



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.045/2021/6.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Kovács M. Szabolcs ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

intézeti jogász neve (címe)

A per tárgya:

elmaradt munkabér megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Törvényszék 14.M.70.288/2020/22.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

felperes - 23. sorszám alatti fellebbezés

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben, az alábbiak szerint megváltoztatja.

Az alperes által a felperesnek fizetendő ügyeleti díjat 461 348 (négy százhatvanegyezer-háromszáznegyvennyolc) forintra és annak az elsőfokú ítéletben meghatározott kezdő időponttól számított és mértékű kamatára felemeli.

A felperes által az alperesnek fizetendő elsőfokú perköltséget 348 572 (háromszáznegyvennyolcezer-ötszázhetvenkettő) forintra leszállítja.

Az alperes által fizetendő szakértői díjat 9907 forintra felemeli, míg az állam terhén maradó szakértői díjat 163 893 (százhatvanháromezer-nyolcszázkilencvenhárom) forintra leszállítja.

Egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 92 975 (kilencvenkettőezer-kilencszázhetvenöt) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 300 935 (háromszázezer-kilencszázharmincöt) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes a keresettel érintett 2012. január 1-jétől 2014. december 31-ig tartó időszakban betegszállítóként közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel. A garantált illetményt, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és a minimálbérre történő kiegészítést magába foglaló illetménye 2012-ben 93 000 forint, 2013. január 1-jétől 96 000 forint, 2013. szeptember 1-jétől 116 000 forint volt.

[2] Az alperes egészségügyi szolgáltatást nyújtó jogi személyként ügyeleti rendszert működtet, amely hétköznapi 15 órától másnap reggel 7 óráig, szombat, vasárnap és munkaszüneti napokon pedig 7 órától másnap 7 óráig tartó kizárólagos ügyeleti feladatellátást jelent. Ennek teljesítése érdekében a perbeli időszakban 6 havi munkaidőkeretet alkalmazott, megjelölve a munkaidőkeretben ledolgozandó munkanapok számát és a ledolgozandó óraszámot is. Az előbbiek és a kollektív szerződés rendelkezései alapján jogosult volt a perbeli időszakban a felperest egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatni.

[3] Az ügyeleit beosztás tervezetének elkészítése a felperes feladata volt, azt a felperessel hasonló munkakörűek felett munkáltatói jogkört gyakorló (tanú 1) ápolási igazgató változtatás nélkül terjesztette a főigazgatóhoz, aki ugyancsak változtatás nélkül hagyta jóvá.

[4] Az ügyeleti beosztást is tartalmazó munkaidő-beosztás a vonatkozó előírásoktól eltérő rövidebb időn belül került közlésre a felperessel. Amennyiben a későbbiekben a beosztástól eltérést kért, arra ügyeletcsere alkalmazásával engedélyt kapott minden esetben.

[5] A felek 2012. július 1-től félévente határozott időre előre fél naptári évre szóló megállapodást kötöttek arról, hogy a felperes önként vállal többletmunkát, amely a hat havi munkaidőkeret átlagában heti 24 óra. A megállapodás szerint 2013. január 1-jétől a heti 24 óra előre tervezetten, 2014. január 1-jétől abból 12 óra előre tervezetten, míg 12 óra előre nem tervezetten rendkívüli munkára vehető igénybe. Rögzítették, hogy a heti 12 órát meghaladó többletmunka kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányulhat. Megállapodtak továbbá, hogy az alperes a felperes rendes munkaideje terhére is elrendelhet egészségügyi ügyeletet. A megállapodás tartalmazta az önként vállalt többletmunkavégzés egy órára eső díjazását, amely az illetmény egy órára eső összegének hétköznapi 70%-ának, heti pihenőnapon 80%-ának, munkaszüneti napon 90%-ának 50%-kal megemelt összege azzal, hogy az illetmény a garantált illetményt a többlet képesítési szorzót és a munkáltatói mérlegelésen alapuló illetményrészt foglalja magában.

[6] A felperes ügyeleti feladatot a rendes munkaidő, a munkáltató által évi 416 óra erejéig elrendelhető keret vagy az önként vállalt többlet munkavégzés terhére látott el hétköznapi, pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon is. Az alperes a felperes ügyeleti feladatellátással érintett óráit a munkaidő beosztáson elkülönítetten nyilvántartotta annak megfelelően, hogy az melyik forrás terhére került elszámolásra. A jelenléti íveken az órák ilyen minősítései szerepeltek.

[7] Az alperes a teljes perbeli időszakban az ügyeleti díj alapját 93 000 forintban vette figyelembe.

[8] Az alperes a felperes által pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesített ügyeleti feladatellátással érintett nap után darabszámban ugyan megfelelő mennyiségben adott ki pihenőnapot, azonban a felperes ezeken a pihenőnapokon is egészségügyi ügyeletet látott el. A pihenőnapi ügyeleti és pihenőnapi ügyeleti feladatellátásáért kiadott pihenőnapon végzett ügyeleti munkavégzésért az alperes emelt összegű ügyeleti díjat nem fizetett a felperesnek. A munkáltató a pihenőnappal egybeeső időben adta ki a felperes számára a napi 11 óra pihenőidőt.

[9] Az ügyeleti díj alapjának és a pótlék mértékének előbbiek szerinti téves alkalmazása miatt az alperes a 2012. február 1. és 2014. december 31. közötti időszakban a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon 12 órát meg nem haladóan önkéntes többletmunka alapján végzett ügyeletek tekintetében **355 706** forinttal, a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon az évi 416 óra keret terhére végzett ügyelet tekintetében 105 642 forint ügyeleti díjjal kevesebbet fizetett meg a felperest megillető összegnél.

A kereset és az ellenkérelem az alapeljárásban

[10] A felperes az alapeljárásban – többször módosított –, 2012. január 1-től 2014. december 31-ig terjedő időszakot érintő keresetében végül lényegében azt kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2 121 715 forint elmaradt ügyeleti díj, 117 959 forint rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék és 1 332 172 forint nemvagyoni kártérítés, illetve 447 523 forint sérelemdíj, valamint ezen összegek törvényes késedelmi kamata megfizetésére.

[11] Az utoljára 2017. október 9-én módosított érvelésének – a már 2015. február 18-án előterjesztett keresetmódosításában is tartalmában azonosan előadott – kiindulópontja az volt, hogy a vele jogellenesen közölt munkaidő-beosztás érvénytelen, ezért rá az általános munkarend az irányadó. Eszerint hétfőtől péntekig 7 és 15 óra között kellett teljesítenie rendes munkaidejét, heti két pihenőnapja szombatra, illetőleg vasárnapra esett. Az ettől eltérő munkaidőben történő foglalkoztatása megítélése szerint rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésnek minősül, illetve egészségügyi ügyeletre a rendes munkaidő terhére nem, csak az önként vállalt többletmunkavégzés keretében lett volna beosztható. Álláspontja szerint ennek folyományaként rendkívüli munkaidőre járó bérpótlékre, illetve többlet ügyeleti díjra vált jogosultta.

[12] További – ugyancsak a 2015 február 18-i keresetmódosításában megjelenő – érvelése szerint az alperesnek nem volt lehetősége a munkanap naptári naptól eltérő meghatározására, ezért azokat a napok, amikor 0-tól 7 óráig egészségügyi ügyeletet látott el, nem lehetett volna pihenőnapnak vagy szabadságnak elszámolni.

[13] A heti pihenőnapon, vagy munkaszüneti napon végzett ügyeleti tevékenységet kompenzáló pihenőnapot is – ugyanezen keresetmódosításától kezdődően – egyrészt hasonló okból látta jogszerűtlenül kiadottnak, másrészt ezekkel kapcsolatban azt is sérelmezte, hogy az alperes a 11 órás napi pihenőidőt és a kompenzáló pihenőidőt együttesen számolta el ebben a 24 órás időtartamban amellet, hogy annak első 8 óráját állásidőként kellett volna nyilvántartania. Ennek következtében valójában kompenzáló pihenőidőben nem részesült, emiatt az érintett pihenőnapi ügyeletre emelt összegű ügyeleti díj illeti meg.

[14] Hivatkozott továbbá arra, a 12 órát meghaladó egészségügyi ügyeletre is emelt összegű díjazás járt volna részére attól függően, hogy azt pihenőnapon vagy munkaszüneti napon végezte, illetve, hogy milyen forrás terhére került elrendelésre.

[15] A 2018. január 23-án előterjesztett nemvagyoni kártérítés és a 2017. október 9-én előterjesztett sérelemdíj iránti igényrel kapcsolatban arra hivatkozott, a munkáltató a magán- és családi élethez, az egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez, valamint pihenéshez való alaptörvényből eredő jogát sértette azzal a gyakorlattal, hogy a munkaidő-beosztást nem a kollektív szerződésben meghatározott határidőben és módon közölte, illetve nem adta ki számára az előírt mértékű pihenőidőt.

[16] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Vitatta a felperes keresetének jogalapját és összecszerűségét is.

[17] Állította, a munkaidő-beosztás készítésével és közlésével kapcsolatos gyakorlata megfelelt a vonatkozó jogszabályoknak és a kollektív szerződésnek.

[18] Rámutatott, nem a naptári napot kezeli munkanapként. Utalt arra is, tevékenysége megszakítás nélküli, egészségügyi dolgozóit folyamatos munkarendben, munkaidőkeretben foglalkoztatja, szükség esetén él az egyenlőtlen munkaidő-beosztás jogával is, illetve az ügyeletet ellátó dolgozó napi munkaidejének kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Mindezek miatt a felperes érveit megalapozatlannak minősítette.

