



Győri Törvényszék
2.Mf.20.346/2018/9. szám



A Győri Törvényszék dr. Neupor Zsolt ügyvéd (9023 Győr, Mészáros L. u. 13.) által képviselt felperesnek Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (dr. Pál Lajos ügyvéd, 1075 Budapest, Madách Imre út 5.) által képviselt

alperes ellen fizetési felszólítás hatályon kívül helyezése iránt a Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt folyamatba tett perében Győrött, 2018. évi április hó 11. napján 6.M.42/2017/21. szám alatt hozott ítélet ellen felperes részéről 22. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán meghozta a következő

ítéletet:

A törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, az alperes 2016. augusztus 30. napján kelt munkáltatói fizetési felszólítását hatályon kívül helyezi.

Kötelezi alperest, hogy fizessen meg az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékes Adóigazgatósága külön felhívására, a felhívásban megjelölt módon és határidőben 15.000 (tizenötezer) forint feljegyzett kereseti illetéket.

Kötelezi alperest, hogy fizessen meg az államnak a Győri Törvényszék Gazdasági Hivatala külön felhívására, a felhívásban megjelölt módon és határidőben 499.000 (négy száz kilencvenkilencezer) forint állam által előlegezett költséget.

Kötelezi alperest, hogy fizessen meg az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékes Adóigazgatósága külön felhívására, a felhívásban megjelölt módon és határidőben 15.000 (tizenötezer) forint feljegyzett fellebbezési illetéket.

Kötelezi alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperesnek 75.000 (hetvenötezer) forint első- és másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság felperes fizetési felszólítás hatályon kívül helyezésére irányuló keresetét elutasította, kötelezte felperest 50.000 Ft perköltség alperes részére való megfizetésére, azzal, hogy a 499.000 Ft szakértői költséget, és 15.000 Ft eljárási illetéket az állam viseli.

Megállapításra került az ítéletben, hogy felperes 2013. július 24. napjától határozatlan idejű munkaviszonyban állt alperessel. A bíróság ítéletében rögzítette, alperesnek kellett bizonyítania, hogy elszámolási időszak alkalmazása mellett mínusz 235,41 óra egyenlege keletkezett felperesnek munkaviszonya megszűntetéséig, és ezért 132.997 Ft-tal tartozik alperesnek. Az elsőfokú bíróság szerint azt is vizsgálnia kellett, a munkaviszony elszámolási időszak lejárta előtti – közös megegyezéssel történő – megszűntetésére, és a kollektív szerződések rendelkezéseire figyelemmel, felperest terhelte-e visszafizetési kötelezettség.

Az elsőfokú bíróság megállapította - a perbe besatolt iratok, a felek előadása, és a beszerzett szakértői vélemény figyelembevételével -, hogy felperes munkaidő beosztására az alperes elszámolási időszakot alkalmazott. Figyelemmel arra, hogy felperes munkaviszonya az elszámolási időszak lejárta előtt megszűnt, a munkaviszony megszűnésének oka pedig a közös megegyezés volt, az elsőfokú bíróság szerint az elszámolásra a felek megállapodása az irányadó.

A közös megegyezésben rögzítésre került, a felperes az elszámolási időszak alkalmazása mellett a munkaviszony megszüntetése miatt a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült, ezért az a felperes munkabéréből elszámolásra kerül. A bíróság hangsúlyozta a megállapodás kifejezetten utal az Mt. 95. § (4) és Mt. 98. § (3) bekezdésére is. A bíróság megállapítása szerint, mivel felperes havibéres munkavállaló volt, a havi alaphétszámát és mozgóbéret minden hónapban teljes egészében megkapta függetlenül attól, hogy az adott hónapban milyen mértékű munkaidőt teljesített. A bíróság megállapította – mivel a perben beszerzett könyvszakértői vélemény is alátámasztotta, és a felek is tudomásul vették – felperes munkaidőszámla-egyenlege mínusz 235,41 órát mutatott a munkaviszony megszüntetésekor. Ez azt jelenti, hogy az irányadó elszámolási időszak alatt úgy kapta meg minden hónapban a munkaszerződés szerinti alap és mozgóbéretét, hogy ilyen mértékben nem került beosztásra részére a teljes munkaidő. Az elsőfokú bíróság azt is kifejtette, az alperesnél hatályos kollektív szerződések – bár erre lehetőség lett volna az Mt. 135. § (2) bekezdése alapján – az elszámolási időszak lejárta előtti munkaviszony-megszüntetés esetére az Mt-től eltérő elszámolási szabályokat nem rögzítettek. A bíróság kiemelte, a felperes által hivatkozott kollektív szerződéses rendelkezések kizárólag annak az esetben a díjazására szólnak, amikor a munkaviszony fennállása alatt az eredetileg közölt munkaidő-beosztás munkanapjain a munkavállaló pihenőnapot kap. E rendelkezések az egyenletes bérezést kívánják biztosítani, azonban nem jelentik azt, hogy az elszámolási időszak lejárta előtti munkaviszony-megszüntetés esetén a felek között ne állna fenn elszámolási kötelezettség a beosztható és a ténylegesen teljesített munkaidő, valamint a kifizetett munkabér figyelembevételével. Az elsőfokú bíróság ítéletében végül arra a megállapításra jutott, hogy a felperest elszámolásból eredő fizetési kötelezettség terheli akkor, ha a munkaviszony elszámolási időszak lejárta előtti közös megegyezéssel való megszüntetésének időpontjában negatív a munkaidőszámla-egyenlege. A bíróság megállapította, felperesnek az előlegnyújtásból eredő szabályok alkalmazásával munkaviszonya megszüntetésének időpontjában 235,41 órára eső munkabér-tartozása áll fenn, mely miatt 132.997 Ft munkabér visszafizetési kötelezettsége van alperes felé. Előzőekre tekintettel a fizetési felszólítás hatályon kívül helyezésére az elsőfokú bíróság nem látott lehetőséget.

