

A

Alkotmánybíróság részére

Az első fokon eljáró

Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi bíróság
útján

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság Munkaügyi Szakág	
Érk.:	2019 MAJ. 08
Érk. módja: postán / gyűjtőládába / személyesen / faxon / e-mailen	
Példány:	Melléklet: 5x1
Ügyszám:	2.M.283/2016.137

Alulírott Somogyi Péter [redacted] mint
indítványozó a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi bíróság előtt **2.M.283/2016**
szám alatt indított peres eljárás felperese Magyarország alaptörvényének 24. cikk (2)
bekezdés d) pontja alapján jelen eljárásban személyesen eljárva az Alkotmánybíróságról
szóló 2011. évi CLI. törvény 27. § alapján az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjesztem elő.

Kérem a tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg a Kúria **Mfv.I.10.477/2018./6.**
számú végzése, valamint a Budapest Környéki Törvényszék **8.Mf.21.326/2017/8.** számú
jogerős ítélet alaptörvény-ellenességét, és az Abtv. 43. §-ának megfelelően az(oka)t
semmisítse meg.

Kérelmem indokolásaként az alábbiakat adom elő:**1. Az indítvány benyújtásának törvényi és formai követelményei****a) A pertörténet és a tényállás rövid ismertetése****Az indítvány szövege**

A felperes munkavállaló – aki jelen alkotmányjogi panasz indítványozója – 1991. október és
2014. június között állt az állami tulajdonban levő alperesi munkáltató alkalmazásában. 2012.
július 1. napjától forgalmi szolgálattevő munkakört töltött be az alperes [redacted]

A felperes a [redacted] hatályos Kollektív Szerződés „Helyi Függelék”-
ében foglaltak szerinti munkaidő-beosztás szerint végezte munkáját, készenléti jellegű
munkakörben, megszakitás nélküli munkarendben havi munkaidőkeret alkalmazásával.

melléklet

Somogyi Péter

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	IV / 827 -0 / 2019
Érkezett:	2019 MAJ 14.
Példány:	1
Melléklet:	3 db
Kezelőiroda: du!	

A felperes 2013. februártól 2014. júniusig terjedő időszakban oly módon került szombati napokra szolgálatba beosztásra, hogy az azt közvetlenül követő vasárnapra rendes munkaidőben szintén beosztotta az alperes, a szombati napokat rendes munkaidőként számolta el az alperes és arra alpbért fizetett.

A felperes 2018. március 8. napján postára adott kereseti kérelmében arra hivatkozott, hogy az alperes nem tartotta be a 2012. július 1. napjától 2016. június 17. napjáig hatályban volt 2012. évi Munka Törvénykönyve (Mt.) 101. § (3) bekezdésében foglaltakat, mivel a perben érintett, az általa ledolgozott szombati napokra - melyek után az azt közvetlenül követő vasárnapra rendes munkaidőben beosztotta - nem rendkívüli munkavégzésért járó díjazást kapott, hanem azon napokat munkaidőkeretben, rendes munkaidőként számolta el az alperes. A szombati napok ledolgozott óraszámait - mivel azok nem rendes munkaidőben teljesített óraszámok - nem számolhatóak bele a ledolgozandó havi kötelező munkaidő órászámaiba, ezért ezeket az óraszámokat át kell tenni a munkaidőkeretből a „túlórakeret”, a rendkívüli munkavégzés keretei közé.

A szombati napok órászámainak a munkaidőkeretből a „túlórakeretbe” történő átvitele miatt a munkaidőkeretben alpbérrel fizetendő állásidő keletkezett, ezért az alperes téves jogszabály értelmezése miatt az eredetileg a munkaidőkeretben rendes munkaidőnek vélt perben érintett szombati napokra alpbérrel megfizetett alpbér összegét nem a rendkívüli munkaidőben végzett munka ellenértékének, hanem az állásidőre megillető alpbér összegének kell tekinteni. Az állásidő ugyanis a beosztás szerinti munkaidőben valósul meg abban az esetben, amikor a munkáltató nem tesz eleget a beosztás szerinti (rendes) munkaidőben fennálló foglalkoztatási kötelezettségének.

Az alperes a Kollektív Szerződés 29. § 6. pontjában azt is felvállalta, hogy felperesnek annyi időtartamú szolgálatot jelöl ki előre, amennyi a munkaidőkeret, a havi kötelező órászám teljes mértéke. Ha egy előre kijelölt szolgálat teljes egészében elmarad, akkor helyette egy másik szolgálatot jelöl ki az alperes a havi kötelező órászám teljesítése érdekében. Ha az alperes nem jelöl ki másik szolgálatot (így a munkaidőkeret, a havi kötelező órászám nem lesz teljes mértékben munkavégzéssel teljesítve) akkor „elmaradt szolgálat” miatt alpbér helyett az annál magasabb összegű távolléti díjat fizet a felperes számára.

A felperes ebből azt a logikus és ésszerű következtetést vonta le, hogy a munkaidőkeretből hiányzó, a munkáltatónak felróható magatartásából adódó le nem dolgozott órászámok, tulajdonképpen távolléti díjjal elszámolt „elmaradt szolgálat”-ot jelentenek.

A felperes kereseti kérelmében kérte kötelezni az alperest:

1. Munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért megillető időarányos alpbér megfizetésére: 183.435 forint [Mt. 107. § a) pont, 143. § (1) bek.],
2. Munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért megillető bérpótlék megfizetésére: 131.936 forint [Mt. 107. § a) pont, Mt. 143. § (2) bek. a) pont, MÁV Kollektív Szerződés 36. § 1. pont]
3. „Elmaradt szolgálat” megvalósulása miatt távolléti díj - és a már eredetileg megfizetett alpbér különbség megfizetésére: 78.250 forint [MÁV Kollektív Szerződés 29. § 6. pont]

Az ügyben elsőfokon eljáró Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság **2.M.283/2016/19.** számú nem jogerős ítéletében - a jelen alkotmányjogi panasz tárgyát képező - a felperesi követelést alaposnak találta, a keresetnek helyt adott, és a kereseti kérelemben megjelölt összeget a felperesnek megítélte.

A perben a fő eldöntendő jogkérdés az volt, hogy:

A korábban hatályban volt Mt. 101. § (3) bekezdés által érintett szombati napokra, mint munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamára a munkavállalót a munkaszerződése szerinti havi alpbérén felül megillet-e külön időarányos alpbér is, ha a munkaidőkeretben a munkáltató felróható magatartása által még - a rendkívüli munkaidő tartamával megegyező - beosztani elmulasztott munkaórák maradtak, vagyis:

Elszámolható-e a rendkívüli munkaidő a munkaidőkeret időtartamának terhére, vagyis a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzésre megillető időarányos alpbér összege lehet-e a munkaszerződés szerinti alpbér összegének a része? Felmerülhet-e ugyanazon munkanapon egyszerre (párhuzamosan) állásidőre és rendkívüli munkaidő tartamára megillető alpbér megfizetésének kötelezettsége?

A másik eldöntendő jogkérdés az volt, hogy „elmaradt szolgálatnak” minősül-e, és megilleti-e a távolléti díj - alpbér különbözet a munkavállalót, ha a KSZ 29. § 6. pontja alapján a havi munkaidőkeretben beosztani elmulasztott, fel nem használt, ledolgozatlan munkaórák keletkeztek?

A bíróság válasza az volt mindkét megválaszolendő kérdésre, hogy igen, ugyanis az ítélet indokolásában leírtak logikus értelmezése szerint:

1. A 2012. július 1. napjától 2016. június 17. napjáig hatályban volt Mt. 101. § (3) bekezdésére tekintettel az alperes - a felperes készenléti jellegű munkakörére tekintettel - nem oszthatta volna be a felperest rendes munkaidőben azon perbeli szombati napokra, amikor számára a szombati napot közvetlenül követő vasárnapi napra is rendes munkaidőt osztott be.
2. Ezért a perben érintett szombati napokon ledolgozott munkaórákat **nem lehet rendes munkaidőnek tekinteni**, ezeket az óraszámokat az Mt. 107. § a) pont alapján munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek kell utólag minősíteni.
3. A megvalósult rendkívüli munkaidő tartama **nem** az Mt. 88. § (2) bekezdés által definiált beosztás szerinti (rendes) napi munkaidő része.
4. Az Mt. 93. § (2)-(3) bekezdésére tekintettel a munkaidőkeretben **teljesítendő** munkaidő meghatározásakor nem a ténylegesen teljesített rendes és rendkívüli munkaidő együttes összegének mértékét, hanem csak az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékét lehet **számításba venni**. Ezért a rendkívüli munkavégzés időtartamát **nem lehet a munkaidőkeret részének tekinteni, azokat – az alperes álláspontjával ellentétben - nem számíthatóak be a munkaidőkeret, a havi kötelező munkaidő időtartamába.**
5. Az eredeti elszámolás szerint a szombati napokra, mint munkaidőkeretben (beosztás szerinti rendes munkaidőben) teljesítettnek vélt időre kifizetett alpbér összegét - az alperes álláspontjával ellentétben - nem lehet utólagosan a rendkívüli munkavégzés idejére megillető

Somló

időarányos alpbérnek tekinteni. Ezt az összeget a beosztás szerinti (rendes) napi munkaidőben fennálló **foglalkoztatási kötelezettségére** [Mt. 51. § (1) bek., Mt. 146. § (1) bek.] tekintettel a munkaidőkeretben szolgálattal ki nem jelölt időre, azaz **állásidőre** kifizetett alpbérnek kell tekinteni.