Az elsőfokú bíróság rész- és közbenső ítélete az alapeljárásban

[19] A Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.285/2017/29. számú rész- és közbenső ítéletével – annak közbenső ítéleti rendelkezésével – megállapította, hogy a felperes a 2012. január 1-jétől 2014. december közötti időben az alperes által elrendelt, valamint önként vállalt pihenőnap, munkaszüneti napi ügyeleti munkavégzése alapján további 50%-os pótléokra jogosult, az ügyeletet követő 11 órás pihenőidő kompenzációs időbe történő beszámítása folytán. Emellett a részítéleti rendelkezésben kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 530 000 forint nemvagyoni kártérítést és 190 000 forint sérelemdíjat, ezt meghaladóan pedig a felperes keresetét elutasította. Rendelkezett az eljárási illeték, illetve a perköltség viseléséről is.

A fellebbezések az alapeljárásban

[20] Az ítélettel szemben mindkét fél fellebbezést terjesztett elő.

A másodfokú bíróság ítélete

[21] A Szolnoki Törvényszék a felperes fellebbezését alaptalannak, az alperes fellebbezését alaposnak találta. Erre figyelemmel 4.Mf.20.032/2019/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság rész- és közbenső ítéletét részben megváltoztatta és a felperes 2012. január 1-jétől 2014. december 31. napjáig terjedő időszakra előterjesztett elmaradt munkabér, nemvagyoni kártérítés, valamint sérelemdíj iránti kereseti kérelmét elutasította. Az elsőfokú

bíróság ítéletét egyebekben helybenhagyta. Rendelkezett továbbá az elsőfokú eljárásban felmerült, de le nem rótt eljárási illeték, az állam által előlegezett költség és a felek perköltsége, valamint a másodfokú eljárási illeték és felperesi perköltség viseléséről.

A felülvizsgálati kérelem

[22] A másodfokú ítélettel szemben a felperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő. Elsődlegesen lényegében a nemvagyonai kártérítés, a sérelemdíj és az elsőfokú bíróság által közbenső ítélettel elbírált ügyeleti díj tekintetében a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság előbbiekre vonatkozó rész- és közbenső ítéletének helybenhagyását, az el nem bírált vagy elutasított ügyeleti díj vonatkozásában a másodfokú ítélet elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezését és e körben a jog fennálltáról közbenső ítélet hozatalát kérte. Másodlagos felülbírálati kérelme a másodfokú ítélet elsőfokú rész- és közbenső ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új határozat hozatalára utasítására irányult.

A Kúria döntése

[23] A Kúria a törvényszék ítéletét Mfv.X.10.007/2020/6. számú végzésével hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A felek felülvizsgálati eljárási költségét személyenként 20 000 forintban állapította meg. Kimondta, hogy a felülvizsgálati eljárásban felmerült 401 930 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

[24] Végzésének lényegi indoka, hogy a másodfokú bíróság határozatát a Kúria EBH2019. M.6. számú elvi határozatában kifejtettekre figyelemmel hozta meg, az elvi határozat alapjául szolgáló ítéletet azonban az Alkotmánybíróság megsemmisítette. A megsemmisített döntésre alapított másodfokú határozat nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek.

Az ítéltábla döntése és annak indokai a megelőző eljárásban

[25] A Kúria döntése folytán másodfokú bírósággént eljáró Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.062/2020/4. számú végzésével az elsőfokú bíróság rész- és közbenső ítéletét hatályon kívül helyezte és a Szolnoki Törvényszéket a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította. A felperes fellebbezési eljárásban felmerült perköltségét 30 000 forintban állapította meg, továbbá rendelkezett a fellebbezési eljárási illeték állam általi viseléséről.

[26] Rámutatott, az elsőfokú ítélet érdemi felülbírálatra alkalmatlan. A megismételt eljárásra nézve előírta, hogy az elsőfokú bíróságnak fel kell hívnia a felperest, hogy egyértelműen adja elő jogcímenként külön-külön, de az egyes jogcímeken belül összesítve a kereseti kérelmeit, az egyes kereseti kérelmekhez kapcsolódóan más kereseti kérelmekről egyértelműen elkülöníthetően adja elő az alapul szolgáló tényeket, jelölje meg, melyek az

ezekre vonatkozó bizonyítékok és mik azok a jogi érvek, amelyekre az adott kereseti kérelmet alapítja.

[27] Indokolása szerint ezt követően az elsőfokú bíróságnak meg kell vizsgálnia, mely kereseti kérelmek a felperes mely időpontban előterjesztett igényeivel azonosíthatók, ehhez viszonyítva az egyes kereseti kérelmek tekintetében az elévülési idő mikor kezdődött. Ez alapján döntenie kell az elévülés kérdésében, majd meg kell vizsgálnia, feltárta-e az el nem évült igények vonatkozásában a tényállást, ha nem, további vizsgálat tárgyává kell tennie, kiosztotta-e a felek között az adott körben a bizonyítási kötelezettséget, amennyiben ezt elmulasztotta, pótolnia kell.

[28] Kiemelte, határozata indokolásában számot kell adnia az elbírált kereseti kérelmek (adott esetben kereseti kérelem jogalapja) tekintetében a megállapított tényekről, a figyelembe vett bizonyítékokról és azoknak a jogszabályi rendelkezéseknek az értelmezéséről, amelyekre a döntését alapította. A határozat indokolásából annak is egyértelműen ki kell derülnie, a felperes valamennyi kereseti kérelmét, vagy azok mely részét, esetleg mely részének jogalapját bírálta el és e tekintetben az indokolásnak, a határozat elnevezésének és rendelkező részének egymással összhangban kell állnia.

A kereset és az ellenkérelem a megismételt eljárásban

[29] A felperes a megismételt eljárásban is többször módosított keresetében végül 1 981 991 forint ügyeleti díj és annak törvényes kamata, 115 503 forint rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésért járó bérpótlék, az ügyeleti beosztás előre nem közlése okán 1 122 172 forint nemvagyoni kártérítés és 377 523 forint sérelemdíj, a pihenőnapok nem megfelelő kiadásával okozott nemvagyoni jellegű kár, illetve sérelem kompenzálására pedig 210 000 forint nemvagyoni kártérítés és 70 000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[30] Az ügyeleti díj iránti keresete tekintetében továbbra is két lényeges alapkérdésből vezette le hivatkozásait. Az egyik, hogy a vele közölt munkaidő-beosztások érvénytelenek, egyrészt, mert alaki, formai szempontból nem felelnek meg az előírásoknak, másrészt mert nem az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.) 12/A. § (1), illetve 2013. január 1-től 13. § (1) bekezdésében, illetve a kollektív szerződés 20. § (3) bekezdésében és az ügyeleti és készenléti szabályzat 8.1.2. pontjában előírt határidő betartásával kerültek azok közlésre. A másik – előbbiekkal összefüggő –, hogy az alperes nem élt a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 117. § (1) bekezdés i) pontja, illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: új Mt.) 87. § (1)-(2) bekezdése szerint a munkanap naptári naptól eltérő meghatározásának lehetőségével, vagyis a munkanap és a pihenőnap is a naptári nappal azonos.

[31] A munkaidő-beosztások érvénytelenségével kapcsolatban rámutatott, a határidőben történő közlés hiányában az új Mt. 97. § (4) bekezdése értelmében az előző közlés szerinti munkaidő-beosztás az irányadó, mivel azonban a tárgydőszakban az alperes egyetlen munkaidő-beosztást sem közölt határidőben, nincs a beosztás érvényes meghatározására

alkalmas alap. Ebből álláspontja szerint az következik, az alperesnél az elrendelt munkaidőkeret ellenére az általános munkarend szerinti foglalkoztatás valósult meg, hiszen a munkaidőkeret csupán az egyenlőtlen munkaidőbeosztás lehetőségét, de nem kötelezettségét teremtette meg, az alperes pedig nem élt – érvényesen – ezzel a lehetőséggel.

[32] Az előbbiekből pedig tovább következtetett arra, amikor a munkáltató nem tett eleget az általános munkarend szerinti munkaidőben a foglalkoztatási kötelezettségének, az új Mt. 146. § (1) bekezdése értelmében állásidő keletkezett, amire alaphér és bérpótlék illette meg a 147. §, illetve a régi Mt. 119. § és 126. § (1) bekezdés a) pontja alapján, az általános munkarendtől eltérő időben történő munkavégzése pedig az új Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontja szerint rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésnek minősült.

[33] Álláspontja szerint az általános munkarend alkalmazásának következménye az is, hogy az alperes nem volt jogosult őt a rendes munkaidő terhére ügyeletre beosztani. Ebből eredően – mivel az alperes az évi 416 óra terhére elrendelhető ügyelet lehetőségét esetében kihasználta – az így beosztott munkaórákat csak az önként vállalt többletmunka terhére lehet elszámolni. A tévesen rendes munkaidőként elszámolt ügyeleti órákat tehát az önként vállalt többletmunka terhére végzett ügyeletre járó díjazással kellett volna ellentételezni. Rámutatott, a napi 12 órát meghaladóan önkéntes többletmunka terhére pihenőnapon vagy munkaszüneti napon végzett ügyeletre az Eütev. 14/A. § és 13/B. § alapján másfélszeres, azaz 270%, illetve 303,75% mértékű díjazás jár.

[34] A munkanap naptári naptól történő eltérő meghatározásával kapcsolatban kiemelte, arra a munkáltatónak a régi Mt. 117. § (1) bekezdés i) pontja és az új Mt. 87. § (1)-(2) bekezdései alapján – a pihenőnapra is kihatóan – akkor van lehetősége, ha működése miatt a napi munkaidő kezdete és befejezése nem egy naptári napra esik. Az általános munkarend érvényesülése miatt azonban ez a feltétel nem állt fenn, tehát az alperes számára ez a lehetőség nem volt adott, nem is élt – érvényesen – vele. Következésképpen az alperesnél a munkanap 0 órától 24 óráig tartott, azaz az alperes a naptári napot kezelte munkanapként, ami az elszámolási rendszerben és a beosztásokban is tükröződik.

