

Alkotmánybíróság

részére

1015 Budapest, Donáti utca 35 - 45.

Postacím: 1535 Budapest Pf. 773.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	IV/827 - 4/2019
Érkezett:	2019 JÚL 25.
Példány:	1
Melléklet:	db
Kezelőiroda:	5

IV/827-3/2019.

Tisztelt Alkotmánybíróság!

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 **IV/827-3/2019.** számú folyamatban lévő eljárásban személyesen eljárva az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 27. § alapján az alábbi egyrészt megfogalmazásban pontosított, másrészt az Alkotmánybíróság részéről érkezett hiánypótlásnak eleget téve az alábbi kellő alkotmányjogi érvekkel alátámasztott

alkotmányjogi panaszt***és******alkotmányjogi panasz kiegészítést***

terjesztem elő.

Az indítványozó kifejezett kérelme:Kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg

- a Kúria **Mfv.I.10.477/2018./6.** számú végzésének, valamint
- a Budapest Környéki Törvényszék **8.Mf.21.326/2017/8.** számú jogerős ítéletének

alaptörvény-ellenességét,

és ennek megfelelően kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy az Abtv. 43. § (1) bekezdése szerint eljárva azokat

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

Az alkotmányjogi panasz benyújtására okot adó munkaügyi per tényállása szerint jelen ügy indítványozója, mint felperesi munkavállaló 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 Kecskemét Forgalmi Csomóponthoz tartozó Táborfalva telephelyén.

A felperes a [REDACTED]-ében foglalt munkaidő-beosztás szerint végezte munkáját, készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli munkarendben havi munkaidőkeret alkalmazásával.

A felperes 2013. februártól 2014. júniusig, - a munkaviszonya megszüntetéséig 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 a felperes havi alapbérének időarányos részével 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 is rendes munkaidőben beosztotta - nem a törvény szerinti rendkívüli munkavégzésért járó díjazást kapott, hanem azon napokat munkaidőkeretben, rendes munkaidőként számolta el az alperes. A szombati napok ledolgozott óraszámait - mivel azok a törvény szövege szerint nem rendes munkaidőben teljesített óraszámok – a törvény szövege szerint nem számolhatóak bele a munkaidőkeret, vagyis a ledolgozandó havi kötelező munkaidő órászámaiba. Ezért ezeket az óraszámokat át kell tenni a munkaidőkeretből a „túlórakeretbe”, vagyis a rendkívüli munkavégzés órászámainak keretei közé.

A perben érintett szombati napok órászámainak a munkaidőkeretből a „túlórakeretbe” történő utólagos átvitele a munkáltató beosztás szerinti (rendes) munkaidőben fennálló foglalkoztatási kötelezettségét nem érintette, a munkavállaló által teljesítendő havi kötelező órászám (rendes munkaidő) mennyiségét nem csökkentette. Emiatt a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzéssel párhuzamosan a munkaidőkeretben alapbérrel fizetendő állásidő is keletkezett.

Az alperes a munkaidő-beosztásra vonatkozó jogszabály téves értelmezése miatt az eredetileg a munkaidőkeretben rendes munkaidőnek vélt, a perben érintett szombati napokra megfizetett alapbér összegét nem a rendkívüli munkaidőben elvégzett munka ellenértékének, hanem az állásidőre megillető alapbér 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.

Továbbá az alperesi 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 valamilyen okból teljes egészében elmarad, akkor az alperes vállalta, hogy egy másik szolgálatot jelöl ki helyette a foglalkoztatási kötelezettség, vagyis 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 az alperes vállalta, hogy „elmaradt szolgálat” miatt alapbér helyett az annál magasabb összegű távolléti díjat fizet a felperes számára.

A felperes ebből azt a logikus és ésszerű jogi következtetést vonta le, hogy a munkaidőkeretből hiányzó, a munkáltató felróható magatartásából adódó beosztani elmulasztott óraszámok, tulajdonképpen távolléti díjjal elszámolandó „elmaradt szolgáltatot” jelentenek.

A felperes a bíróság elé terjesztett kereseti kérelmében kérte kötelezni az alperest:

1. Munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért megillető időarányos alapbér 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, Kollektív Szerződés (KSZ) 36. § 1. pont]

3. „Elmaradt szolgáltat” megvalósulása miatt távolléti díj - és a már eredetileg megfizetett alapbér különbözet megfizetésére: 78.250 forint [KSZ 29. § 6. pont]

Az ügyben elsőfokon eljáró Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság **2.M.283/2016/19.** számú nem jogerős ítéletében 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 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? Felmerülhet-e ugyanazon hónapban egyszerre (párhuzamosan) állásidőre és rendkívüli munkaidő tartamára megillető alapbér megfizetésének kötelezettsége?

Összefoglalva:

1. Elszámolható-e a rendkívüli munkaidő mértéke a munkaidőkeret időtartamának terhére, vagyis a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzésre megillető időarányos alapbér összege lehet-e a munkaszerződés szerinti alapbér (havibér) része?

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

Az elsőfokú bíróság mindkét megválaszolendő jogkérdésben a felperesnek adott igazat, ugyanis az elsőfokú ítélet indokolásában megfogalmazottak logikus és ésszerű értelmezése szerint:

ad1. A 2012. július 1. napjától 2016. június 17. napjáig hatályban volt Mt. 101. § (3) bekezdésére tekintettel az alperes - a felperes készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatására 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.

ad2. Ezért a perben érintett szombati napokon ledolgozott munkaórákat **nem lehet munkaidőkeretben teljesített rendes munkaidőnek tekinteni**, ezeket az óraszámokat az Mt. 107. § a) pont alapján munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek kell utólag minősíteni.

ad3. A rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzés időtartama **nem** az Mt. 88. § (2) bekezdés által definiált beosztás szerinti (rendes) napi munkaidő része.