6. A felperes a munkaidőkeret (rendes munkaidő) kötelező óraszámát nem tudta teljes egészében ledolgozni, az alperes a felperes részére másik szolgáltatást nem jelölt ki, ezáltal az alperesnek felelhető magatartásából a KSZ 29. § 6. pontja szerinti „**elmaradt szolgálat**” is keletkezett. A rendes munkaidőből hiányzó ledolgozatlan óraszámokat elmaradt szolgáltatásnak kell tekinteni, amelyre a Kollektív Szerződés alapján a felperes távolléti díjra jogosult. Tekintettel arra, hogy az alperes az állásidőre, az elmaradt szolgálatra járó alpbért a felperesnek kifizette a tévesen rendes munkaidőnek vélt ledolgozott szombati napok után, a felperes - a munkaidőkeretből hiányzó ledolgozatlan óraszámokra - távolléti díj és a már kifizetett személyi alpbér különbözetére jogosult.

A bíróság elsőfokú ítélete szerint:

- egyrészt az elmaradt szolgálat miatt a KSZ 29. § 6. pontja alapján 78.250 forint **távolléti díj és alpbér közötti különbséget**,

- másrészt az Mt. 101. § (3) bekezdése által érintett szombati napokra, mint munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés időtartamára az Mt. 107. § a) és az Mt. 143. § (1) bekezdés alapján 183.435 forint időarányos alpbér

és a Kollektív Szerződés 36. § 1. pontja alapján 131.936 forint sávós díjazású bérpótlék

is megilleti a felperest.

A felperes a kereseti kérelmében ezen kívül követelt még az egy órai alpbér helytelen számítási metodika alkalmazása miatt bérkülönbözetet (3.959 forint), és a felperes részére történő munkáltatói felmondás közlése miatt szabadság pénzbeni megváltásának helytelen megállapítása miatt bérkülönbözetet (36.861 forint), de ezen megítélt követelések már nem képezték a másodfokú eljárás tárgyát, mert az alperes ezen megítélt követeléseket nem fellebbezte meg, ezek így jelen alkotmányjogi panasz tárgyát nem is képezik.

Az alperesi munkáltató fellebbezése folytán a másodfokon eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.326/2017/8. számú jogerős ítéletével az elsőfokú ítéletet megváltoztatta.

A Törvényszék az elsőfokon rendkívüli munkavégzésért járó 183.435 forint időarányos alpbér, valamint

78.250 forint távolléti díj - alpbér különbséget döntő részét 74.617 forint felperesnek történő

megfizetését elutasította.

A Törvényszék jogerős ítéletében csak a rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék összegét ítélte meg a felperes részére, így ez nem tárgya a jelen alkotmányjogi panasznak.

1. A jogerős ítélet indokolásának értelmében a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamát adott esetben a munkaidőkeret részének

lehet tekinteni, ilyen eset az, ha a munkáltató oldalán felmerült okból a munkaidőkeretben a rendes munkaidő - a megvalósult rendkívüli munkavégzés idejével megegyező tartamban - nem került teljes mértékben felhasználásra (ledolgozásra).

2. A Törvényszék jogerős ítéletének értelmében a rendkívüli munkavégzésért megillető időarányos alpbér csak abban az esetben járna a felperesnek, ha a havi munkaidőkereten felül teljesített volna munkavégzést a felperes, így a felperes munkaszerződésében szereplő alpbér „adott esetben” tartalmazza a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzés idejére megillető időarányos alpbért is.

3. A Törvényszék álláspontja szerint mivel a rendkívüli munkavégzés időtartamát a munkaidőkeret részének kell „adott esetben” tekinteni, ezért a munkavállalónak sem állásideje, ezáltal elmaradt szolgálata sem keletkezett.

A felperes a Törvényszék jogerős ítéletével szemben - pártfogó ügyvéd segítségével kérve – a törvényes határidőn belül felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Kúriához.

A Kúria az **Mfv.I.10.477/2018./6.** számú végzésében a felperes felülvizsgálati kérelmét **hivatalból elutasította.**

A Kúria indokolásának értelmezése szerint a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem tárgya nem egy jogszabály alapján megillető juttatás vitatása volt, hanem megítélt elmaradt bér összegszerűségének a vitatása [1/2014. (II.10.) KMK vélemény III. pont utolsó előtti bekezdés].

A Kúria álláspontja szerint mivel a felülvizsgálati kérelemben a vitatott érték a minimálbér ötszörösét nem érte el, ezért ez esetben nincs helye felülvizsgálatnak.

b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítése

Az indítvány szövege

Az indítványozó előadja, hogy a jogorvoslati lehetőségeit már kimerítette, jelen alkotmányjogi panasz tárgyában a felülvizsgálati eljárás során a Kúria is döntést (végzést) hozott, amely ellen nincs helye felülvizsgálatnak.

Jelen alkotmányjogi panasz tárgyában az indítványozó nem kezdeményezett perújítási eljárást.

c) Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje

Az indítvány szövege

A felülvizsgálati eljárás során - ahol az indítványozó pártfogó ügyvéd segítségével vette igénybe - a Kúria által kibocsátott elutasító végzést az első fokon eljáró Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi bíróság nem a pártfogó ügyvéd részére küldte meg közvetlenül, hanem az indítványozó részére küldte meg postai úton tértivevényes levélben.

A kézbesítés napja: 2019. március hónap 4. napja (hétfő) volt. Így a jelen alkotmányjogi panasz benyújtásának törvényben foglalt 60 napos határideje az Abtv. 30. § (1) bekezdése alapján 2019. május hó 3. napján (pénteken) jár le, így a határidő megtartásra került.

Semse Róza

d) Az indítványozó érintettségének bemutatása**Az indítvány szövege**

Az indítványozó kijelenti, hogy az alkotmányjogi panaszban támadott bírói döntések alapjául szolgáló eljárásban felperes volt, így az érintettségem egyértelműen megállapítható, külön bizonyítás nem szükséges.

e) Annak bemutatása, hogy az állított alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés**Az indítvány szövege**

A Kúria és a Budapest Környéki Törvényszék önkényes, nyilvánvalóan contra legem bírói jogalkalmazása a tisztességes eljáráshoz való jog sérelmét okozta, amely egyúttal alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdéseket vet fel.

Ezen ügy egyébként elvi jelentőségű, mert az a tétje, hogy az eddigi bírói gyakorlattal ellentétes Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítélete ismeretében a munkáltatók a jövőre nézve hogyan fogják elszámolni a több tízezer munkaidőkeretben munkát vállaló állampolgár munkabérét abban az esetben, ha az Mt. 107. § a) pont szerint rendkívüli munkaidőben végez munkát.

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolásaa) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése**Az indítvány szövege****Alapvetés****B) cikk**

(1) Magyarország független, demokratikus jogállam. (Jogbiztonság követelménye, az államnak a jog uralma alatt kell állnia)

C) cikk

(3) Az Alaptörvény és a jogszabályok érvényre juttatása érdekében kényszer alkalmazására az állam jogosult. (A bíróságok a jogállamiság letéteményesei.)

R) cikk

(1) Az Alaptörvény Magyarország jogrendszerének alapja.

(2) Az Alaptörvény és a jogszabályok mindenkire kötelezőek. (Nincs kivételezett személy, társadalmi csoport vagy állami szerv, amely valamiféle erkölcsi vagy politikai okra hivatkozva felülemelkedhetne a jogszabályokon.)

T) cikk

(2) Jogszabály a törvény, (A jogszabályok általánosan kötelező magatartási szabályok.)

Szabadság és felelősség

I. cikk

(1) AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.

(2) Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait.

(3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg.

XV. cikk

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.)

XXIV. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék. A hatóságok törvényben meghatározottak szerint kötelesek döntéseiket indokolni.

(2) Mindenkinek joga van törvényben meghatározottak szerint a hatóságok által feladatuk teljesítése során neki jogellenesen okozott kár megtérítésére.

(A tisztességes ügyintézés követelménye nem csupán a jogszabályok megtartásával azonos, bár ez mindenképpen szükséges feltétele annak.

Követelmény a döntés indokolásának kötelezettsége is a hatóság oldaláról, hiszen az ügyfél a jól szerkesztett döntésből értesülhet a döntés okairól.

A tisztességtelen ügyintézés az eljárás résztvevőinek anyagi kárt is okozhat, ennek megtérítése a hatóság feladata.)

XXVIII. cikk

Somfi Péter

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.

(7) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogorvoslattal éljen az olyan bírósági, hatósági és más közigazgatási döntés ellen, amely a jogát vagy jogos érdekét sérti.

Az állam

A bíróság

25. cikk

(1) A bíróságok igazságszolgáltatási tevékenységet látnak el. A legfőbb bírósági szerv a Kúria.

(3) A Kúria biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának egységét,

*(Az Alaptörvény szerint az igazságszolgáltatás tehát elsősorban az alábbiakat jelenti:
- jogalkalmazási tevékenység végzése, polgári jogviták elbírálása;...*

A Kúria legfontosabb feladata az ítélkező tevékenység ellátása mellett a jogegységesítés. Ennek eszköztára jelentősen bővebb, mint a Legfelsőbb Bíróságé volt. Míg a Legfelsőbb Bíróság elsősorban jogegységi döntésekkel, valamint elvi döntésekkel biztosíthatta a jogalkalmazás egységét, addig a Kúria bírósági joggyakorlat-elemző csoportot is működtet.

*Szintén a joggyakorlat biztosításának az eszközei az elvi bírósági határozatok **(EBH)** és az elvi bírósági döntések **(EBD)**. A döntések a társadalom széles körét érintik vagy a közérdek szempontjából kiemelkedő jelentőségű ügyekben születnek.*

A Kúria ítélkezési tevékenysége keretében egyrészt jogorvoslati fórum a törvényszék és az ítélőtábla döntéseivel szemben a felülvizsgálati eljárások eredményeképpen, másrészt elbírálja a felülvizsgálati kérelmeket.

A felülvizsgálat - mint rendkívüli perorvoslat - alkotmányjogi jellegéből az következik, hogy az ügy érdemére kiható jogszabálysértés esetén lehetőséget adjon a döntés korrigálására.