[35] Rögzítette, ügyelet esetén rendszerint úgy került beosztásra, hogy 7 órától 15, vagy 16 óráig rendes munkaidejét töltötte, majd 15, vagy 16 órától 24 óráig egészségügyi ügyeletet teljesített, másnap 0 órától 7 óráig pedig szintén egészségügyi ügyeletét töltötte.

[36] Az előbbiek alapján megállapíthatónak látta, az alperes 0 órától 7 óráig olyan napokon is kötelezte egészségügyi ügyelet ellátására, amelyeket egyébként pihenőnapként, illetve szabadságként tartott nyilván. Ehhez kapcsolódó érvelése szerint, bár az alperes adott ki megfelelő mennyiségű pihenőnapot, mivel azonban e napokra is ügyeletre osztotta be 0-7 óráig, magasabb összegű ügyeleti díj jár számára ezen ügyeleti munkavégzés után az Eütev. 13/B. § (2) bekezdésének a) pontja alapján.

[37] Az ügyeleti díj kapcsán levezetett számításait annak megfelelően differenciálta, hogy az ügyeletet hétköznap, pihenőnap vagy munkaszüneti nap teljesítette-e, ezen belül mit végzett volna 12 órán belül és 12 órát meghaladóan, illetve önkéntes többletmunka terhére vagy a munkáltató által az éves keret terhére elrendeltem, továbbá ezek közül is melyek voltak azok, amelyekre az alperes nem adott ki pihenőnapot.

[38] Rendkívüli munkavégzésért járó díjazást azért igényelt, mert álláspontja szerint az alperes több alkalommal a 7-től 15 óráig tartó időtartam helyett 7-től 16 óráig osztotta be olyan napokon, amikor ezt követően egészségügyi ügyeletet nem látott el. Ebből következően 2012-ben 66 órában, 2013-ban pedig 70 órában foglalkoztatta általános munkarend szerinti beosztástól eltérő, azaz rendkívüli munkaidőben, amelyre az új Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján 50% bérpótlék illeti meg.

[39] Az ügyeleti beosztás előre nem közlése okán igényelt nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj iránti követeléssel összefüggésben azt adta elő, hogy munkatársai akár pihenő idejében, még késő éjszaka is kereseték a beosztással kapcsolatos kérdéseikkel, közte és élettársa között gyakran konfliktust generált e díjazás nélkül ellátott többletfeladat. Az összecszerűsége úgy határozta meg, hogy a rendkívüli munkaidőre járó, nem egészségügyi ágazatban irányadó bérpótléknak megfelelő összeget vett figyelembe alkalmanként.

[40] A pihenőnapok nem megfelelő kiadásával okozott nemvagyoni jellegű kár, illetve sérelemdíj iránti követeléssel kapcsolatban hivatkozott arra, az alperes a pihenőnapjain 0-7 óra között ügyeletre osztotta be, amellyel megsértette az Alaptörvényben biztosított pihenőnaphoz fűződő jogát, az elégséges pihenését, regenerációját lényegesen megnehezítette, de az egészséges, biztonságos munkavégzés körülményeit sem biztosította számára. Utalt a 2063/88/EK irányelvre, a 89/391/EGK irányelvre, az Európai Unió esetjogára, az Alapjogi Charta 31. cikkére, amelyből levezette, hogy a munkaidő és a pihenőidő kizárja egymást, illetve, hogy legalább napi 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, 7 naponként pedig minimum 24 óra egybefüggő pihenőidőt, vagyis hetente legalább egyszer 35 óra megszakítás nélküli pihenőidőt. Utóbbival kapcsolatban hivatkozott az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára is. Követelése összecszerűségét akként határozta meg, hogy az előbbi jogsértéssel érintett pihenőnapok számát szorozta 5000 forinttal.

[41] Az alperes ellenkérelme továbbra is a kereset elutasítására irányult.

[42] Arra hivatkozott, hogy az Eütev. 12/A. § (1) bekezdése alapján alkalmaz hat havi munkaidő-keretet, amelyről a felperes a főigazgatói körlevélből, illetve az önkéntes többletmunka megállapodásokból is értesülhetett. Rámutatott, a munkaidőkeret lehetővé teszi az egyenlőtlen munkaidő beosztást az új Mt. 97. § (3) bekezdése alapján.

[43] Az ügyeleti szolgálattal kapcsolatban előadta, azt hétköznapiakon 15 órától másnap 7 óráig, pihenőnapokon és munkaszüneti napokon 7 órától másnap 7 óráig tartóan működteti. A dolgozó ügyeletet rendes munkaidő terhére, az évi 416 óra keret terhére, vagy önként vállalt többletmunka keretében láthat el.

[44] Rámutatott, a felek önkéntes többletmunka megállapodásokat kötöttek az Eütev. 12/B. § (3) bekezdése alapján.

[45] Utalt arra is, a (megye neve) Megyei Kormányhivatal Munkaügyi és Munkavédelmi Szakigazgatási Szerve ellenőrzése során nem tárt fel hibákat a felperes keresetlevelében is kifogásolt szempontokat illetően.

[46] Állította, a pihenőnapon teljesített ügyelet időtartamával megegyező mértékű pihenőidőt kiadja az Eütev. 13/B. § (2) bekezdése alapján, annak pedig nincs jogszabályi akadálya, hogy e kompenzációs pihenőidőt a hétköznapi reggel 7 órakor befejezett ügyeleti szolgálatot követően adja ki. Az előbbieket következtében a kompenzálás teljesül.

[47] Hangsúlyozta, a munkaidő-beosztás a jogszabályi és belső szabályzati előírásoknak formai és alaki szempontból megfelel, azt az ügyeleti és készenléti szabályzatban foglaltaknak megfelelően közzétette. Hivatkozott arra is, az ügyeleti beosztás tervezetét a felperes készítette, ezért tudott róla, de átadásra is került részére. Hangsúlyozta, a tervezet változtatás nélkül került jóváhagyásra. Kiemelte, a munkaidő-beosztás gyakorlata kizárja annak elkésztését.

[48] Állította, a felperes nem látott el szabadsága alatt ügyeletet.

[49] Utalt arra is, az Eütev. 12/B. § (1) bekezdése értelmében az egészségügyi ügyelet nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.

[50] Miután álláspontja szerint a felperes által heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon ellátott ügyelettel azonos tartamú pihenőidőt biztosított a felperes számára, ezért nem kellett a kompenzációs pihenőnap kiadásának elmaradása okán fizetendő ügyeleti díjjal számolnia.

[51] Hangsúlyozta, a pihenőnapok, illetve a pihenő idő kiadása során az Alkotmánybíróság 2020. május 20-án kelt határozatában foglalt értelmezést megelőző ítélkezési gyakorlatnak és a jogszabályoknak megfelelően járt el, ugyanis tiltó szabály hiányában nem volt akadálya a pihenőidő és a pihenőnap egy időben történő kiadásának.

[52] Az összegszerűséget illetően nem vitatta a felperes által megjelölt naptári napokat és munkaórákat. Vitatta azonban az ügyeleti díj számításának alapjául szolgáló százalékos meghatározásokat.

[53] Álláspontja szerint az Eütev. 12. § (11) bekezdése és 13/A. § (1) bekezdés d) pontja alapján 2012. január 1-je és június 30-a között a heti pihenőnapra ügyeleti díj 25%-kal emelt összege az ügyeleti díj mértékére az irányadó. Hivatkozott arra, hogy a 12 órát meghaladóan végzett ügyeleti tevékenység megemelt díjazására ebben az időszakban nem található jogszabályi rendelkezés. Az Eütev. 13/B. § (5) bekezdésének a) pontja és 14/A. §-a alapján önként vállalt többletmunka esetén nincs különbség a 12 órát nem vagy azt meghaladóan ellátott ügyelet óráinak díjazása között, az egységesen 50%-kal emelt összegű.

[54] Állította, az önként vállalt többletmunka díjazásának százalékos mértéke 2012. január 1. és június 30-a között munkanapon 105%, pihenőnapon 120%, ha kompenzáló pihenőnap nem kerül kiadásra 150%, munkaszüneti napon 135%, ha kompenzáló pihenőnap nem kerül

kiadásra 168,75%, míg 2012. július 1-je és 2014. december 31-e között munkanapon 105%, pihenőnapon 120%, ha kompenzáló pihenőnap nem kerül kiadásra, 180%, munkaszüneti napon 135%, ha kompenzáló pihenőnap nem kerül kiadásra, 202,5%.

[55] Beszámítási kifogást is előterjesztett, összesen 114 613 forint ügyeleti díj erejéig. Állította, a beszámítással érintett tételek az Eütev. 13/B. § (3) bekezdése alapján kerültek számfejtésre és mivel a felperes az egyes tényelődásai alapján az általa számított ügyeleti díjakból levonta, amit az alperes kifizetett, így ezeket is levonásba kell helyezni, hiszen ezek az összegek bizonyosan ügyeleti tevékenység okán kerültek kifizetésre a felperes részére.

[56] A felperes a beszámítási kifogás elutasítását kérte arra hivatkozással, hogy az beszámításra alkalmatlan, mert az alperes ezen kifizetések jogalapját pontosan beazonosítani nem tudta.

Az elsőfokú bíróság ítélete a megismételt eljárásban

[57] Az elsőfokú bíróság a cafetéria, a hátrányos megkülönböztetésből eredő ügyeleti díj-különbözet, a garantált illetmény-különbözet és a becsületsértésre hivatkozással előterjesztett nemvagyoni kártérítés iránti keresetek tárgyában a pert megszüntette. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 440 792 forint ügyeleti díjat és ezen összeg után 2013. december 22-től törvényes mértékű késedelmi kamatot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Rendelkezett az állam által előlegezett szakértői díj viseléséről, továbbá megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illeték az állam terhén marad. Kötelezte az alperest 354 936 forint perköltség alperes részére történő megfizetésére.