Az ítélet ellen felperes élt fellebbezéssel elsődlegesen az ítélet megváltoztatását, keresetének való helyt adást, másodlagosan annak hatályon kívül helyezését kérte, továbbá alperes perköltség fizetésére való kötelezését indítványozta. Felperes szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helytelenül állapította meg, következtetései helytelenek, így az ítélet törvénysértő és megalapozatlan. Azt nem vitatta, hogy alperes 52 hetes elszámolási időszakot alkalmazott vele szemben, utalt azonban a perbeli időszakban hatályos kollektív szerződések rendelkezéseire. Elmondta, az elszámolási időszak alkalmazása során negatív óra keletkezik, ha a munkarend szerint előre közölt munkaidő-beosztás szerinti munkanapot a kollektív szerződés rendelkezése szerint meghatározott időpontban (4 nap/88 óra) a munkáltató lemondja, azaz pihenőnappá módosítja. Kifogásolta felperes, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a kollektív szerződéses juttatás eltérő jogi jellegét. Szerinte a kollektív szerződésben garantált alap- és mozgóbérijuttatástól felperes nem eshet el azért, mert a munkaviszony megszüntetésekor elszámolási kötelezettsége áll fenn. Hivatkozott arra is, az elsőfokú bíróság szerint a felek megállapodása alapján kerülhetett sor a visszakövetelésre. Felperes előadta, a megállapodás csak általános jelleggel hivatkozik az Mt. 95. § (4) bekezdésére, Mt. 98. § (3) bekezdésére, összegszerűséget, részletes elszámolást nem tartalmaz. Felperes szerint a kollektív szerződések alapján fizetett számára az alperes alap- és mozgóbéret a negatív órák után, így téves az az ítéleti megállapítás, hogy a kollektív szerződéses juttatás után fennállna elszámolási kötelezettsége a beosztható és ténylegesen teljesített munkaidő, valamint a kifizetett munkabér figyelembevételével.

Alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, és felperes perköltségben való marasztalását. Álláspontja szerint helytállóan megállapított tényállásból a bizonyítékok megfelelő mérlegelésével helyes ténybeli, logikai és jogi következtetést vont le az elsőfokú bíróság. Hivatkozott a perrel érintett időszakban hatályos kollektív szerződések rendelkezéseire (Ksz. 15. § (8) bekezdése, 2016. április 4-től hatályos Ksz. 14. § (10) bekezdése), melyek szerint ha a munkaviszony fennállása során az érintett hétre vonatkozó elszámolási időszak úgy zárul, hogy annak tartama alatt nem kerül kiegyenlítésre a le nem dolgozott munkaidő, a munkaidőszámlán nyilvántartott mínusz órákra eső alap- és mozgóbér a munkavállalótól nem kerül visszakövetelésre. Ekkor ugyanis a munkáltató döntése alapján nem kerül végül felhasználásra teljes mértékben a rendelkezésre álló munkaidő. A kollektív szerződések ezen rendelkezései azonban – alperes szerint – nem érintik azt a körülményt, hogy a munkaviszony megszüntetésekor a le nem dolgozott munkaidő vonatkozásában az Mt. 95. § (4) bekezdése, 98. § (3) bekezdése alapján egy elszámolási helyzet keletkezik amiatt, hogy az elszámolási időszak idő előtt megszakad. Alperes hangsúlyozta, a kollektív szerződések nem zárják tehát ki, hogy alperes az elszámolás iránti igényét a munkavállalóval szemben érvényesítse. Erre rámutatott az elsőfokú bíróság is: bár az Mt. 135. § (2) bekezdés alapján lehetőség lenne rá, de a kollektív szerződések nem tartalmazzák az Mt-től eltérő szabályokat az elszámolási időszak lejárt előtti munkaviszony-megszüntetés esetére. A kollektív szerződéses rendelkezések alperes szerint kizárólag annak az esetnek a díjazására szólnak, amikor a munkaviszony fennállása alatt az eredetileg közölt munkaidő-beosztás munkanapjain a munkavállaló pihenőnapot kap. Alperes utalt rá, az Mt. 95. §-a nem rendelkezik külön a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése esetén irányadó elszámolási szabályokról. Ebből következően szerinte az elszámolás kérdését a feleknek kell megállapításukban rendezni. Elmondta jogszerű lehetőség van arra, hogy a munkavállaló által kezdeményezett közös megegyezéssel megszüntetésnél az ehhez való hozzájárulást a munkáltató az Mt. szerinti elszámolási szabályok alkalmazásához kösse, és a felek közös megegyezésben rögzítsék az elszámolási szabályok alkalmazását.

