

A Legfelsőbb Bíróság munkajogi tárgyú ítéletei a 2008. év második felében

I. Áttekintés

Az elemzett időszak jellegzetessége, hogy egyáltalán nem születtek kollektív munkajogi témájú döntések, valamennyi ítélet individuális munkajogi kérdéssel foglalkozik. A szakszervezetekkel, üzemi tanácsokkal, sztrájkokkal kapcsolatos határozatok teljességgel hiányoznak. A kollektív tárgyú ítéletek hiánya jelzi a kollektív érdekérvényesítés gyenge voltát is. Az individuális munkajogon belül a legtöbb jogeset ismét a munkajog klasszikus intézményeit árnyalta, így a munkaviszony és a munkabér fogalmát, a kárfelelősség kérdéskörét és a munkaviszony megszüntetésének módjait. Számos ítélet született a köztisztviselői és közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatosan, sőt két döntés még a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyával összefüggésben is. A feldolgozott ítéletek közül kettő tartalmaz utalást az Európai Unió joganyagára, az egyik a munkaidővel, a másik pedig az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan.

Az individuális munkajog terén elsőként a munkaviszony minősítésével kapcsolatos két ítélet kerül bemutatásra (BH 2008. 198. és BH 2008. 167.). Mindkét határozat a korábbi ítélkezési gyakorlat megerősítésének és pontosításának tekinthető.

A vizsgált időszakot megelőző egy évhez hasonlóan¹ több döntés is született az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggésben. Pozitív tendenciaként értékelhető ezeknek az ítéleteknek a szaporodása, ami megerősíteni látszik az elmúlt másfél évben megindult folyamatot az ilyen tárgyú peres ügyek fellendülésére. Ez arra utal, hogy a munkavállalók egyre gyakrabban fordulnak bírósághoz az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos jogaik érvényesítése érdekében.² A jogesetek a munkabérrel és a munkaviszony létesítésével összefüggésben vizsgálták ennek az elvnek a megsértését. Kiemelendő továbbá, hogy az egyik határozat indoklása (BH 2008. 311. számú) hivatkozik az Európai Bíróság egyik ítéletére (a C-14/83. számú ítéletre). Ez nem meglepő annak tükrében, hogy az Európai Bíróság esetjogának közel fele az egyenlő bánásmód elvét értelmezi.

A munkabér a munkaviszony központi eleme. A tárgyidőszakban publikált két döntés fókuszában a munkabér és a személyi alaphér fogalma, valamint az egyes

¹ A 2007. év második és 2008. év első felében az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan publikált ítéletek ismertetését ld. Bankó Zoltán, A Legfelsőbb Bíróság ítéletei a 2007. év második és a 2008. év első felében, In: Pécsi Munkajogi Közlemények, I. évf. II. szám, 86-89. o.

² Ugyanakkor az egyenlő bánásmód terén a jogismeret nagyon alacsonynak tűnik, az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységének hatékonysága pedig a 2008. év során összesen szankcióként 9 esetben kiszabott pénzbírság tükrében megkérdőjelezendő. Ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009/1. számú hírlevelét a 2008. évi tevékenységéről.

pénzbeli juttatások munkabérként történő minősítése áll (BH 2008. 252. és BH 2008. 343.).

A munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos gazdag esetjogot a vizsgált időszakban két további ítélet egészítette ki (BH 2008. 313; BH 2008. 310.), melyek közül az egyik a káronszerzés tilalmának elvét értelmezi, a másik pedig a nem vagyoni kártérítés összegének meghatározása terén gyarapítja a tekintélyes mennyiségű esetjogot.

A munkaviszony megszüntetése nyilvánvalóan a munkaviszony neuralgikus pontja, hiszen ez az a jogi tény, ami a munkavállalót legérzékenyebben érinti. Ennek megfelelően a munkaviszony megszüntetése egyike a Legfelsőbb Bíróság által leggyakrabban vizsgált témaköröknek. A tárgyi időszakban is jelentős számú döntés született mind a rendes, mind pedig a rendkívüli felmondás tárgyában. Négy eset foglalkozott a munkáltatói rendes felmondással (BH 2008. 197; BH 2008. 280; BH 2008. 340; és BH 2008. 344.), melyek közül három a felmondás indokának valóságát és jogszerűségét vizsgálta, egy pedig a munkavállalói igényérvényesítés lehetőségét a felszámolás alatt állt munkáltatóval szemben. A munkáltatói rendkívüli felmondással kapcsolatos ügyekben a bíróságok feladata szintén a felmondás indoka jogszerűségének vizsgálata volt (BH 2008. 278; BH 2008. 224; BH 2008. 254. és BH 2008. 342.). A munkavállalói rendkívüli felmondást vizsgáló BH 2008. 199. számú ügyben a bíróság azt állapította meg, hogy a munkavállaló jogszerűen élt a rendkívüli felmondás jogával abban az esetben, amikor a munkáltató a munkaszerződés egyik kötelező tartalmi elemét egyoldalúan módosította.

A közalkalmazotti jogviszony kapcsán két eset is foglalkozott a felmentés jogszerűségével abban az esetben, amikor az intézmény a fenntartó önkormányzat képviselő-testületének döntése alapján létszámcsoökkentésre hivatkozva szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyt (BH 2008. 225. és BH 2008. 166.). Az EBH 2007. 1726. számú ítélet azt rögzítette elvi éllel, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításánál a felmentési időt figyelembe kell venni magának a felmentési idő hosszának a számításánál is. Az EBH 2007. 1725. azt fejtette ki, hogy a közalkalmazotti jogviszony 2005-ben év közbeni megszüntetése esetén a tizenharmadik havi illetmény az utolsó munkában töltött napon esedékes.

Négy ítélet látott napvilágot a köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatban. Ezek közül kettő a jogviszony megszüntetésével (BH 2008. 251. és BH 2008. 281), egy a köztisztviselői és ügykezelői besorolás közötti különbségtétel alapjával (BH 2008. 279.), egy pedig a köztisztviselők teljesítményértékelésével és annak késedelmes megállapításával (BH 2008. 341.) foglalkozott.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyával kapcsolatban két döntés is született a vizsgált időszakban. A munkaidő megengedett maximális mértékét vizsgálta a vonatkozó hazai és Európai Unió szabályozás tükrében a BH 2008. 309. számú bírósági határozat. A jogeset a hivatásos tűzoltókra vonatkozott.

Az EBH 2007. 1727. számú ítélet azt az álláspontot rögzítette, hogy az 1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) hatálya alá tartozó hivatásos állomány tagját a munkaszüneti napon teljesített szolgálatért a munkájáért járó illetményen felül távolléti díj csak abban az

esetben illeti meg, ha a munkaszüneti napon történő munkavégzésre rendes szolgáltat-teljesítési idejében kerül sor.

II. Individuális munkajog

1. A munkaviszony minősítése

Az individuális munkajog egyik leglényegesebb kérdése a munkavégzésre irányuló jogvi-szonyok elhatárolásának problémája. Leegyszerűsítve, munkajogi nézőpontból azt kell meghatározni, hogy a munkát végzők közül ki minősüljön munkavállalónak és kerüljön ily módon a munkajogi jogszabályok hatálya, egyben védelme alá. Ettől az alanyi körtől elválík azoknak a munkát végzőknek a köre, akik a munkajog által nyújtott fokozott védelemre nem szorulnak és polgári jogi jogviszony keretében végeznek munkát. A munkavállaló kiszolgáltatottabb pozíciójára reagál az Mt. 75/A.§ (1) bekezdése, mely a munkavállaló típusválasztási szabadságát a munkavállaló védelmében korlátozza.³ A polgári jogi és munkajogi jogviszonyok elhatárolásakor tehát az Mt. 75/A. §-ából kell kiindulni, melynek első bekezdése egy rendeltetésszerűségi követelményt fogalmaz meg, második bekezdése pedig azokat az elemeket emeli ki példálózó jelleggel, amelyek fenn-állása esetén munkajogviszonyról beszélünk.⁴ A Legfelsőbb Bíróság kiterjedt ítélkezési gyakorlattal rendelkezik a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése tárgyában.⁵ Figyelembe kell venni továbbá a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM irányelvben foglalt elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket.

A tárgydőszakban a munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésével kapcsolato-san két döntés született.

A BH 2008. 198 számú ítéletében a bíróság megerősítette azt az alapelvet, hogy a felek között létrejött, munkavégzésre irányuló jogviszony típusát a munkavégzés jelle-gére, az Mt. 102-104. §-aiban meghatározott jogokra és kötelezettségekre tekintettel, a munkavégzés tényleges körülményeinek értékelésével kell megállapítani. A tényállás szerint a rokkantnyugdíjas felperes szociális munkásként dolgozott egy az alperes által működtetett otthonban. A felek „megbízási szerződésnek” nevezett megállapodást kö-tötték, amelyet azonban „munkavállalóként” és „munkáltatóként” írtak alá. A felperes jogviszonyát alperes szóbeli nyilatkozatával, azonnali hatállyal megszüntette. A per tár-gya a jogviszony minősítése és ennek alapján a jogviszonyt megszüntető jognyilatkozat jogszerű vagy jogellenes voltának megállapítása volt. A munkaügyi bíróság a munka-végzés tényleges körülményei alapján munkaviszonynak minősítette a felek közötti jog-

³ A típusválasztási szabadság, típuskényszer problematikájáról ld. Kiss György, Munkajog, 2. kiad. Budapest 2005. Osiris, 91-92. o.

⁴ Ld. erről Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György, A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, I. kötet, 257-258. o.