[58] Elsőként a felperes igényeinek elévülését vizsgálta. E körben megállapította, a felperes 2017. október 9-én jogalapjában, t 2017. november 29-én pedig összecszerűségében is megváltoztatott keresetével az igényeinek egy részét csupán 2014. október 9-től 2014. december 31-e közötti időszakra érvényesítheti. Ez alól a 2015. február 18-i keresetváltoztatására tekintettel kivételt a pihenőnapon, munkaszüneti napon ellátott egészségügyi ügyeletre járó ügyeleti díj iránti igény képez, amelyet 2012. február 18-tól 2014. december 31-e közötti időszakra érvényesíthet.

[59] Ezt követően abban a kérdésben foglalt állást, hogy az alperes általános munkarendben foglalkoztatta-e a felperest. E körben rámutatott, sem az Mt., sem az Eütev. nem alkalmaz önálló szankciót a munkaidő-beosztás belső szabályozástól eltérő rövidebb időben történő közléséhez.

[60] Kiemelte, ugyanakkor az alperes a kollektív szerződés alapján jogosult volt a felperest az Eütev. 12/A. § (1) bekezdés szerint hat havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatni az Mt. 97. § (3) bekezdése alapján.

[61] Megállapítása szerint a munkaidő-beosztás tartalmilag sem ütközött jogszabályi előírásba, ezért az nem érvénytelen.

[62] (tanú 1) tanúvallomását nem látta alkalmasnak arra, hogy alátámassza a felperes általános munkarend alkalmazásával kapcsolatos tényállításait. Ezért a felperes általános munkarendre alapított igényeit elutasította.

[63] Az előbbieket okán a keresetnek a pihenőnapon, munkaszüneti napon ellátott ügyelet utáni kompenzációs pihenőnap nem megfelelő kiadására alapított részének elbírálása során az alperesi munkaóra minősítéseket tekintette irányadónak.

[64] Azt, hogy az alperes a pihenőnapon, munkaszüneti napon végzett egészségügyi ügyeletért nem fizetett 50%-kal megemelt mértékű ügyeleti díjat, továbbá az ügyeleti díj számítási alapját 93 000 forinthez viszonyította az önkéntes többletmunkában végzett ügyelet vonatkozásában is, jogszabályba ütközőnek minősítette az önkéntes többlet munkavégzés alapján ellátott ügyeletek tekintetében.

[65] A jogszabályi rendelkezések és a többletmunka megállapodások összevetése alapján megállapította, a pihenőnapra, munkaszüneti napra eső ügyeleti díj pótlékának mértéke, amikor kompenzáló pihenőnap kiadására nem került sor, a 2012. január 1-je és június 30-a közötti időszakra irányadó 25% kivételével, önkéntes többletmunka keretében 12 órát nem meghaladóan végzett ügyelet után 180%, 202,5%, 12 órát meghaladóan végzett ügyelet után 270%, 303,75%, 416 óra éves keret terhére 12 órát nem meghaladóan végzett ügyelet után 120% (2012. június 30-ig 100%), 135% (2012. június 30-ig 112,5%), 12 órát meghaladóan végzett egészségügyi ügyelet után 180%, 202,5%.

[66] Rögzítette, a számítás alapjául szolgáló adatok nem voltak vitatottak.

[67] Utalt továbbá az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB határozatára, amely szerint a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő.

[68] Az elsőfokú bíróság az Alkotmánybíróság előbbi határozatával ellentétes munkáltatói gyakorlatra alapított ügyeleti díj igényt az elévülésre tekintettel 2012. február 18-a és 2014. december 31-e között tartotta megalapozottnak.

[69] A heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon 12 órát nem meghaladóan önkéntes többletmunka alapján végzett ügyeletek tekintetében ez alapján 335 150 forint ügyeleti díjkülönbözet megfizetésére kötelezte az alperest. A heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon évi 416 óra keret terhére végzett ügyelet tekintetében 105 642 forint ügyeleti díjkülönbözet iránti igényt talált alaposnak.

[70] Az alperes beszámítási kifogását elutasította, egyrészt arra hivatkozva, hogy az alperes által megjelölt jogszabályhely az általános munkarend szerinti heti pihenőnapra eső ügyelet utáni ügyeleti pótlékra vonatkozott, másrészt mert álláspontja szerint az alperes csak 60 napon belül követelhetette volna vissza a felperes számára kifizetett összeget.

[71] A felperes 2012-ben és 2013-ban rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésre alapított 115 503 forint megfizetése iránti követelését az elévülésre hivatkozással utasította el, utalva arra, hogy ezen igényét a felperes 2017. október 9-én és november 29-én benyújtott keresetével terjesztette elő.

[72] A munkaidő-beosztás nem időben történő közlésére alapított nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj iránti kereseti kérelmeket azért találta megalapozatlannak, mert megítélése szerint a munkaidő-beosztás szabályzattól eltérő közlése a felperes életére, személyiségi jogaira ténylegesen hatással nem lehetett, hiszen maga készítette el a tervezetet. Annak a felperesi nyilatkozatnak, miszerint a beosztás tervezetének az összeállítása nehezítette a felperes pihenését, családi életét, nem tulajdonított jelentőséget, mert e kereseti kérelme nem az ügylet összeállításával összefüggésben felmerült nemvagyoni jellegű sérelmekre, hanem a késedelmes közlésből eredő hátrányokra hivatkozással került előterjesztésre.

[73] A pihenőnapok nem megfelelő kiadásával összefüggésben előterjesztett nemvagyoni kár, illetve sérelemdíj iránti igény vonatkozásában rámutatott, elévülés folytán a felperes csak 2014. október 9-től 2014. december 31-ig tartó időszakra érvényesíthet igényt, ezért nemvagyoni kártérítés iránti követelése teljes egészében elévült, sérelemdíj iránti igénye pedig 30 000 forint erejéig vizsgálható érdemben. E körben kifejtette, az alperesi nyilatkozat és a rendelkezésre álló munkaidő beosztások alapján a felperes által állított személyiségi jogsértés objektív ténye megállapítható, ugyanakkor a sérelemdíj iránti igény (40 000 forint) összegszerűségében annyira jelentéktelen, hogy az emiatt alaptalan.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem a megismételt eljárásban

[74] A felperes elsődleges fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet megváltoztatására és az alperes 1 981 991 forint elmaradt ügyeleti díj és annak törvényes kamatai, 210 000 forint és 1 122 172 forint nemvagyoni kártérítés, továbbá 70 000 forint és 377 523 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezésére irányult. Másodlagosan azt kérte, az ítéltábla – az alperest 440 792 forint ügyeleti díj és ennek törvényes kamata megfizetésére kötelező rendelkezésének hatályban tartása mellett – részben változtassa meg az elsőfokú ítéletet és az alperest kötelezze 23 752 forint ügyeleti díj és annak törvényes kamata, 210 000 forint és 1 122 172 forint nemvagyoni kártérítés, továbbá 70 000 forint és 377 523 forint sérelemdíj megfizetésére. Mind az elsődleges, mind a másodlagos fellebbezési kérelme tekintetében perköltséget is felszámított.

[75] Elsőként arra hivatkozott, az elsőfokú bíróság tévesen értékelte (tanú 1) tanú vallomását. Álláspontja szerint az ugyanis teljes egészében alátámasztotta állításait, ennek ellenére tett az elsőfokú bíróság az előbbiekkel ellenkező megállapítást. Kifejtette továbbá, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás nem azonos a munkaidő-kerettel, csupán az utóbbi előfeltétele az előbbinek. Ebből következően akkor lehet egyenlőtlenül beosztani a munkaidőt, ha van elrendelve munkaidő-keret, munkaidő-keret elrendelése esetén is előfordulhat azonban, hogy nincs egyenlőtlen munkaidő-beosztás. Ebből arra következtetett, nincs érdemi jelentősége annak, hogy volt-e munkaidő-keret az alperesnél, csak annak, hogy a munkaidő-keret által biztosított egyenlőtlen munkaidő-beosztás lehetőségével ténylegesen élt-e a munkáltató. Álláspontja szerint a tanúvallomás alapján igazolt, hogy ez nem történt meg.

Mindezek miatt a tanúk vallomásának értékelését kirívóan okszerűtlennek és iratellenesnek, így a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: rPp.) 206. § (1) bekezdésébe ütközőnek vélte.

[76] Nem osztotta az elsőfokú bíróság elévüléssel kapcsolatos álláspontját sem. Megítélése szerint ugyanis a 2017. október 9-i beadványában állított tények nem új tények, azokat már a 2015. február 18-i beadványában is előadta. Tartalmilag mindvégig azt sérelmezte ugyanis, hogy a hétköznapi, az alperes által pihenőnapként minősített napokra eső munkaidejét a munkáltató más időszakokban, a rendes munkaidő terhére ügyletként számolta el, ami miatt alacsonyabb illetményben részesült. Kiemelte, 2015. május 27-i beadványában külön hangsúlyozta, hogy azt sérelmezi, az alperes az ügyleti időre járó díjazást nem fizeti meg, annak terhére számolja el a kompenzáló pihenőidőnek tekintett munkaórákat. Ezt már 2015. március 15-i beadványában is megfogalmazta összecszerően, amikor levezette, hogy a pihenőidő utólagos ledolgoztatásából származó bérhátraléka 332 222 forint. Ezt az összeget kérte 2015. február 18-i keresetváltoztatásában is, ugyanott a kompenzációs pihenőnapok hiányára alapítottan 941 043 forint követelést is megjelölt.

