

ELSŐ MUNKAHELY, DIÁKMUNKA, NYÁRI MUNKA

Melléklet:

1. szám

Kúria Mfv.I.10.500/2014/4.

A Kúria a dr. Varga Bálint ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Ébert Olga ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása és elmaradt bér megfizetése iránt a Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 14.M.33/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.166/2014/4. számú rész-közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

részítéletet:

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.166/2014/4. számú rész-közbenső ítéletét részítéletnek tekinti, és annak felülvizsgálati kérelemmel támadott rendelkezését hatályában fenntartja, egyebekben nem érinti.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - felhívásra - 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Indokolás

A felperes keresete a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítására, ennek jogkövetkezményei alkalmazására, elmaradt bér megfizetésére, az alperes viszontkeresete 187.822 forint kamattal növelt összegű kár megfizetésére irányult.

A Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 14.M.33/2013/22. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára 187.822 forint kártérítés és ennek törvényes késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az eljárási illeték az állam terhén marad.

A vonatkozó tényállás szerint a felperes 2011. március 17-étől állt határozatlan idejű munkaviszonyban nemzetközi gépkocsivezető munkakörben az alperes alkalmazásában 108.000 forint személyi alapbérrel. Az alapbérén felül napi 40 eurónak megfelelő forint összegű napidíjban is részesült, továbbá az alperes legfeljebb havi 100.000 forint összeg erejéig üzemanyag-megtakarítást is fizetett a munkavállalónak.

A munkáltató 2012. november 10-én a helyszínen megbeszélést tartott. Ennek során tájékoztatták a felperest arról, hogy 2013. januárjától havi 2-3 hét folyamatos munkavégzésre lesz szükség. A felperes ezt családi okokra hivatkozással nem kívánta vállalni. A megállapodásuk szerint karácsonyig a felperes az addigi feltételek mellett tovább végzi a munkát.

A megbeszélésről hazafelé tartva az alperes ügyvezetője telefonon visszahívta a felperest azzal, hogy a személyes dolgait pakolja ki a gépjárműből. Ezt követően az alperes törvényes képviselője közölte, hogy nem tart igényt a felmondási idő ledolgozására, és a felperes részére átadta a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó igazolásokat, majd azt visszakérte, és ezt követően azokat postázta.

Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felek már korábban megállapodtak a munkaviszony megszüntetéséről arra tekintettel, hogy a felperes 2013. januárjától tervezett munkarend

szerint nem kívánt dolgozni. A második a megbeszélés alkalmával azonban a megszüntetés időpontját hozták előre. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a felek egyező akaratából teljességbe ment, így ráutaló magatartással a munkaviszonyt megszüntették. A munkáltató a megállapodást írásba is foglalta, azt a felperesnek átadta, aki azonban azt nem írta alá, és nem küldte vissza. A megállapodásban foglaltakat azonban önkéntesen teljesítette. A munkaviszony megszüntetése tehát nem volt jogellenes.

A felperes nem bizonyította, hogy a további elmaradt munkabér igénye megalapozott.

Alaposnak találta az alperes viszontkeresetét, és ezért kötelezte a felperest kár megfizetésére.

Az elsőfokú bíróság a 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 2. § (1) bekezdése, 7. § (1) és (2) bekezdése alapján a jogvitára irányadó 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 71. § (1) bekezdés a) pontja, 14. §-a, 44. §-a, 22. § (3)-(4) bekezdése, 23. § (1) bekezdése alapján döntött a munkaviszony megszüntetése vonatkozásában, míg a munka díjazására vonatkozó keresetet az Mt. 130. § (1) bekezdés, 137. § (1)-(2) bekezdés, 138. § (4) bekezdés alapján, a viszontkeresetet pedig az Mth. 10. §-a szerint irányadó Mt. 179. § alapján bírálta el figyelemmel a 177. §-ban foglaltakra is.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.166/2014/4. számú rész-közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes 2012. november 10-én jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeire vonatkozóan 300,79 euró megfizetése iránti keresetét elutasító rendelkezéseit, továbbá a felperes által az alperes részére fizetendő elsőfokú perköltséget illetően az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította, a viszontkeresetnek helyt adó rendelkezést helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára másodfokú eljárási költség, és az alperest az állam javára le nem rótt fellebbezési illeték megfizetésére. Megállapította a hatályon kívül helyezett rendelkezések vonatkozásában a felek perköltségét, és a le nem rótt fellebbezési illeték összegét.