⁵ Ld. csak a kapcsolódó EBH-kat: EBH1999. 132; EBH2001. 576; EBH2002. 677; EBH2005. 1235; EBH2005. 1236.

viszonyt, mivel a felperes az alperes irányítása alatt állt, utasításai szerint, az alperes által meghatározott munkarendben végezte munkáját. A megállapodás megnevezésének nem tulajdonított döntő jelentősége. A Legfelsőbb Bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét hatályában fenntartotta és megerősítette annak indoklását. Szintén perdöntő jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felperes az alperes által meghatározott kötelező munkaidő beosztásban, az alperes által meghatározott munkahelyen, alperes utasításai szerint, rendszeresen végezte munkáját, egy konkrétan meghatározott munkakörben, továbbá megbetegedése esetén helyettesítéséről az alperes gondoskodott. Mindezekből okszerűen megállapítható volt a felperes alárendeltségén és függőségén alapuló munkaviszony fennállása, amelyben a munkáltató széleskörű utasítási jogkörrel rendelkezett a munkavégzés módjára, helyére és idejére vonatkozóan.

A Legfelsőbb Bíróság indoklásával egyet lehet érteni, hiszen a tényállás alapján megállapítható volt a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyei többségének megléte,⁶ így a munkakörként történő feladat-meghatározás (szociális munkás tipikus feladatai), a személyes munkavégzési kötelezettség (felperes megbetegedése esetén helyettesítéséről a munkáltató gondoskodott), a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége, az alá-fölérendeltségi viszony (az intézményvezető utasításai szerint, az alperes által meghatározott munkarendben végezte munkáját), a munkáltató széleskörű utasítási jogának gyakorlása, továbbá a munkavégzés idejének és helyének a munkáltató által történő meghatározása. Mindezek alapján megalapozottnak tekinthető a Legfelsőbb Bíróság ítélete.

Érdekes még annak felidézése, hogy milyen jelentőséget tulajdonított a munkaügyi bíróság és a Legfelsőbb Bíróság annak a ténynek, hogy a felperes 67%-os rokkantnak minősült és rokkantsági nyugdíjban részesült. A bíróságok egyetértettek abban, hogy ez a tény önmagában nem jelenti a felperes munkaképtelenségét és nem zárja ki teljes munkaidős munkaviszony fennállásának megállapítását sem. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a rokkantsági nyugdíj folyósítása a munkaviszony létesítésének nem kizáró feltétele. Fordítva viszont a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 23. § (1) bekezdés c) pontja a rokkantsági nyugdíjra való jogosultság feltételeként határozza meg azt, hogy a jogosult rendszeresen ne dolgozzon, illetve a korábbinál lényegesen kevesebbet keressen. A rokkantsági nyugdíjra való jogosultság megítélése viszont nem volt a per tárgya.

Szintén munkaviszony és megbízási jogviszony elhatárolása volt a tárgya a BH 2008. 167. számú ítéletnek. A Legfelsőbb Bíróság korábbi ítélkezési gyakorlatát⁷ megerősítve megállapította, hogy a felek között korábban fennállt munkaviszony nem zárja ki azt, hogy a későbbiekben polgári jogi jogviszony keretében történjen munkavégzés. A típusválasztás szabadságának elve szerint azon tevékenységek esetében, amelyek mind munkaviszony, mind pedig megbízási jogviszony keretében végezhetőek, a felek tényleges szerződési akaratának van döntő jelentősége. A szerződés típusának megváltoztatása esetén azonban – véleményem szerint - szigorúbban kell vizsgálni, hogy színlelt szerződésről

⁶ Ld. a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet.

⁷ Ld. különösen: BH 2003. 213. és EBH 2003. 981.

van-e szó. Perdöntő az, hogy a jogviszony tartalma lényegesen változott-e. Amennyiben a munkavégzés először munkaviszony keretében, majd pedig megbízási szerződés keretében történik, de a jogviszony tartalmának lényeges megváltoztatása nélkül a munkavégzés továbbra is a munkaviszonyra jellemző körülmények között folyik, akkor a megbízási szerződés színlelt szerződésnek minősül és a jogviszonyt az általa leplezett szerződés, azaz munkaszerződés alapján kell megítélni.⁸

A BH 2008. 167. számú esetben a tényállás szerint a felperes régió igazgatóként munkaviszonyban állt az alperesnél, melyet közös megegyezéssel szüntettek meg. Még ugyanazon a napon megbízási előszerződést kötöttek arra az időszakra, amíg a felperes gazdasági társaságot alapít. A társaság megalapítását követően pedig a felek határozatlan idejű megbízási szerződést kötöttek. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a jogviszony valóban megbízási jogviszonynak minősül. Ezt bizonyítja az, hogy a szerződés nem kötelezte a felperest személyes munkavégzésre és a szerződés tárgya biztosítás közvetítésére irányult, ami a felperes munkaviszonya alatt nem tartozott munkakörébe. Nem bizonyított, hogy az alperes biztosította a munkavégzés helyét, a munkaeszközöket és az infrastruktúrát. Továbbá a felperes évekig nem kifogásolta a jogviszony minősítését. A Legfelsőbb Bíróság az elsőfokú bíróság érvelését megerősítve kiemelte, hogy a felperes munkaköre nem volt azonos korábbi tevékenységével és munkabérét sem határozták meg konkrétan, hanem megbízási díjat fizettek. A munkavégzésre irányuló jogviszonyból hiányoztak a munkaviszonyra jellemző alá- és fölérendeltség, a széleskörű utasítási jog, továbbá a munkaidő meghatározása. A felperes sem a szerződés minősítését, sem annak tartalmát évekig nem kifogásolta. Ezért a szerződés tartalma alapján megbízási szerződésnek tekintendő, a jogviszony pedig polgári jogi jogviszonynak.

A konkrét esetben a tényállás szűkszavú ismertetése nem ad kellő alapot a LB álláspontjának és döntésének vitatásához. Ugyanakkor – véleményem szerint – egy munkaviszony megszüntetését időben közvetlenül követő megbízási szerződés megkötése esetén különös gonddal vizsgálandó az, hogy a tényleges munkavégzés jellege és körülményei olyan mértékben megváltoztak-e, ami indokolja a jogviszony átminősítését. A konkrét esetben a felperes által elvégzendő feladatok megváltozása mellett szól, hogy valóban módosult a jogviszony is. Álláspontom szerint ugyanakkor a bíróságok túl nagy jelentőséget tulajdonítottak annak a ténynek, hogy felperes évekig nem vitatta a megkötött szerződés minősítését.

2. Az egyenlő bánásmód követelménye

A tárgydőszakban három döntés született az egyenlő bánásmód témakörében. Két jogeset a munka díjazásával kapcsolatosan, a harmadik pedig a munkaviszony létesítése során vizsgálja az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

Az elsőként bemutatandó döntésnél a munka díjazásával összefüggésben merült fel az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének kérdése. A perben – többek között

⁸ Ld. hasonló jogesetet: Fővárosi Ítéltábla 6. Pf. 21.002/2001. – BH 2005/102.

– a köztisztviselő felperesnek járó eredményarányos jutalom összege volt vitatott. A BH 2008. 250. számú jogesetben a felperes a Ktv. hatálya alá tartozó szakmai tanácsadóként dolgozott. A felek között több per is folyamatban volt és az adott határozat is többször visszautal a korábbi perekre. A tényállás részletes ismertetésének mellőzésével azt érdemes kiemelni, hogy a Legfelsőbb Bíróság rögzítette az eredményarányos jutalomkeret szétosztásánál az egyenlő bánásmód elve betartásának szükségességét. Álláspontja szerint a köztisztviselő munkáltatóját megilleti a differenciálás joga a jutalom szétosztása tekintetében, a különbségtételnek azonban vannak határai. A munkáltató ezt a jogát rendeltetészerűen köteles gyakorolni, nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést és meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét (Mt. 4. § (1) bek, 5. §, 2003. évi CXXV. tv.). A munka díjazása tekintetében tilos minden olyan megkülönböztetés, amely nem a tág értelemben vett munkavégzéshez, a munkát végző személy kötelezettségei teljesítéséhez kapcsolódik. Amennyiben tehát a köztisztviselő állítása szerint a jutalom szétosztásánál őt hátrányos megkülönböztetés érte, akkor a bíróságnak meg kell vizsgálnia a megkülönböztetés tényét és annak fennállása esetén jogszerűségét.