[77] Rámutatott, a 2017. október 9-én előterjesztett beadvány az előbbi tényállításokat és az azokkal összefüggésben előterjesztett igényeket nem változtatta meg, csak kiegészítette az alapul szolgáló jogi érvelést és pontosította az elmaradt illetmény jogcímeit. Álláspontja szerint az, hogy általános munkarendben dolgozott, nem olyan tény állítása, ami új jogalapra helyezné a felperesi követelést, hanem annak a levezetése, hogy miért kell azt a hétköznapi munkanapnak tekinteni, amelyet az alperes pihenőnapként minősített, és az arra eső munkaidőt miért nem lehet ügyleti időre elszámolni. Ezt az állítást a jogi érvelés részének tekintette, ami megítélése szerint nem változtatta meg azt az általa korábban állított tény, hogy az ilyen napok nem lehetnek pihenőnapok, sem azt a felperes által érvényesített jogot, ami szerint amiatt, hogy erre a napra neki rendes munkaidőt nem számoltak el, bérhátraléka (elmaradt illetménye) származik.

[78] Hangsúlyozta, a keresetpontosítások tehát nem megváltoztatták a per alapjául szolgáló tényállításokat, hanem azokat magyarázták, illetve nem új követeléseket fogalmaztak meg, hanem az elmaradt illetmény iránti követelést bontották le részleteire.

[79] Nem tartotta a jelen esetre irányadónak az elsőfokú ítéletben felhívott két bírósági döntést.

[80] A nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj iránti követelés elévülésével kapcsolatban kiemelte, a jogellenes foglalkoztatása folyamatosan fennállt a perbeli időszakban. A sérelemdíj alapjául szolgáló jogsértés tehát folytonos volt, ezért nem lehet az elévülés kezdő időpontját az egyes olyan napokhoz kötni, amikor részére pihenőnapot/pihenőidőt nem adtak ki.

[81] Sérelmezte annak megállapítását, hogy a sérelemdíj összecszerűségében annyira jelentéktelen, hogy az alaptalan is. Az elsőfokú ítéletben felhívott eseti döntést azért nem tartotta irányadónak, mert abban a sérelem rövid (egy napos) időtartama került megállapításra, és ez alapján utasította el a bíróság a sérelemdíj iránti követelést. A jelen perben azonban a jogsértő állapot éveken keresztül állt fenn.

[82] Utalt a kialakult bírói gyakorlatra abban a körben, hogy amennyiben az, hogy egyáltalán fennáll-e az anyagi joga a felperesnek az igényérvényesítésre, más döntésektől, mint előkérdésektől függött, az ilyen döntések megszületéséig a jog gyakorlásának, a követelés érvényesítésének elévülése nyugodott. (Debreceni Ítéltábla Pf.20.123/2019/16., Kúria Pfv.21.556/2019/22., BH2014. 270.) Érvelése szerint erre figyelemmel nemvagyoni kártérítés és sérelemdíj követelése egészen a 12/2020. (VI.22.) AB határozat meghozataláig (közzétételéig) nyugodott.

[83] Előbbi érvei alapján látta kizártnak a kompenzáló pihenőidő kiadásának hiányával kapcsolatos ügyeleti díj-igénye elévülését is. Megjegyezte továbbá e körben, a bírói gyakorlat alapján a felek jognyilatkozataihoz való kötöttség egyébként sem azt jelenti, hogy amennyiben valamelyik fél tévesen rossz jogcímet jelöl meg, ezt a bíróság a határozata meghozatalánál ne minősíthetné a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően.

[84] Összefoglalóan rámutatott, az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a követelése elévülését az elmaradt ügyeleti díj vonatkozásában, mivel egyrészt nem történt olyan tény- vagy jogbéli változás (keresetváltoztatás), amely új tényre vagy új jogalapra helyezte volna a felperesi keresetet, és amely alapján a bíróság ne minősíthette volna az igényt a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, másrészt, ha ilyen történt volna is, a követeléseinek elévülése nyugodott. Hasonlóan tévesnek látta az elsőfokú bíróság elévülésre vonatkozó megállapítását a nemvagyoni kártérítés, illetve a sérelemdíj vonatkozásában is az elévülés nyugvása miatt.

[85] Mindezekről függetlenül is tévesnek ítélte az elévülés kezdő időpontjának megállapítását. E körben rámutatott, a 2015. február 18-i beadványában szereplő igények 2012. február hónapra is érvényesíthetők, hiszen az e havi ügyeleti díj esedékessége 2012. március 10-e volt. Hasonlóan a 2014. október hónapra járó ügyeleti díjak vonatkozásában is az elévülési idő legkorábban 2014. november 10. napján kezdődhetett el, így a 2017. október 9-én előterjesztett beadvány alapján e hónapra vonatkozó követelést biztosan nem lehetett elévültnek tekinteni.

[86] Az alperes munkaidő-beosztás gyakorlatával kapcsolatos eljárása tekintetében rámutatott, nem volt vitás, hogy a munkáltató a munkaidő-beosztást a belső szabályozástól eltérő rövidebb időben közölte vele. Tévesnek találta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy e mulasztás miatt az Mt. és az Eütev. nem alkalmaz önálló szankciót. Hangsúlyozta, a munkaidő-beosztás is munkáltatói utasítás, jognyilatkozat, amelyre ennél fogva az érvénytelenség szabályai vonatkoznak. Érvelése szerint az Eütev. e jognyilatkozat megtételére határidőt állapít meg, annak megsértéséhez pedig az Mt. hármas jogkövetkezményt fűz. Egyrészt a határidőben történő közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó, másrészt a munkaidő beosztástól eltérő időben teljesített munkavégzés rendkívüli munkaidő, harmadrészt, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, az állásidőnek minősül.

[87] Az előbbiekre alapítottn felhívta a figyelmet arra, a tanú által is egyértelműen alátámasztottn az alperesnél a munkanapok hétfőtől péntekig tartottak, amelyeken a munkaidő 7-15 óra között volt meghatározva, és mivel ettől eltérő érvényes munkaidő-beosztás nem született, így ezt kell elfogadni érvényes munkaidő-beosztásnak.

[88] Jogszábaiba ütközönek láta az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, miszerint a munkaidő-beosztás tartalmilag sem ütközött jogszábaiba előírásba. Kiemelte, a 12/2020. (VI.22.) AB határozat egyértelművé tette, hogy nem jogszerű a napi pihenőidő és a heti pihenőnap egyidőben történő kiadása.

[89] Mindezekre figyelemmel tévesnek láta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy az alperesi munkaidő-beosztás nem volt jogszábaiba ütközö, azaz érvénytelen. Ezért a bíróság jogszábaiba ütközö módon utasította el megítélése szerint az elmaradt ügyeleti díjra vonatkozó keresetét.

[90] Kiemelte továbbá, az Eütev. 13. § (1) bekezdése (korábban 12/B. § (1) bekezdése) és 13. § (4) bekezdése (korábban 12/B. § (2)-(3) bekezdése) a munkaidő-beosztás tartalmának követelményét is részletezik. Ebből arra következtetett, az ügyelet és a rendes munkaidő beosztása jól láthatóan elkülönül, ezek tehát a munkaidő-beosztás szempontjából sem minősülnek azonos fogalmaknak. Ebből tovább következtetett arra, a munkaidő-beosztás előzetes közléséhez, illetve annak hiányához kapcsolódó jogkövetkezmények csak a rendes munkaidőre vonatkoznak, az egészségügyi ügyeletre nem. Az, hogy a felperes egyes napjaira ügyelet volt elrendelve, megítélése szerint nem jelenti, hogy ezek a napok feltétlenül munkanapjai is lettek volna, hiszen csak a rendes munkaidő beosztása történhet meg a munkanapra, minden más munkaidő-típus pihenőnapra is beosztható.

[91] Az alperes fellebbezési ellenkérelme lényegében az elsőfokú ítélet helybenhagyására és a felperes perköltségben történő marasztalására irányult.

[92] Kiemelte, álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a tényállást helyesen állapította meg, abból a jogszábaibaknak megfelelő következtetést vont le, következésképpen megalapozott döntést hozott.

[93] Rámutatott, a közalkalmazott felperes esetében az Mt. általános rendelkezéseihez képest speciális szabályként elsődlegesén az Eütev. vonatkozó rendelkezései alkalmazandóak. Hangsúlyozta, az előbbi törvény 12. § (1) bekezdése szerint egészségügyi tevékenységet műszakbeosztás szerinti munkarendben, egészségügyi ügyelet keretében, készenlét útján vagy rendkívüli munkavégzés keretében lehet végezni. A periratokból bizonyítottnak láta, hogy nála hat havi, illetőleg három havi munkaidőkeret került alkalmazásra, ezért a munkaidő a hét minden napjára, vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható volt az új Mt. akkor hatályos 97. § (3) bekezdése értelmében. Utalt továbbá az Eütev. 12/D. § (1) bekezdésére, amely szerint az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, vagyis rendes munkaidőnek kell tekinteni.

[94] Mindebből levonta azt a következtetést is, ha a munkáltató egészségügyi ügyelet ellátására kötelezi a közalkalmazottat, e tevékenység a munkaidő beosztásának minősül. E körben utalt a Kúria 6/2019. számú munkaügyi elvi határozatára is.

[95] Miután a felperes hétköznapiokon, szombat, vasárnap és munkaszüneti napokon is egészségügyi ügyeletet látott el, esetében megállapíthatónak látta az előbbieik alapján, hogy nem általános munkarendben került foglalkoztatásra.

[96] Álláspontja szerint (tanú 1) tanúvallomását az elsőfokú bíróság helyesen értékelte. E tanú nyilatkozata megítélése szerint is alkalmatlan a felperesi állítások alátámasztására az általános munkarend alkalmazásával kapcsolatban.

[97] Érvelése szerint a havi ügyeleti beosztás szerint a felperes értesült arról, mely napokon kell munkát végeznie, illetőleg melyik napja lesz pihenőnap. E körben kiemelte, az ügyeleti beosztás tervezetét a felperes maga készítette, azt felettesei változtatás nélkül hagyták jóvá, ahogy a módosítási kérelmeket is.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[98] A fellebbezés kisebb részben alapos.