26. cikk

(1) A bírák függetlenek, és csak a törvénynek vannak alárendelve, ítélkezési tevékenységükben nem utasíthatóak.

(Ekként értelmezte a bírói függetlenséget az Európa Tanács Miniszteri Bizottságának R (94) 12. számú ajánlása is. Ennek indokolása szintén azt hangsúlyozza, hogy a bírónak abszolút szabadnak kell lennie az ügyben és a meggyőződésének, valamint a tényeknek és a jogszabályoknak megfelelő döntést kell hoznia.

28. cikk

A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor

azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

b) A megsemmisíteni kért bírói döntés alaptörvény-ellenességének indokolása

Az indítvány szövege

A Kúria Mfv.I.10.477/2018./6. számú végzése:

A felperes a Törvényszék jogerős ítéletével szemben - pártfogó ügyvéd segítségét kérve – a törvényes határidőn belül felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Kúriához.

A Kúria a végzésében a felperes felülvizsgálati kérelmét **hivatalból elutasította**.

A Kúria indokolásának értelmezése szerint a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem tárgya nem egy jogszabály alapján megillető juttatás vitatása volt, hanem megítélt elmaradt bér összegszerűségének a vitatása [1/2014. (II.10.) KMK vélemény III. pont utolsó előtti bekezdés].

A Kúria álláspontja szerint mivel a felülvizsgálati kérelemben a vitatott érték a minimálbér ötszörösét nem érte el, ezért ez esetben nincs helye felülvizgálatnak.

A Kúria végzése az alábbi két ok miatt alaptörvény-ellenes:

1. A Polgári Perrendtartás 358. § (3) bekezdésének és a hozzá köthető 1/2014.(II.10.) KMK vélemény III. pontjának figyelmen kívül hagyása:

Az ügyben irányadó 1952. évi Polgári Perrendtartás (Pp.) szerint:

„270. § (1) Ha törvény másként nem rendelkezik, a felülvizsgálati eljárás során a Kúria az általános szabályok megfelelő alkalmazásával jár el.

(2) A jogerős ítélet vagy az ügy érdemében hozott jogerős végzés felülvizsgálatát a Kúriától - **jogszabálysértésre hivatkozással** - a fél, a beavatkozó, valamint a rendelkezés reá vonatkozó része ellen az kérheti, akire a határozat rendelkezést tartalmaz.

358. § (2) Nincs helye felülvizgálatnak - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - ha a felülvizsgálati kérelemben vitatott érték, illetve annak a 24. §, valamint a 25. § (3) és (4) bekezdése alapján, továbbá a 25. § (3) bekezdésének az egyesített perekre történő megfelelő alkalmazásával megállapított értéke a teljes munkaidőre megállapított kötelező legkisebb havi munkabér (**minimálbér**) **ötszörösét** nem haladja meg.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott értékhatár alatt is helye van felülvizgálatnak, ha

a) a jogviszony keletkezésének, módosulásának, megszüntetésének jogszerűsége, valamint a kártérítés, illetve a sérelemdíj iránti igény vitás,”

Az ügyben irányadó 1952. évi Pp. szövege egzakt nem tartalmazta, hogy a felülvizsgálati eljárás során konkrétan hogyan kell a gyakorlatban értelmezni a jogviszony módosulásának vitatását, ezért a Kúria ezzel kapcsolatban a következő kollégiumi véleményt alkotta:

Soma Péter

<https://kuria-birosag.hu/hu/kollvel/12014ii10-kmk-velemen-y-felulvizsgalati-kerelem-eloterjesztesenek-munkaugyi-perekben-iranyado>

1/2014.(II.10.) KMK vélemény a felülvizsgálati kérelem előterjesztésének a munkaügyi perekben irányadó egyes módosított szabályairól:

„III. A felülvizsgálat megengedhetősége szempontjából a jogviszony módosulással érintett anyagi követelésen minden olyan juttatást érteni kell, amelyre a felek között munkaszerződés vagy annak részét képező megállapodás van, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a munkáltató kötelezettségvállalása alapján igényelhető, amennyiben az adott juttatásra vonatkozó jogosultság is vitatott.

A munkajogviszony „módosulása” által érintett anyagi követelésen nemcsak olyan munkáltatótól származó juttatást kell érteni, amelyre nézve a felek között van megállapodás (munkaszerződés/kinevezés vagy annak részét képező külön megállapodás), **hanem olyan juttatást is, amely munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt. 13. §) alapján jár** (például **pótlékok**, szabadság pénzbeni megváltása, **rendkívüli munkavégzés ellenértéke**, utazási költségtérítés), vagy amelyet a munkáltató kötelezettségvállalása (Mt. 16. §) biztosít (például prémium-, cafetéria-, költségtérítési, jutalom-szabályzat).

Ezek ugyanis a munkajogviszony tartalmi elemét jelentik, hiszen akkor is a munkaviszony részét képezik, ha erről kifejezetten munkaszerződésbeli, egyéb megállapodásbeli rendelkezés nincs.

A jogviszony módosulás jogszerűségének vitatása” nemcsak akkor állapítható meg, ha a **korábban megadott juttatás** (részbeni vagy egészbeni) **megvonásáról van szó**, hanem akkor is, ha arra a munkavállalónak **munkaviszonyra vonatkozó szabály** rendelkezése, a felek megállapodása, vagy a munkáltató kötelezettségvállalása **folytán nyílik meg a jogosultsága**. Ez következik fentebb, a munkaviszony tartalmi elemeiről kifejtettekéből.

A fentiek alapján a felülvizsgálati értékhatár figyelembevételére csak olyan anyagi követelések esetén van lehetőség, amikor a jogviszony módosulás fent részletezett esetei nem állapíthatók meg.

Ilyen eset, ha a felülvizsgálat tárgya a megítélt juttatás (elmaradt bér, bérkülönbözlet) összegszerűségének vitatása.”

A kollégiumi vélemény szerint, ha a felülvizsgálati eljárás során a vita tárgya olyan juttatás iránti igény, amely munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján jár, akkor nincs helye felülvizsgálati értékhatár figyelembevételének, amennyiben a felek között a jogalap (jogosultság) is vitás.

A kollégiumi vélemény szerint akkor van lehetőség a felülvizsgálati értékhatár figyelembevételére, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető juttatás tekintetében a jogalap (jogosultság) a felek között nem vitatott, a vita tárgya annak összegszerűségéből fakad, ez esetben a jogviszony módosulás esete nem állapítható meg.

A felperes felülvizsgálati kérelmének nem az volt a tárgya, hogy felperesnek az elsőfokon 393.621 forint elmaradt munkabér jár vagy csak a másodfokon megítélt 131.936 forint.

A felülvizsgálati eljárásnak az a jogkérdés volt a tárgya, hogy a 2012. évi Mt. 107. § a) és az Mt. 143. § (1) bekezdés alapján jogosult-e a felperes rendkívüli munkaidőre járó alapbérre:

Konkrétan:

A korábban hatályban volt Mt. 101. § (3) bekezdés által érintett szombati napokra, mint munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamára a munkavállalót a munkaszerződése szerinti havi alapbérén felül megillet-e külön időarányos alapbér is, ha a munkaidőkeretben a munkáltató felróható magatartása által még - a rendkívüli munkaidő tartamával megegyező - beosztani elmulasztott munkaórák maradtak, vagyis:

Elszámolható-e a rendkívüli munkaidő a munkaidőkeret időtartamának terhére, vagyis a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzésre megillető időarányos alapbér összege lehet-e a munkaszerződés szerinti alapbér összegének a része? Felmerülhet-e egy adott hónapban egyszerre (párhuzamosan) állásidőre és rendkívüli munkaidő tartamára megillető alapbér megfizetésének kötelezettsége?

A felülvizsgálati eljárásban a másik eldöntendő jogkérdés pedig az volt, hogy „elmaradt szolgálatnak” minősül-e, és megilleti-e a távolléti díj - alapbér különbözet a munkavállalót, ha a KSZ 29. § 6. pontja alapján a havi munkaidőkeretben beosztani elmulasztott, fel nem használt, ledolgozatlan munkaórák keletkeztek?

A felülvizsgálati kérelemben igényelt juttatásokat az első fokon eljáró Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi bíróság teljes mértékben megítélte a felperes részére, a másodfokon eljáró Budapest Környéki Törvényszék pedig teljes mértékben elutasította azt.

A Törvényszék 78.250 forint távolléti díj - alapbér különbözetből megítélt a felperes számára annak számításai szerint 3.633 forintot, de a Törvényszék az alperes által kiszámolt 3.847 forintot fogadta el és ez került megfizetésre.

A 3.633 / 3.847 forint azért került megítélésre, mert a másodfokú eljárásban részbizonyítás során kiderült az, hogy ez valójában nem a munkaidőkeretben beosztani elmulasztott óraszám volt. Egy szolgálat a „vezénylés” szerint elrendelésre került, de a munkaviszony megszüntetése miatt ténylegesen nem került teljesítésre, és a felperes egy bizonyító erejű okirattal tudta bizonyítani azt, hogy azon az okiraton az szerepelt, hogy arra a napra felperesnek nem alapbér, hanem távolléti díj jár.

Így a felülvizsgálati eljárásban a munkaidőkeretben beosztani elmulasztott óraszámok miatt követelt összeg, vagyis a távolléti díj - alapbér különbözet vonatkozásában 78.250 forint helyett már csak 78.250 forint - 3.633 forint, azaz 74.617 forint volt a követelés.

A rendkívüli munkaidőben történő rendkívüli munkavégzés ellenértéke az időarányos alapbér [143. § (1) bek.] és a bérpótlék [143. § (2) bek., MÁV Kollektív Szerződés 36. § 1. pont] két különböző jogcím (jogosultság), a törvény is külön bekezdésben nevesíti ezeket, és a felperes bérjegyének is külön sorban került feltüntetésre.