Som - huf

ad4. Az Mt. 93. § (2)-(3) bekezdésére tekintettel a munkaidőkeretben **teljesítendő** munkaidő meghatározásakor nem a beosztott rendes- és az elrendelt rendkívüli munkaidő együttes időtartamának mértékét, hanem csak az adott munkanapra irányadó **beosztás szerinti napi munkaidő** mértékét lehet **számításba venni**. Ezért a rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzés időtartamát **nem lehet a munkaidőkeret részének tekinteni, azokat - az alperes álláspontjával ellentétben - nem számíthatóak be a munkaidőkeret, a havi kötelező munkaidő időtartamába.**

ad5. A rendes munkaidő egy részének a törvény ereje által rendkívüli munkaidővé történő átminősítése önmagában a munkáltató beosztás szerinti (rendes) munkaidőben fennálló foglalkoztatási kötelezettségét nem érinti, a teljesítendő havi kötelező óraszám mennyiségét nem csökkenti. Ezért az eredeti elszámolás szerint a szombati napokra, mint munkaidőkeretben (beosztás szerinti rendes munkaidőben) teljesítettnek vélt időre kifizetett alapbér összegét - az alperes álláspontjával ellentétben - nem lehet utólagosan a rendkívüli munkavégzés idejére megillető időarányos alapbérnek tekinteni. Ezt az összeget a munkaidő-keretben beosztani elmulasztott, vagyis szolgálattal ki nem jelölt időre, azaz **állásidőre** kifizetett alapbérnek kell tekinteni [Mt. 146. § (1) bek.].

ad6. 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 felróható magatartásából a KSZ 29. § 6. pontja szerinti „**elmaradt szolgálat**” is keletkezett. A rendes munkaidőből hiányzó ledolgozatlan óraszámokat elmaradt szolgáltatásnak kell tekinteni, amelyre a KSZ alapján a felperes alapbér helyett az annál magasabb összegű távolléti díjra jogosult.

Tekintettel arra, hogy az alperes az állásidőre, az elmaradt szolgálatra járó alapbért 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 alapbér különbözetére jogosult.

A bíróság elsőfokú ítélete szerint:

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

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

- *harmadrészt* az Mt. 101. § (3) bekezdése által érintett szombati napokra, mint munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzés időtartamára a KSZ 36. § 1. pontja alapján 131.936 forint sávós díjazású bérpótlék

is megillette a felperest.

A felperes az elsőfokú eljárásban követelt még az egy órai alapbér 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).

Ezen megítélt követelések már nem képezték a másodfokú eljárás tárgyát, mert az alperes ezen járandóságok megítélését elfogadta, nem fellebbezte meg, így ezen juttatások 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 a felperes kárára **megváltoztatta**.

A Budapest Környéki Törvényszék az elsőfokon megítélt

- 183.435 forint rendkívüli munkaidőre megillető időarányos alapbér teljes összegét, valamint
- 78.250 forint távolléti díj - alapbér különbözet döntő részét, 74.617 forint

felperesnek történő megfizetését **elutasította**.

A Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítéletében csak a rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék (131.936 forint) összegét ítélte meg a felperes részére, így ezen megítélt juttatás (bérpótlék) szintén nem tárgya jelen alkotmányjogi panasznak.

A jelen alkotmányjogi panasszal támadott jogerős ítélet indokolása értelmében:

ad1. A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamát adott esetben nem a „túlórákeret” (évi 250 óra), hanem a munkaidőkeret részének lehet tekinteni. Ilyen eset az, ha az alperesi munkáltató oldalán felmerült okból a munkaidőkeretben a rendes munkaidő óraszám - a megvalósult rendkívüli munkavégzés idejével megegyező tartamban - nem került teljes mértékben beosztásra, vagyis felhasználásra (ledolgozásra).

ad2. A rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzésért megillető időarányos alapbér csak abban az esetben járna a felperesnek, ha a havi munkaidőkereten felül teljesített volna munkavégzést a felperes. Így a felperes munkaszerződésében szereplő alapbér „adott esetben” tartalmazza a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzés idejére megillető időarányos alapbért is. A felperes a perben érintett szombati napokra az alapbérét már megkapta, ezért csak a bérpótlék illette meg.

ad3. Mivel a rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzés időtartamát „adott esetben” a munkaidőkeret részének lehet tekinteni, ezért a munkavállalónak sem az Mt. 146. § (1) bek. szerinti állásideje, ezáltal az alperesi KSZ 29. § 6. pont szerinti elmaradt szolgálata sem keletkezett.

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

A Kúria - az alkotmányjogi panasszal támadott - **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 a munkaviszony módosulás jogszerűségének vitatása [1952. évi Pp. 358. § (3) bek. a) pont], vagyis egy jogszabály alapján megillető juttatás vitatása volt, hanem megítélt elmaradt bér összezszerűségének 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 a felperes esetében nincs helye felülvizsgálati eljárásnak.

Som-Buy

b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítéseAz indítvány szövege

Az indítványozó jelen alkotmányjogi panasz tárgyában kijelenti, hogy

- a jogorvoslati lehetőségeit már kimerítette, a felülvizsgálati eljárás során a Kúria is döntést (végzést) hozott, amely ellen nincs helye felülvizsgálatnak.
- nem kezdeményezett perújítási eljárást.

c) Az alkotmányjogi panasz - és annak kiegészítésének - benyújtási határidejeAz indítvány szövege

A felülvizsgálati eljárás során - ahol az indítványozót pártfogó ügyvéd képviselte - a Kúria által kibocsátott elutasító végzést az ügyben 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 az *alkotmányjogi panasz* benyújtásának törvényben foglalt 60 napos határideje az Abtv. 30. § (1) bekezdése alapján 2019. május hó 3. napján (pénteken) járt le, így a határidő megtartásra került.