[99] Az ítéltábla a fellebbezést rPp. 253. § (3) bekezdése alapján a fellebbezési kérelem és fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. Ez a 235. § (1) bekezdése értelmében azt is jelenti, csak a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben előadott, az ítéltábla döntésére irányuló kérelem indokaiként felhozott érveket vizsgálhatta. Ezekre figyelemmel az alábbiakat emeli ki.

[100] A fellebbezésben szereplő érvek alapján az ítéltáblának három alapvető kérdésben kellett állást foglalnia. Egyrészt, az elévülés valóban bekövetkezett-e a felperes fellebbezésében sérelmezett – az általános munkarendből közvetlenül fakadó ügyeleti díj, a nem vagyoni kártérítés és a sérelemdíj iránti – keresetek tekintetében, ha igen, mely részükben, másrészt, a felperessel közölt munkaidő-beosztások érvénytelenek voltak-e, harmadrészt, a munkáltató élt-e a munkanap naptári naptól eltérő meghatározásának lehetőségével. Az első kérdésből következően állapítható meg ugyanis, a felperes mely igényeit és milyen mértékben érvényesítheti bírósági eljárásban, a második és harmadik kérdések pedig annak eldöntéséhez adnak alapot, hogy az alperes valóban tévesen határozta-e meg a felperest megillető ügyeleti díj mértékét, illetve sérült-e a felperes pihenőidőhöz, valamint az egészséges, biztonságos munkavégzési feltételekhez fűződő alkotmányos joga.

[101] Az elévülés kérdéskörével kapcsolatban lényeges hangsúlyozni, az új Mt. 286. § (1) bekezdésében foglalt fő szabály szerint a munkajogi igény három év alatt évül el. A 286. § (3) bekezdése értelmében hivatalból vizsgálандó elévülésre a (4) bekezdés alapján – az Mt.-ben foglaltakon túl – alkalmazandóak a polgári jogi szabályok. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése szerint az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.

[102] Az előbbieik alapján első lépésben az egyes igények vonatkozásában az igényérvényesítés időpontját szükséges meghatározni, e szempontjából pedig elsődlegesen az vizsgálандó, a 2017. október 9-én előadott és ezt követően tény- és jogalapjában nagyrészt

fenntartott, csak a nemvagyonai kártérítés tekintetében módosított igények közül melyek azonosíthatók a korábban előadott igényekkel azok tény- és jogalapja tekintetében. Ehhez mérten határozható meg ugyanis, az esedékessé váláshoz viszonyítva mely igények, illetve egyes igények mely része került elévülési időn belül érvényesítésre.

[103] E körben az ügyeleti díj iránti igény tekintetében az ítéltábla osztotta a felperes azon hivatkozását, hogy a 2017. október 9-i beadványában az általános munkarend alkalmazásával kapcsolatban előadott tényállítása nem tekinthető újnak a 2015. február 18-i keresetváltoztatásához képest. Ezen első keresetváltoztatásában ugyanis az általános munkarenddel kapcsolatos okfejtésével azonos gondolatmenetet adott elő, amikor kifejtette, hétfőtől péntekig 7-től 15 óráig ledolgozta a rendes munkaidejét, ezért a hétköznapi egészségügyi ügyeket csak más forrás terhére számolhatta volna el a munkáltató, így azokra magasabb díjazás illette volna meg. Ennek következtében viszont az elévülési időt a 2015. február 18-i keresetmódosításhoz viszonyítottan kellett volna figyelembe venni a kizárólag az előbbi érveléshez kapcsolódó igények tekintetében.

[104] Rámutat azonban az ítéltábla, nem az teljes ügyeleti díj-igény köthető az elévülést befolyásoló módon az általános munkarend kérdésköréhez. Az általános munkarendre fókuszáló korábbi alapvető hivatkozás ugyanis csupán kiindulópontjává módosult a felperes későbbiekben egyéb tény- és jogállításokkal kiegészült érvelésének, hiszen kezdetben nem hivatkozott sem tény- sem jogállítással az ügyeleti díj-igény későbbi differenciálása alapjául említett körülményekre, mint például a 12 órát meghaladóan végzett ügyeletre, ilyen érvekhez nem volt konkrét igény köthető. Az előbbiekből következően az e körben előadott elévüléssel kapcsolatos érvelése csak az általános munkarendtől eltérő foglalkoztatásból közvetlenül eredő igénye vonatkozásában megalapozott.

[105] Egyetért az ítéltábla a felperes azon hivatkozásával is, hogy a 2015. február 18-i keresetváltoztatással előterjesztett pihenőnapon, munkaszüneti napon ellátott egészségügyi ügyeletre járó ügyeleti díj iránti igény szempontjából az elévülés nem a 2012. február 18-át megelőzően öt megillető teljes ügyeleti díjat érintette. Igényét ugyanis 2012. február 1-jétől érvényesítheti, hiszen a 2012. február hónapra járó illetménye 2012. március 10-én vált esedékessé, ami belül van a 2015. február 18-át megelőző három éven.

[106] Ugyancsak egyetért az ítéltábla azzal a felperesi érveléssel is, hogy a nemvagyonai kártérítés és a sérelemdíj iránti követelések esetében a felperes által állított jogsértés folyamatos fennállta miatt az elévülési időt nem az elsőfokú ítéletben meghatározottak szerint kell számításba venni. A felperes helyes fellebbezési érvelése szerint nemvagyonai kártérítés, illetve sérelemdíj iránti igényeit nem az egyedi pihenőnapok kiadásának hiányára, hanem a pihenőidőhöz, egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításához fűződő, Alaptörvényben biztosított személyiségi jogának megsértésére alapította, amit a megfelelő pihenőidő kiadásának rendszeres, ismétlődő elmaradása eredményezett. Emiatt az ehhez kapcsolódó igényének esedékessége nem az esetenként hiányolt pihenőnapok időpontjához igazodik. E tekintetben – a felperes hivatkozásával egyezően – az ítéltábla szerint sincs jelentősége annak, hogy a felperes az igényei számítása alapjául a megsértett pihenőnapokat vette, ezt ugyanis nyilvánvalóan csak a jogsértés súlyának viszonyítási alapjául adta elő.

[107] Az esedékesség meghatározásánál az ítéltábla kiinduló pontként tekintette, hogy folyamatos, vagy ismétlődő jogsértésre alapított igény esetén – az ismétlődő körülmények alapján bekövetkező egységes eredményre tekintettel – az akkor következik be, amikor a jogsértés megszűnik, illetve amikor az utolsó jogsértés történik. Nem vitásan azok a körülmények, amelyekre a felperes ezen igényeit alapította, 2015. évben, a keresetlevél benyújtása után kerültek korrigálásra.

[108] Rámutat azonban az ítéltábla, a nemvagyoni kártérítés jogintézménye az új Ptk. hatályba lépésével, 2014. március 15-ével megszűnt, a nem vagyoni sérelmek kompenzálására új jogintézmény, a sérelemdíj került bevezetésre. A felperes tehát 2014. március 15-től kezdődő időszak vonatkozásában nemvagyoni kártérítés iránti igényt nem terjeszthet – nem is terjesztett – elő, ezért az ennek alapjául állított jogsértés hiába állt fenn ezt követően is folyamatosan, vagy ismétlődően, a nemvagyoni kártérítéssel kapcsolatos elévülési idő azzal az időponttal, amikortól kezdődő időszakra már ezen a jogcímen további igénnyel nem élhet, elkezdődött.

[109] Az új Mt. 286. § (1) bekezdésben foglalt három éves fő szabályhoz képest e törvény 2014. március 14-ig hatályos, elévülésre vonatkozó szabályai a nemvagyoni kártérítés iránti igényre eltérő rendelkezést nem tartalmaztak. Mivel a felperes utoljára fenntartott, az elsőfokú bíróság által elbírált tényalapú nem vagyoni kártérítés iránti igényei 2017. március 14-t követően, 2018. január 23-án kerültek előterjesztésre, mindkét nem vagyoni kártérítés iránti igénye teljes egészében elévült.

[110] A sérelemdíj iránti követelés szempontjából azonban már az új Mt. 2014. március 15-től hatályos 286. § (2) bekezdés b) pontja az irányadó, amely szerint személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetése iránti igény öt év alatt évül el. Miután a fent kifejtettek szerint a jogsértés ismétlődő jellege miatt ezen igény szempontjából az elévülési idő 2015 előtt nem kezdődött el, a felperes pedig az e körben módosított keresetét 2017. október 9-én terjesztette elő, sérelemdíj iránti igénye – az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérően – részben sem évült el.

[111] Az ítéltábla nem osztotta a felperes elévülés nyugvásával kapcsolatos álláspontját sem. A Kúria a fellebbezésben hivatkozott, BH2014. 270. szám alatt közzétette eseti döntésében elsősorban azt hangsúlyozta, az elévülés nyugvásának körülményeit minden esetben a konkrét helyzet egyedi sajátosságainak figyelembevételével kell megítélni, mert csak az egyedi körülmények alapján foglалható állás abban a kérdésben, nyugodott-e a perben érvényesíteni kívánt igény elévülése vagy sem. Az adott ügyben az elévülés nyugvását azért állapította meg, mert álláspontja szerint a perben igazolódott, hogy a felperes az elévülés nyugvásának megszűnését követően menthető okból téves jogcímen érvényesített igényt, és ez számára egy korábban indult per elutasító ítéletének indoklásából vált nyilvánvalóvá. Az utóbb azonos tényalapon, de más jogcímen érvényesített igény elévülését látta ez okból kizártnak. Fontos hangsúlyozni tehát, az adott ügy menete a jelen perétől eltérő volt annyiban, hogy a felperesek igényüket az adott pert megelőzően – elévülési időn belül előterjesztett – keresetükkel érvényesíteni próbálták, de téves jogi álláspontjuk miatt helytelen jogcímet jelöltek meg, majd újabb keresetük változatlan tényalapon, de helyes jogcímen nyugodott. A jelen perben azonban a felperes nemvagyoni kártérítés iránti igényének elévülését az ítéltábla nem azért látta megállapíthatónak, mert az igényt téves jogcímen terjesztette elő, hanem mert semmilyen igénnyel nem élt a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV.

törvény (a továbbiakban: rPtk.) hatályvesztését követő három éven belül a pihenőidőhöz és az egészséges, biztonságos munkafeltételekhez fűződő személyiségi jogának érvényesítése érdekében.