Érdekes indoklást találunk a BH 2008. 253. számú ítéletben. A tényállás szerint az alperes munkáltató 2004. év végén nem részesítette jutalomban, 2005. év elején pedig béremelésben a felperest. Az alperes indoklásában egy ügyvezetői utasításban meghatározott kizáró feltételre hivatkozott, mely szerint nem részesülhet az előbbi juttatásokban az a munkavállaló, aki a 2004. évben betegség miatt 15 munkanapot meghaladóan hiányzott. A munkaügyi bíróság megalapozottnak ítélte a felperes jutalom és béremelés iránti igényét azzal az indoklással, hogy az említett ügyvezetői utasítás csak 2004. július 1-én lépett hatályba és ettől az időponttól számítva a felperes csak tíz munkanapot hiányzott, így nem érte el az utasításban meghatározott mértéket. Ennél érdekesebb azonban a bíróság megállapítása, amelyben a hátrányos megkülönböztetés miatt nem vagyoni kártérítést igénylő felperesi kérelmet elutasította. A felperes állítása szerint az említett ügyvezetői utasítás hátrányosan érinti azokat, akik bármilyen ok miatt táppénzes állományba kerülnek, különösen a gyermeküket egyedül nevelő anyákat. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az ügyvezetői utasításban foglalt jutalomra és béremelésre vonatkozó korlátozás nem önkényes és azt az alperes ésszerűen megindokolta. Az alperes a költségek racionalizálásával, az autógyártásban a határidők betartásának fontosságával és késedelem esetén nagy összegű kár keletkezésével magyarázta a jutalomnak a jelenlétől való függővé tételét. A munkaügyi bíróság elfogadta ezt az érvelést és kimondta, hogy az ügyvezetői utasítással tett megkülönböztetés nem ütközik az Mt. 142/A.§ (1) bekezdésébe és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 7. § (2) bekezdésébe, mivel a megkülönböztetésnek a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő, a tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka volt, amely miatt a munkáltató nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Sajnálatos módon a Legfelsőbb Bíróság eljárásjogi okokra hivatkozva nem vizsgálta azt, hogy az ügyvezetői utasítás valóban nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Mivel az elsőfokú bíróság által hozott jogerős ítélet azt állapította meg, hogy az ügyvezetői utasítás nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést és a felperes a Legfelsőbb Bíróság állítása szerint az ítéletnek ezt a részét nem támadta, ezért az erre alapozott

jogkövetkezményről, azaz a nem vagyoni kártérítésről, nem lehetett a felülvizsgálati eljárásban állást foglalni.

Álláspontom szerint a munkaügyi bíróság álláspontja igencsak vitatható. Joggal merül fel az a kérdés, hogy a 2003. évi CXXV. törvény (Esélytv.) 8. § h) k) és l) pontjainak, valamint 9.§-ának összevetése alapján jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a munkáltatónak az a rendelkezése, amellyel a saját vagy gyermekének betegsége miatt évente 15 napot meghaladóan hiányzó munkavállalóknak jutalmat, illetve béremelést nem ad. A konkrét esetben a felperes csak az Esélytv. 8. § k) és l) pontjaira, azaz a családi állapot és anyaság miatti megkülönböztetésre hivatkozott. Ezek mellett elképzelhető és indokolt az egészségi állapoton alapuló közvetlen diszkriminációra történő hivatkozás.

Bár a munkáltató által indokolt megkülönböztetés ésszerű volt, hiszen a kieső munkaeőt sürgősen pótolnia kell, ez azonban nem tekinthető kellő indoknak a megkülönböztetéshez. A 2003. évi CXXV. tv. 22.§ (1) bek. a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. A munkáltató által megadott indokok azonban, - álláspontom szerint - nem tekinthetők a munka jellege vagy természete által indokolt megkülönböztetésnek, hanem pusztán gazdasági érveknek. Továbbá a jutalom, illetve a béremelés elmaradása nem a munkavégzés módjára, illetve a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek teljesítésére tekintettel történt, hanem annak ellentételezéseként, hogy a munkavállaló saját vagy kiskorú gyermeke betegsége miatt nem volt táppénzes állományban. Fontos hangsúlyozni, hogy a táppénzes állomány a munkavégzés alóli jogszerű mentesülést jelent, melynek célja a munkavállaló, illetve kiskorú gyermeke egészségének megőrzése, illetve helyreállítása. A munkavállaló tehát jogszerűen, törvény alapján mentesül ilyen esetben a munkavégzés alól. Éppen ezért a béremelés és a jutalom jelenléttől történő függővé tétele nem minősül jogszerű feltételnek.⁹

Figyelembe kell venni továbbá az Mt. 142/A.§-át, ami speciális szabálynak minősül az Esélytv.-hez képest. Az Mt. 142/A. § (3) bekezdésének értelmezése alapján munkabérnek minősül a per tárgyát képező jutalom és béremelés is, ezért ezek juttatása során meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ez még akkor is igaz, ha a jutalom szétosztásánál a munkáltató mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Az Mt. 142/A.§ (2) bekezdése sorolja fel azokat a körülményeket, amelyeket a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe kell venni. Bár ezek között szerepel a munka mennyisége is, de ez - megítélésem szerint - nem vonatkozhat azokra a munkavállalókra, akik önhibájukon

⁹ Az esetben vizsgált probléma, azaz a jelenléti jutalom bevezetése nem egyedi eset, hanem egyre inkább terjedő gyakorlat. Vö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 700/2007. számú ügyben hozott határozatával. Az EBH által vizsgált eset középpontjában egy a jelenléten alapuló teljesítményértékelési rendszer állt. A jelenléti bónusz azt a célt szolgálta, hogy a munkavállaló minél kevesebbet hiányozzon a munkából. Azok, akik betegségük, vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt táppénzes állományba kerültek, nem kaphattak jó minősítést és így nem részesülhettek a kiegészítő bérben. A Hatóság kifejtette, hogy ez a díjazási rendszer pusztán gazdasági érdekekkel nem indokolható és sérti az egyenlő bánásmód követelményét azokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre kényszerülnek betegszabadságra, illetve táppénzes állományba. Az eset ismertetését ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján: www.egyenlobanasmod.hu, jogesetek menüpont alatt.

kívül, törvényen alapuló jogukat gyakorolva, betegség miatt kevesebb munkát végeznek. Ez a kitétel inkább azt teszi lehetővé, hogy a munkáltató azoknak a munkavállalóknak a bérezésében tegyen különbséget, akiknek rövidebb ideig áll fenn a munkaviszonyuk a munkáltatóval, vagy részmunkaidőben dolgoznak.

Összességében tehát sajnálatos, hogy a Legfelsőbb Bíróság nem fejthette ki álláspontját az ügyvezetői utasítás jogszerűségéről. Ezáltal a munkahelyi jelenléthez kötött munkabér-elemek elvi éllel történő jogellenessé nyilvánítása elmaradt és azok a gyakorlatban valószínűleg továbbra is alkalmazásra fognak kerülni.

A BH 2008. 311. számú ítéletben a munkaviszony létesítésével összefüggésben állapította meg a Legfelsőbb Bíróság az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, mivel a felperes foglalkoztatásának mellőzésére neme miatt került sor. Az állandó ítélezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, de a munkáltató bizonyíthatja, hogy a munkavállaló kiválasztásával kapcsolatos döntésének a munkaviszonnyal összefüggő ésszerű, jogszerű és valós indoka volt.¹⁰ Az adott ügyben a munkáltató ezt nem tudta bizonyítani. Az MK 97. számú állásfoglalása irányadó a munkaviszony létesítésével kapcsolatban a nőkkel szembeni egyenlő bánásmód elvének betartására vonatkozóan. E szerint csak a munkaviszonnyal összefüggő, a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés megengedett. Ilyen különösen az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés. Ennek megfelelően a munkáltató jogszerűen csak olyan munkahelyen ragaszkodhat egyes munkaköröknek férfiakkal való betöltéséhez, ahol a munka jellege vagy természete, a munkakörülmények a nők foglalkoztatását kizárják.

A BH 2008. 311. számú eset tényállása szerint az alperes 20 fő autóbusz-vezetői jogosítvánnyal rendelkező munkavállalót keresett felvételt. A felperes korábban az alperesnél dolgozott és munkaviszonyát rendes felmondással szüntették meg. A felperes jelentkezett az álláshirdetésre, de jelentkezését elutasították. Állítása szerint elutasításának oka az volt, hogy nő. A munkáltató alperes arra hivatkozott, hogy egy belső utasításba foglalt rendelkezés szerint nem alkalmaznak olyan munkavállalókat újból, akikkel korábban munkaviszonyban álltak és a munkaviszonyuk rendes felmondással, végkielégítés fizetése mellett szűnt meg.

Az elsőfokú bíróság ítélete szerint – melynek indoklását a Legfelsőbb Bíróság megerősítette –, az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét akkor, amikor gépkocsi-vezetőt keresett, de nem alkalmazta a korábban nála dolgozó felperest (Mt. 5 §). Az alperes az említett belső utasításra csak a perben hivatkozott, felperes jelentkezésének elutasításakor azonban nem. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy az eljáró bíróságok helytállóan értékelték a bizonyítékokat és jutottak arra a következtetésre, hogy a felperes alkalmazására neme miatt nem került sor. Ezt támasztja alá az a tény, hogy az alperes munkaerőt keresett, a felperes jelentkezésekor a munkaerő felvétel még nem fejeződött be és a felperes valamennyi alkalmazási feltételnek megfelelt. Az Mt. 5. §-ának megsértése miatti perben a jogsérelemre hivatkozó fél feladata annak bizonyítása, hogy őt hátrány érte. Ezt

¹⁰ Ld. az EBH 2007. 1629. számú határozatot és a 2003. évi CXXV. tv. 7.§ (2) bek. b) pontját.

a felperes bizonyította. A másik félnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta és ennek sikertelenségét a terhére kell értékelni. A bíróság csak az alapos munkáltatói kimentést fogadhatja el a bizonyítékok összességében való értékelése során.¹¹ Az alperesnek kellett volna tehát bizonyítania, hogy a felperes elutasításának való és okszerű indoka volt, továbbá azt, hogy nem sértette meg a felperes tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét. Az alperes ezt nem bizonyította, ezért a bíróság kártérítés fizetésére kötelezte az alperest. Ugyanakkor a LB elutasította a felperes nem vagyoni kártérítés iránti keresetét azzal az indoklással, hogy a felperes bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget és nem igazolta, hogy a munkaviszony létesítésének elmaradásából milyen egyéb – nem vagyoni kártérítéssel szankcionálható – sérelem érte. Önmagában a jogsértés bekövetkezése nem értékelhető a kompenzáció jogalapjaként.

Érdekessége az ítéletnek, hogy a Legfelsőbb Bíróság a kártérítés összegének megállapításánál az Európai Bíróság egyik ítéletére, mégpedig a C-14/83. számú döntésre utal. A Legfelsőbb Bíróság hivatkozása szerint az Európai Bíróság is kifejtette, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma megsértésének szankciójaként alkalmazott kártérítés összegének arányban kell állnia az elszenvedett kárral, mivel így biztosított a szankció hatékonysága és visszatartó ereje. Az elsőfokú bíróság által megállapított kártérítés összege az új munkaviszony létesítéséig (körülbelül 5 és fél hónap) elmaradt munkabér összege volt, amiből levonták a máshonnan megtérült jövedelmet. A Legfelsőbb Bíróság szerint ez a kártérítés arányban állt a felperes által elszenvedett sérelemmel.

Üdvözlendő az indoklásban az Európai Bíróság ítéletére történő hivatkozás. Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy az indokolt volt-e. Egyrészt a megítélt kártérítés megfelel a felperest ért vagyoni kár összegének. A kártérítés összegének kiszámítása megalapozottnak tekinthető, de nem volt igazán bírói mérlegelés tárgya. Másrészt pedig a hivatkozott ítélet középpontjában nem annak meghatározása állt, hogy a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése esetén milyen összegű kártérítés minősül arányosnak és a bíróságoknak milyen összegű kártérítést kell megállapítaniuk. Az ítélet azt fejtette ki, hogy a tagállamok kötelesek olyan szankciókat alkotni és alkalmazni, amelyek tényleges és hatékony jogvédelmet biztosítanak a munkavállalót ért hátrányos megkülönböztetés esetén. Ez a hatékony szankció állhat abban, hogy a munkáltatót kötelezik a hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló alkalmazására, vagy a munkavállaló részére méltányos vagyoni kártérítést biztosítanak vagy esetleg bírságot szabnak ki a munkáltatóra. Ugyanakkor az irányelv átengedi a tagállamok részére annak eldöntését, hogy a célkitűzések megvalósításához milyen eszközt választanak. Szimbolikus, kis összegű kártérítés nem elegendő, hanem a szankciónak arányban kell állnia az elszenvedett sérelemmel.¹²

3. A munka díjazása

A munkaviszony szinallagmatikus jogviszony. A munkáltató fő kötelessége a munkavállaló munkavégzése ellenértékének megfizetése, azaz a munka díjazása.¹³ Az Mt. 141.§-a rögzíti, hogy a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár. Annak

¹¹ Ld. korábban BH 2004. 255 és EBH 2002. 792.

¹² Ld. C-14/83. 18, 22 és 28. pontok.

¹³ Ld. részletesen Kiss György, Munkajog, 2. kiad. 189-192. o.

ellenére, hogy a munkabér fogalma a munkaviszony egészében központi jelentőségű, mégsem rendelkezik legáldefinícióval. Az ítélkezési gyakorlat egységesnek tekinthető annak megítélésében, hogy amennyiben a munkavállaló a juttatást a munkaviszonybeli kötelezettségének teljesítésére tekintettel kapta, az munkabérnek minősül, míg a munkavégzéssel összefüggésben felmerült költségeinek fedezetére kapott összeg költségtérítésnek.¹⁴ Az ítélkezési gyakorlat nem tekinthető azonban minden esetben következetesnek, mivel egyes juttatásokat bizonyos jogkövetkezmények szempontjából munkabérnek, máskor pedig nem munkabérnek minősít.¹⁵ A tárgydőszakban is születtek a munkabér fogalmával és egyes pénzbeli juttatások munkabérként történő minősítésével kapcsolatos döntések.

A BH 2008. 252. számú jogesetben azt kellett az eljáró bíróságoknak megítélniük, hogy amennyiben az ügyvezetőként dolgozó felperest munkaszerződése alapján meghatározott összegű munkabér és tiszteletdíj illette meg, akkor vajon a végkielégítés összegének kiszámításánál figyelembe kell-e venni a tiszteletdíjat, azaz a tiszteletdíj is az átlagkereset részét képezi-e. A munkaügyi bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tiszteletdíj nem minősül munkabérnek. Ezzel ellentétes véleményt képviselt a másodfokú bíróság és a Legfelsőbb Bíróság. A másodfokú bíróság rögzítette, hogy a munkaviszony alapján a felperes részére rendszeresen kifizetett tiszteletdíj is a munkavégzés ellenértéke, ezért munkabérnek minősül. A Legfelsőbb Bíróság ezt azzal egészítette ki, hogy a konkrét ügyben a felek között csak munkaviszony állt fenn, nem létesítettek az ügyvezetésre külön jogviszonyt. A munkaszerződés tehát az egész vezetői jogviszonyt rendezte és ezért a munkabér, valamint a tiszteletdíj együttesen szolgálta a felperes személyes munkavégzésének ellentételezését. A Legfelsőbb Bíróság megerősítette azt az ítélkezési gyakorlat¹⁶, mely szerint ha a munkaviszony alapján a munkavállalónak meghatározott juttatás a munkavégzés fejében jár, az elnevezésére tekintet nélkül munkabérnek minősül (Mt. 141. §). Ezért a felperest megillető tiszteletdíj is az átlagkereset részét képezte és a végkielégítés összegének megállapításánál figyelembe kell venni.

A személyi alapbérrel kapcsolatos döntést rögzít a BH 2008. 343. számú ítélet. A tényállás szerint a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával megváltoztatta felperesek munkakörét és új beosztásukban megszüntette a túlórában végzett munka szabadidővel, illetve túlóra pótlékkal történő kompenzálását és egy összegű bruttó fizetést állapított meg. A munkáltató nyilatkozata nem tartalmazta, hogy a bruttó munkabér mely része minősül személyi alapbérnek és milyen összeg kerül túlóra átalányként elszámolásra. A LB álláspontja szerint igaz ugyan, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként átalány is megállapítható. Ez azonban nem járhat azzal a következménnyel, hogy a munkabérből ne lehessen megállapítani azt, hogy annak mely része a személyi alapbér és mely része a túlmunka ellenértéke. A munkavállalóval ugyanis egyértelműen közölni kell a személyi alapbért (Mt. 76.§ (5) bekezdés). A konkrét esetben a személyi alapbér nem volt megállapítható, mivel a munkáltató csak a bruttó fizetés összegét határozta meg.

¹⁴ Ld. BH 2001. 396.

¹⁵ Az egyes juttatások minősítéséről ld. részletesen: Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 379-383. o.

¹⁶ Ld. EBH 1994. 54; és EBH 2000. 251.

Annak sincs perdöntő jelentősége a bíróságok szerint, hogy a tanúvallomások szerint a felperesek munkabére magában foglalta a túlóra átalányt is, melynek mértéke a munkabér 10%-a volt. A munkáltató intézkedése a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint jogszerűtlen volt, ezért a bíróság kötelezte a túlmunka díjazás megfizetésére.¹⁷

4. A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos széleskörű ítélkezési gyakorlatot két jogeset bővítette.

A BH 2008. 313. számú jogesetben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy halálos kimenetelű munkabaleset esetén az elhunyt hozzátartozóinak fizetendő nem vagyoni kártérítés összegébe beszámítandó a munkáltató által fizetett biztosítási szerződés alapján a hozzátartozóknak kifizetett biztosítási összeg, azaz a nem vagyoni kártérítés összegéből le kell vonni a kifizetett biztosítási összeget.¹⁸ Bár a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a Ptk. 566.§-ának figyelembevételével a biztosító által kifizetett összeg nem minősül kártérítésnek, hanem biztosítási összegnek, azonban a biztosítási szerződés megkötésének céljával összhangban a biztosítás címén kifizetett összeg a kártérítésbe beszámítandó. A nem vagyoni kártérítés összegének meghatározásakor ugyanis figyelemmel kell lenni egyrészt a károonszerzés tilalmára, illetve a kellő mértéktartás elvén alapuló bírói gyakorlatra, másrészt a sérelem által előállott konkrét, egyedileg megállapítható hátrányokra és azok súlyára (Mt. 177.§ (2) bek.).

A kártérítés összegének meghatározásával volt kapcsolatos a Legfelsőbb Bíróság BH 2008. 310. számú döntése is. Az adott ügyben a bíróság a munkáltató és a munkavállaló közrehatásának arányát 80%-20%-ban állapította meg, a munkáltatóra terhesebben. A munkavállaló felperes üzemi baleset következtében kezének deformálódásában álló súlyos és tartós testi fogyatkozást szenvedett. A Legfelsőbb Bíróság jóváhagyta az elsőfokú bíróság által megítélt nem vagyoni kártérítés mértékét, melyet az a kármegosztásra is tekintettel négymillió forintban határozott meg.

5. A munkaviszony megszüntetése

a) Rendes felmondás

A rendes felmondással kapcsolatos jogesetekben az elsőként ismertetett esettől eltekintve a vita tárgya a felmondás indokának valósága és jogszerűsége volt. Az Mt. 89.§-ának (2) bekezdése szerint rendes felmondással kapcsolatos jogvitában a felmondás indokának

¹⁷ Vö: EBH 2002.788, ahol a LB kimondta, hogy a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely szerint a személyi alapbér a többletmunkaidő ellentételezését is magában foglalja, tiltott joglemondásnak minősül és ezért semmis, még abban az esetben is, ha a többletmunkavégzés csak alkalmasszerűen történik.