A fellebbezés megalapozott.

A törvényszék megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges mértékben lefolytatta a bizonyítási eljárást, és helyes tényállást állapított meg, azonban az abból levont következtetése nem helytálló eltérő jogi álláspontja miatt.

Ítéletében helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy alperes elszámolási időszakot alkalmazott felperessel szemben, melynek letelte előtt a felek közös megegyezése alapján megszüntetésre került felperes munkaviszonya. A törvényszék osztja az elsőfokú bíróság azon megállapítását is – figyelemmel a perben beszerzett szakvélemény adataira, és a felek elfogadó nyilatkozatára – hogy megállapítható felperesnél munkaviszonya megszüntetésekor mínusz 235,41 órát mutatott a munkaidőszámla egyenlege. Tévedett azonban az elsőfokú bíróság, amikor abból indult ki, hogy bár a munkaidőszámlára vonatkozó Mt-beli rendelkezések nem szabályozzák azt az esetet, amikor a felek megállapodása alapján kerül megszüntetésre a munkaviszony a felek megállapításukban az Mt. 95. § (4) bekezdése, 98. § (3) bekezdéseiben foglalt elszámolási szabályok alkalmazhatóságáról megegyezhetnek. A törvényszék nem ért egyet az elsőfokú bíróság azon jogi álláspontjával, hogy a felek közös megegyezése – mivel utal az Mt. 95. §, 98. § (4) bekezdés, 98. § (3) bekezdésre – alkalmazhatóvá teszi felperes esetén az előlegnyújtásból származó elszámolásra vonatkozó Mt. 95. § (4) bekezdésében rögzített rendelkezéseket.

A törvényszék a következőket emeli ki ezzel kapcsolatban:

A közös megegyezésben a felek csupán utaltak az Mt. előző §-aira. Ez pedig azt jelenti, hogy e §-okban előírt szabályok alkalmazásában egyeztek meg.

E szabályok értelmében azonban a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésekor nem alkalmazhatók az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok.

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 43. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. A (2) bekezdés értelmében az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. A (3) bekezdés alapján a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni. Az előző munkajogi szabályozás értelmében a törvényszék szerint a felek megállapodásukban (jelen esetben közös megegyezésükben a munkaviszony megszüntetéséről) csak a munkavállaló javára térhetek volna el az Mt-ben rögzített rendelkezésektől (Mt. 95., 98. §-okban foglaltaktól). Jelen esetben azonban nem a felperes munkavállaló javára szólna az eltérés, mivel visszafizetési kötelezettsége keletkezne az alperes munkáltató javára, ha az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó elszámolási szabályok alkalmazhatóak lennének rá.

Fentiek alapján a törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét a rendelkező részben foglaltak szerint a Pp. 253. § (2) bekezdése értelmében megváltoztatta.

A peresztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése értelmében köteles felperes részére perköltséget fizetni, melynek összegét a törvényszék a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet 3. §-a alapján mérlegeléssel határozta meg.

A kereseti és fellebbezési illetéket, és a szakértői költséget a Pp. 78. §-a, 6/1986. (VI.26.) IM. rendelet 13. § (1) bekezdése alapján a peresztes alperes viseli.

Győr, 2018. november 5.

Dr. Stániczné dr. Imre Csilla sk.
a tanács elnöke

Dr. Drescher Katalin sk.
előadó bíró

Dr. Bertha Andrea sk.
bíró