[112] Az előbbiektől eltérő következtetésre a felperes által megjelölt további eseti döntések alapján sem lehetett jutni.

[113] Hangsúlyozza az ítéltábla, a felperes nem lehetett olyan tévedésben, amelyet az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB számú döntése oszlatott volna el, hiszen a pihenőideje kiadásának jogszerűtlenségére alapítottan (értve ez alatt a napi pihenőidő és a kompenzáló pihenőidő egyidejű kiadását is) már 2015. február 18-án emelt összegű ügyeleti díj iránti igénnyel élt. Nem volt tehát semmilyen módon elzárva attól, hogy ezen általa ismert jogsértés alapján egyéb, személyiségi jogsértésre alapított igényt terjesszen elő, személyiségi joga érvényesítésében semmi nem akadályozta. Márpedig az elévülés nyugvását az rPtk. 326. § (2) bekezdése és a Ptk. 6:24. § (1) bekezdése értelmében is csak az igény érvényesítésének menthető okból történő lehetetlensége válthatja ki.

[114] Az elévülés nyugvásának kizártságával kapcsolatos előbbi okfejtés irányadó a felperes kompenzáló pihenőidő kiadásának hiányára alapított ügyeleti díj-igényére is. Ennek következtében ezen igény – 2015. február 18-án történt előterjesztésére tekintettel – 2012. január hónapra az elévülés következtében nem megalapozott.

[115] A felperes munkaidő-beosztások érvénytelenségével kapcsolatos okfejtése vizsgálatkor egyrészt értékelni szükséges, mi annak a szabályozási területe, másrészt meg kell különböztetni a régi és az új Mt. hatályával érintett időszakban irányadó érvénytelenségi szabályokat.

[116] Az ítéltábla az alperes álláspontjával értett egyet abban a tekintetben, hogy az egészségügyi ügyelet beosztása – a felperes hivatkozásával szemben – a munkaidő-beosztásra tartozó kérdés. Ez következik ugyanis – az alperes helyes hivatkozásának megfelelően – a Eütev. 2012. július 1-vel beiktatott 12/D. § (1) bekezdéséből, amely szerint az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés nem minősül rendkívüli munkavégzésnek. Az előbbi jogszabályi rendelkezésnél még egyértelműbben vezetnek ugyanerre a megállapításra a 2010. január 1-től hatályos 12/A. § (1) bekezdésben, illetve a 2012. július 1-től hatályos 13. § (1) bekezdésben foglaltak, amelyek kifejezetten rögzítik, hogy a munkaidő-beosztás tartalmazza az egészségügyi ügyelet és a készenlét beosztását is. Ennek következtében téves az a felperesi – saját egyéb érvelésével is ellentétes – hivatkozás, hogy a munkaidő-beosztás előzetes közléséhez, illetve annak hiányához fűződő jogkövetkezmények ne vonatkoznának az egészségügyi ügyeletre.

[117] Az, hogy a munkaidő-beosztások jogszabályba ütközésük miatt érvénytelenek lettek volna, ugyancsak téves felperesi hivatkozás az alábbiak miatt.

[118] A régi Mt. semmisségről szóló 8. §-a csak a megállapodásokra vonatkozóan tartalmaz rendelkezést és a jogkövetkezményekről szóló 9-10. §-ok sem érintik az egyoldalú jognyilatkozatokat. Mivel a munkaidő-beosztás a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata és az

nem tekinthető megállapodásnak, ezért arra az régi Mt. érvénytelenségről rendelkező szabályai sem alkalmazhatók (EBH2014. M. 10.).

[119] Az új Mt. semmisségről rendelkező 27. §-a ugyancsak kizárólag a megállapodást említi, azonban a 15. § (3) bekezdése alapján az egyoldalú jognyilatkozatokra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ami megteremti az alapot a semmisség szabályainak az egyoldalú jognyilatkozatra történő értelemszerű alkalmazására is. E körben a 27. § (1) bekezdésének első fordulata akként rendelkezik, hogy semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A (3) bekezdés első mondata azonban azt is kimondja, a semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A munkaidő-beosztásról szóló 97. § pedig a (4) bekezdésében a megfelelő határidőben közölt munkaidő-beosztás hiányához azt a jogkövetkezményt fűzi, hogy az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Ebből pedig az következik, ha a felperes munkaidő-beosztása semmis is lett volna, akkor sem érvénytelen.

[120] Végző soron hasonló eredményre jutunk, csak eggyel több lépésben akkor is, ha abból indulunk ki, a 97. § (4) bekezdés csupán a munkaidő-beosztás határidőben történő közlésének jogkövetkezményét szabja meg, de nem rendelkezik az egyéb okból jogszabályba ütközés jogkövetkezményéről. Ez esetben ugyan a 27. § (3) bekezdésének kivételes szabálya nem lenne alkalmazható, vagyis a jogszabályba ütköző egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége megállapításra kerülhetne, mivel azonban a 29. § (4) bekezdése szerint az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén a jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak, valójában jogokat és kötelezettségeket keletkeztető munkaidő-beosztás közlésére nem került sor. Ez pedig az előbbihez hasonlóan a 97. (4) bekezdésének alkalmazhatóságát teremti meg.

[121] Bár a felperes az elsőfokú eljárásban állította, hogy a tárgydőszakon belül egyetlen határidőben közölt munkaidő-beosztást sem kapott, ebből – fellebbezése tartalmát tekintve – tévesen következtetett az általános munkarend szerinti munkaidő-beosztás érvényesülésére.

[122] Egyrészt azért, mert a tárgydőszakra vonatkozó megfelelő munkaidő-beosztás közlésének hiánya nem zárja ki, hogy a tárgydőszakot megelőzően közölt ilyen egyoldalú jognyilatkozat lehessen a 97. § (4) bekezdése szerint irányadó munkaidő-beosztás forrása. Arról pedig a felperes egyértelmű nyilatkozatot nem tett, hogy a tárgydőszakot megelőzően sem kapott volna foglalkoztatása alatt egyetlen jogszabályoknak megfelelő és határidőben közölt munkaidő-beosztást sem. Ha pedig bármikor kapott ilyet a tárgydőszakot megelőzően, az az irányadó, mert a régi Mt. 119. § (2) bekezdése az új Mt. 97. § (4) bekezdésben foglaltakkal egyezően a megelőző munkaidő-beosztás érvényesülését rendeli el ilyen esetekre.

[123] Másrészt az új Mt. 97. § (2) bekezdésétől eltérően a régi Mt. nem rendelkezik főszabályként az általános munkarendről, ezért az a törvény erejénél fogva nem léphetett a hiányzó munkaidő-beosztás helyébe ebben az időszakban.

[124] 2012. június 30-ig tehát az érvénytelenségi szabályok egyoldalú jognyilatkozatra való alkalmazhatóságának kizártsága, a munkaidőbeosztás hiányában a megelőző beosztás

alkalmazásának kötelezettsége és az általános munkarend főszabályként történő szabályozásának hiánya, továbbá amiatt téves a felperes munkaidő-beosztás érvénytelenségére és az abból az általános munkarend szerinti foglalkoztatására történő következtetése, hogy a tárgydíszakot megelőzően bármikor közölt jogszabályoknak megfelelő munkaidő-beosztás hiányára nem hivatkozott és ennek tényét nem igazolta.

[125] Ez pedig önmagában kizárja – az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelenségének előírt jogkövetkezménye és a megelőző munkaidő beosztás alkalmazásának kötelezettsége miatt –, hogy a 2012. július 1-től egyébként már főszabályként előírt általános munkarend szerinti munkaidő-beosztás lépjen a hiányzó munkaidő-beosztás helyébe.

[126] Fontos továbbá hangsúlyozni, a munkarend a munkaidő-beosztás szabályainak meghatározását jelenti, ez pedig nem egy munkavállalóra irányadó beosztást feltételez, hanem a munkáltató egészére értelmezhető, a munkaidő beosztásával kapcsolatos szabályrendszer. E szabályrendszer érvényessége nem függ a konkrét, egy munkavállalót érintő munkaidő-beosztás jogszabálynak megfelelő meghatározásától és közlésétől, csak attól, hogy a munkarend meghatározására irányadó, munkaviszonyra vonatkozó szabályban (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, egyeztető bizottsági határozat, új Mt. 13. §) foglalt előírásokat a munkáltató betartja-e vagy sem (új Mt. 27. § (1) bekezdés).

[127] A munkarendre vonatkozó szabályok az új Mt. a 97. § (2) és (3) bekezdésében szerepelnek. Ezen belül a (2) bekezdés – a már említettek szerint – főszabályként a munkaidő heti öt napra, hétfőtől-péntekig történő beosztását írja elő. A (3) bekezdés pedig az ott meghatározott feltételek, azaz a munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetére ad lehetőséget az előbbiektől történő eltérésre. Ez utóbbi jogszabályi rendelkezések betartása esetén, vagyis, ha a munkáltató általános munkarendet alkalmaz, vagy munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak mellett ír elő lehetőséget az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra, a munkarend meghatározása nem semmis, következésképpen nem érvénytelen.

[128] A perben becsatolt munkaügyi dokumentumokból kiderül, hogy az alperes – szervezeti szinten – nem az általános munkarendet alkalmazta, ezért az ezzel ellentétes tanúvallomás – a felperes téves érvelésével szemben – nem fogadható el hitelt érdemlőnek.

[129] Bár a tanú valóban az általános munkarend beteghordók esetében történő alkalmazásáról tett nyilatkozatot, vallomása az előbbieken túl a következők miatt sem volt perdöntő.