Például szabadság esetén minden munkavállaló esetében az alapszabadság 20 munkanap [Mt. 116. §] és jogosultság esetén jár pótszabadság is. [Mt. 117. § - 120. §]. Az alapszabadság és a pótszabadság is külön jogcím.

A felperes a felülvizsgálati kérelemben egyértelműen megfogalmazta a Kúria számára, hogy a Törvényszék a rendkívüli munkavégzésre járó időarányos alapbér teljes összegét utasította el, és csak a bérpótlék összegét ítélte meg számára.

Mindezekből egyértelműen és kétséget kizáróan látszik, hogy a felülvizsgálat tárgya nem elmaradt munkabér összegszerűségének a vitatása volt, hanem a Pp. 358. § (3) bekezdés a) pontjában szereplő jogviszony módosulása volt, mivel a felek között a jogosultság is vitatott volt a felülvizsgálati eljárás során.

A felperes határozott véleménye szerint nincs helye mérlegelési jogkörnek, ez nem jogértelmezés kérdése, mert a Kúria a saját maga által kiadott kollégiumi véleményében egyértelműen (egzakt) meghatározta mit jelent a gyakorlatban konkrétan a jogviszony módosulása.

Ellenkező értelmezés oda vezetne, hogy a Kúriának lehetősége lenne minden esetben a felülvizsgálati értékhatárra hivatkozva hivatalból elutasítani olyan ügyeket is, amikor a törvény szerint kellene, de valamilyen okból nem szeretne az adott ügyben érdemi döntést hozni. Ezzel gyakorlatilag kiüresítené a Pp.-ben meghatározott jogviszony módosulásának intézményét. Minden jogviszony módosulás (például egy juttatás megvonás) ugyanis egyben elmaradt munkabért is jelent a gyakorlatban.

A Kúria a tisztességes eljárásba ütköző módon önkényesen nem alakíthat ki olyan gyakorlatot, amelynek célja az, hogy saját maga dönthesse el, melyik ügyet kívánja tárgyalni és melyiket nem.

Az ügyben eljáró Kúria azon érve, miszerint nem jogviszony módosulásáról, hanem csak elmaradt munkabér összegszerűségének vitatásáról van szó nem helytálló.

A Kúriának a határozatát (végzését) a jogszabályok alapján kell meghoznia. Ha a törvénynek való alávetettségtől a Kúria eloldja magát, saját függetlenségének egyik tárgyi alapját vonja el. A vonatkozó jogszabályokat be nem tartó Kúria lényegében visszaél saját függetlenségével, amely ebben az ügyben az Alaptörvény XXIV. és XXVIII. cikkeiben szereplő részrehajlás nélküli, tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét okozta.

Az a Kúriai ítélet (végzés), amely alapos ok nélkül hagyja figyelmen kívül a hatályos jogot, önkényes, fogalmilag nem lehet tisztességes, és nem fér össze a jogállamiság alapelvével.

Az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése értelmében a jogszabályok mindenkire kötelezőek. A Kúriának a jelen ügyben a Pp. 358. § (3) bekezdés a) pontjában szereplő jogviszony módosulására vonatkozó előírást a 1/2014.(II.10.) KMK véleményben leírtak szerint alkalmaznia kellett volna az indítványozó esetében is, vagy legalábbis a Kúriának érdemben meg kellett volna indokolnia, hogy ezen jogszabályi rendelkezések alkalmazását miért mellőzte.

A Kúria önkényesen járt el akkor, amikor a felülvizsgálati kérelemre nyilvánvalóan vonatkozó jogi normát az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése ellenére nem alkalmazta.

Az eljáró Kúria az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdésében foglaltakat azáltal sértette meg, hogy egy mindenkire kötelező érvényű jogszabályt - a Pp. 358. § (3) bekezdés a) pontjában

szereplő jogviszony módosulására vonatkozó előírást a 1/2014.(II.10.) KMK véleményben leírtak szerint - szándékosan figyelmen kívül hagyott.

Az indítványozónak az Alaptörvény XXIV. cikk (1) – (2) bekezdés, valamint a XXVIII. cikk (7) bekezdése alapján joga volt a Kúriához fordulnia a Törvényszék jogerős ítéletével szemben, a felülvizsgálati eljárás feltételei fennálltak, mivel a felperesnek okozott anyagi kár (258.052 forint + perköltség) a valós érdekét (a munkabérhez való jogát) sértette. A felperes arra is hivatkozott, hogy az ügy érdemi elbírálására kiható jogszabálysértés történt, a megsértett jogszabályokat a felperes tételesen felsorolta.

2. A Kúriának az ítélezési gyakorlat egységére és ez által a megbízható jogszolgáltatás fenntartására való törekvés figyelmen kívül hagyása:

A Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítélete tulajdonképpen önkényesen semmissé tette a magyar munkajog alábbi három fontos alapelvét.

1. A munkaidőkeret a rendes munkaidő mértékének az általános (azaz a hétfőtől péntekig tartó) munkarendtől eltérő beosztása (Wolters Kluwer Jogtár kommentár), vagyis a rendkívüli munkavégzés ideje nem a munkaidőkeret, hanem a „túlórakeret” része.

A munkavállaló a munkaszerződés alapján vállalt kötelezettségét beosztás szerinti rendes munkaidőben teljesíti.

BH2001. 550. A munkaidőkeret a rendes munkaidő hosszát határozza meg, ezért annak teljesítése szempontjából a rendkívüli munkavégzés időtartama nem vehető figyelembe, számításánál a heti pihenőnapon végzett munka tartamát figyelmen kívül kell hagyni.

Wolters Kluwer Jogtár:

Munkaidőkeretben történő foglalkoztatás

A munkaidő-beosztástól eltérő időpontban teljesített munkaidő figyelembe vétele

A munkavállalóval közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkaidőnek minősül, függetlenül attól, hogy a munkavállaló egyébként végez-e munkát a munkaidőkereten felül.

A munkavállaló beosztástól eltérő időpontban teljesített munkaidejét a munkaidő napi illetve heti korlátainak betartásánál figyelembe kell venni, azonban a teljesített munkaidőbe nem kell beszámítani.

A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés munkaidejének a teljesített munkaidőbe történő beszámítása azt eredményezné, hogy

- vagy a munkáltatónak nem kellene a munkavállalót az előírt időben (rendes munkaidőben) foglalkoztatni, ami keresetvesztést okozna.

- vagy munkaidőkereten felüli munkavégzés jönne létre, ami kétszeres rendkívüli munkaidőt eredményezne.

Seni Kluwer

2. Az első pontban megfogalmazott alapelvből logikusan következik, hogy a munkavállaló munkaszerződésében szereplő alpbér csak a rendes munkaidőben végzett munka ellenértéke lehet, azaz a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés, mint többletmunka (régi nevén „túlmunka”) megvalósulása esetére többlet munkabérként, időarányos alpbér és bérpótlék jár:

EBH2002. 788. Tiltott joglemondás miatt semmis a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely szerint a személyi alpbér a többletmunkaidő (2001. július 1. napja óta rendkívüli munkavégzés) ellentételezését is magában foglalja. A munkavállalót a rendes munkaidejében végzett munkájáért a munkaszerződésben megállapított személyi alpbérnek megfelelő munkabér illeti meg (1992. évi Mt. 142. §).

Megjegyzendő, hogy a két hivatkozott bírói joggyakorlat még az 1992. évi Mt. szabályai alapján születtek meg, Tekintettel arra, hogy ezekben a kérdésekben a jelenleg hatályos szabályozás nem tartalmaz elvi jelentőségű különbséget, az ítéletek következtetései továbbra is irányadónak tekinthetők.

Mt. 143. §: (1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

Kommentár:

A 2013. augusztus 1-jén hatályba lépett módosítás kifejezetten is rögzítette, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértéke a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

3. Az állásidő, mint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének anyagi garanciája:

EBH2017. M.16. Az elvi határozat értelmében, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettsége fennáll, az állásidőre vonatkozó szabály alkalmazásának van helye a beosztani elmulasztott időtartam tekintetében is, vagyis amikor a munkáltató a munkavállaló részére eleve nem határoz meg munkaidőt (például: egészségügyi alkalmatlanság esetén). [Mt. 51. § (1) bek., 146. § (1) bek.].

A Kúria álláspontja értelmében **a munkáltató foglalkoztatási és alpbér-fizetési kötelezettsége nem feltétlenül és kizárólagosan a munkaidő beosztásával realizálódik, hanem már maga a munkaviszony létesítésével, valamint annak fenntartásával is.** A munkaidőkeretben a munkáltató felróható magatartása által le nem dolgozott óraszámok - azokat akár beosztották, akár nem - állásidőnek fognak minősülni, így ezeket az óraszámokat a munkaidő részének kell tekinteni.

Wolters Kluwer Jogtár:

Munkaidőkeretben történő foglalkoztatás

Állásidő díjazására vonatkozó szabályok

Állásidő. ha a munkavállaló a **beosztás szerinti munkaidőben** nem tud munkát végezni, a munkáltató oldalán felmerült okból.

Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni akkor is, ha a munkáltató a (munka)szerződésben meghatározott időtartam alatt **el sem rendeli** a munkavállaló számára a munkavégzést.

Az állásidő esetében a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.

A Budapest Környéki Törvényszék az indítványozó ügyében hozott jogerős ítéletében tulajdonképpen azt mondta ki, hogy:

1. A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartama a munkaidőkeret része lehet,
2. Ennek értelmében a munkavállaló munkaszerződésében szereplő alpbér tartalmazhatja a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó alpbér összegét is.
3. Az állásidőre járó alpbér megfizetésére a munkavállaló nem akkor jogosult, ha a munkáltató a beosztás szerinti (rendes) munkaidőben fennálló foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, hanem csak akkor, ha a beosztott rendes munkaidő és az esetlegesen elrendelt beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés együttes időtartama még nem haladta meg a munkaidőkeretben beosztható időtartam mennyiségét.

Kétséget kizáróan megállapítható, hogy a Törvényszék ítélete ellentétes az elmúlt 20 év során kialakult bírói gyakorlattól.

A Kúria kötelessége a felülvizsgálati eljárás során elé kerülő ügyekben a jogszabálysértő jogerős ítéletek érdemi döntéssel történő, a jogszabályoknak megfelelő módon történő megváltoztatása, vagy ha ez valamilyen elfogadható okból nem lehetséges, akkor a Kúria a Törvényszék jogerős ítéletének végzéssel történő hatályon kívül helyezésével és új eljárás lefolytatását, új határozat meghozatalát elrendelve tud megfelelni az Alaptörvényben felvállalt kötelezettségének.

A kilencvenes évektől a bírósági hierarchiában kötelező a jogegységre való törekvés, melynek egyik módja a kötelező erejű jogegységi határozat intézménye. Ezt egészítik ki a döntvénytárban megtalálható elvi bírósági határozatok (EBH), az elvi bírósági döntések (EBD) és a bírósági határozatok (BH), a jogi kommentárok, melyek nem kötelező erejűek, de a gyakorlatban látens módon kötelezően követendő szokásjogi normává váltak.

A jogegységre való törekvést az Alkotmánybíróság már az 57/1991. határozatában elismerte, mely szerint az egységes joggyakorlat kialakításában és a jogértelmezésben a Legfelsőbb Bíróságnak (mai nevén Kúria) van kizárólagos szerepe.

Semmel

II/3. A felülvizsgálati kérelem, mint perorvoslat elméleti kérdései

Annak érdekében, hogy a Kúria elláthassa a jogalkalmazás egységét biztosító funkcióját, nem vitatható, hogy a bírói csúcsszervhez érkező ügyek számát korlátozni kell. Ugyanakkor a felülvizsgálat teljes kizárása – tekintettel az egységes jogalkalmazás kívánalmára, ami a jogbiztonság megvalósulása érdekében nélkülözhetetlen – nyilvánvalóan nem indokolt.

„Az Alkotmánybíróság a 42/2004. (XI.9.) AB határozatában azt kifogásolta, hogy a felülvizsgálati eljárás perorvoslati funkciója ellenére a szabályozás az ügy érdemi elbírálására kiható jogszabálysértés mellett más konjunktív feltételt is előír ahhoz, hogy a kérelem a Legfelsőbb Bírósághoz benyújtható legyen.

A Kúria a felülvizsgálati eljárás befejezésekor ítéletet vagy végzést hoz, ez függ a felülvizsgálat tárgyától, illetve a felülvizsgált határozattartalmától

*A Kúria kasszációs jogkörét gyakorolja és végzéssel határoz, ha a döntéshez szükséges tények nem állapíthatók meg, vagy ha olyan **jogszabálysértés** történt, amely miatt az **eljárás megismétlése** indokolt. Ilyenkor a Kúria a határozatot részben vagy egészben hatályon kívül helyezi és új eljárás lefolytatását rendeli el. A Kúria mind az első, mind a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasíthatja, ha ennek a törvényben meghatározott feltételei fennállnak. A Kúria hatályon kívül helyező végzésében az alsó fokú bíróságok számára a konkrét ügy megoldására olyan utasításokat ad, amelyeket azok az új eljárás lefolytatásakor és az új határozat meghozatalakor kötelesek figyelembe venni. Ez a szabály nem sérti a bírói függetlenség elvét, ugyanakkor kifejezi a Kúriának a **jogegység megteremtésével** kapcsolatos feladatát is.”*

[Forrás: A Kúria Polgári Kollégiuma által megjelent Összefoglaló vélemény (2013)]

Az indítványozó esetében, ha a Kúriának valamilyen elfogadható indokból nincs lehetősége az érdemi döntés meghozatalára, akkor végzés kibocsátásával lehetősége lett volna arra, hogy a másodfokon eljáró Budapest Környéki Törvényszéket új eljárás lefolytatására és új határozat meghozatalára utasítsa annak érdekében, hogy a jogszabályoknak megfelelő döntés tudjon születni. Ezt nem tette meg, hanem egyszerűen végzés kibocsátásával a felperes felülvizsgálati kérelmét hivatalból elutasította.

A jelenleg hatályos Polgári Perrendtartás a következőképpen fogalmaz:

409. § [A felülvizsgálat kivételes engedélyezésének feltételei]

(1) Ha a felülvizsgálatnak a 408. § alapján nem lenne helye - ugyanakkor törvény a felülvizsgálatot más okból nem zárja ki - a felülvizsgálatot a Kúria kivételesen engedélyezheti.

(2) A Kúria a felülvizsgálatot akkor engedélyezi, ha az ügy érdemére kiható jogszabálysértés vizsgálata

a) a joggyakorlat egységének vagy továbbfejlesztésének biztosítása,

b) a felvetett jogkérdés különleges súlya, illetve társadalmi jelentősége,

c) - a másodfokú bíróság erről való döntése hiányában - az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárásának szükségessége, vagy

d) a Kúria közzétett ítélkezési gyakorlatától eltérő ítéleti rendelkezés

miatt indokolt.

Jól látható, hogy az 1952. évi Polgári Perrendtartás szabályozásával, ellentétben a jelenleg hatályos Pp. szabályrendszere már megfelel az Alaptörvénybe foglalt jogegységi funkciójából eredő feladatainak.

A Kúria, mint legfőbb bírói fórum egyfelől felelős a jogalkalmazás egységének megteremtéséért és fenntartásáért (jogegységi funkció), másfelől az elé kerülő ügyekben egyedi határozatokat hoz a felek jogainak megóvása, a jogviták megnyugtató lezárása érdekében (egyéni jogvédelmi funkció).

A Kúria jogegységi funkciójának különösen nagy hangsúlyt ad Magyarország Alaptörvényének 25. cikk (3) bekezdése, amely szerint a Kúria biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának egységét.

Az engedélyezési szabályok megalkotásának oka, hogy a Kúria az itt megjelölt körbe eső ügyek tekintetében is eleget tudjon tenni az Alaptörvénybe foglalt jogegységi funkciójából eredő feladatainak.

Az 1952. évi Pp. a 2016. évi Pp. **409. § (2)** bekezdésével ellentétben még egzakt nem sorolta fel a felülvizsgálati kérelem kivételes engedélyezésének a feltételeit, de a Kúria a felsorolt feltételeket az 1952. évi Pp. hatálya alatt is a gyakorlatban alkalmazta. (Például munkavállalók fizetésének banki átutalás során felmerült költsége, buszvezetők két járat közötti idejének minősítése, egyéb nagy súlyú ügyek, amelyek sok ezer munkavállalót érintenek stb.)

Dr. Tál Erika a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának akkori vezető-helyettese a következőt nyilatkozta egy vele készített interjúban a Wolters Kluwer Kft érdekeltségébe tartozó „jogaszvilag.hu” internetes portálon közzétett „A felülvizsgálati kérelem előterjesztésének eljárásjogi és tartalmi buktatói” című cikkben feltett kérdésre:

<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-felulvizsgalati-kerelem-eloterjesztesenek-eljarasjogi-es-tartalmi-buktatoi/>

Kérdés: **Mi alapján dől el, hogy a Kúria - az értékhatár-szabálytól függetlenül - befogadja-e a felülvizsgálati kérelmet? Egyáltalán: e tekintetben biztosra mehet-e egy ügyvéd, amikor a beadványt megfogalmazza?**

Dr. Tál Erika válasza: Egy felkészült jogi képviselő ezt meg tudja ítélni, hiszen széles körben tájékozódhat: a Kúria honlapján számos dokumentum fellelhető, így a vonatkozó kollégiumi vélemény is, de ma már könnyen hozzáférhetőek a kapcsolódó anyagok és a vonatkozó szakirodalom is.

A felperes a „fair” eljárás érdekében a felülvizsgálati kérelmében még külön íven kérelmet is csatolt be a felülvizsgálati kérelem befogadására, annak érdemi elbírálására a felülvizsgálati

kérelem Pp. szerinti összeghatár alatti voltára tekintettel, a felperes a kérelmet meg is indokolta.

A felperes az indokolásban előadta, hogy a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás sok tízezer munkavállalót érint országos szinten, ezért elvi jelentőségű kérdésről van szó. A felperes felsorolta a fentebb már ismertetett három bírósági határozat tartalmát, amely ellentétes volt a Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítéletével.

Azzal, hogy a Kúria érdemi tárgyalás nélkül végzéssel hivatalból elutasította az indítványozó felülvizsgálati kérelmét megsértette az Alaptörvény XXIV. cikk (1) - (2) bekezdés, valamint a XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdésben megfogalmazott okozott anyagi kár (258.052 forint + perköltség) megtérítéséhez valamint a tisztességes eljáráshoz való jogát, és a 25. cikkében megfogalmazott egységes jogalkalmazásra való törekvés elvét.

A Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.326/2017/8. számú jogerős ítélete:

Az elsőfokon eljáró Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a **2.M.283/2016/19.** számú ítéletének 5. oldalán felsorolta azokat a jogszabályokat (törvényi rendelkezéseket) amelyeket az ítélet meghozatalánál figyelembe vett. Többek között az ítélet felsorolta az Mt. 97. § (2) - (3) bekezdését, valamint a 107. § a) b) c) és d) bekezdését is.

Az alperes által benyújtott fellebbezési kérelem folytán másodfokon eljáró Budapest Környéki Törvényszék az ítélete 2. oldalán felsorolja az elsőfokon eljáró bíróság által figyelembe vett jogszabályi rendelkezéseket, de az Mt. 97. § (2) - (3) bekezdését, valamint a 107. § a) b) c) és d) bekezdését nem említi meg, mintha az elsőfokú bíróság azokat nem is vette volna figyelembe.

A felperes által indított peres eljárás legfőbb jogkérdése az volt, hogy a téves jogszabály-értelmezés miatt megvalósult munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben megvalósuló munkavégzés [Mt. 107. §] időtartama lehet-e a munkaidőkeret [Mt. 93. § - 94. §] része.

Az elsőfokú bíróság az Mt. 88. § (2) bek., 93. § (2) – (3) bek., 107. § a) és a 146. § (1) bekezdésben szereplő - mindenkre kötelezően alkalmazandó - jogszabályok alapján megállapította, hogy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő nem része a munkaidőkeretnek. A munkaidőkeretben a munkáltatónak felrőható magatartásából eredően beosztani elmulasztott óraszám az Mt. 146. § (1) bekezdése miatt alapbérrel fizetendő állásidőnek kell minősíteni.

Az elsőfokú döntéssel szemben a másodfokon eljáró Budapest Környéki Törvényszék azt állapította meg, hogy az Mt. 107. § a) pont szerinti munkaidő a munkaidőkeret része lehet.

A Törvényszék a döntését egyrészt azzal indokolta, hogy:

„Az Mt. 86. § (1) bekezdése szerint munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. A törvény a munkaidő fogalma meghatározásakor **nem tesz különbséget rendes és rendkívüli munkaidő között**, ebből következően munkaidőkereten belülnek minősül **adott esetben** a rendkívüli munkaidő.”

A Törvényszék ezen indokolása elfogadhatatlan, az alábbiak szerint:

A Törvényszék álláspontjával ellentétben a törvény különbséget tesz beosztás szerinti (rendes) és rendkívüli munkaidő között.

Az Mt. 88. § (2) bekezdése egyértelműen meghatározza a beosztás szerinti (rendes) napi munkaidő pontos fogalmát.

Mt. 88. § (2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

Az Mt. 107. §-a pedig szintén egyértelműen meghatározza a rendkívüli munkaidő pontos fogalmát.

Mt. 107. § Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli,

c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó

munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama.

Az Mt. 93. § (2) - (3) bekezdése pedig egyértelműen kimondja, hogy:

A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő meghatározásakor az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékét kell számításba venni. [Mt. 93. § (2) – (3) bek.]

A törvény tehát a Törvényszék álláspontjával ellentétben kétséget kizáróan pontosan meghatározza a felperes által indított peres eljárás fő eldöntendő jogkérdésére a választ, miszerint az Mt. 107. § -ban felsorolt rendkívüli munkaidő típusok nem része a munkaidőkeret időtartamának.

Ezt támasztja alá a Wolters Kluwer jogtár kommentárja is:

Kommentár:

A munkaidőkeret a rendes munkaidő mértékének az általános munkarendtől eltérő beosztása.

A munkaidőkeretben teljesítendő rendes munkaidő mértékét az alábbiak szerint kell meghatározni:

1. Meg kell határozni a munkaidőkeret tartamát (Mt. 94. §); ezt írásban közzé is kell tenni.

2. A munkaidőkeret tartama alatt meg kell határozni az általános munkarend szerinti munkanapok számát.

Soni M

3. Az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül hagyva meg kell határozni a fennmaradó munkanapok számát.

4. Az így kapott munkanapok számát meg kell szorozni a munkavállaló napi munkaidejével [Mt. 88. § (1) bek.].

Amennyiben a munkaidőkeret tartama alatt a munkavállaló távol van, és nem végez munkát, úgy a távollét tartamát (azt a munkanapot, amikor a munkavállaló távol van) a munkáltató választása szerint

a) figyelmen kívül hagyja - azaz úgy tekinti, mintha ez a nap nem lenne része a munkaidőkeretnek,

b) az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével elszámolja - azaz, ha a munkavállaló aznapi beosztás szerinti munkaideje 12 óra volt, akkor a munkaidőkeretben beosztható órák számát 12-vel csökkenti, és a távollét típusa alapján 12 órára számol el díjazást/fizetés nélküli távollétet.

Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

Wolters Kluwer Jogtár:

Munkaidőkeretben történő foglalkoztatás

A munkaidő-beosztástól eltérő időpontban teljesített munkaidő figyelembe vétele

A munkavállalóval közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkaidőnek minősül, függetlenül attól, hogy a munkavállaló egyébként végez-e munkát a munkaidőkereten felül.

A munkavállaló beosztástól eltérő időpontban teljesített munkaidejét a munkaidő napi illetve heti korlátainak betartásánál figyelembe kell venni, azonban a teljesített munkaidőbe nem kell beszámítani.

A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés munkaidejének a teljesített munkaidőbe történő beszámítása azt eredményezné, hogy

- vagy a munkáltatónak nem kellene a munkavállalót az előírt időben (rendes munkaidőben) foglalkoztatni, ami keresetvesztést okozna.

- vagy munkaidőkereten felüli munkavégzés jönne létre, ami kétszeres rendkívüli munkaidőt eredményezne.

A felperes felhívja a tisztelt Alkotmánybíróság figyelmét, hogy a korábbi (az 1992. évi) Mt. ezakt még nem is tartalmazta azt, hogy a rendkívüli munkaidő nem lehet része a munkaidőkeret időtartamának. Azonban ez a fontos alapelv levezethető volt a magyar munkajog általános alapelveiből is.

BH2001. 550. A munkaidőkeret a rendes munkaidő hosszát határozza meg, ezért annak teljesítése szempontjából a rendkívüli munkavégzés időtartama nem vehető figyelembe, számításánál a heti pihenőnapon végzett munka tartamát figyelmen kívül kell hagyni.

Az indítványozó álláspontja szerint az a tény, hogy a rendkívüli munkaidő nem lehet része a munkaidőkeret időtartamának nem jogértelmezés kérdése, a törvény pontosan meghatározza a különbséget a két jogintézmény között.

A Törvényszék indokolásával ellentétben az Mt. 86. § (1) bekezdésének az égvilágon semmi köze ahhoz, hogy a rendkívüli munkaidő része-e a munkaidőkeretnek vagy sem. Az Mt. 86. § (1) bekezdése nem más, mint egy „gyűjtőfogalom” definíciója.

Kommentár:

A törvény értelmében munkaidőnek minősül:

a) A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő.

A munkavégzésre előírt idő alatt a munkavállaló nem csak rendelkezésre állásra, hanem munkavégzésre is köteles; a munkavégzésre előírt időben kifejezetten azért áll rendelkezésre, hogy annak teljes tartama alatt munkát végezzen. Ebből következően azok az időtartamok, amikor a munkavállaló csak rendelkezésre állási kötelezettségét teljesíti, de tényleges munkavégzést nem teljesít, nem minősülnek munkaidőnek (pl. ügyelet, készenlét). Ennek ellenére bizonyos munkaidő-beosztási szabályok alkalmazása szempontjából ezeket az időtartamokat is munkaidőként kell kezelni (lásd pl. Mt. 97. § (5) bek. b) pont).

b) A munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Ilyennek minősül az esztergályos esetében az, hogy a munkavégzés befejezésével összetakarítja a képződött hulladékot; de ide tartozik az az idő is, amikor az egymást váltó munkavállalók a feladatot átadják, illetve átveszik.

Nem tartozik ide a munkavégzés előtti, illetve utáni átöltözés, tisztálkodás ideje, kivéve, ha az átöltözés munkavédelmi szempontból szükséges, és hosszabb időt vesz igénybe (pl. a kohászok védőruhájának felvétele).

A Törvényszék a döntését másrészt azzal indokolta, hogy:

„A munkavállalónak munkabér az elvégzett munkája után jár, munkavégzés hiányában csak bizonyos, az Mt.-ben meghatározott esetekben (146. §) jogosult díjazásra.”

A Törvényszék ezen indokolása is elfogadhatatlan, az alábbiak szerint:

A Törvényszék téves jogkövetkeztetést vont le az Mt. 146. § (1) bekezdés szerinti állásidő alkalmazásánál.

Semmi

Mt. 146. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.

A 146. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a „beosztás szerinti munkaidőben” meg nem valósuló foglalkoztatás miatt alapbér illeti meg a munkavállalót.

A Törvényszék ezzel ellentétben nem az Mt. 88. § (2) – (3) bekezdésében pontosan definiált „beosztás szerinti (rendes) munkaidőben” szövegrészt alkalmazta felperes esetében, hanem azt indokolatlanul kiterjesztette a beosztás szerinti rendes munkaidő és a téves jogszabály-értelmezés miatt keletkezett munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő együttes időtartamára, számtani összegére.

Az Mt. 88. § (2) bekezdésében, a 93. § (3) bekezdésében szereplő „beosztás szerinti napi munkaidő” szövegrész, valamint a 146. § (1) bekezdésében szereplő „beosztás szerinti munkaidőben” szövegrész egy törvényi szűkítő korlát, amely korlát kiterjesztő értelmezésére a Törvényszéknek nincs törvényes lehetősége.

A „beosztás szerinti napi munkaidő” illetve a „beosztás szerinti munkaidőben” szövegrész vonatkoztatása - kiterjesztő értelmezése - a rendkívüli munkaidő időtartamára is nem megengedett, az a jogértelmezés keretein kívül esik, a jogszabályok értelmezése során nincs feloldhatatlan ellentmondás, így ezen jogszabályok többféleképpen történő értelmezése nem lehetséges.

A magyar munkaügyi bíróság ítélkezési gyakorlatára a zárt jogértelmezés a jellemző, vagyis a jogszabály értelmezése nem haladhatja meg annak jelentéstartalmát. Nincs lehetőség a jelentési tartalom adott esetben szűkíteni vagy bővíteni, mert az két alapvető feltétel hiányához, a kiszámíthatóság és a jogbiztonság romlásához vezet.

A munkajogban a bíró szabad jogtalálása nem megengedett és az ítélkező bírókra nem is jellemző attitűd. A munkaügyi jogalkalmazásban a szöveghez kötött jogértelmezés a domináns, így az attól elszakadó etikai alapú értelmezés nem lehetséges.

A bírók jogszabályhoz fűződő viszonyát alapvetően a szöveghez kötöttség jellemzi, mely a gyakorlatban gyakran a törvényszöveg szószerinti dedukálását jelenti a tényállásokra. A jogszabály szövege nagy részben, vagy teljes egészében tartalmazza az adekvát (a lényeget pontosan tükröző; megfelelő) értelmezés feltételeit, a bíró feladata "csak rátalálni" ezekre.

Az Mt. 146. § (1) bekezdésének helyes értelmezése:

Wolters Kluwer Jogtár:

Munkaidőkeretben történő foglalkoztatás

Állásidő díjazására vonatkozó szabályok

Állásidő. ha a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőben nem tud munkát végezni, a munkáltató oldalán felmerült okból.

Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni akkor is, ha a munkáltató a (munka)szerződésben meghatározott időtartam alatt el sem rendeli a munkavállaló számára a munkavégzést.

Az állásidő esetében a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.

EBH2017. M.16. Az elvi határozat értelmében, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettsége fennáll, az állásidőre vonatkozó szabály alkalmazásának van helye a beosztani elmulasztott időtartam tekintetében is, vagyis amikor a munkáltató a munkavállaló részére eleve nem határoz meg munkaidőt (például: egészségügyi alkalmatlanság esetén). [Mt. 51. § (1) bek., 146. § (1) bek.].

A Kúria álláspontja értelmében a munkáltató foglalkoztatási és alapbér-fizetési kötelezettsége nem feltétlenül és kizárólagosan a munkaidő beosztásával realizálódik, hanem már maga a munkaviszony létesítésével, valamint annak fenntartásával is. A munkaidőkeretben a munkáltató felróható magatartása által le nem dolgozott óraszámok - azokat akár beosztották, akár nem - állásidőnek fognak minősülni, így ezeket az óraszámokat a munkaidő részének kell tekinteni.

A Törvényszék a döntését harmadrészt azzal indokolta, hogy:

„A felperes a szombati napokra az alapbérét megkapta, ezért csak bérpótlék illette meg.”

A Törvényszék ezen indokolása is elfogadhatatlan, az alábbiak szerint:

Mivel a Törvényszék a téves jogszabály-értelmezés miatt keletkezett munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát a munkaidőkeret részének tekintette, ezért a Törvényszék arra a következtetésre jutott, hogy a munkavállaló munkaszerződésében szereplő munkabér tartalmazza a rendkívüli munkavégzésért járó alapbér összegét is. A Törvényszék ezzel gyakorlatilag megfosztotta a felperest az állásidőre járó alapbér megfizetésétől.

Ezzel szemben az igazság az, hogy a rendkívüli munkavégzésért járó alapbért a rendes munkaidőben teljesített munkaidő mértékétől függetlenül külön, azon felül kell megfizetni.

Mt. 143. § (1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérére felül illeti meg.

Kommentár:

A 2013. augusztus 1-jén hatályba lépett módosítás kifejezetten is rögzítette, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértéke a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérére felül illeti meg.

Seamus

EBH2002. 788. Tiltott joglemondás miatt semmis a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely szerint a személyi alpbér a többletmunkaidő (2001. július 1. napja óta rendkívüli munkavégzés) ellentételezését is magában foglalja. A munkavállalót a rendes munkaidejében végzett munkájáért a munkaszerződésben megállapított személyi alpbérnek megfelelő munkabér illeti meg (1992. évi Mt. 142. §).

A rendkívüli munkavégzés idejére járó alpbér megvonására nincs törvényes lehetőség:

„A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerint kollektív szerződés a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék szabályaitól eltérhet a munkavállaló hátrányára (Mt. 143. § és 165. §).

A rendkívüli munkaidőre járó alpbér elvonására azonban nincs lehetőség.

Ez következik abból az alapelvből, hogy a munkaviszonyban a munkavégzés díjazás ellenében történik [Mt. 42. § (2) bekezdés].

A törvény kógens szabálya tiltja továbbá, hogy a munkavállaló munkabér iránti igényéről egyoldalúan lemondjon [Mt. 163. § (1) bekezdés].”

A Törvényszék indokolása az Alaptörvénybe ütközik az alábbiak szerint:

Az ügyben eljáró Törvényszék nem indokolta meg, hogy a Munka Törvénykönyve melyik §-a alapján van arra jogalap, hogy

- a rendkívüli munkaidő tartamát be lehet számítani a munkaidőkeret időtartamába,
- a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért megillető időarányos alpbér összegét a felperes munkaszerződésben szereplő alpbér részének lehet tekinteni,
- a munkavállaló csak akkor szerezhet jogosultságot alpbérrel fizetett állásidőre, ha a beosztás szerinti (rendes) munkaidő és rendkívüli munkaidő együttes időtartama nem haladta meg a munkaidőkeret időtartamát.

Az ügyben eljáró Törvényszék azon érve, miszerint a rendkívüli munkavégzés időtartama a munkaidőkeret időtartamának része, illetve az, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértéke a munkaszerződésben szereplő alpbér összegének részét képezi nem helytálló.

A jelen ügyben eljáró Törvényszék az ügyet az alkalmazandó és hatályos jogszabályi rendelkezések [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] figyelmen kívül hagyásával bírálta el.

A bírói függetlenségnek nem korlátja, sokkal inkább biztosítéka a törvényeknek való alávetettség: a bírónak a határozatait a jogszabályok alapján kell meghoznia. Ha a törvénynek való alávetettségtől a bíróság eloldja magát, saját függetlenségének egyik tárgyi alapját vonja el.

A vonatkozó jogszabályokat be nem tartó bíróság lényegében visszaél saját függetlenségével, amely adott esetben ezen keresztül a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét okozhatja. Az a bírói ítélet, amely alapos ok nélkül hagyja figyelmen kívül

a hatályos jogot, önkényes, fogalmilag nem lehet tisztességes, és nem fér össze a jogállamiság alapelvével.

Mindezek alapján az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése értelmében, miszerint a jogszabályok mindenkire kötelezőek, a törvényszéknek a jelen ügyben [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] rendelkezéseit alkalmaznia kellett volna, vagy legalábbis meg kellett volna indokolnia, hogy ezen jogszabályi rendelkezések alkalmazását miért mellőzte.

Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében rejlő indokolási kötelezettség alkotmányos követelménye a bíróság döntési szabadságának abszolút korlátját jelenti, nevezetesen azt, hogy döntésének indokairól az eljárási törvényeknek megfelelően szükséges számot adnia.

Az indokolási kötelezettség alkotmányjogi értelemben vett sérelme az eljárási szabály alaptörvény-ellenes alkalmazását jelenti. A tisztességes bírósági eljárásból fakadó elvárás tehát az eljárási szabályok Alaptörvénynek megfelelő alkalmazása, ami a jogállami keretek között működő bíróságok feladata.

Az eljárási törvény rendelkezéseire is figyelemmel, a tisztességes bírósági eljárás alkotmányos követelménye a bírói döntésekkel szemben azt a minimális elvárást mindenképpen megfogalmazza, hogy a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alaposággal megvizsgálja, és ennek értékeléséről határozatában számot adjon.

A jelen ügy vonatkozásában megállapítható, hogy a Törvényszék nem teljesítette indokolási kötelezettségét akkor, amikor az ügy egyik leglényegesebb részéről, az adott tényállásra nyilvánvalóan vonatkozó jogszabályi rendelkezések nem alkalmazása okairól nem adott számot határozatában.

Az ~~Alkotmánybíróság~~ ^{hatós} megállapítja továbbá, hogy a Törvényszék önkényesen járt el akkor, amikor a jogkérdésre nyilvánvalóan vonatkozó jogi normát az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése ellenére nem alkalmazta.

A fentieket összefoglalva megállapítható az, hogy a Törvényszék contra legem jogalkalmazása egymást erősítő feltételei együttes fennállása következtében ért fel az alkotmányossági sérelem szintjére, és sérti az indítványozó tisztességes bírósági eljáráshoz való jogát.

A Törvényszék a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog mint eljárásjogi jellegű alapjog egy aspektusát, az indokolási kötelezettséget sértő módon nem indokolta meg, hogy az adott jogkérdésre irányadó, hatályos jogi normákat miért nem alkalmazta.

Ezzel párhuzamosan a Törvényszék önkényesen járt el akkor, amikor a jogkérdésre nyilvánvalóan vonatkozó jogi normákat nem vette figyelembe.

A jogkérdésre nyilvánvalóan vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket indokolás nélkül figyelmen kívül hagyó bírósági indokolás azáltal okozott a jelen ügyben az egész bírósági eljárás tisztességtelenségét, hogy az indokolás hiánya két különböző jellegű jogalkalmazói önkénnyel is összekapcsolódott.

javított határozat

Semmi más

Dr. Pál Lajos ügyvéd szakmai állásfoglalása:

Az első fokon született ítélet jogerőre emelkedése azt jelentette volna, hogy felperes és még 13.000 másik munkavállaló jogosultságot szerezhettek volna további fejenkénti bruttó 500.000 - 700.000 forint elmaradt munkabér megfizetésére.

A Magyar Állam viszont ezt nem akarta, ezért a másodfokú eljárásban közbeavatkozott:

A Törvényszék indokolásában megfogalmazott elvek jelentős részének **értelmi szerzője** nem a háromtagú bírói tanács volt. A Törvényszéki indokolás - amely lényegében megfosztott a felperesen kívül még 13.000 kiszolgáltató helyzetű munkavállalót attól, hogy fejenként több százezer forint megfizetésében részesüljön - **értelmi szerzője** az ország egyik legismertebb, legbefolyásosabb munkajogásza, ügyvédje ██████████t, aki egyébként a mai napig is szerződéses viszonyban áll a munkáltatóval.

Az általa elkészített állásfoglalás a Törvényszéki eljárás során szándékosan az utolsó pillanatban lett a munkavállaló részére megküldve, mert az a megalapozott gyanú szerint valótlan tartalmú állításokat tartalmazott. Ezzel azt akarta a munkáltató elérni, hogy a munkavállalónak a jogerős ítélet kihirdetése előtt ne álljon rendelkezésére elég idő arra, hogy az állásfoglalást tételesen megcáfolja.

Az ügyben eljáró Törvényszéknek jogkérdésben kellett döntést hoznia, tehát az is erősen kérdéses, hogy egyáltalán mi szükség volt Dr. Pál Lajos állásfoglalására?

██████████ az elmúlt 30 év során szerzett szakmai tudásával, tapasztalatával, ismertségével, tekintélyével és a befolyásával a megalapozott gyanú szerint egyértelműen visszaélt.

██████████ Magyar Állam büdzsáját több milliárd forint kifizetésétől mentette meg sikeresen azzal, hogy az általa készített állásfoglalásban szándékosan az Mt. szövegével ellentétesen állította azt, hogy:

...nézetem szerint egyértelműen következik, hogy a beosztástól eltérő munkaidőt mind elrendelésekor, mind teljesítésekor szerződés szerint teljesítendő/teljesített munkaidőként (rendes munkaidő) kell figyelembe venni, hiszen a rendkívüliség jellege nem abban jelenik meg, hogy a munkavállalónak a munkaszerződésben kikötött tartamhoz képest többet kell dolgoznia, hanem abban, hogy a munkáltató a közölt beosztástól eltér.

*A havi bérrel díjazott munkavállaló rendkívüli munkaidőben történő munkavégzése esetén - a rendkívüliség (túlórapótlék) ellentételezésén felül - külön díjazásra (alapbérré) csak akkor jogosult, ha ezzel egyidejűleg a szerződésben kikötött munkaidejét meghaladóan teljesített munkaidőt [Mt. 143. § (1) - (5) bek.]. Havi bérezés esetén ugyanis a **havi bér** - feltéve, hogy a teljesített munkaidő tartama a szerződéses munkaidőt még nem haladta meg - **tartalmazza a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó alapbért is.***

Álláspontom szerint nincs törvényi alap arra, hogy a beosztástól eltérő munkaidőben való munkavégzés tartamát a munkáltatónak a szerződés szerint teljesítendő munkaidőtől külön kellene számítani.

*...mind a rendes, mind a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló által **teljesített** munkaidőként kell számításba venni, hiszen az **Mt. 86. §** semmi különbséget nem tesz a munkaidő rendes vagy rendkívüli jellege tekintetében.*

Miután a Kúria január hónapban meghozta a felperes felülvizsgálati kérelmét hivatalból elutasító végzését D■■■■■■■■■■gyvéd 2019. februárban a következőt nyilatkozta egy vele készített interjúban egy vele készített interjúban a Wolters Kluwer Kft érdekltségébe tartozó „ado.hu” internetes portálon közzétett „Rendkívüli munkavégzés és a többiek – szakmai szemmel” című cikkben:

<https://ado.hu/munkaugyek/rendkivuli-munkavegzes-es-a-tobbiek-szakmai-szemmel/>

Mi a helyzet a rendkívüli munkaidővel?

Rendkívüli munkaidőről abban az esetben beszélhetünk, ha valakit a beosztásától eltérően foglalkoztatnak, vagy a szerződésében rögzítettnél többet dolgozik. Ennek az éves korlátja 250 óra, kollektív szerződésben rögzítve pedig legfeljebb 300 óra lehet. E fölött, azaz a rendkívüli munkaidő mértékének további megemeléséhez a módosítás alapján már egyedi megállapodás szükséges a munkavállalóval. Ez persze elvben erősítheti a munkavállaló gazdasági kiszolgáltatottságát, hiszen esetleg olyat is aláír, ami amúgy nem áll az érdekében. Nyilvánvalóan itt is lehetséges lenne a kollektív szerződéses megállapodás, ami viszont a hazai cégek többségét jelentő kis- és középvállalkozásnál nincs, a sok esetben néhány alkalmazottal működő cégeknél nyilvánvalóan nem működik semmilyen érdekképviselő vagy szakszervezet sem. Az sem vitatható ugyanakkor, hogy a rendkívüli munkaidő elszámolása a munkaidőkeret elszámolásával együtt lehetséges, következésképp a többletmunkaidő kifizetése is csak ekkor történhet meg. De emiatt nem lenne célszerű kizárni a kisebb cégeket abból a rugalmasságból, ami a nagyvállalatoknál adott. Ezt szolgálja tehát az egyedi megállapodás lehetősége. Lényeges az is, hogy a dolgozó az egyedi megállapodást bármikor felmondhatja és ezért semmilyen retorzió vagy hátrány nem érheti.

A munka törvénykönyve most már rögzíti, legalább 150 százalékos többletbér jár a rendkívüli munkaidőre, de egyedi megállapodás esetén akár a 200 százalékosat is ki lehet kötni.

Az alperes sem az elsőfokú eljárás során, sem az elsőfokú ítélet ellen benyújtott fellebbezésében nem tett olyan tartalmú nyilatkozatot, hogy az Mt. 86. §-a (a munkaidő fogalma) nem tesz különbséget a rendes és a rendkívüli munkaidő között, ezért a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés időtartama a munkaidőkeret részét képezi.

Ilyen tartalmú nyilatkozatot csak ■■■■■■■■■■ tett, de csak a másodfokú (Törvényszéki) eljárás során, és csak az első (elnapolt) tárgyalási nap után **két hónappal**, közvetlenül a második tárgyalási nap előtt. Az állásfoglalás, ami a 2018. április 3.-i dátumot viselte a felperes április 9.-én délután 4 órakor, két nappal a tárgyalás (ítélhirdetés) előtt kapott meg e-mail útján.

A Törvényszék ítéletének a beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésért megillető időarányos alaptért elutasító rendelkezése ugyanis az Mt. 86. §-ára hivatkozott.

A felperes miért a második tárgyalási nap (a jogerős ítélet kihirdetése) előtt két nappal délután 4 órakor kapta meg ■■■■■■■■■■ állásfoglalását?

Azért, hogy a téves (hamis) állásfoglalásra ne legyen ideje a felperesnek felkészülni és jogsértő jogerős ítélet születhessen?

Som K

Honnan tudta előre azt az alperes, hogy a másodfokú (Törvényszéki) eljárásban az első tárgyalási napon nem születik jogerős ítélet, és a tárgyalást el fogják foglalni?

Mert különben az első tárgyalási nap előtt két nappal kapta volna meg a felperes [REDACTED] [REDACTED] állásfoglalását!

Ha az alperes a Törvényszéki tárgyaláson bevallotta azt, hogy szerződéses viszonyban áll [REDACTED] akkor a Törvényszék miért nem tartotta elfogultnak az állásfoglalást?

A felperes a második Törvényszéki tárgyalási napon (válaszul [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] állásfoglalására) 8/F/2 szám alatt becsatolt egy a szakszervezetek és a munkáltató által aláírt közös nyilatkozatot, amelyben az alperes egyik leányvállalata, elismerte, hogy a rendkívüli munkavégzés időtartama nem a munkaidőkeret része.

A Törvényszék az ítéletében miért nem tett erről említést, és az indokolásban miért nem részletezte, hogy az aláírt és becsatolt nyilatkozat (okirat) miért nem számított bizonyító erejűnek?

Az indítványozó véleménye szerint azzal, hogy az alperessel szerződéses viszonyban álló [REDACTED] [REDACTED] állásfoglalását a Törvényszék elfogadta sérült az indítványozó tisztességes eljáráshoz való joga.

Az indítványozó álláspontja szerint a Törvényszéknek jogkérdésről kellett döntést hoznia, ezért nem volt szükség [REDACTED] állásfoglalására.

A Tisztelt Alkotmánybíróság által vizsgálandó bírói döntés:

A Kúria **Mfv.I.10.477/2018./6.** számú végzése, valamint

A Budapest Környéki Törvényszék **8.Mf.21.326/2017/8.** számú jogerős ítélete

A Tisztelt Alkotmánybíróság által vizsgálandó jogszabályi rendelkezések :

Mellékletben csatolva: Munka Törvénykönyve érintett rendelkezései kiegészítve a Wolters Kluwer jogtár kommentárjával.

3. Egyéb nyilatkozatok és melléletek

a) Nyilatkozat arról, ha az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.

A nyilatkozat szövege

Nem kezdeményeztem a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.

b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya, vagy jogtanácsosi igazolvány másolata, ha az indítványozó jogi képviselővel jár el. (Melléklet)

Az indítványozó nem jogi képviselővel jár el jelen alkotmányjogi panasz benyújtásakor

c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról (Melléklet)

A nyilatkozat szövege

Alulírott az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 52. § (5) bekezdésére és 57. § (1a) bekezdésére, valamint az Alkotmánybíróság ügyrendjéről szóló 1001/2013 (II. 27.) Tü. határozat 36. § (2) bekezdésére tekintettel az alábbi

jognyilatkozatot

teszem:

Kijelentem, hogy a számú alkotmánybírósági ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz indítványommal összefüggésben nevem nyilvánosságra hozatalához

hozzájárulok / nem járulok hozzá*.



d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Mellékletek)

I / 1 A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi bíróság elsőfokú ítélete

I / 2 A Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítélete

I / 3 A Kúria végzése

I / 4 A Tisztelt Alkotmánybíróság által vizsgálendő jogszabályi rendelkezések felsorolása: A Munka Törvénykönyve érintett rendelkezései kiegészítve a Wolters Kluwer jogtár kommentárjával.

I / 5 Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról

Kelt: Kecskemét, 2019. május hónap 03 napján



Somogyi Péter