Az Alkotmánybíróság részéről érkezett hiánypótlás kézbesítési napja 2019. június hónap 24. napja (hétfő) volt, így az *alkotmányjogi panasz kiegészítés* benyújtásának törvényben foglalt 30 napos határideje az Abtv. 55. § (3) bekezdése alapján 2019. július hónap 24. napján (szerdán) jár(t) le, így a határidő ebben az esetben is megtartásra kerül(t).

d) Az indítványozó érintettségének bemutatásaAz indítvány szövege

Az indítványozó kijelenti, hogy az alkotmányjogi panaszban támadott bírói döntések alapjául szolgáló munkaügyi perben felperes volt, így a közvetlen érintettség minden kétséget kizáróan egyértelműen megállapítható, külön bizonyítás ezért már nem szükséges.

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

A Kúria végzése valamint a Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítélete is önkényes, nyilvánvalóan a törvényszöveggel ellentétes (*contra legem*) bírói jogértelmezésen, jogalkalmazáson alapulnak, és ellentétesek az eddig következetesen alkalmazott bírói joggyakorlattal is, amely így az indítványozó esetében az Alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdésben megfogalmazott indokolási kötelezettség sérelmét, vagyis a megfelelő módon indokolt bírói döntéshez való jogot, a (2) bekezdésben megfogalmazott jogellenesen okozott jelentős anyagi kár megtérítésének jogát, valamint a XXVIII. cikk (1) bekezdésben megfogalmazott tisztességes (független és pártatlan) bírósági tárgyaláshoz való jog sérelmét okozta. Egy ilyen problémát az Alkotmánybíróság korábbi határozatában 20/2017. (VII. 18.) már vizsgált és megállapította, hogy a *contra legem* jogértelmezés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdéseket vet fel.

A *contra legem* törvényértelmezés valójában rejtett törvénymódosítás, amire azonban a Kúria és a Budapest Környéki Törvényszék alkotmányos felhatalmazással nem rendelkezik.

Ezen ügy egyébként is társadalmi jelentőségű, mert az alkotmányjogi tétje az, hogy a törvény szövegével, és az eddigi bírói gyakorlattal is ellentétes Budapest Környéki Törvényszék **jogerős, ítéletének ismeretében** a munkáltatók a jövőben a törvénnyel ellentétesen (a munkavállalók kárára) számfejthetik több tízezer munkaidőkeretben munkát vállaló állampolgár munkabérét abban az esetben, ha egyrészt a munkáltató saját felróható magatartása okán nem osztja be a munkaidőkeret tartama alatt az összes beosztható **rendes munkaidőt**, másrészt ezzel párhuzamosan a munkavállaló az Mt. 107. § a) pont szerint **beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben** is végez munkát.

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása

a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése

Az indítvány szövege

Alapvetés

Önmagukban általában nem biztosítanak Alaptörvényben biztosított jogot az indítványozó számára, amennyiben nem valamely, az Alaptörvényben biztosított joggal összefüggésben kéri megállapítani.

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.)

Som = hu

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

- (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

Önmagukban általában nem biztosítanak Alaptörvényben biztosított jogot az indítványozó számára, amennyiben nem valamely, az Alaptörvényben biztosított joggal összefüggésben kéri megállapítani.

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 ítélező 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 ítélezési tevékenysége keretében egyrészt jogorvoslati fórum a törvényszék és az ítéltábla 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, ítélezési 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.

Soni Muf

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 Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítéletével szemben - pártfogó ügyvéd segítségével - a törvényes határidőn belül felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Kúriához.

A Kúria az általa kiadott végzésében a felperes felülvizsgálati kérelmét **hivatalból elutasította**.

A Kúria indokolásának értelmezése szerint a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem tárgya nem a munkaviszony módosulás jogszerűségének vitatása [1952. évi Pp. 358. § (3) bek. a) pont], vagyis egy jogszabály alapján megillető juttatás vitatása volt, hanem megítélt elmaradt bér összességének a vitatása [1/2014. (II.10.) KMK vélemény III. pont utolsó előtti bekezdés].

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

Az alkotmányjogi panasszal támadott 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 törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezése:

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 felülvizsgálatnak - 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 felülvizsgálatnak**, ha

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

Az ügyben irányadó 1952. évi Pp. 358. § (3) bek. a) pontja egzakt nem tartalmazta, hogy a felülvizsgálati eljárás során konkrétan hogyan kell a gyakorlatban értelmezni a jogviszony módosulás jogszerűségének vitatását, ezért a Kúria ezzel kapcsolatban a következő kollégiumi véleményt alkotta meg:

<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 kifejtettekkel.

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, bérkülönbözet) **összecszerűségének vitatása.**”

A Kúria által kiadott 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 már nem vitatott, a vita (felülvizsgálati kérelem) tárgya csupán annak összecszerűségének vitatásából fakad, tehát ebben az esetben a jogviszony módosulás jogszerűségének vitatása nem állapítható meg.

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

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

Som B. M.

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 alapbéréen 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 mennyisége a munkaidőkeret időtartamának terhére, vagyis a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzésért megillető időarányos alapbér összege lehet-e a munkaszerződés szerinti alapbér 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 szolgáltatnak” 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 a bérpótlék kivételével teljes mértékben elutasította azt.

A Budapest Környéki 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 egy előre kijelölt szolgálat valójában nem beosztani elmulasztott óraszám volt. Egy szolgálat az alperes által becsatolt „vezénylés” szerint elrendelésre került, de az ténylegesen nem került teljesítésre a felperes munkaviszonyának megszüntetése miatt. A felperes egy bizonyító erejű okirattal tudta bizonyítani azt, hogy arra a napra felperesnek nem alapbér, hanem távolléti díj jár.

Így a felülvizsgálati eljárás során a munkaidőkeretben beosztani elmulasztott óraszámokra vonatkozó követelés, vagyis a távolléti díj - alapbér különbözet összege vonatkozásában 78.250 forint helyett már csak 78.250 forint - 3.633 forint, azaz 74.617 forint maradt a felperesi követelés.

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

Példa: Ugyanez az alapelv érvényesül például a szabadságra való jogosultság megállapítása esetén is. Minden munkavállaló esetében az alapszabadság 20 munkanap [Mt. 116. §] és jogosultság esetén jár pótszabadság is. [Mt. 117. § - 120. §]. A szabadság, mint munkaviszonyra vonatkozó jogosultság értelmezése szempontjából mind az alapszabadság, mind a pótszabadság külön jogcímnek minősül.

A felperes a felülvizsgálati kérelemben egyértelműen megfogalmazta a Kúria számára, hogy az ügyben eljáró Budapest Környéki Törvényszék a rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzésre járó időarányos alapbér teljes összegét utasította el, és csak a bérpótlék összegét ítélte meg a felperes számára.

Mindezekből egyértelműen és kétséget kizáróan látható, hogy a felülvizsgálati kérelem tárgya nem elmaradt munkabér összecszerűségének a vitatása volt – ahogy azt a Kúria a végzésben állította -, hanem a Pp. 358. § (3) bekezdés a) pontjában szereplő jogviszony módosulás jogszerűségének vitatása volt, mivel a felek között a rendkívüli munkaidőre megillető alapbérre [Mt. 143. § (1) bek.] vonatkozó jogosultság is vitatott volt a felülvizsgálati eljárás során.

Az indítványozó határozott véleménye szerint nincs helye mérlegelési jogkörnek, ez nem jogértelmezés kérdése, mert a Kúria a saját maga által alkotott kollégiumi véleményben egyértelműen (egzakt) és félreérthetetlenül meghatározta, hogy mit jelent a gyakorlatban konkrétan a jogviszony módosulás jogszerűségének vitatása.

Ellenkező értelmezés oda vezetne, hogy a Kúriának lehetősége lenne minden esetben a felülvizsgálati értékhatárra hivatkozva hivatalból elutasítani olyan ügyeket is, amelyekben a törvény [1952. évi Pp. 358. § (2)-(3) bek.] szerint köteles lenne, de valamilyen okból kifolyólag mégsem szeretne az adott ügyben érdemi döntést hozni. Ezzel gyakorlatilag kiüresítené a Pp. szerinti meghatározott jogviszony módosulás jogszerűségének vitatásának intézményét. Minden jogviszony módosulás (például egy adott juttatás teljes megvonása) ugyanis elmaradt munkabért is jelenthet 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 érdemben tárgyalni és melyiket nem.

Alkotmányjogi érvelés:

Az ügyben eljáró Kúria azon érve, miszerint nem a jogviszony módosulás jogszerűségének vitatásáról [Pp. 358. § (3) bekezdés a) pont], hanem csupán elmaradt munkabér összecszerűségének vitatásáról van szó nem helytálló, ez a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés.

Az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése szerint a jogszabályok mindenkire kötelezőek.

Az Alaptörvény T) cikk (2) bekezdése szerint a jogszabály a törvény.

Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg.

Az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdése szerint a bírák függetlenek, és csak a törvénynek vannak alárendelve.

Az Alaptörvény 28. cikke szerint 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.

A Kúriának a határozatát (végzését) a jogszabályok a törvény céljának megfelelő jogértelmezés alapján kell meghoznia. Ha a törvénynek való alávetettségtől a Kúria eloldja magát, saját függetlenségének egyik tárgyi alapját vonja el. A vonatkozó jogszabályokat törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés szerint eljáró Kúria lényegében visszaél saját függetlenségével, amely ebben az ügyben az Alaptörvény XXIV. és XXVIII. cikkeiben szereplő részrehajlás nélküli, tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét okozza.

Som - Pm

Az a Kúriai ítélet (végzés), amely a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés szerint jár el, vagy alapos ok nélkül hagyja figyelmen kívül a hatályos jogot [Pp. 358. § (3) bekezdés a) pont], önkényes, fogalmilag nem lehet tisztességes, és nem fér össze a jogállamiság alapelveivel.

A Kúriának a jelen ügyben a Pp. 358. § (3) bekezdés a) pontjában szereplő jogviszony módosulás jogszerűségének vitatására vonatkozó előírást a 1/2014.(II.10.) KMK véleményben leírtak szerint kellett volna alkalmaznia az indítványozó esetében is, vagy a Kúriának az Alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdés szerint 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 [Pp. 358. § (3) bekezdés] az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése ellenére az indítványozó esetében 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 módosulás jogszerűségére vonatkozó előírást a hozzá köthető 1/2014.(II.10.) KMK véleményben leírtak szerint - az indítványozó esetében contra legem jogértelmezéssel egyszerűen 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 kérelem feltételei fennálltak, a felperesnek okozott jelentős anyagi kár (258.052 forint plusz perköltség) a valós érdekét (a munkabérhez való jogát) sértette. A felperes arra is hivatkozott, hogy az *ügy érdemi elbírálására kiható anyagi jogi jogszabálysértés* történt, a megsértett jogszabályokat a felperes tételesen felsorolta a felülvizsgálati kérelmében.

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

A Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítélete tulajdonképpen önkényesen semmissé tette a magyar munkajog eddig következetesen alkalmazott alábbi három fontos alapelvét:

ad1. A munkaidőkeret a rendes munkaidő mértékének az általános (azaz a hétfőtől péntekig tartó) munkarendtől eltérő beosztása (Jogtár kommentár), vagyis a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartama nem a munkaidőkeret, hanem a „túlórakeret” (évi 250 óra) része.

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

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.

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.

ad2. Az első pontban megfogalmazott alapelvből logikusan következik, hogy a munkavállaló munkaszerződésében szereplő alapbér összege csak a rendes munkaidőben végzett munka ellenértéke lehet, azaz a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés, mint többletmunka (régiben „túlmunka”) megvalósulása esetén többlet munkabérként, **időarányos alapbér** és a bérpótlék megfizetése válik szükségessé:

EBH2002. 788. Tiltott joglemondás miatt semmis a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely szerint a személyi alapbér a többletmunkaidő (2001. július 1. napja óta rendkívüli munkavégzés) ellentételezését is magában foglalja. A munkavállalót a rendes munkaidejében végzett munkájáért a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek 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, a határozatok 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.

ad3. Az állásidő, mint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettség megszegésének anyagi szankciója:

Somó Mihály

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 álláspontjának értelmében **a munkáltató foglalkoztatási és alaphér-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 óraszámokat - azokat akár beosztotta, akár nem – alaphérrel fizetendő állásidőnek kell minősíteni, így ezeket 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:

ad1. A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartama „*adott esetben*” a munkaidőkeret része lehet,

ad2. Ennek értelmében a munkavállaló munkaszerződésében szereplő alaphér tartalmazhatja a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó alaphér időarányos összegét is.

ad3. Az állásidőre járó alaphér 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 megvalósult beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés együttes időtartama még nem haladta meg a munkaidőkeretben beosztható munkaóra-szám mennyiségét.

Kétséget kizáróan megállapítható, hogy a Budapest Környéki Törvényszék ítélete ellentétes az elmúlt 20 év során (közzétett) kialakult bírói gyakorlattal.

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

A kilencvenes évektől a bírósági hierarchiában kötelező a jogegységre való törekvés, melynek egyik módja a kötelező erejű jogegységi határozatok intézménye. Ezt egészítik ki a döntvénytárban megtalálható - a Kúria ítélkezési gyakorlatát kifejező - 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.

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 valamilyen elfogadható indokból a Kúriának 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 helyette 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

Som. Mny

- 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 szabályaival, 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 egzaktnak 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 már 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 összefutó 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 (**BH2001. 550. EBH2002. 788. EBH2017. M.16.**) tartalmát, amely ellentétes volt a Budapest Környéki Törvényszék jogerős ítéletével.

Alkotmányjogi érvelés:

Azzal, hogy a Kúria érdemi tárgyalás nélkül végzéssel hivatalból elutasította az indítványozó felülvizsgálati kérelmét megsértette az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdésben megfogalmazott egységes jogalkalmazásra való törekvés elvét.

Ezzel sérült az indítványozó joga ahhoz, hogy az ügye az Alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdésben megfogalmazott részrehajlás nélküli tisztességes módon intéződjön.

Az indítványozó elveszítette a jogát ahhoz, hogy az Alaptörvény XXIV. cikk (2) bekezdés szerinti jogellenesen okozott jelentős anyagi kár (258.052 forint plusz perköltség) az indítványozó részére megtérülésre kerülhessen.

Mindezek összességében az indítványozó esetében az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésben megfogalmazott tisztességes tárgyaláshoz való jog sérelmét okozták.

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. és 6. oldalán felsorolta azokat a jogszabályokat (törvényi rendelkezéseket) amelyeket az ítélete meghozatalánál figyelembe vett. Többek között az ítélet 5. oldala 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 említette meg, mintha azokat az elsőfokú bíróság az ítéletében le sem írta volna, nem is vette volna figyelembe.

A felperes által indított peres eljárás legfőbb jogkérdése az volt, hogy az alperes téves jogszabályértelmezése miatt megvalósult munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben megvalósuló munkavégzés [Mt. 107. § a) pont] 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 - mindenre kötelezően alkalmazandó - jogszabályok alapján megállapította, hogy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő nem része a munkaidőkeretnek. A munkaidőkeretben a munkáltatónak felróható magatartásából eredően beosztani elmulasztott óraszámokat az Mt. 146. § (1) bekezdése miatt alapbérrel fizetendő állásidőnek kell minősíteni.

Az elsőfokú döntéssel ellentétben a másodfokon eljáró Budapest Környéki Törvényszék azt állapította meg, hogy az Mt. 107. § a) pont szerinti beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő óraszám „adott esetben” mégsem a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés keretei közé tartozik, vagyis nem a „túlórakeret” (évi 250 óra) része, hanem a beosztás szerinti munkaidő kerete közé is tartozhat, vagyis a munkaidőkeret része is 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**

Som Róza

rendkívüli munkaidő között, ebből következően munkaidőkereten belülnek minősül adott esetben a rendkívüli munkaidő.

A Törvényszék ezen indokolása a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés az alábbiak miatt:

A Törvényszék álláspontjával ellentétben a törvény szövege különbséget tesz beosztás szerinti (rendes) munkaidő 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 Budapest Környéki Törvényszék álláspontjával ellentétben félreérthetetlenül 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 részei a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő óraszámainak.

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.
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.

Az indítványozó felhívja a tisztelt Alkotmánybíróság figyelmét arra, hogy a korábbi (az 1992. évi) Mt. egzakta még nem 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 határozott álláspontja szerint az a tény, hogy a rendkívüli munkaidő mennyisége a „túlórakeret” része, vagyis nem lehet része a munkaidőkeretben számításba vehető időtartam

Som. R. 2011

mennyiségének nem jogértelmezés kérdése, a törvény pontosan meghatározza a különbséget a két jogintézmény között.

A Budapest Környéki 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 ugyanis nem más, mint egy „gyűjtőfogalom” definíciója. A Kommentár szerint:

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 Budapest Környéki Törvényszék azon jogértelmezése, amely összekapcsolja az Mt. 86. § (1) bekezdését (a munkaidő fogalmát) azzal a perdöntő jogkérdéssel, hogy az Mt. 107. § a) pontjában szereplő munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő mennyisége „adott esetben” a munkaidőkeret részét képezi **ellentétes az Alaptörvény 28. cikkében foglalt azon elvvel**, miszerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik.

Az Mt. 86. § (1) bekezdés, mint jogszabály célja a kommentárban olvasható, ezáltal könnyen értelmezhető.

A bíró szabad jogtalálása nem megengedett, a bíróságok nem jogszabályokat alkotnak, hanem jogszabályokat alkalmaznak a peres ügyek lezárása érdekében.

A Kúria **EBH2017. K.20.** számú határozata értelmében az adott ügyben eljáró bíróságnak a döntését nem elegendő csupán megindokolnia, hanem kötelező követelmény a **megfelelő módon (érdemben) történő indokolás** kötelezettsége.

EBH2017. K.20. A Kúria a bíróság Pp. 206. §-án alapuló (bizonyítékok) értékelését csak akkor tekinti jogszerűtlennek, ha az nyilvánvaló logikai hibában szenved, nyilvánvalóan észszerűtlen, vagy **megfelelő indokolás** hiányában nyilvánvalóan önkényes.

Kétséget kizáróan egyértelműen megállapítható, hogy a Budapest Környéki Törvényszék perdöntőnek számító indokolása **önkéntes**, ezért az nem felel meg a törvényi követelményeknek.

A Budapest Környéki Törvényszék a döntését másrészt azzal indokolta, hogy:

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

A Budapest Környéki Törvényszék ezen indokolása is a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés az alábbiak miatt:

A Budapest Környéki Törvényszék törvénnyel ellentétes (contra legem) jogkövetkeztetést vont le az Mt. 146. § (1) bekezdés szerinti állásidő alkalmazásánál.

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

A törvény [Mt. 146. § (1) bekezdése] a Budapest Környéki Törvényszék indokolásában megfogalmazottakkal ellentétben úgy rendelkezik, hogy nem „bizonyos esetekben”, hanem a „beosztás szerinti munkaidőben” meg nem valósuló foglalkoztatás esetén alpbér illeti meg a felperest.

A Budapest Környéki Törvényszék tehát nem az Mt. 88. § (2) – (3) bekezdésében pontosan definiált „beosztás szerinti (rendes) munkaidőben” szövegrészt alkalmazta felperes esetében, hanem azt indokolatlanul önkényesen 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 Budapest Környéki Törvényszéknek, mint jogalkalmazó szervnek nincs törvényes lehetősége.

A „beosztás szerinti napi munkaidő” illetve a „beosztás szerinti munkaidőben” szövegrész vonatkoztatása - kiterjesztő értelmezése - a rendkívüli munkaidő időtartamára is törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés, ez a jogértelmezés keretein kívül esik. A jogszabályok értelmezése során nincs „joghézag”, feloldhatatlan ellentmondás, így ezen jogszabályok többféleképpen történő értelmezése nem is lehetséges.

A Budapest Környéki Törvényszék azzal, hogy az eredetileg a perben érintett szombati napokra az alperes által kifizetett alpbér összegét nem a keletkezett állásidőre megillető alpbér összegének terhére számította be, hanem helyette a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzésért megillető alpbér összegének terhére, gyakorlatilag megfosztotta a felperest egy törvény által szerzett jogról, az állásidőre járó alpbér megfizetésének jogosultságától [Mt. 146. § (1) bek.]

Som Péter

A perben érintett szombati napok óraszámainak a munkaidőkeretből a „túlórakeretbe” történő utólagos átvitele a munkáltató beosztás szerinti (rendes) munkaidőben fennálló foglalkoztatási kötelezettségét nem érinti, a munkavállaló által teljesítendő havi kötelező óraszám (rendes munkaidő) mennyiségét a rendkívüli munkaidő időtartamának mennyiségét nem csökkenti, nem csökkentheti. Emiatt a törvény szerint a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzéssel egyidőben (párhuzamosan) a munkaidőkeretben alapbérrel fizetendő állásidő is keletkezett.

Az Mt. 146. § (1) bekezdésének törvény szerinti 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 – alapbérrel fizetendő állásidőnek fognak minősülni, így ezeket az óraszámokat a munkaidő részének kell tekinteni.

A bírói jogértelmezés keretei:

A magyar munkaügyi bíróság ítélkezési gyakorlatára a zárt jogértelmezés a jellemző, vagyis a jogszabály értelmezése nem haladhatja meg annak jelentéstartalmát. Nincs lehetőség a jelentési tartalmat „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 a törvényszöveg szószerinti dedukálását jelenti a tényállásokra. A jogszabály szövege

nagy részben, vagy teljes egészében tartalmazza az adekvát (a lényegét pontosan tükröző; megfelelő) értelmezés feltételeit, a bíró feladata „csak rátalálni” ezekre.

A jogállamiság elvéből, követelményéből az is következik, hogy a jogértelmezés nem válhat a jogalkalmazó szerv önkényes, szubjektív döntésének eszközévé. Ellenkező esetben sérülne a jogbiztonság követelménye, a jogalkalmazó szervek döntéseire vonatkozó kiszámíthatósági és előre láthatósági elvárás” {3026/2015. (II. 9.) AB határozat, Indokolás [27]

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 a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés az alábbiak miatt:

Mivel a Törvényszék a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogszabály-értelmezés által a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzés időtartamát a rendkívüli munkaidő kerete („túlórakeret”) helyett a beosztás szerinti munkaidő (munkaidőkeret) részének tekintette, ezért a Budapest Környéki Törvényszék arra a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezésre jutott, hogy a munkavállaló munkaszerződésében szereplő munkabér (havibér) tartalmazza a rendkívüli munkaidőben megvalósuló munkavégzésért járó alapbér időarányos összegét is.

Ezzel szemben a törvény szerint a rendkívüli munkavégzésért járó időarányos alapbért a rendes munkaidőben teljesített munkaidő mértékétől függetlenül külön, és azon felül kell megfizetni a munkavállaló számára.

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.

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

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés idejére járó alapbér 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 alapbér elvonására azonban nincs lehetőség.

Semmis

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 Budapest Környéki Törvényszék törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezése az Alaptörvénybe ütközik az alábbiak szerint:

Az indítványozó esetében eljáró Budapest Környéki Törvényszék érdemben 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 munkaszerződésében szereplő alpbér részének lehet tekinteni,
- a munkavállaló csak akkor szerezhethet jogosultságot alpbérrel fizetett állásidőre, ha a beosztás szerinti (rendes) munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes időtartama nem haladta meg a munkaidőkeret időtartamát.

Az ügyben eljáró Budapest Környéki Törvényszék azon érve, miszerint

- a rendkívüli munkaidőben megvalósult munkavégzés időtartama nem a „túlórakeret” (évi 250 óra), hanem a munkaidőkeret időtartamának része, illetve azon érve, hogy
- a rendkívüli munkavégzés ellenértéke a munkaszerződésben szereplő alpbér részét képezi

nem helytálló, contra legem jogértelmezés.

Az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése szerint a jogszabályok mindenkire kötelezőek.

Az Alaptörvény T) cikk (2) bekezdése szerint a jogszabály a törvény.

Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg.

Az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdése szerint a bírák függetlenek, és csak a törvénynek vannak alárendelve.

Az Alaptörvény 28. cikke szerint 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.

A Törvényszék az indítványozó ügyét az alkalmazandó és hatályos jogszabályi rendelkezések [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] figyelmen kívül hagyásával, vagy a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés szerint bírálta el.

A bírói függetlenségnek nem korlátja, sokkal inkább biztosítéka a törvényeknek való alávetettség: a bírónak a határozatait a jogszabályok törvény céljának megfelelő jogértelmezés 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 vagy a törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezés szerint eljáró bíróság lényegében visszaél saját függetlenségével, amely adott esetben ezen keresztül a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét okozza. Az a bírói ítélet, amely alapos ok nélkül hagyja figyelmen kívül a hatályos jogot, vagy törvénnyel ellentétes (contra legem) jogértelmezést valósít meg csak önkényes lehet, fogalmilag nem lehet tisztességes, és nem fér össze a jogállamiság alapelveivel.

Mindezek alapján az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése értelmében, miszerint a jogszabályok mindenkire kötelezőek, a Budapest Környéki Törvényszéknek a jelen ügyben [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] rendelkezéseit a törvénynek megfelelő jogértelmezés szerint kellett volna alkalmaznia, vagy legalábbis meg kellett volna érdemben indokolnia, hogy ezen jogszabályi rendelkezéseket a törvénynek megfelelő jogértelmezés szerinti 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 alapossággal megvizsgálja, és ennek értékeléséről határozatában számot adjon.

A jelen ügy vonatkozásában megállapítható, hogy a Budapest Környéki Törvényszék nem teljesítette indokolási kötelezettségét akkor, amikor az ügy egyik leglényegesebb részéről, az adott tényállásra nyilvánvalóan vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket [Mt. 86. § (1) bek., 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] a törvénnyel ellentétes jogértelmezés szerint alkalmazta, és ennek okairól nem adott számot a határozatában.

Megállapítható továbbá, hogy a Törvényszék önkényesen járt el akkor, amikor a jogkérdésre nyilvánvalóan vonatkozó jogi normát [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek.] 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 Budapest Környéki 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 [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] miért nem alkalmazta.

Ezzel párhuzamosan a Budapest Környéki Törvényszék önkényesen járt el akkor, amikor a jogkérdésre nyilvánvalóan vonatkozó jogi normákat [Mt. 93. § (2) – (3) bek., 143. § (1) bek., 146. § (1) bek.] nem alkalmazta, nem vette figyelembe.

Som Pál

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

Ügyvéd szakmai állásfoglalása:

Az első fokon született ítélet jogerőre emelkedése azt jelentette volna, hogy a felperes és még 13.000 másik munkavállaló jogosultságot szerezhetett 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 kiszolgáltattott helyzetű munkavállalót attól, hogy fejenként több százezer forint megfizetésében részesüljön - **értelmi szerzője** az ország egyik legismertebb, legbefolyásosabb munkajogásza, ügyvédje [REDACTED] olt, aki egyébként a mai napig is szerződéses viszonyban áll az alperessel.

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

Az Alkotmánybíróság értelmezése szerint a felkészülési idő hiánya nem felel meg az Alaptörvényben leírt jogbiztonság követelményével.

Az ügyben eljáró Törvényszéknek jogkérdésben kellett döntést hoznia, tehát az is erősen kérdéses volt, hogy egyáltalán mi szükség volt [REDACTED] állásfoglalására?

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

[REDACTED] 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 (alapbére) 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 2019. január hónapban meghozta a felperes felülvizsgálati kérelmét hivatalból elutasító végzését [REDACTED] ügyvéd egy hónappal később 2019. februárban a következőt nyilatkozta egy vele készített interjúban a Wolters Kluwer Kft érdekeltségébe 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 rögzítetténél 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.

Az sem vitatható ugyanakkor, hogy a rendkívüli munkaidő elszámolása a munkaidőkeret elszámolásával együtt lehetséges, következésképp a többletmunkaidő kifizetése is csak ekkor történhet meg.

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 munkaidőben megvalósult munkavégzés időtartama a munkaidőkeret részét képezi.

Ilyen tartalmú nyilatkozatot egyedül csak [REDACTED] 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 jogerős ítéletének a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésért megillető időarányos alaptétele 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 [REDACTED] állásfoglalását?

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

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

Semmi kétség

11/11/2016

viszonyban áll [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

A felperes a második Törvényszéki tárgyalási napon (válaszul [REDACTED]) 8/F/2

A Budapest Környéki Törvényszék az ítéletében nem tett erről említést, és az indokolásban nem

Az indítványozó véleménye szerint azzal, hogy az alperessel szerződéses viszonyban álló [REDACTED] [REDACTED]

Az indítványozó álláspontja szerint a Törvényszéknek jogkérdésről kellett döntést hoznia, ezért

A Tisztelt Alkotmánybíróság által vizsgálendő 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 vizsgálendő jogszabályi rendelkezések :

Mellékletben csatolva: A Munka Törvénykönyve érintett rendelkezései kiegészítve a Wolters Kluwer

3. Egyéb nyilatkozatok és mellékletek

a) Nyilatkozat arról, ha az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi

A nyilatkozat szövege

Az indítványozó kijelenti, hogy nem kezdeményezte az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági

b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya, vagy jogtanácsosi igazolvány másolata, ha az

A nyilatkozat szövege

Az indítványozó kijelenti, hogy 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 CL. 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

j o g n y i l a t k o z a t o t

teszem:

Kijelentem, hogy a **IV/827-3/2019.** számú alkotmánybírósági ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz indítványommal összefüggésben nevem nyilvánosságra hozatalához

hozzájárulok / nem járulok hozzá*.

Somogyi Péter

d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Mellékletek)

A nyilatkozat szövege

Korábban csatolt 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 vizsgálándó jogszabályi rendelkezések felsorolása: A 2012. évi Munka Törvénykönyve érintett rendelkezései kiegészítve a Wolters Kluwer jogtár kommentárjával.

I / 5. Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról

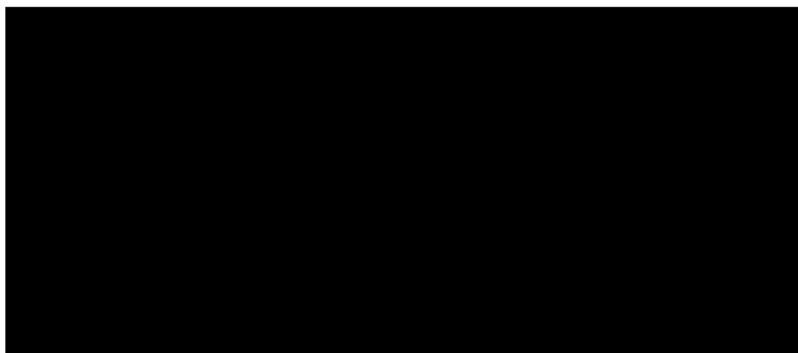
Jelen nyilatkozatban csatolt melléklet:

I./ 6. Táblázat: Munkaidőkeret elhatárolása a Túlórakerettől

Kelt: Kecskemét, 2019. július hónap 24 napján

Somogyi Péter

Somogyi Péter



Munkaidőkeret		Túlórakeret
Beosztás szerinti (rendes) munkaidőben történő munkavégzés időtartamát jelenti	Mit jelent?	Nem az előzetes beosztás szerinti rendes munkaidőben, hanem rendkívüli munkaidőben (munkaidőkereten kívül) történő elrendelt munkavégzés időtartamát jelenti
Munkanapok száma × szerződéses munkaidő napi mérték óraszámának egyenlőtlen beosztása / keret időtartama Teljes munkaidő esetén: 250 munkanap × 8 óra = 2.000 óra / 2019. év	Keret (Korlát) óraszama	Teljes munkaidő esetén: 250 óra / év (Alap) 300 óra / év (KSZ) 400 óra /év (Egyéni megállapodás) A megvalósuló munkavégzés időtartama a munkaidőkeretben teljesítendő óraszám mennyiségét nem csökkenti tekintetbe munkáltató beosztás szerinti rendes munkaidőben fennálló foglalkoztatási kötelezettségére
Van A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni	Foglalkoztatási kötelezettség	Nincs A munkáltató számára a rendkívüli munkaidőben történő foglalkoztatás nem kötelezettség, hanem csak egy lehetőség egy esetleges rendkívüli körülmény fennállása esetén
Állásidőre járó alaphétfő megfizetésének kötelezettsége	Foglalkoztatási kötelezettség elmulasztásának következménye	A munkáltatónak nincs foglalkoztatási kötelezettsége
Munkaszerződés alapján a munkáltató előzetes munkaidő-beosztás szerinti foglalkoztatási kötelezettsége, a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége	Jogalap	A munkaidő-beosztás előzetes közlésének időpontjában még nem ismert (előre nem látott) rendkívüli körülmény bekövetkezése
Munkavédelem: Egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelménye	Magatartási követelmény	Méltányos mérlegelés elve, a munkavégzés nem okozhat aránytalan sérelmet
A munkaidő-beosztásra vonatkozó előzetes közlési határidő megtartása, a munkaidő-beosztásra vonatkozó egyéb szabályok, korlátozások figyelembe vétele, a szükséges mennyiségű pihenőnap /pihenőidő kiadása	Feltételei	A munkaidő-beosztásra vonatkozó előzetes közlési határidő mellőzése, a munkaidő-beosztásra vonatkozó egyéb szabályok, korlátozások mellőzése, a szükséges mennyiségű pihenőnap vagy pihenőidő kiadásának mellőzése
A fennálló foglalkoztatási kötelezettség miatt a munkaszerződésben szereplő alaphétfő megfizetésének kötelezettsége függetlenül a munkaidőkeretben beosztott rendes munkaidő mennyiségétől	Díjazása	A munkaszerződésben szereplő alaphétfőn felül időarányos alaphétfő és bérpótlék (szabadidő) megfizetése (biztosítása)