[130] Egyrészt, az, hogy a tanúvallomás szerint a beteghordók kinevezésében általános munkarend szerinti foglalkoztatás szerepel, a perbeli időszakra azért nem releváns, mert a régi Mt. 119 § (1) bekezdése és az új Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkarend kialakítása, azaz a munkaidő-beosztás szabályainak meghatározása a munkáltató jogosultsága, ami magában foglalja annak egyoldalú megváltoztatásának lehetőségét is.

[131] Másrészt a kollektív szerződés nem vitásan rendelkezik munkaidőkeret alkalmazásának a lehetőségéről, a csatolt okiratok pedig bizonyították, hogy annak elrendeléséről és tartalmáról a munkáltató a perbeli időszakban mindvégig fél évente tájékoztatta a felperest. A

munkaidőkeret alkalmazása pedig a régi Mt. 120. § (1) § és az új Mt 97. § (3) bekezdése szerint lehetőséget teremt az egyenlőtlen munkaidő-beosztáson alapuló munkarend kialakítására. A munkaidőkeret alkalmazásán alapuló egyenlőtlen munkaidő-beosztásra való jogosultság hiányára a felperes fellebbezésében nem hivatkozott, csak arra, a munkáltató nem élt ezzel a lehetőséggel. Ez az érvelése azonban nem helytálló, mert azzal, hogy az alperes őt a rendes munkaidő terhére ügyeletre beosztotta, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás megvalósult.

[132] Emiatt – a felperes hivatkozásával szemben – nem járt el a munkáltató jogellenesen azzal, hogy a felperes egyes egészségügyi ügyelettel töltött munkaóráit rendes munkaidőként számolta el.

[133] A további kérdést annak megítélése jelentette, az alperes eltérhetett-e a munkanap meghatározásával a naptári naptól. Bár a felperes az ezzel kapcsolatos érveit fellebbezésében kifejezetten már nem ismételte meg, azzal, hogy rendes munkaideje általános munkarend szerinti kiadására utalt, ezen belül is a rendes munkaideje hétfőtől péntekig 7-től 15 óráig történő beosztására, az ítéltábla e felperesi nyilatkozat tartalma alapján úgy értékelte, a munkanap naptári naptól eltérő értelmezését is sérelmezi.

[134] E körben rámutat az ítéltábla, a régi Mt. 117. § (1) bekezdés b) pontja a napi munkaidő fogalmát határozza meg akként, hogy az egy naptári napra eső, vagy 24 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő. Nem zárta ki tehát a napi munkaidő naptári napok között átívelő meghatározását.

[135] Az új Mt. 87. § (1) bekezdése pedig a munkanap fogalmát definiálja akként, hogy az a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 24 óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

[136] Mind a régi, mind az új Mt. az előbbi meghatározást a pihenőnapra is vonatkoztatja.

[137] Az új Mt. esetében a fogalom meghatározás szempontjából a munkáltató működésének és a beosztás szerinti munkanap tartamának van jelentősége, amelyek az alperes esetében a következők szerint alakulnak.

[138] Az alperes működése nem vitásan megszakítás nélküli, hiszen megfelel az Mt. 90. § a) pontjában írt azon meghatározásnak, hogy naptári naponként 6 órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel. A munkáltató működése tehát indokolhatja a munkának naptári naptól eltérő meghatározását.

[139] A további feltétel a beosztás szerinti napi munkaidővel kapcsolatos. Az új Mt. 88. § (2) bekezdése értelmében a beosztás szerinti napi munkaidő a munkanapra elrendelt rendes munkaidő. A munkanap naptári naptól történő eltérő meghatározásához tehát az is szükséges, hogy a munkanapra elrendelt rendes munkaidő kezdete és befejezése ne azonos naptári napra essen. Miután az Eütev. 12/B. § (1) bekezdése – az alperes helyes hivatkozása szerint –

kimondja, hogy az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés – az Mt. 107. § d) pontjában foglaltaktól eltérően – nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, az ügyeleti szolgálat idejére is elrendelő rendes munkavégzés, azaz a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése adott esetben eltérő naptári napokra eshet.

[140] Mindebből következően az alperes jogosult volt a munkanap naptári naptól eltérő megszakítás nélküli 24 órában történő megállapítására.

[141] Mindezek következtében a munkaórák általános munkarend szerinti átminősítésére alapított ügyeleti díjigény nem megalapozott.

[142] A fent kifejtettek következtében az ítéltábla azt állapította meg, hogy a felperes fellebbezése az ügyeleti díjigények tekintetében csupán a 2012. február 1-je és 17-e közötti időszakra elrendelt pihenőnapi, illetve munkaszüneti napi ügyelet után járó kompenzáló pihenőidő hiánya miatti többlet ügyeleti díj tekintetében alapos. Ez a felperes csatolt kimutatása szerint 24 órát érint, ugyanis az érintett hónapban 31 órában látott el 12 órát meg nem haladóan önkéntes többletmunka keretében ügyeletet, amelyből az elsőfokú ítélet szerint az elsőfokú bíróság 7 órára járó ügyeleti díjkülönbözetet állapított meg. Ebből következően az elsőfokú eljárásban figyelembe nem vett 14 órát az ítéltábla úgy tekintette, hogy azok a 2012. február 1-je és 17-e közötti időszakra estek. A 31 órára az alperes 21 243 forintot számfejtett és a 120%-os szorzóval visszaszámolva 571 forint/óra illetményből indult ki. Tekintettel azonban arra, hogy a felperes az érintett pihenőnapon végzett ügyelete után kompenzáló pihenőidőben nem részesült, helyesen 150%-kal kellett volna számolnia. 24 órára 150%-kal számolva az előbbi tételt 20 556 forint adódik. Az ítéltábla ezen összeggel emelte fel a felperesnek fizetendő marasztalási összeget.

[143] A felperes sérelemdíj iránti igényével kapcsolatban szükséges rámutatni, a Ptk. 2:52. §-ának (1) bekezdése szerint, akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A (2) bekezdés kimondja, a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A (3) bekezdés értelmében a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására tekintettel egyösszegben határozza meg.

[144] Mindebből levonható az a következtetés, hogy bár a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges, elengedhetetlen azonban, hogy a személyiségi jogában megsértett személyt nem vagyoni sérelem érje. A sérelemdíj megállapításának feltétele tehát a nem vagyoni sérelem bekövetkezésének megállapíthatósága, ami a jelen esetben nem állt fenn az alább kifejtettek szerint.

[145] Az ítéltábla egyetértett azzal az elsőfokú ítéleti megállapítással, hogy a felperes pihenőidőhöz, illetve egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításához fűződő személyiségi jogának sérelme olyan jelentéktelen, amely nem minősíthető sérelemdíjjal kompenzálható nem vagyoni sérelemnek. Ez a sérelemdíj iránti felperesi igénnyel kapcsolatos elévülés elsőfokú bíróságtól eltérő értékelése mellett is igaz. A felperes a 2014.

március 15-e és 2014. december 31-e közötti időtartamra összesen 70 000 forint sérelemdíjat igényelt, ami az általa megjelölt esetenkénti 5000 forinttal számolva mindössze 14 alkalmat feltételez. Ez átlagosan a pihenőidő havi másfél alkalommal történő sérelmére hivatkozást jelent. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a felperes adott esetekben nem teljes mértékben esett el az őt megillető pihenőidőtől, csupán nem kapta ezt meg teljes terjedelmében. Ezzel is számolva az őt ért személyiségi jogsértés nem jelent sérelemdíjjal kompenzálандó nem vagyoni sérelmet.

[146] A felperes a munkaidő-beosztások késedelmes közlésére alapított sérelemdíj iránti igényének elutasításával kapcsolatban – az elévülésre vonatkozó, fentebb már értékelt hivatkozásán túl – nem fejtette ki, miért kéri az ezen igénye elutasításáról szóló ítéleti rendelkezés megváltoztatását. Ezért az ítéltábla a fellebbezés korlátaira tekintettel e körben az elévülés kérdésén kívül egyebet nem vizsgálhatott.

[147] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a rPp. 253. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta.

[148] Az ítéltábla döntése következtében a felek elsőfokú eljárással kapcsolatos pernyertessége-pervesztessége aránya változott. Az elsőfokú bíróság által a perköltség és az eljárási illeték tekintetében figyelembe vett 5%-os pernyertesség 5,7%-os pernyertességre emelkedett a felperes esetében, illetve 95%-ról 94,3%-ra csökkent az alperes esetében. Ez alapján a felperest áfa-val növelten összesen 28 984 forint perköltség illetve volna meg, az alperest pedig 377 556 forint. A kettő különbözetének megfizetésére kötelezte elsőfokú perköltségként az ítéltábla a felperest, amely 348 572 forint.

[149] Az előbbi pernyertességi arányok változása miatt csökkentette az ítéltábla az állam terhén maradó szakértői díjat és emelte fel annak alperes által fizetendő részét a rendelkező részben foglaltak szerint.

[150] A másodfokú eljárás pertárgyértéke 3 761 683 forint volt. Ehhez viszonyítva a felperes pernyertessége 0,5% lett, ami 470 forint + áfa összegű, összesen 597 forint perköltséget eredményez. Ezzel szemben az alperest 99,5%-os pernyertessége alapján a másodfokú eljárásra 93 572 forint perköltség illetné meg. A két összeg különbözete 92 975 forint. Ezen összeget köteles a felperes az alperes részére másodfokú perköltségként megfizetni.

[151] Az ítéltábla a fellebbezési eljárás illetékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg. Az eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezményre történő jogosultsága, illetve az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontján alapuló teljes személyes illetékmentessége miatt a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és (14) bekezdése értelmében marad az állam terhén.

Szeged, 2021. december 15.

Dr. Szeghő Katalin s.k.
dr. Ocskó Erzsébet s.k.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Dr. Zánóczné

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró