A joggal való visszaélést, illetve a megtorlást, mint alperesi jogsértő magatartást nem állapította meg.
- [16] A felperesek fellebbezése alapján eljáró Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.892/2018/8. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában a felperesek foglalkoztatásának tényleges helyzetét vizsgálva a rendelkezésre álló munkaszerződések, valamint a felek egyező nyilatkozatából arra a következtetésre jutott, hogy 2014. december 1-jével írásba foglalt munkaszerződés módosítást a felek közös megegyezéssel, ráutaló magatartással módosították. Minthogy a felperesek a munkaszerződés módosítását az Mt. 44. §-ában foglaltak szerint 30 napon belül nem vitatták úgy tekinthető, hogy ezen több éve fennálló munkaidő beosztást és elszámolást ráutaló magatartással elfogadták. Ekként a felek egyező akarata alapján megállapítható volt, hogy a felpereseknek a munkaszerződés módosítástól eltérően a teljes napi munkaideje a munkakör készenléti jellegére tekintet nélkül továbbra is 8 óra volt, amely 1 havi munkaidőkeretben került elszámolásra, míg a beosztás

szerinti napi munkaidő, azaz az Mt. 88. § (2) bekezdése alapján meghatározott, a munkanapra elrendelt rendes munkaidő 12 óra volt. A felperesek részére a napi 8 óra munkaidőn felül teljesített óraszámokat túlóráként számolták el, ezért a napi munkaidő a felperesek esetében 8 óra és nem az általuk állított 12 óra volt.

- [17] A másodfokú bíróság az Mt. 124. § (3) bekezdésére utalva rögzítette, hogy egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a szabadság valóban kiadható úgy, hogy az adott naptári évben a munkavállaló a munkaidő beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól, azonban az ilyen módon történő kiadás a munkáltató részére csupán lehetőség, de nem kötelezettség. Ebben az esetben a szabadságot munkaórán, a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani. A perbeli esetben azonban az alperes nem ezen szabályok figyelembevételével adta ki a felperesek szabadságát, hanem munkanapokban, napi 8 óra figyelembevételével számítva. Az Mt. 124. § (1) bekezdés és a munkanap fogalmát rögzítő Mt. 87. § (1) bekezdése egységes értelmezésével azt a következtetést vontak le, hogy a felperesek egyenlőtlen munkaidő beosztására tekintettel a hét minden napja munkanapnak minősült. Ekként, ha a szabadság a beosztás szerinti munkaidőre tekintettel a hét két napját érinti, ezen napokra kell a szabadságot kiadni, azaz ez esetben két nap szabadságot. Ilyen módon az alperes helytállón jár el, amikor egy napot érintő 12 órás munkaidő beosztás esetén 1 napi, 2 napot érintő beosztás esetén pedig 2 munkanap szabadság kiadásáról rendelkezett.
- [18] A másodfokú bíróság az Mt. 93. § (3) bekezdésében foglaltakra figyelemmel megállapította, hogy szabadság igénybevétele esetén napi munkaidő beosztásra nem került sor, így az elszámolás során a távollétet a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével, így a perbeli esetben napi 8 órával kell figyelembe venni. Ebből következően a felperesek esetében az alperes helytállón számolt el napi 8 órában a szabadságra eső távolléti díj összegével, amelyből következően a kiadott szabadságos napokra elszámolt távolléti díj különbözet körében a kereset megalapozatlan volt.
- [19] A törvényszék az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 3. pontja alapján elsődlegesen - a joggal való visszaélést megelőzően - azt vizsgálta, hogy az alperes a felperesek órabérének megállapítása során megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Rögzítette, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 19. §-a alapján - amely az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének vizsgálata körében is irányadó - a felpereseknek valószínűsíten kellett a védett tulajdonságot és az elszenvedett hátrányt, amelynek körében szakszervezeti tagságukra és a 2014. szeptember 1-től elmaradt órabéremelésükre hivatkoztak. Az alperes ezt követően azonban a kimentés körében bizonyítási kötelezettségének eleget tett. Az elsőfokú bíróság helytállón állapította meg, hogy a 10 fős ...**gépész** munkakörű munkavállaló közül 9 fő szakszervezeti tag

volt, és 5 fő nem részesül béremelésben. A munkabéremelésben részesülők között azonban voltak szakszervezeti tagok is, ezért a felperesek alaptalanul hivatkoztak arra, hogy szakszervezeti tagságukra tekintettel nem részesültek béremelésben. A törvényszék e körben utalt **M.J.** és **dr. T.Z.** tanúvallomására is és rögzítette, hogy a II. rendű felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójával történt egyeztetésen nem is vett részt. A becsatolt okiratok alapján azt is megállapította, hogy a folyósított pótlék mértéke telephelyenként változó volt, annak megszüntetésére egy időben került sor. A **...gépész** munkakörben foglalkoztatott munkavállalói létszám teljes egészére nem terjedt ki az órabéremelés, a 33 főből 20 fő munkavállalót érintett, annak mértéke változó volt és nem egységesen a felperesek által hivatkozott 80.- forint volt. Ebből következően nem volt megállapítható, hogy kizárólag a felperesek nem részesültek béremelésben és ezzel a munkáltató megsértette az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét. A törvényszék továbbá megjegyezte, hogy az alperesek által meghatározott elosztási szempontok megfeleltek az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltaknak.