¹⁸ A biztosító által kifizetett összegnek a munkáltató által fizetendő kártérítés összegébe történő beszámításáról ld. BH 2001. 246. és BH 2007. 165. Az utóbbi jogeset bemutatását ld.: Kajtár Edit, A Legfelsőbb Bíróság munkajogi tárgyú döntései, In: Pécsi Munkajogi Közlemények, I. évf. I. szám, 116-118. o.

valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás indokát úgy kell megjelölni, hogy abból a munkavállaló számára egyértelműen kiderüljön, miért nem tartanak igényt a munkájára (BH 1993.266). A tartalmatlan, közhelyszerű, nem világos indoklás nem fogadható el. (BH 1998.195).

A BH 2008. 280. számú ítélet abban a kérdésben foglalt állást, hogy érvényesíthetik-e hitelezői igényüket a munkavállalók a felszámolás alatt állt munkáltatóval szemben az eljárás befejezését követően. A Legfelsőbb Bíróság nemleges választ adott erre a kérdésre, mivel a Csődtv. 41.§-ának (1) bekezdése értelmében a munkavállalók a felszámolási eljárás során kötött egyezsége tekintettel az eljárás befejezését követően igényüket a munkáltatóval szemben már nem érvényesíthetik. A LB annak ellenére helyezkedett erre az álláspontra, hogy a munkavállalók munkaviszonyát nem jogszerűen szüntették meg, hiszen a Csődtv. 47.§ (5) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetéséről a felszámolás kezdő időpontjától munkáltatói jogkörű gyakorló felszámoló biztosnak kellett volna gondoskodnia. Ezzel ellentétesen az alperes ügyvezetőjének egyoldalú szóbeli nyilatkozatával szüntette meg a munkaviszonyt „közös megegyezéssel”. Ugyanakkor a Legfelsőbb Bíróság szerint perdöntő volt az is, hogy amikor a felperes munkavállalók a munkaviszony megszüntetéséről szóló iratokat megkapták, legkésőbb ebben az időpontban tudomást szereztek munkaviszonyuk megszüntetésének módjáról és lehetőségük lett volna a még folyamatban lévő felszámolási eljárásban a hitelezői igényüket érvényesíteni. A felperesek azonban követelésüket csak hónapokkal később, az eljárás befejezését követően terjesztették elő, amikor az már nem volt érvényesíthető.

A BH 2008. 197. számú jogesetben a bíróságok nem fogadták el a rendes felmondás indokaként megjelölt gazdasági okokból történt átszervezést és az ügyintézői munkakört ellátó munkavállalók számának csökkentését jogszerű indokként. A tényállás szerint a munkáltató alperesnél három fő munkavállaló látott el ügyintézői feladatokat. A felperesnek kiadott felmondást követően több mint másfél évvel később egy másik ügyintéző munkakörben dolgozó munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére is sor került. Az alperes azzal érvelt, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése egy folyamat része volt, ami a második ügyintézői munkakörben dolgozó munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésével fejeződött be. A Legfelsőbb Bíróság szerint helytálló az alperesnek az az állítása, hogy amennyiben a felmondás indokát a munkáltató egy folyamat részeként jelöli meg, a folyamat befejezettsége nem szükséges a felmondás jogszerűségének megállapításához (BH 2000. 225). Ugyanakkor a konkrét esetben a két munkaviszony megszüntetése között olyan hosszú idő telt el, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése nem értékelhető egy folyamat részeként. Ezért a Legfelsőbb Bíróság azt állapította meg, hogy az alperes nem hajtotta végre a rendes felmondás indoklásában megjelölt létszámcsökkentést, a felmondás indoka tehát nem bizonyított. A Legfelsőbb Bíróság arra is rámutatott, hogy a felmondás valódi indoka személyes, családi ellentét volt egyrésztől a felperes, másrésztől az alperes ügyvezetője és tulajdonosa között. A Legfelsőbb Bíróság álláspontjától részben eltérően az elsőfokú és másodfokú bíróságok úgy ítélték meg, hogy a rendes felmondás azon túlmenően, hogy nem került sor létszámleépítésre, azért is jogellenes, mert rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg.

Álláspontom szerint vitatható a Legfelsőbb Bíróságnak az a kijelentése, hogy a létszámcsökkentés, mint indok nem volt valós. Bár a feltárt tényállásból egyértelműen megállapítható, hogy a felperes és alperes ügyvezetője között személyes ellentét volt, ennek ellenére a létszámcsökkentés indoka valós volt. A felperes munkakörére ugyanis nem vettek fel másik munkavállalót. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására nem alkalmaz új munkavállalót, hanem a feladatok ellátását már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalja, akkor a bírósági gyakorlat szerint a létszámcsökkentés valósága nem vitatható és az rendes felmondás jogszerű indokául szolgál (ld. MD I. 119 és BH 2002. 114; BH 2006. 26.) Ha a munkáltató a munkavállalók létszámát egy fővel úgy csökkenti, hogy két munkavállaló munkakörét összevonja, és azt egy munkavállaló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul és a rendes felmondás jogszerű indokául szolgál (MD I. 126.). Ezért tehát álláspontom szerint az adott esetben az indok valódinak és jogszerűnek tekinthető, viszont a személyes ellentét miatt bizonyítottnak tűnik a rendeltetésellenes joggyakorlás, ennyiben az első- és másodfokú bíróságok érvelésével értek egyet. Az ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis az egyébként jogszerű munkáltatói felmondás is jogellenessé válik, ha a munkáltató a felmondási jogát bizonyítottan a rendeltetésével össze nem férő célból – esetleg ártási szándékkal, zaklatásszerűen – gyakorolta, illetve az ilyen eredményre vezetett (MD I. 119). Az ártási szándék a tényállásból kiderül, ezért a felmondás a felmondási indok valósága ellenére jogellenes.

A BH 2008. 344. számú ítéletben is a rendes felmondás jogszerűségét vizsgálták a bíróságok. A rendes felmondás indokaként a munkáltató működésével összefüggő okot jelölt meg, nevezetesen a kísérleti jelleggel létrehozott minőségbiztosítási munkakör megszüntetését. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy a bíróság nem vizsgálhatja azt, hogy az átszervezés, korszerűsítés vagy a munkakör megszüntetése indokolt és annak módja célszerű volt-e (MD II/113.). Ugyanakkor a bíróságok a bizonyítékok mérlegelése és a tényállás megállapítása alapján helyesen jutottak arra a következtetésre, hogy a rendes felmondás nem a munkakör megszűnésének következménye volt, hanem a felperes magatartása és munkavégzése vezetett a rendes felmondáshoz. A felmondás indoka tehát nem volt valós, így a felmondás nem volt jogszerű.

A BH 2008. 340. számú ítéletében a LB rögzítette, hogy megfelel a világos indoklás követelményének az az indoklás, amely a felperes fegyelmezetlen és nem minőségi munkájára, a munkatársakkal való együttműködés hiánya miatti nem megfelelő teljesítményre, a figyelmeztetésekre, a többszöri késésre, a be nem jelentett és kiírt szabadság szerinti távollétre hivatkozott. Amennyiben ezek az állítások bizonyítást nyernek, akkor jogszerű a munkáltató rendes felmondása.

b) Rendkívüli felmondás

aa) Munkáltatói rendkívüli felmondás

A munkáltatói rendkívüli felmondással kapcsolatban a bíróság több alkalommal vizsgálta, hogy a rendkívüli felmondás indoklásában megadott magatartás jogszerű indoknak minősül-e.

A BH 2008. 278. számú jogesetben megalapozta a rendkívüli felmondás jogszerűségét az a tény, hogy a munkavállaló a munkáltató engedélye és tudomása nélkül kivonta a munkáltató tulajdonát képező dolgot annak rendelkezése alól. A konkrét esetben a munkavállaló két zsák burgonyát rejtett el a traktorának ülése alatt, aminek az elhelyezéséből a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltató joggal következtetett arra, hogy a felperest az eltulajdonítás szándéka vezette. A felperes ilyen tevékenysége megvalósította az Mt. 96.§ (1) bekezdés a) pontjában foglaltakat.¹⁹

Helytálló a bíróság döntése, hiszen a rendkívüli felmondás, mint a munkajog egyik sajátos intézményrendszere független egy adott esemény büntetőjogi megítélésétől. Ezért jogszerű lehet a rendkívüli felmondás abban az esetben is, ha bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja áll fenn. A munkaviszony sajátos bizalmi viszonyt jelent a felek között. Bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja ezért bizalomvesztés miatt is megalapozhatja a rendkívüli felmondást.²⁰

Bonyolultabb tényállással rendelkezik, de lényegét tekintve hasonló a BH 2008. 224. számú határozat. Mindkét esetben azért került sor rendkívüli felmondásra, mert a munkavállaló a munkáltatónak anyagi hátrányt okozott, azaz vagyont eltulajdonította, a munkáltató vagyonával egyébként visszaélt vagy a munkáltató számára gazdaságilag hátrányos döntést hozott.²¹ A BH 2008. 224. számú ügyben a felperes munkavállaló beszerzési és logisztikai igazgató munkakörben dolgozott és feladatai közé tartozott a munkáltató autóparkjával kapcsolatban az autókat finanszírozó lízing céggel való kapcsolattartás és a lízingszerződések lejártát követően a gépkocsik visszaszolgáltatásának ügyintézése. A felperes rendkívüli felmondásra okot adó magatartása az volt, hogy bennfentes információk birtokában a cég gyakorlatát megszegve és az alperest megkerülve, piaci áron közvetlenül megvásárolt a lízingbeadótól két autót és a piaci ár alperessel történő közlésének elmulasztásával az alperest elzárta az adott esetben magasabb maradványértéken való értékesítés lehetőségétől. Ezzel a magatartásával a felperes lényeges kötelezettségét jelentősen és súlyos gondatlansággal megsértette, mivel az alperes tudta nélkül a munkáltatónál kialakított gyakorlattól eltérően járt el és ezzel neki kárt okozott. Ezért a LB a rendkívüli felmondást jogszerűnek ítélte.

A BH 2008. 254. számú ügyben az eljáró bíróságok egységes álláspontja szerint nem alapozta meg a munkáltató rendkívüli felmondását az a tény, hogy a munkavállaló a számlakibocsátás során hiányosságokat követett el. Az Mt. 103.§-ának (1) bekezdés b) pontja szerint a munkavállaló köteles munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások szerint végezni. Ugyanakkor a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkavállaló terhére rótt kötelezettségszegések, így pl. a tévesen alkalmazott áfa-kulcs, a számla hiányos dátumozása, számítási

¹⁹ Hasonló tényállásokat ld.: BH 1995. 682 és BH 1998. 51. számú jogesetekben.

²⁰ Ld. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György, A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata, I. kötet, 382-383.

²¹ A rendkívüli felmondást megalapozza a munkavállalónak az a magatartása, hogy a munkaköre alapján töle elvárható körütekintő és gondos munkavégzést elmulasztva a munkáltatójának veszteséget okoz, illetve a munkáltató számára gazdaságilag hátrányos döntéseket hoz (BH 2007.386. és BH 1998.302.)

hiba vétése és számla rontása, nem tekinthetők olyan súlyú felperesi magatartásnak, amelyek a rendkívüli felmondást megalapoznák (Mt. 96.§ 1) bek. a) pontja).

Az érvelés kiegészíthető annyiban, hogy az Mt. 96.§ (1) bek. a) pontja szerint a rendkívüli felmondás indokaként megjelölt kötelezettségszegésnek nem csak lényegesnek, illetve jelentős mértékűnek kell lennie, hanem szükséges az is, hogy a munkavállaló szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járjon el. A két feltétel tehát konjunktív feltételnek tekintendő.²² Az adott esetben az sem volt bizonyított, hogy a munkavállaló szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt volna el. Súlyosan gondatlannak tekinthető a munkavállaló munkavégzése abban az esetben, ha magatartását az előrelátás teljes hiánya, a körütekintés súlyos elmulasztását mutató hanyagság, nemtörődömség, feltűnő közömbösség jellemzi.²³ A sorozatosan azonos vagy hasonló jellegű mulasztásokból következtetni lehet a munkavállaló gondatlanságának súlyára (LB Mfv. 10.495/1993).

A BH 2008. 342. számú ítélet tényállása szerint a munkáltató az Mt.-ben és a munkaszerződésben meghatározott összeférhetetlenségi tilalom megszegésére hivatkozva szüntette meg a felperes munkavállaló munkaviszonyát rendkívüli felmondással. A munkavállaló a munkáltatón kívül három másik olyan Kft.-ben is tulajdonos, illetve ügyvezető volt, amely gazdasági társaságoknak a tevékenységi köre részben azonos volt a munkáltató tevékenységi körével. A LB szerint az egységes bírói gyakorlat értelmében a munkáltatóéval azonos tevékenységnek a cégjegyzékben történő megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése és ez elegendő indokul szolgál a rendkívüli felmondáshoz (Mt. 96.§ (1) bek. a) pont, EBH 1999. 134).²⁴ A LB szerint nincs perdöntő jelentősége annak, hogy a konkurens tevékenységeket ténylegesen folytatják-e.

bb) Munkavállalói rendkívüli felmondás

A munkavállalói rendkívüli felmondás körében a bírósági gyakorlat szerint a munkáltató minősített kötelezettségszegésének tekintendő a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének egyoldalú módosítása, ami jogszerű indokot szolgáltat a munkavállaló rendkívüli felmondásához.²⁵

A BH 2008. 199. számú ügyben a bíróságnak azt kellett eldöntenie, hogy a munkavállaló jogszerűen élt-e a rendkívüli felmondás jogával abban az esetben, amikor a munkáltató a telephely áthelyezésével a munkavállaló munkavégzési helyét egyoldalúan módosította. A tényállás szerint a munkáltató áthelyezte telephelyét és értesítette a mun-

²² Egységes álláspont az ítélkezési gyakorlatban és a jogirodalomban. Ld. pl. Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 243. o.

²³ Cséffán József, A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2008. 244. o. valamint MD II/260; MD II/262; BH 2005. 370.

²⁴ Ld. BH 1996.450. és BH 1996.666.: Megalapozhatja a rendkívüli felmondás jogát a munkáltatóéval azonos gazdasági tevékenységet folytató társaság alapítása, illetve ilyenben való tagsági viszony létesítése, amennyiben arra a munkáltató tudomása, illetve engedélye nélkül került sor. A munkáltatóval konkuráló munkavállalói tevékenységre alapított rendkívüli felmondás alapos, tekintet nélkül arra, hogy a versenytévékenység okozott-e konkrét érdeksérelmet, vagyoni hátrányt.

²⁵ Ld. BH 2000. 419.

kavállalót arról, hogy az új telephelyén változatlan munkakörben foglalkoztatja. A munkavállaló az Mt. 76/C. § (4) bekezdés a) pontjára és az Mt. 82. § (1) bekezdésére hivatkozva rendkívüli felmondást nyújtott be, azt állítva, hogy a munkahelyváltozás számára napi kétszer másfél órás utazási időt jelentene, ami életkorára és egészségi állapotára tekintettel számára vállalhatatlan. A Legfelsőbb Bíróság jogszerűnek minősítette a rendkívüli felmondást. Indoklásában kifejtette, hogy amennyiben a munkáltató megváltoztatja székhelyét vagy telephelyét, akkor az adott székhelyen, telephelyen dolgozó munkavállalók esetében teljes körűen vizsgálnia kell az Mt. 76/C. § (4) bekezdése a) és b) pontjában megjelölt feltételek fennállását, azaz a munkaszerződés módosításának szükségességét. Ha a törvény alapján a munkáltatót munkaszerződés módosítási kötelezettség terheli, a munkavállaló jogosult a munkaszerződés-módosítás elutasítására. Amennyiben a munkáltató ennek ellenére fenntartja az új munkahelyen történő munkavégzésre vonatkozó utasítását, ez az utasítás jogellenes és a munkavállaló rendkívüli felmondásának jogszerű indokául szolgálhat (Mt. 76/C. § (4) bekezdés, Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont, BH 2004. 518. és BH 2006. 417). A Legfelsőbb Bíróság a konkrét esetben azt állapította meg, hogy az Mt. 76/C. § (4) bekezdés a) pontjában foglalt feltétel nem állt fenn, azonban az Mt. 76/C. § (4) bekezdés b) pontjában foglaltak megvalósultak. A munkavállaló idős kora, egészségi állapota és a hátrányosan megváltozott közlekedési feltételek együttesen oda vezettek, hogy a munkahelyváltozás miatt megállapítható volt az aránytalan és jelentős sérelem, ami a rendkívüli felmondás jogszerű indokául szolgált.

III. A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos döntések

Az előző időszakhoz hasonlóan a tárgyidőszakban is született két olyan ítélet, amelyek tárgya a fenntartó döntése alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése volt. Mindkét esetben a Kjt. 30. § (1) bek. b) pontjára hivatkozva történt a felmentés. Az önkormányzati szerv mindkét esetben létszámleépítést rendelt el a munkáltató iskolában. A bírói gyakorlat rögzíti, hogy az intézmény fenntartójának kifejezett és egyértelmű döntése szükséges a munkáltató felmentési jogának megnyílásához. Amennyiben a fenntartó határozata csak általánosságban takarékoságra szólítja fel a közalkalmazotti intézményeket, az nem szolgál a felmentés megfelelő jogalapjául.²⁶ A tárgyidőszakban született két esetben a fenntartó határozata a felmentést a gyereklétszám csökkenésével összefüggő létszámleépítéssel, illetve költségcsökkentés érdekében végrehajtott létszámleépítéssel és átszervezéssel magyarázta. A létszámleépítéssel és erre vonatkozó átszervezéssel kapcsolatban széleskörű bírói gyakorlat alakult ki.²⁷ Egyértelmű az ítélkezési gyakorlat abban a kérdésben, hogy amennyiben az átszervezés, illetve létszámleépítés több közalkalmazott munkakörét érinti, akkor a munkáltató mérlegelési jogkörében szabadon dönthet arról, hogy közülük melyik közalkalmazott jogviszonyát szünteti meg.²⁸ A két jogeset a korábbi ítélkezési gyakorlat megerősítésének tekinthető és nem hoznak új elemet.

²⁶ Ld. Cséffán József, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, 2007.

²⁷ Ld. különösen: MK 95. szám; BH 1998. 508; BH. 1995. 609; MD I. 129; MD I. 120. MD. I. 121; BH 1997. 422; BH 2006. 26.

²⁸ Ld. MK. 95. szám; Csongrád Megyei Bíróság 2. Mf. 22.041/1995; MD. I. 122; Mfv. I. 10.074/2002/2.

Az elsőként bemutatandó esetben (BH 2008. 225 számú) a bíróság kimondta, hogy nem jelenti a felmentés rendeltetésellenességét önmagában az, ha az intézmény és a fenntartó önkormányzat a létszámleépítés szakszerűsége érdekében együttműködik. A szóban forgó esetben az iskolaigazgató és a polgármester egyeztetett a tanári kar létszámának csökkentéséről, melynek oka a gyermeklétszámmal összefüggő tanulószám és óraszám csökkenés volt. Erre az okra hivatkozva az önkormányzat képviselő-testülete határozatával egy fő létszámcsökkentést rendelt el az iskolában. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja alapján a felmentés a Kjt. 30.§ (1) bekezdés b) pontjának megfelelő indokon alapult, az indok valós és okszerű volt. Az intézmény és a fenntartó egyeztetése és együttműködése nem jelenti a felmentés rendeltetésellenességét.

A másik nagyon hasonló tényállású esetben (BH 2008. 166) is megerősítette a bíróság azt az elvet, hogy amennyiben a fenntartó, az önkormányzat képviselő-testülete határozatban létszámleépítést rendel el, akkor a fenntartó döntése alapján az iskola jogszerűen élhet a felperes közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésével (Kjt. 30.§ (1) bek. b) pont).

Az EBH 2007. 1726. számú ítélet arra az eddig vitatott kérdésre adott választ, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításánál a felmentési időt figyelembe kell-e venni. Akkor okoz ez a kérdés a gyakorlatban problémát, ha a közalkalmazott a felmentési idő alatt szerzi meg a hosszabb felmentési időre való jogosultságot. A bíróságnak a konkrét ügyben azt kellett eldöntenie, hogy a felmentési idő számításánál a felmentő nyilatkozat megtételekor állapothoz kell-e kiindulni vagy a felmentési idő utolsó napja, tehát a jogviszony tényleges megszűnésének az időpontja irányadó. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a Kjt. rendelkezései szerint felmentéssel a felmentési idő lejártakor szűnik meg a közalkalmazotti jogviszony. A felmentési idő tartama alatt ugyanis a jogviszony fennáll, függetlenül attól, hogy esetleg a köztisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól a felmentés teljes idejére mentesítik. Ezért a felmentési idő megszerzési időnek minősül a felmentési időre jogosultság tekintetében is.

Ez az ítélet a Kjt. és az Mt. szellemiségének megfelelő érvelést és döntést tartalmaz. A közalkalmazotti jogviszony ugyanis kétséget kizáróan a felmentési idő letelte időpontjában szűnik meg, ezért a felmentési idő tartama közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek számít. Ezért a felmentési idő kiszámításánál a jogviszony hosszába az egész felmentési időt bele kell számolni, azt az időszakot is, amely időre a munkáltató a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíti. Ez az érvelés és gyakorlat megfelel a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén követendő gyakorlatnak.

Az EBH 2007. 1725. rögzítette, hogy a közalkalmazotti jogviszony 2005. évben év közbeni megszüntetése esetén a tizenharmadik havi illetmény is az utolsó munkában töltött napon volt esedékes. A Kjt. 37/A. §-a speciális szabályt állapít meg a közalkalmazotti jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazott illetménye és egyéb járandóságai kifizetésének időpontjára vonatkozóan. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint ezt a szabályt a tizenharmadik havi illetmény kifizetése tekintetében is alkalmazni kell, ezért az az utolsó munkában töltött napon válik esedékessé. További fontos szabály, hogy a

közalkalmazotti igény elbírálására az esedékességgel hatályos szabályt kell alkalmazni. Az adott ügyben a legfőbb nehézséget annak eldöntése jelentette, hogy a tizenharmadik havi illetményről rendelkező Kjt. 68. §-ának módosítása miatt melyik szabály alkalmazandó és megilleti-e felpereseket a tizenharmadik havi illetmény (ld. a 32/2005. (IX.15.) AB határozatot és a 40/B/2006. AB határozat indoklásának III. 3. pontját).²⁹

IV. A köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatos döntések

A köztisztviselői jogviszonnyal kapcsolatos döntések közül kettő a jogviszony megszüntetésével (BH 2008. 251. és BH 2008. 281), egy a köztisztviselői besorolással (BH 2008. 279.), egy pedig a köztisztviselők teljesítményértékelésével (BH 2008. 341.) foglalkozott.

A köztisztviselői jogviszony megszüntetésével kapcsolatos elsőként ismertetett esetben (BH 2008. 251.) az volt az eldöntendő kérdés, hogy a munkáltatót terheli-e kötelezettség megüresedett álláshely felajánlására a köztisztviselő tartalékállományba helyezését követően. A köztisztviselő felmentése idején hatályos Ktv. 17.§ (4) bekezdése szerint a munkáltatót a köztisztviselő felmentését megelőzően munkakör felajánlási kötelezettség terhelte. Ennek alapján a köztisztviselő felmentésére csak akkor kerülhetett sor, ha a hivatali szervezetben vagy annak irányítása alatt álló közigazgatási szervnél a képzettségének és a besorolásának megfelelő másik betöltetlen munkakör nem volt, vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéshez nem járult hozzá, illetve a hivatali szervezetben a 14/A.§ szerinti részmunkaidőben történő foglalkoztatásra nem volt lehetőség. Ezt a rendelkezést 2006. december 31-én hatályon kívül helyezték. A jelenleg hatályos szabályozás szerint csak a vezetői megbízás visszavonása esetén köteles a munkáltató a felmentés közlése előtt más munkakört felajánlani (Ktv. 17.§ (2) bek. c) pont), a vezetői megbízással nem rendelkező köztisztviselő esetén ilyen kötelezettség a munkáltatót nem terheli. A felajánlott munkakörnek azonban még vezető esetén sem kell megfelelnie a vezető képzettségének és besorolásának.³⁰

A Legfelsőbb Bíróság a Ktv. felperes felmentésének idején hatályos 17.§ (4) bekezdésének és 20/A.§ (1) bekezdésének összevetése alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatónak a felmentés közlésének időpontjában kell vizsgálnia, hogy rendelkezik-e felajánlható munkakörrel. A perben a munkáltató kellően bizonyította, hogy ekkor nem volt olyan munkakör, amely a köztisztviselő képzettségének és besorolásának megfelelt volna. A Legfelsőbb Bíróság szerint a köztisztviselő tartalékállományba helyezését követően a munkáltatónak már nem kötelezettsége, csupán lehetősége a megüresedett álláshely felajánlása és a felperes ismételt foglalkoztatása.

²⁹ A döntés vitatható. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalásával ellentétes véleményt fogalmaz meg Cséffán, ld. Cséffán József, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, 2007. 427-429.o. Érvelése szerint a 2005. évre nem jár tizenharmadik havi illetmény annak a közalkalmazottnak, akinek a közalkalmazotti jogviszonya 2005. év közben szűnt meg, mivel nem rendelkezik a 2005. évben tizenkét hónap közalkalmazotti jogviszonyban töltött idővel, ami a jogosultság feltétele és az időarányosításra vonatkozó rendelkezések arra az évre nem alkalmazhatók.

³⁰ A munkakör felajánlási kötelezettségről részletesen ld. Cséffán József, A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, 2007. 127-128. o.

A BH 2008. 281. számú határozat azt fejtette ki, hogy a politikai tanácsadó munkakörű köztisztviselő jogviszonya az általános szabályok szerint szüntethető meg (1992. évi XXIII. tv. 17.§). Az adott ügyben a képviselő-testület határozatával döntött az önkormányzati főtanácsadói munkakörök megszüntetéséről és utasította a polgármestert az ehhez szükséges intézkedések megtételére. A munkáltató a felperesek közszolgálati jogviszonyát az 1992. évi XXIII. tv. 17.§ (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással szüntette meg. Valamennyi eljáró bíróság megállapította, hogy az alperes intézkedése, azaz a felperes jogviszonyának megszüntetése jogszerű volt. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy bár a Ktv. 11/A.§ (5) bekezdése szerint a kinevezés a polgármester megbízásának idejére szól, ez a kitétel azonban nem jelenti azt, hogy a köztisztviselői jogviszony az általános szabályok szerint ne lenne megszüntethető, ha annak indokai valósak és okszerűek. A Ktv. 17.§ (1) bek. a) pontja szerint a közszolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség. Az adott esetben a képviselő-testület döntése létezett és a létszámcsökkentés megvalósult. Annak ellenére, hogy az alperes új köztisztviselőket alkalmazott, a bíróság nem találta megállapíthatónak, hogy az új munkavállalók munkaköre a felperesek tevékenységével megegyezett volna, mivel a munkaköri leírások közötti átfedés nem volt jelentős.

A BH 2008. 279. számú ítélet tárgya a köztisztviselői, illetve ügykezelői besorolás közötti különbségtétel mibenléte volt. A Legfelsőbb Bíróság az ügyben elvi érveléssel leszögezte, hogy a besorolás megalapozottságának vizsgálatakor a Ktv. 1.§ (7) bekezdéséből kell kiindulni, amely a köztisztviselő és az ügykezelő fogalmát definiálja és a besorolás alapját képezi. Rögzítette, hogy a megkülönböztetés alapja a végzett tevékenység jellege és nem az iskolai végzettség. A tényállás szerint a felperes feladata a mezőgazdasági termelők agrártámogatásának igénybevételével összefüggő adatszolgáltatás és a nyilvántartás számítógépes adatfeldolgozása volt. A Legfelsőbb Bíróság megállapítása szerint a felperes tevékenységének jellege alapján a munkaköre tipikusan ügykezelői munkakör volt. A felperes a közigazgatási szervnél közhatalmi, érdemi irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenységet nem végzett, ehelyett ezek gyakorlásához kapcsolódó, nem érdemi, és nem ügydöntő feladatokat látott el. Ezért a felperes a végzett feladatok és tevékenységének jellege alapján nem volt besorolható főelőadói munkakörbe, mivel nem minősült köztisztviselőnek, hanem ügykezelőnek.

A köztisztviselők teljesítményértékelésével függött össze a BH 2008. 341. számú jogeset, melyben a LB kimondta, hogy a késedelmes teljesítményértékelés befolyásolja az alapilletmény Ktv. 43.§ (4) bekezdése szerinti megállapítását, azaz a törvény szerinti mérték megemelését, illetve csökkentett mértékű meghatározását. Amennyiben ugyanis a tárgyévi január hónapra járó illetmény megállapításáig az előző évre vonatkozó teljesítményértékelés nem készült el, a Ktv. 34.§ (8) bekezdése alapján a köztisztviselő a Ktv. 43.§ (2) bekezdése szerinti 100%-os mértékű alapilletményre válik jogosulttá.

V. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyával kapcsolatos döntések

A munkaidő megengedett maximális mértékével függ össze a BH 2008. 309. számú bírósági határozat, ami a hivatásos tűzoltók vonatkozásában vizsgálta a munkaidőre vonatkozó hazai és Európai Unió szabályozás viszonyát.

Ennek a döntésnek az EBH 2006. 1442. számú ítélet volt az előzménye. Ebben az ítéletben a Legfelsőbb Bíróság több alapelvet is rögzített. Egyrészt kimondta, hogy az Európai Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti bíróság előtt közvetlenül hivatkozni lehet az állami, illetve állami feladatot ellátó szervvel szemben a közösségi irányelv elégségesen pontos és feltétlen rendelkezésére. A bíróság nem köteles előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezni, ha a vitatott rendelkezés egyértelmű és annak gyakorlati alkalmazása már kialakult és rögzült. Ezért a magyar bíróságoknak joguk van a munkaidőről szóló irányelvekre hivatkozni és azok rendelkezéseire alapítani ítéletüket. A hivatkozott ítéletben rögzített másik fontos alapelv volt, hogy a munkáltató létesítményében való jelenléttel járó ügyeleti időt teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni a munkaidő szervezése szempontjából (93/104/EK irányelv 2. cikk (1)-(2) bek. és 2003/88/EK irányelv 2. cikk (1)-(2) bek.). Ennek a határozatnak egyfajta gondolati folytatása a következő ítélet.

A Legfelsőbb Bíróság a BH 2008. 309. számú határozatban kifejtette, hogy az önkormányzati tűzoltóságnál az a szolgálatteljesítési idő, amely 2004. május 1. és 2006. december 31. között hétnapos időtartamokban a 48 órát meghaladta, túlszolgálatnak minősül (1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 84. §, 93/104/EK irányelv, 2003/88/EK irányelv). A megadott időszakban a Hszt. 84.§ (2) bekezdése kimondta, hogy a részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban heti 54 órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idő állapítható meg. A 84.§ (3) bekezdése rögzítette, hogy a szolgálatteljesítési idő több heti, havi vagy éves keretben is meghatározható. A perben az alperes a felperesek szolgálati időkeretét 2005. évre vonatkozóan 117 szolgálati napon (2808 órában), 2006. I. félévére 1344,57 órában, 2006. II. félévére pedig 1366,86 órában állapította meg. A felperesek keresetükben annak megállapítását kérték, hogy a 2004. május 1. és 2006. december 31. közötti időszakban a heti 40 óra szolgálatteljesítési idő felett teljesített szolgálatuk túlszolgálatnak minősült és ezért kérték alperest a túlszolgálati díjazás megfizetésére kötelezni. Álláspontjukat a 93/104/EK és a 2003/88/EK irányelvekre alapozták. Állításuk szerint továbbá az alperes 2004. és 2005. évben a közösségi joggal ellentétesen állapította meg az évi szolgálatteljesítési időkeretet is, ezért ezekre az évekre vonatkozóan csak a heti szolgálatteljesítési időkeret vehető figyelembe.

A munkaügyi bíróság közbenső ítéletében hat havi szolgálatteljesítési időkeretet vett figyelembe és kimondta, hogy a 2004. május 1. és 2006. december 31. közötti időtartam vonatkozásában a hét naponta 48 óra szolgálatteljesítési idő felett a felperesek által teljesített szolgálat túlszolgálatnak minősül. Álláspontja alátámasztásául a bíróság hivatkozott az említett irányelvekre és azok közvetlen alkalmazhatóságára a perben. A másodfokú bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta.

A Legfelsőbb Bíróság által megerősített indoklás szerint a 93/104/EK irányelv és az annak helyébe lépő 2003/88/EK irányelv közvetlenül alkalmazható (EBH 2006. 1442). Az Alkotmány 2/A. § (1) bekezdése lehetővé teszi, hogy az Európai Unió alapító szerződesei alapján alkotott közösségi jog külön tagállami aktus nélkül állapítson meg jogokat és kötelezettségeket közvetlenül a tagállamok főhatalma alá tartozó személyek számára.

A LB rögzítette, hogy a munkaidő hosszáról a 93/104/EK irányelv 6. cikk 2. pontja és a 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pontja egyértelműen és feltétel nélkül úgy rendelkezik, hogy hétnapos időtartamokban a munkaidő, a túlórákat is beleértve, nem haladhatja meg a 48 órát. Ennek túllépésére az irányelv lehetőséget nem ad (17. cikk). A heti 48 órás munkaidő túllépése tehát ellentétes az irányelvben foglaltakkal. A LB hivatkozik az Európai Bíróság C-52/04. számú, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* ügyben 2005. július 14-én hozott határozatára. Az első- és másodfokon eljáró bíróságok jogszerűen alkalmazták az irányelv rendelkezéseit a Hszt. 84.§-ában meghatározott heti 54, illetve 52 óra helyett. A felperesek igényét tehát az irányelvben megengedett heti maximális munkaidő (48 óra) és a megengedett hat havi referencia időszakot figyelembe véve kell elbírálni. Ezért a felpereseknek az a szolgálatteljesítési ideje, amelyet hat havi időkeretben hétnapos időtartamokban a megengedett 48 órát meghaladóan teljesítettek, túlszolgálatnak minősül.

Álláspontom szerint a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása érdemben helytálló, a törvényes munkaidőn felül végzett munka túlszolgálatként történő minősítése azonban kérdéses. Fontos leszögezni azt, hogy a közösségi jog, a magyar jogi szabályozással ellentétben, nem tesz különbséget rendes és rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés között,³¹ hanem a 2003/88. irányelv 6. cikk b) pontja azt rögzíti, hogy a heti átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, nem haladhatja meg a 48 órát. Ebből következik, hogy az ezen felül történő szolgálatteljesítés elrendelése jogellenes volt. Az azonban kétségtelen, hogy munkavégzés történt a heti 48 órát meghaladóan is és az elvégzett munkáért díjazás jár. Még abban az esetben is, ha a 48 órán felüli szolgálatteljesítés elrendelése jogellenes volt, annak ellentételezése szükséges. Ez következik abból az alapelvből, hogy ha a munkavállaló a munkát munkaviszony alapján végzi, díjazás akkor is megilleti, ha a munkaszerződés vagy valamelyik rendelkezése érvénytelen. Ez az alapelv a tűzoltók szolgálati viszonyára is megfelelően alkalmazandó. A díjazás minősítése vitatható, de a túlszolgálatként történő ellentételezés összességében mindenképpen méltányos.

Az EBH 2007. 1727. számú döntése megváltoztatta az 1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) hatálya alá tartozó hivatásos állomány tagjaira vonatkozóan a munkaszüneti napon teljesített szolgálatért járó juttatás eddigi ítélkezési gyakorlatát. Az eldöntendő kérdés az volt, hogy amennyiben a hivatásos állomány tagja munkaszüneti napon teljesít szolgálatot, akkor a munkájáért járó illetményen felül távolléti díj is megilleti-e vagy pedig erre csak abban az esetben jogosult, ha a munkaszüneti napon történő munkavégzésre rendes szolgálatteljesítési idejében kerül sor. Egy korábbi ítéletében³² a Legfelsőbb Bíróság még arra az álláspontra helyezkedett, hogy a Hszt. 86.§-ának (6) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy

³¹ Cséffán József, *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*, Szeged, 2008. 323. o.

³² BH 2002. 246.

a hivatásos állomány tagját a munkaszüneti napra távolléti díj illeti meg, függetlenül attól, hogy azon a napon a munkaidő-beosztása szerinti szolgálatot teljesíti-e. Érvelése szerint ugyanis a törvény nem tartalmaz olyan megkorlátozó rendelkezést, amely a távolléti díj kifizetését további feltételtől tenné függővé. Ezt az érvelést követték az EBH 2007. 1727. számú ügyben eljáró első- és másodfokú bíróságok is. Ezzel ellentétes álláspontot fogadott el azonban a Legfelsőbb Bíróság. Indoklása szerint a felperesek a megjelölt munkaszüneti napokon nem a rendes szolgálatteljesítési idejükben, hanem azon kívül teljesítettek szolgálatot, így szolgálatuk munkaszüneti napon teljesített túlszolgálatnak minősül. Ezért igényük elbírálásánál a túlszolgálatra vonatkozó szabályokat, azaz a Hszt. 87-88.§-ait kell alkalmazni és nem a Hszt. 86.§ (6) bekezdését, amely a rendes szolgálatteljesítési időben, munkaszüneti napon teljesített szolgálat díjazásáról rendelkezik. Rögzítette továbbá, hogy a Hszt. 88.§-a a 86.§-hoz képest speciális szabálynak minősül. Ezért a felpereseknek a Hszt. 88.§ (3) bekezdése alapján a munkaszüneti napon teljesített túlszolgálatért a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidő, illetőleg díjazás jár, de nem jár távolléti díj. Az ítélkezési gyakorlat ilyen módosítása üdvözlendő.