- [20] A másodfokú bíróság nem találta megalapozottnak a felperesek Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerinti megtorlásra történő hivatkozását sem. Kiemelte, hogy a megtorlás megállapításának egyik feltétele, hogy valamely, az Ebktv.-ben megjelölt védett tulajdonságra való hivatkozással szükséges a munkáltatónál kifogást emelni, azonban a felperesek ilyen tulajdonságot a munkáltatóhoz való forduláskor nem állítottak, csupán elszámolási vitájuk volt, amely diszkriminációs hivatkozásnak nem tekinthető. Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz a felperesek 2014. október 9-én előterjesztett panaszukban fordultak, azonban a hatóság e panaszuat védett tulajdonság megjelölésének hiányában nem minősítette diszkriminációs panasznak. Minthogy nem volt egy alap diszkriminációs tényállás, ezért a megtorlás törvényi tényállási feltételei nem álltak fenn.
- [21] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság joggal való visszaélésre hivatkozó kereseti kérelmének elutasításával is. Rögzítette, hogy a felpereseknek e körben a perben azt kellett bizonyítani, hogy a 2014. júliusban kialakult vita eredményezte esetükben az órabéremelés elmaradását, amely a munkáltató megtorlásának minősült. E körben azonban a felperesek bizonyítási kötelezettségüknek maradéktalanul nem tettek eleget. A pótlék elvételére valamennyi telephelyen sor került, az ezzel párhuzamosan végrehajtott órabéremelésben azonban nem minden azonos munkakörű munkavállaló és nem egyenlő mértékben részesült. Az órabéremelésről a munkavállaló mérlegelési jogkörében döntött és a perben az alperes jogszerű indokát adta annak, hogy mely munkavállalókat milyen okból részesítette béremelésben. A rendelkezésre álló bizonyítékokból tehát kétséget kizáróan nem volt levonható az a következtetés, hogy a felperesek esetében kizárólag az elszámolási vita eredményezte az órabéremelés elmaradását.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [22] A felperesek a felülvizsgálati kérelmükben elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes keresetük szerinti marasztalását, másodlagosan a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új tárgyalásra és új határozat hozatalára történő utasítását, valamint az alperes perköltségben történő marasztalását kérték.
- [23] Álláspontjuk szerint a jogerős ítélet indokolása nem felel meg a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak, mert a másodfokú bíróság a fellebbezésben foglalt érvelését figyelmen kívül hagyva csupán saját jogértelmezését vezette le. A törvényszék megállapítja ugyan, hogy a munkaidő beosztásuk alapján reggel 7 órától 19 óráig, illetve 19 órától reggel 7 óráig végeztek munkát, e körben beidézi az Mt. 87. § (1) bekezdése szerinti munkanap fogalmát, ám abból nem vonja le a megfelelő következtetést. Az Mt. 87. § (1) bekezdésének második fordulata ugyanis lényegében kógens jelleggel állapítja meg, hogy munkanapnak nem a naptári napot, hanem a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 24 órát kell tekinteni, amennyiben a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Amennyiben a munkáltató nem határozza meg az összefüggő 24 órás tartam kezdetét, úgy az első, vagy a második műszak kezdetét kell ennek tekinteni. Esetükben ekként munkanapnak a 7 órától másnap 7 óráig, vagy a 19 órától másnap 19 óráig tartó időszakot lehet tekinteni. A munkáltató döntési jogköre csupán e két időpont közötti választásra terjed ki, arra azonban már nem, hogy e helyett a naptári napot alkalmazza a munkaidő és pihenőidő meghatározása során. Minthogy ezt a jogszabály tiltja és az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták, jogértelmezésük contra legem, másfelől az Mt. által a munkavállalók számára nyújtott garanciák lebontásához vezet. Ez az értelmezés lehetővé tenné, hogy a munkáltató megkerülje a maximális napi munkaidőre és a túlmunkára vonatkozó szabályokat. Kizárólag így biztosíthatóak a munkavállalók számára a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések által nyújtott garanciák, amelyeket az Mt. 92. § (1) és (2) bekezdése, 99. § (2) bekezdése, 103. § (1) bekezdés, 104. § (1) bekezdése, 105. § (1) bekezdése, 106. § (1) bekezdése, 107. §-a, valamint 115-117. §-ai szabályoznak.
- [24] A munkáltató azon értelmezése, mely szerint 1 nap szabadság kivétele esetén 2 munkanap szabadságot írnak ki számukra, jogszabálysértő és méltánytalan is, mivel kizárólag az egybefüggő nappali vagy éjszakai munkavégzés alól kívántak mentesülni. Az eljáró bíróságok ítéletei ellentétesek a 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv 1.) rendelkezéseivel, valamint az Európai Unió Bíróságának gyakorlatával is, amely egyértelműen szabályozza a munkaidő és pihenőidő fogalmát. Két munkavégzés közötti időtartam a

heti pihenőidő kivételével napi pihenőidőnek számít. Az esetükben nem volt vitatott, hogy éjszakai munkavégzés esetén a 19 óra előtti és másnap 7 óra utáni időtartam pihenőidő, mégpedig napi pihenőidő. Az Mt. és az Irányelv élesen megkülönbözteti az egyes pihenőidő fajtaikat (napi, heti pihenőidő, fizetett szabadság, betegszabadság), eltérő azok célja, funkciója, éppen ezért azok nem is csúszhatnak egybe, nem kerülhetnek egymással átfedésbe. Ebből következően a munkáltató nem adhatja ki úgy a szabadságot, hogy annak egy része a napi pihenőidővel kerüljön átfedésbe, hiszen ebben az esetben sem a szabadság, sem a napi pihenőidő nem tudná funkcióját betölteni. A szabadság az Irányelv 7. cikke alapján a napi pihenőidőn felüli, azt meghaladóan biztosított olyan, évi legalább 4 hetes pihenőidő, amelynek célja annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt, hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és a szabadidő eltöltésére alkalmas idő. Az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában a fizetett éves szabadsághoz való jogot meg kell különböztetni az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól, amelyből pedig az következik, hogy a szabadságot meg kell különböztetni a napi pihenőidőtől. Mindezekből következően az eljáró bíróságok jogértelmezése az Irányelvvel és a Mt. rendelkezéseivel is ellentétes, nem csak a munkanap fogalmának helytelen alkalmazása miatt, hanem azért is, mert az a napi pihenőidőhöz, valamint a fizetett szabadsághoz való joguk összezsúszását eredményezi. Mindezekből következően a távollét díj vonatkozásában a jogerős ítélet az elsőfokú ítélettel egyezően sérti a Pp. 221. § (1) bekezdését, az Alaptörvény 28. cikkét, 26. cikk (1) bekezdését, valamint az Mt. 87. § (1) bekezdését, 104. §-át, 124. §-át és az Irányelv 1. 2-3. és 7. cikkét.

- [25] A bíróságok ezen jogszabályok megsértésével, szintén contra legem értelmezéssel jutottak el ahhoz a megállapításhoz, hogy a szabadság időtartamára nem a munkaidő beosztás szerinti napi munkaidő, hanem a munkaszerződés szerinti napi munkaidő időtartamával egyező tartamra kell a távolléti díjat megfizetni. Az Európai Unió Bíróságának konzekvens gyakorlata szerint ugyanis a fizetett éves szabadságot a munkaszerződés alapján teljesített, tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell meghatározni. Ebből következik, hogy a szabadság tartamára fizetendő bérnek is igazodnia kell a ténylegesen elvégzett munka tartamához. Az Irányelv 1. 7. cikk (1) bekezdése alapján biztosított szabadság alatt az európai joggyakorlat szerint a munkavállalóknak olyan gazdasági feltételeket kell élvezni amelyek a munkavégzésre vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak. Márpedig, ha az Irányelv 1. 7. cikk (1) bekezdésében előírt fizetett éves szabadsághoz való jog címén fizetett munkabér a munkavállaló által a rendes munkavégzési időszakban kapott rendes munkabérnél alacsonyabb, az a munkavállalót arra ösztönözheti, hogy ne vegye ki az éves szabadságát, mivel az munkabérének csökkenését eredményezi.

Az Európai Unió Bíróságának gyakorlata az Irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő fizetett éves szabadság esetében azt jelenti, hogy ezen Irányelv értelmében vett éves szabadság idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell, más szóval a munkavállalóknak erre a pihenőidőre meg kell kapnia a rendes munkabérét (C-155/10. számú ítélet 19. pont, C-131/04., valamint C-257/04. számú ítélet 50. pont).

- [26] A felperesek azt is panaszolták, hogy a jogerős ítélet a következtetéseit lényegében az Mt. 124. § (2) bekezdésére alapítottan vonta le, azonban e körben elmulasztotta az Mt. rendelkezéseit kontextusában, rendszertani szempontból értelmezni, illetőleg abból a téves megállapításból indult ki, miszerint a munkanap a naptári nappal egyezik meg a szabadság kiadása során. Mindez az értelmezés nem felel meg az Alkotmánybíróság 3179/2018. (VI.8.) AB határozatában foglaltaknak, továbbá ellentétes az Alaptörvény 28. cikkében foglaltakkal is. Az Mt. 124. § (2) bekezdése megszövegezéséből, valamint a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó Mt.-beli szabályok együttes értelmezéséből csak az a következtetés vonható le, hogy a jogszabályhely arra az esetre vonatkozik, amennyiben a munkanap a naptári napnak felel meg, míg abban az esetben, ha a munkavégzés kezdete és vége nem azonos naptári napra esik, úgy kizárólag az Mt. 124. § (3) bekezdése alkalmazható. Ebből az következik, hogy a munkavállaló részére a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkaidő beosztással azonos tartamra mentesüljön a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
- [27] A jogerős ítélet az Mt. 93. § (2)-(3) bekezdéséből is téves következtetést von le, mivel ez a két rendelkezés a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén teljesítendő munkaidő kiszámításának módját rögzíti, utalva arra, hogy amennyiben van munkaidő beosztás, úgy a teljesítendő munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározása során a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő figyelembevételével kell számításba venni. Munkaidő beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni. A törvényszék szerint ez esetükben 8 óra figyelembevételét jelentette. Ha azonban azt az értelmezést követnénk, miszerint a szabadság tartamára nézve nincs munkaidő beosztás, akkor nem lenne értelme az Mt. 93. § (3) bekezdés első és második mondata szerinti különbségtételnek, azt a jogerős ítélet jogértelmezésének elfogadása lényegében kiüresítené. A perben becsatolt és az alperes által sem vitatott munkaidő beosztás az Mt. 93. § (2)-(3) bekezdése szerinti álláspontot támasztja alá, miszerint az alperes a beosztás szerinti munkaidő tartamával egyező tartamra, azaz 12 órára kellett, hogy mentesítse őket a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól és így ezen időtartamnak megfelelő, tehát 12 órára számfejtett díjazást volt köteles megfizetni. Ez következik az Európai Unió Bíróságának gyakorlatából, az

Irányelvből, valamint az Mt. 146. § (3) bekezdés a) pontjából is. Álláspontjuk szerint esetükben a szabadság kiadása körében kizárólag az Mt. 124. § (3) bekezdése, valamint a (4) bekezdés második fordulata alkalmazható.

- [28] A felperesek utaltak arra, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú eljárás 30. sorszámú jegyzőkönyvben tett nyilatkozatukból – miszerint távolléti díj különbözet megfizetését és nem szabadság kiadását kérték – téves következtetést vont le. Szabadságuk ugyanis ténylegesen kiadásra került, azonban az 8 órával és nem az általuk kért 12 órával került elszámolásra, ezért a helytelen elszámolásból fakadó különbözet iránt terjesztették elő keresetüket, azaz nem szabadságmegváltást, hanem a szabadság idejére járó díjazás különbözetét kérték. Az I. rendű felperes a további 13 nap szabadság természetbeli kiadása iránti kérelmétől nem állt el, ez a törvényszék által idézett nyilatkozatból nem következik.
- [29] A fenti jogértelmezéstől eltérő álláspont esetén indítványozták, hogy a Kúria kezdeményezzen előzetes döntéshozatali eljárást az Európai Unió Bírósága előtt annak érdekében, hogy az Mt. 87. § (1) bekezdése, 93. § (2)-(3) bekezdése, 104. §-a, valamint 124. §-a mint nemzeti szabályozás, valamint az azzal kapcsolatos kifejtett jogerős ítéleti jogértelmezés a munkanap számítása, a szabadság kiadása, valamint a szabadság idejére járó díjazás vonatkozásában összhangban áll-e a 2003/88/EK Irányelv 2., 3. cikkével és 7. cikkével.
- [30] A felperesek álláspontja szerint az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggésben az eljáró bíróságok megsértették a Pp. 3. § (2) és (3) bekezdését, 4. § (1) bekezdését, 221. § (1) bekezdését, 206. § (1) bekezdését, az Ebktv. 8. §-át, 10. § (3) bekezdését, 19. § (2) bekezdését, 22. § (1) bekezdését, valamint az Mt. 12. §-át és az 1/2009. (VI.24.) PK vélemény 2-4. pontjában foglaltakat. Érvelésük szerint a másodfokú bíróság a megtorlás vonatkozásában érdemben nem vizsgálta a fellebbezésben foglaltakat, az általuk benyújtott bizonyítékokat csak részben értékelte és nem adta indokát a figyelmen kívül hagyott bizonyítékoknak.
- [31] A törvényszék jogértelmezésétől eltérően az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerinti megtorlás fogalma tágabb, annak minősül minden olyan magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító, vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. Ebből következően nem csak a munkáltatónál történő kifogás emelés tekinthető ilyen panasznak, hanem bármilyen eljárás, amely a hátrányos megkülönböztetés miatt indul. Ezzel kapcsolatban az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II.27.) TT számú állásfoglalásában rögzítette, hogy a hátrányos megkülönböztetés miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy abban közreműködő személy esetében nem kell védett tulajdonságnak fennállnia a megtorlás megállapításához. Olyan személy esetében, aki a sérelmet szenvedett fél érdekében közreműködik a diszkriminációs panasz

nyomán indult eljárásban, nem feltétlen állapítható meg védett tulajdonság, azonban annak érdekében, hogy ne tántoríthassa el a sérelmet okozó a panaszeljárásban történő részvételtől, védelmet nyújt e közreműködő részére. A megtorlás megállapításához az sem szükséges, hogy a diszkriminációs panasz eredményes legyen. Az a megállapítás, hogy elszámolási vita miatt fordultak az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz iratellenes, hiszen a panasz alapján megállapítható, hogy az elszámolási vita miatt kifejtett érdek-képviselési tevékenységre válaszul vontak meg a munkáltató a juttatásokat, ekként hátrányosan megkülönböztetve azokhoz képest, akik ilyen tevékenységet nem fejtettek ki. A panaszban utaltak arra is, hogy az alperessel szemben kritikát, tehát a véleményüket megfogalmazókkal szemben került sor szankciók alkalmazására, így többek között a szolgálati gépjármű biztosításának, valamint a folyamatos műszakpótlék kompenzáció nélküli megvonására. Beadványukban rögzítették, hogy a munkáltató megkülönbözteti őket, amiért kritikát fogalmaztak meg és védett tulajdonságként az Ebktv. 8. § (1) bekezdés t) pontját jelölték meg. Az Ebktv. 10. § (3) bekezdéséből következően önmagában az, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint nem került sor hátrányos megkülönböztetésre, még nem teszi a jelen ügyben a megtorlásra történő hivatkozást megalapozatlanná. A másodfokú bíróság ugyanakkor ítéletében nem tért ki arra, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti eljárást miért nem tekintette diszkriminációs panasznak, és iratellenesen hivatkozott annak eredménytelenségére és a védett tulajdonság megjelölésének hiányára. A törvényszék jogértelmezésével az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezést leszűkítve állapította meg, hogy a munkáltató előtt kell kifogást emelni - ami szerinte a jelen ügyben nem történt meg -, és a munkáltatóval történő konzultációs kísérlet nem védett tulajdonságon, hanem elszámolási vitán alapult. A törvényszék álláspontja szerint védett tulajdonságot kellett volna a per során megjelölni, ami a megtorlás esetében a jogszabálynál fogva nem feltétel, ezáltal jogellenesen bővítette a rendelkezés által támasztott feltételeket, megsértve a *praetor ius facere non protest* elvét.

[32] A felperesek álláspontja szerint a Pp. 4.§ (1) bekezdése alapján az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozata - amely szerint a benyújtott panasz nem minősült diszkriminációs panasznak - az eljáró bíróságokat nem kötötte. A Hatóság egyébként is csupán tájékoztatást adott, a panaszt pedig nem bírálta el, a nem alakszerű határozattal szemben pedig még jogorvoslattal sem élhettek. A megtorlás megállapításához szükséges alap diszkriminációs tényállás feltételének fennállása kapcsán elsődlegesen a munkáltatónál kezdeményezett konzultációs kísérletre utaltak, nem pedig az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz benyújtott panaszt jelölték meg. A bíróságoknak tényállás-felderítési kötelezettségük ezért e hivatkozásra terjedt volna ki, ítéletük indokolása ezért sérti a Pp. 221. § (1) bekezdését.

[33] A felperesek azt is panaszolták, hogy a törvényszék a

fellebbezésükben foglaltak ellenére nem pótolta a bizonyítással kapcsolatos hiányosságokat, ezzel megsértette a Pp. 3. § (3) bekezdését, 221. § (1) bekezdését, továbbá a 206. § (1) bekezdésével összefüggésben az Mt. 12. §-át, az Ebktv. 8. §-át, 19. § (2) bekezdését és 22. § (1) bekezdését. A jogerős ítélet a bizonyítási terhet lényegében megfordította, amikor az Ebktv. rendelkezéseivel szemben nem értékelte az alperes hátrányára, hogy nem jelölte meg a bérfejlesztés szempontjait, ekként nem is jelölt meg olyan tényt, amely alapján kimenthette volna magát. Álláspontjuk szerint az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint nem elég azt igazolnia a munkáltatónak, hogy nem az általuk valószínűsített védett tulajdonság miatt különböztetett meg, hanem a mentesüléshez azt kellett volna igazolnia, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Alperes azonban ilyet a perben nem bizonyított, ezzel kapcsolatban a másodfokú ítélet még utalást sem tartalmaz, ezzel megsértette a Pp. 221. § (1) bekezdését.

- [34] Miután foglalkoztatási jogviszonyról van szó további megkötést tartalmaz az Ebktv. 22. § (1) bekezdése, amelyre azonban sem az alperes, sem az eljáró bíróságok ítélete nem tért ki.
- [35] A bíróságok nem indokolták meg a munkáltatói jogkört gyakorló **V.Cs.** vallomásának figyelmen kívül hagyását, aki szerint a velük azonos munkakörben dolgozók csak közel azonos díjazásban részesülnek, valamint, hogy a rendelkezésre álló 15%-os keret adott lehetőséget arra, hogy az azonos munkakörű munkavállalók béreit egymáshoz közelítsék, tehát közel azonos bért kapjanak. E nyilatkozatból pedig az következik, hogy az alperes maga is elismerte, miszerint nem tartotta meg, illetve nem tartja meg esetükben az azonos munkáért azonos bér elvét.
- [36] Az eljáró bíróságok contra legem értelmezték az összehasonlítható helyzetben lévők körét, olyanokat is a csoport részévé tettek, akik a bíróság szerint szakszervezeti tagok voltak és ez alapján tévesen vontak le következtetést azon hivatkozásuk alaptalanságára, amely szerint ezen tagságukra tekintettel nem részesültek béremelésben. Az Ebktv. 8. §-ának helyes értelmezése szerint azonban a sérelmet szenvedett féllel összehasonlítható helyzetben lévők közé csak olyan személyek kerülhetnek, akik nem rendelkeznek a sérelmet szenvedett fél által hivatkozott védett tulajdonsággal. Ezzel ellentétes értelmezés kiüresítené az egyenlő bánásmód követelményét.
- [37] A törvényszék tévesen terjesztette ki vizsgálatát a velük azonos munkakörben, de más üzemben foglalkoztatottakra anélkül, hogy felderítette volna a ...i üzemegegyeségen túli egységeknél alkalmazott munkarendet és munkakörülményeket. Az sem volt tudható, hogy közülük ki a szakszervezeti tag és ki folytat érdekérvényesítő tevékenységet. Mindezek alapján az eljáró bíróságok csak azt a következtetést vonhatták volna le, hogy az alperes sikeresen nem mentette ki magát és a bizonyítatlanság az Ebktv. 19. § (2) bekezdés és 22. § (1) bekezdése szerint a terhére esik.

- [38] Álláspontjuk szerint a másodfokú bíróság nem az Ebktv. 19. § (1) bekezdését és 22. § (1) bekezdését alkalmazta a bizonyítás során, hanem kizárólag az Ebktv. 7. § (2) bekezdésére hivatkozott, ami az Ebktv.-be és az uniós jogba is ütközik. Az Ebktv.-ben ugyanis a foglalkoztatással kapcsolatos rendelkezések speciálisnak tekinthetők az általános rendelkezésekkel szemben, ezért a lex specialis derogat legi generalis elv, valamint a rendszertani értelmezésből következően kizárólag az Ebktv. 22. §-a alkalmazható a bizonyítás, illetőleg a kimentés vonatkozásában. Indítványozták előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését az Európai Unió Bírósága előtt annak érdekében, hogy az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében foglalt kimentés - az Ebktv. 22. §-ában foglalt kifejezetten a foglalkoztatás kapcsán nevesített kimentési szabályokra is tekintettel - alkalmazható-e a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv 2. cikk (1), (2) bekezdésében, 4. cikk (1) bekezdésében, valamint 10. cikkében foglaltakra figyelemmel.
- [39] A felperesek álláspontja szerint a joggal való visszaélés körében a jogerős ítélet lényegében megismételte az elsőfokú ítélet megállapításait anélkül, hogy a fellebbezésben foglalt érvekre érdemben reagált volna, amellyel megsértette a Pp. 221. § (1) bekezdését, valamint az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdésében foglalt jogorvoslathoz, illetve tisztességes eljáráshoz való jogot. A bíróságok ítéletükben ugyan utaltak a Kúria 5/2017. (XI.28.) KMK véleményére, rendelkezéseit azonban elmulasztották alkalmazni. A bíróságok nem tértek ki arra, hogy az alperes mivel igazolta a bérfejlesztés szempontjait annak ellenére, hogy az eljárás során több alkalommal hivatkoztak arra, mely szerint az azonos munkát végzők bérének közelítése nem szempont, legfeljebb cél, illetőleg az alperest terhelő törvényi kötelezettség. Az alperesi ügyvezető nem tudott nyilatkozni arra, mi volt a béremelés szempontja, amit az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagytak, nem indokoltak, megsértve a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltakat. A törvényszék a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelésével vont le azt a következtetést, hogy az alperes a munkavállalók munkabérének kiegyenlítésére törekedett, minthogy a törvényszék kétszer is megállapította, hogy a béremelést megelőzően az ő bérük volt a legmagasabb, amely az úgynevezett kiegyenlítést követően a legalacsonyabbá vált, amelynek oka a bérfejlesztést megelőző döntés előtt kifejtett aktív érdekvédelmi tevékenységük volt. A törvényszék nem adta indokát annak, hogy e körben a bizonyítási kötelezettségüknek miért nem tettek eleget és a másodfokú eljárás során sem került sor a Pp. 3. § (3) bekezdése szerinti kioktatásukra a konkrét körülményekhez és eljárásokhoz igazodóan, amely sérti az 1/2009. VI.24.) PK vélemény 2-4. pontjaiban foglaltakat. A másodfokú bíróság nem értékelte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával többször konfrontálódtak és az előterjesztett diszkriminációs panasz, munkaügyi hatósági eljárás

kezdeményezése, szakszervezeti jogi képviselő révén konzultáció kezdeményezése, a fenntartó önkormányzat polgármesterének írásbeli megkeresését követően került sor a béremelésre, amelyből a nyílt kritikát megfogalmazó munkavállalók maradtak ki. Nem értékelte a másodfokú bíróság az érdek-képviseleti tevékenység és a perben kifogásolt bérfejlesztés időbeli közelségét sem. **V.Cs.** tanúvallomásából levonható az a következtetés, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az általuk megfogalmazott kritikákat, a szakszervezeti tevékenységet a cég elleni tevékenységként értékelte, azt támadásként élte meg, így magatartása alkalmas volt arra, hogy visszatartsa a munkavállalókat az érdekérvényesítéstől, valamint a véleménynyilvánítástól. Mindezek alapján a jogerős ítélet sérti a Pp. 164. § (1) bekezdését, 221. § (1) bekezdését, 206. § (1) bekezdését és az Mt. 7. § (1) bekezdését.

- [40] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperesek felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint az első- és másodfokú bíróság a bizonyítás eredményének mérlegelése és a tényállás megállapítása, valamint az ítélet indokolása során a Pp. 221. és 206. §-ában foglaltaknak megfelelően járt el. Az eljáró bíróságok az Mt. felperesek által hivatkozott szabályait helyesen értelmezték és jogszerűen alkalmazták az ítélelhozatal során.
- [41] Az Mt. 124. §-ában biztosított döntési lehetőség alapján a felperesek részére a munkáltató a szabadságot naptári napban tartotta nyilván és adta ki. A szabadság kiadása során az Mt. 124. § (2) bekezdés alapján egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Ilyen módon, ha a munkaidő a beosztás szerinti munkaidőre tekintettel a hét két napját érinti, ezen napokra kell a szabadságot kiadni. A szabadság során a távollétet a napi munkaidő - jelen esetben 8 óra - figyelembevételével kell elszámolni.
- [42] Alaptalan volt a felperesek megtorláson alapuló kérelme is, mert annak megállapításához szükséges egy alap diszkriminációs tényállás, amely jelen esetben hiányzott. Megalapozatlan a szakszervezeti tagságra, mint védett tulajdonságra vonatkozó felperesi hivatkozás is, hiszen bizonyításra került az elsőfokú eljárásban, hogy a felperesekkel összehasonlítható helyzetben lévő más szakszervezeti tag munkavállalók részesültek béremelésben. A joggal való visszaélés körében a lefolytatott bizonyítás eredményeként igazolásra került, hogy a munkáltató nem hátrány okozásának célzatával és nem a véleménynyilvánítás szankciójaként hagyta ki a felpereseket a 2014. szeptember 1-jei béremelésből. A béremelés elmaradása nem csak a felpereseket érintette, hanem társasági és üzemegeységi szinten is voltak más munkavállalók, akiknek bére változatlan maradt.
- [43] Az alperes nem tartotta indokoltnak az előzetes döntéshozatali eljárást sem, ugyanis nem vitásan a konkrét jogkérdések kapcsán az alkalmazandó EU irányelvek tartalma és a magyar jog egymással

összhangban áll. A konkrét perbeli jogvita eldöntéséhez az uniós jog alkalmazása nem szükséges, az a magyar jog alapján elbíráلható és az uniós jog felhívott rendelkezései nincsenek hatással az ügy kimenetelére. A Kúria mint Legfelsőbb Bíróság, amelynek határozata ellen nincs további jogorvoslati lehetőség köteles az Európai Unió Bíróságánál előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezni az EUMSZ 267. cikk (3) bekezdése alapján, amely kötelesség alól azonban kivételt képez az úgynevezett „acte clair” doktrína, amelyet az úgynevezett CILFIT ügyben felsorolt feltételek határoznak meg.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [44] A felülvizsgálati kérelem a következők szerint nem megalapozott.
- [45] A Kúria mindenekelőtt kiemeli, hogy a pernek nem képezte tárgyát a felperesek munkaidejének, pihenőidejének megállapítása, annak helyessége. Ezzel összefüggésben a felperesek a megelőző eljárások során érvelést nem adtak elő, a felperesek kizárólag a szabadságuk kiadásának gyakorlatát sérelmezték.
- [46] Az eljáró bíróságok ítéletükben helytállóan állapították meg, hogy a felek a 2014. december 1-jétől írásban megkötött, a munkakörüket készenléti jellegűvé minősítő, napi 12 órás munkaidőt és hat havi munkaidő keretet megállapító munkaszerződés-módosítást soha nem alkalmazták és a szerződésmódosítást közvetlenül követő időszaktól kezdődően az alperes heti 40 órás munkaidőben, egy havi munkaidőkeretben, de egyenlőtlen munkaidő-beosztással foglalkoztatta a felpereseket. Az ekként kialakult tényleges helyzetet a másodfokú bíróság jogszabálysértés nélkül értékelte - figyelemmel az Mt. 58.§ és 44. §. rendelkezéseire - szóban, illetőleg ráutaló magatartással létrejött munkaszerződés módosításnak.
- [47] Nem volt vitatott a perben, hogy a munkáltató az egy havi munkaidő kereten belül egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazott, ekként a felperesek az első nap 12 óra (7-19 óráig), második nap 5 óra (19-24 óráig), a harmadik nap pedig 7 óra (0-7 óráig) munkaórát teljesítettek.
- [48] A felperesek felülvizsgálati kérelme alapján elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felek között a fenti tényleges helyzetre tekintettel az Mt. 87.§ (1) bekezdésében foglalt munkanapot az alperes meghatározhatta-e naptári napban, avagy a perbeli munkaidő-beosztás alapján csak a felperesek által hivatkozott összefüggő 24 órában.
- [49] Ennek értelmezése körében nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkanap fogalmát meghatározó Mt. 87.§ (1) bekezdése időközben módosult.
- [50] A 2018. december 31-ig hatályos szöveg szerint Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Az Mt. 135.§ (2) bekezdés korábbi a) pontja szerint ettől a szabálytól kollektív szerződésben is csak a munkavállaló javára

lehetett eltérni.

- [51] A 2019. január 1-től hatályos Mt. 87.§ (1) bekezdése szerint Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. E szabály a szintén módosított Mt. 135.§ (1) bekezdés a) pontja alapján kógens.
- [52] A jogerős ítélet - amelyet a jogalkotó fenti módosítása is alátámaszt - helytállóan állapította meg, hogy a perbeli időszakban a munkáltató megállapítása hiányában az alperesnek az egyenlőtlen munkaidő beosztás ellenére is lehetősége volt a munkanap naptári napban történő meghatározására, így a felperesek számára valamennyi olyan nap munkanapnak minősült, amikor részükről munkavégzés történt. Az alperes döntésének hiányában a munkanap nem határozható meg a felperesek által előadott 7-7, vagy 19-19 óráig tartó időtartamban akkor sem, ha erre a jogszabályi rendelkezés korábban is lehetőséget nyújtott. Az Mt. 87. § (1) bekezdésében foglaltaknak ezért az Mt. 124. §-ában foglaltak alkalmazására, annak (2) és (3) bekezdésének munkáltató részére biztosított választási lehetőségre kihatása nincs.
- [53] A felperesek a keresetükben a munkáltató szabadság kiadási módszerét vitatták és azt állították, hogy a munkanap összefüggő 24 órában történő figyelembevétele esetén az éjszakai műszakot érintően is csupán egy nap szabadság kivételét számolhatta volna el az alperes.
- [54] Az Mt. 124.§ - a határozza meg a szabadság kiadásának módját, egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén választási lehetőséget biztosítva a munkáltatónak arra nézve, hogy a szabadságot munkanapban, avagy a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban adja ki [Mt. 124.§ (2)-(3)-(4) bekezdés]. A perbeli esetben a munkáltató által alkalmazott egyenlőtlen munkaidő beosztásból következik ez. A másodfokú bíróság az Mt. 124.§ (3) bekezdésének rendszertani és nyelvtani értelmezése alapján jogszabálysértés nélkül következtetett arra, hogy e rendelkezés alkalmazása a munkáltató számára nem kötelezettség, csupán egy lehetőség, amellyel az alperes a perbeli esetben nem élt.
- [55] Az ekként alkalmazott Mt. 124.§ (2) bekezdése azt jelenti, hogy függetlenül a ténylegesen beosztott napi munkaidőtől és a beosztással érintett napoktól, a hét minden napja munkanap, kivéve a pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Ugyanakkor a másodfokú bíróság által hivatkozott Mt. 93.§ (3) bekezdése az adott esetben nem volt releváns, mivel annak rendelkezése kizárólag a munkaidő keretben irányadó munkaidő-mennyiség meghatározására irányuló kisegítő szabály.
- [56] A törvényszék a jogerős ítéletében tévesen érvelt avval, hogy szabadság kivétele esetén napi munkaidő-beosztásra nem kerül sor, mert a szabadság kiadási módszer jogszerűsége nem ebből, hanem az Mt. 124.§ (2) bekezdésének jogszerű alkalmazásából következik.
- [57] A fentiekből következően az alperes a munkanap naptári napban történő meghatározása alapján jogszabálysértés nélkül adta ki a

felperesek szabadságát minden munkavégzéssel érintett napra és annak elszámolása (12+5+7=8+8+8) sem eredményezett munkabér különbözetet a részükre.

- [58] A felperesek a felülvizsgálati kérelmükben tévesen hivatkoztak a 2003/88/EK irányelv rendelkezéseire és megalapozatlanul indítványozták az Európai Bíróság előzetes döntéshozatal céljából történő megkeresését. Az adott ügyben alkalmazott Mt. rendelkezések megfelelnek a 2003/88/EK irányelv rendelkezéseinek. A felperesek által teljesített (beosztott) munkaidő az Mt. 86.§-a szerint is munkaidőnek minősül (irányelv 2.cikk 1. pont), a be nem osztott idejük pihenőidőnek minősül (irányelv 2. cikk 2. pont), amely pihenőidő elérte az irányelv 3. cikkében meghatározott mértéket. Az irányelv 7. cikkében érintett fizetett szabadságra járó díjazást a magyar munkajogban az Mt. 148-152.§-ai határozzák meg, amelyek valamennyi rendszeres díjazás figyelembe vételét rendelik, ekként megfelelnek az irányelv rendelkezésének.
- [59] A felperesek által az Európai Unió Bírósága felé indítványozott kérdés - megfelel-e az uniós szabályoknak az a gyakorlat, ha a napi pihenőidő és a fizetett szabadság időtartama összeecsúszik - nincs összefüggésben az általuk kért szabadság idejére igényelt munkabér különbözettel, továbbá az arra az időszakra számított távolléti díj összegével sem. Ezt az érvelést a felperesek első alkalommal a felülvizsgálati eljárásban terjesztették elő, ekként annak figyelembe vételére a Pp. 275.§ (1) bekezdése alapján már nem volt lehetőség.
- [60] A felperesek a felülvizsgálati kérelmükben megalapozatlanul kifogásolták az eljáró bíróságok egyenlő bánásmód követelménye körében hozott elutasító ítéleteit is.
- [61] Az Ebktv. 8-10. §-ai szabályozzák az egyenlő bánásmód követelménye körében tilalmazott magatartásokat, így a 10. § (3) bekezdése szerint megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, ezzel összefüggésben jogsérelemet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.
- [62] E jogszabályi rendelkezés alapján a megtorlás esetén mindig szükséges egy alap diszkriminációs tényállás, vagyis egy olyan, az egyenlő bánásmód megsértését kifogásoló előzetes eljárás, amelyre tekintettel az érintett utóbb jogsérelemet szenved. E jogszabálysértő magatartás körében a védett tulajdonságot nem a végső jogsérelem jelentkezésekor, hanem az előzetes kifogás vagy panasz előterjesztésekor kell valószínűsíteni. A felperesek ilyen előzetes eljárásként a 2014. július 11-ei munkáltatónál történő fellépésükre, valamint a 2014. október 6-án az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál előterjesztett panaszukra hivatkoztak. Az első esetben az I. rendű felperes a szakszervezet jogsegély szolgálatának ügyvédjével a túlórák elszámolását és a szabadság kiadását kifogásolták, míg az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál tett bejelentésükben a 15%-os bérpótlékuk megvonását sérelmezték. Ezen

alap eljárások során azonban a felperesek nem hivatkoztak védett tulajdonságra, csupán munkabér-különbözetük megfizetésének elmaradását kifogásolták, az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál történő panaszbejelentés pedig időben az állított jogsérelmet - a 2014. szeptember 1-től megvalósult béremelés elmaradását - követően került előterjesztésre, így alap diszkriminációs panaszként nem értékelhetőek, amelynek következtében az Ebktv. 10.§ (3) bekezdésében meghatározott magatartás nem valósult meg.

- [63] A felperesek alaptalanul kifogásolták továbbá a béremelés körében megvalósult egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértését is. Peradat, hogy a felperesek alpereshez történő átvétele időpontjában, azaz 2013. január 1-jétől a felperesek az azonos munkakört betöltő munkavállalók közül a legmagasabb órabérben részesültek. A 2014. szeptember 1. napjától megvalósult béremelés azonban nem érintette őket, az alperes álláspontja szerint azért, mert a béremeléssel arra törekedett, hogy az azonos munkakört betöltő munkavállalók órábéré közelítsen egymáshoz.
- [64] Az Ebktv. 8. § a közvetlen hátrányos megkülönböztetés definíciójaként olyan rendelkezést határoz meg, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, a törvényben felsorolt tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.
- [65] Az eljáró bíróságok ítéletükben helytállóan állapították meg, hogy az Ebktv. speciális bizonyítási szabályait meghatározó 19.§ - a alapján a perben a felpereseknek a hátrányt (béremelésük elmaradását) és a védett tulajdonságukat (szakszervezeti tagságukat) kellett valószínűsíteni, amelynek eleget tettek. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén azonban meg kell határozni a sérelmet szenvedett személyekkel összehasonlítható helyzetben lévő személyek körét, akik kizárólag a sérelmet szenvedett féllel azonosnak tekinthető munkakörben, azonos szakképesítéssel és közel azonos mértékű munkaviszonnyal rendelkező olyan munkavállaló lehet, aki nem rendelkezik a sérelmet szenvedett fél által meghatározott védett tulajdonsággal. A megkülönböztetés, vagyis a diszkrimináció alapja ugyanis a védett tulajdonság fennállása.
- [66] Az irányadó tényállás szerint a 10 fős **...gépész** munkakörű munkavállaló közül 9 fő volt szakszervezeti tag, mindösszesen tehát 1 személy volt, aki nem rendelkezett a védett tulajdonsággal. Az eljáró bíróságok ezért azt jogszabálysértően állapították meg, hogy arra tekintettel, hogy más szakszervezeti tagok részesültek béremelésben, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem állapítható meg.
- [67] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 1. pontja szerint az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmódot

és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény vonatkozó előírásait, vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, vagy nem kellett megtartania azt.

- [68] A KMK véleményből következően azonban a munkáltatónak a kimentést megelőzően lehetősége volt a felperesek által állított védett tulajdonság és hátrány közötti okozati összefüggés hiányának bizonyítására, amely nem azonos a kimentésben foglalt feltételek bizonyításával. Az alperesnek tehát a perben azt kellett igazolnia, hogy a felperesek elmaradt béremelése nincs okozati összefüggésben az általuk megjelölt hátránnyal, amelyet sikerrel teljesített. Igazolta, hogy a differenciált mértékű béremelés – a felperesek esetén annak elmaradásának – oka az azonos munkakörben történő foglalkoztatottak eltérő bérezése, a célja pedig az egyenlőtlenség csökkentése volt. Ezért a perben nem volt releváns az a kérdés, miszerint az alperes a kimentés körében az Ebktv. 22. §-a mellett hivatkozhatott-e az Ebktv. 7. §-ára.
- [69] Minthogy a 2014. szeptemberi béremelés mértéke, illetve annak egyes munkavállalók – közöttük a felperesek – esetén történő elmaradása nem állt okozati összefüggésben az érdek-képviselési tevékenységükkel, a munkáltató diszkrecionális jogkörben hozott döntése nem volt jogszabálysértő. Ezért a perben előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem volt indokolt.
- [70] A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, a Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK Irányelvének 1. cikke szerint az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő elbánás elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel. Az irányelvben a jogalkotó tételesen, egyszersmind zártkörűen meghatározza a figyelembe vehető védett tulajdonságok körét és kizárólag ebben a körben írja elő az irányelvnek történő megfelelést a nemzeti jogalkotás számára. A felperesek azonban védett tulajdonságként az irányelvben nem szereplő szakszervezeti tagságukra hivatkoztak, következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelem ezért sem volt indokolt.
- [71] A felperesek a felülvizsgálati kérelmükben kellő alap nélkül kifogásolták az eljáró bíróságok joggal való visszaélés körében meghozott elutasító döntését.
- [72] Az Mt 7.§-a az általános magatartási követelmények cím alatt tilalmazza a joggal való visszaélést. A jogszabályi rendelkezés szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.
- [73] E jogcímre történő hivatkozás esetén a felpereseket terhelte annak

bizonyítása, hogy az általuk elszenvedett jogsérelem, vagyis a béremelésük elmaradása az érdek-képviseleti tevékenységükből eredő következmény volt. A joggal való visszaélés bizonyítása esetén - az egyenlő bánásmód követelményének körében meghatározandó összehasonlítható helyzet fentebb kifejtett meghatározásával szemben - azonban már jelentősége volt annak, hogy a felpereseken kívül voltak olyan szakszervezeti tagok, akik részesültek béremelésben, amelynek alapján az érdek-képviseleti tagság, mint a munkáltató döntését motiváló körülmény ítéleti bizonyossággal nem volt igazolható. A munkáltatóval szembeni konfliktus önmagában nem alkalmas a joggal való visszaélés megállapításához, a differenciált béremelés munkáltatói indokát pedig az eljáró bíróságok jogszabálysértés nélkül értékelték.

- [74] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [75] I. Az Mt. 124.§-a határozza meg a szabadság kiadásának módját, egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén választási lehetőséget biztosítva a munkáltatónak arra nézve, hogy a szabadságot munkanapban, avagy a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban adja ki (Mt. 124.§ (2)-(3)- (4) bekezdés).
- [76] II. Ha a munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozik, a munkáltatónak a kimentést megelőzően lehetősége van a valószínűsített védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés hiányának bizonyítására, amely nem azonos a kimentésben foglalt feltételek (Ebktv. 7. §, 22., §) bizonyításával.

Záró rész

- [77] A felperesek a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelesek az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [78] A felperesek munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [79] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. október 30.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay
Krisztina s.k. előadó bíró,
Dr. Tánczos Rita s.k. bíró