A törvényszék álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokból okszerűtlenül következtetett arra, hogy a felperes munkaviszonyát közös megegyezéssel szüntették meg a felek. Az alperes törvényes képviselője a személyes meghallgatása során előadta, hogy nem adott a felperes részére írásban semmilyen munkaviszonyt megszüntető okiratot, mivel ilyen nem készült. A felperes munkaviszonyát 2012. november 10-én szóban szüntette meg. Önmagában a munkaviszony megszüntetésekor kiállítandó igazolások átadása, és azon a megszüntetés módjaként a közös megegyezés feltüntetése nem tekinthető a munkaviszonyt jogszerűen megszüntető munkáltatói intézkedésnek. A felperes tagadta, hogy bármilyen módon bármikor beleegyezett volna a munkaviszonya megszüntetésébe, és ilyen nem állított a munkaviszonyt megszüntető törvényes képviselő sem. Amennyiben készült munkaviszonyt megszüntető okirat, nem igazolt, hogy azt a felperes aláírta volna. Az aláírás hiányából pedig csak az a következtetés vonható le okszerűen, hogy a munkaviszony megszüntetését nem kívánta.

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos megállapodás szóban sem jött létre a felek között. Nem állapítható meg az sem, hogy a későbbiek során csak a megszüntetés időpontját módosították volna.

A munkáltató egyoldalúan az írásbeli alakszerűség megsértésével szüntette meg a felperes munkaviszonyát, erre figyelemmel a törvényszék az 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 253. § (2) bekezdése alapján rész-közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg 2012. november 10-én a felperes munkaviszonyát. Ennek jogkövetkezményei összecszerűségére az esetlegesen megtérült jövedelmekre vonatkozó tények feltárása érdekében az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására, és új határozat hozatalára utasította.

Az elmaradt munkabér vonatkozásában az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást teljes körűen nem folytatta le, nem tisztázta, hogy pontosan milyen mértékű juttatásokat fizetett az alperes a felperesnek, ezért az elsőfokú ítéletet az elmaradt munkabér és a perköltség viselésre vonatkozó rendelkezések vonatkozásában hatályon kívül helyezte a Pp. 252. § (2) bekezdés alapján, és az új eljárásra és új határozat hozatalára utasította az elsőfokú bíróságot.

Az elsőfokú bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelő mérlegelésével állapította meg a tényállást a viszontkereset vonatkozásában, azt a törvényszék is irányadónak tekintette. Helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes az alperesnek gondatlanul kárt okozott, és annak helyes összegben meghatározott megfizetésére jogszerűen kötelezte a felperest. Ezért a viszontkereset vonatkozásában a Pp. 254. § (3) bekezdés alapján részítélettel az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős rész-közbenső ítéletnek a munkaviszony jogellenes megszüntetésére és annak jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezéseit kérte hatályon kívül helyezni, és e körben az elsőfokú ítéletet helybenhagyni a felperes perköltségben marasztalásával.

Ezen túlmenően utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság a felperes 300,79 euró megfizetésére vonatkozó igényéről helyesen döntött, a törvényszék által e körben levont jogkövetkeztetése helytelen.

Jogszabálysértésként az Mt. 14. §, 44. §, 22. §, 287. § (3) bekezdése, eljárásjogi jogszabálysértésként a Pp. 3. §, 164. § (1) bekezdése, 206. § (1) bekezdése, 196. § rendelkezéseinek a megsértésére hivatkozott.

Álláspontja szerint a törvényszék a Pp. 206. § (1) bekezdésbe ütközően a bizonyítékok mérlegelése során okszerűtlenül és iratellenesen járt el. Ezért a levont jogkövetkeztetése is helytelen a munkaviszony megszüntetése vonatkozásában.

Az elsőfokú bíróság állapította meg helyesen az Mt. 22. § (4) bekezdése alapján, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a felek egyező akaratából teljességbe ment, így ráutaló magatartással megtörtént a munkaviszony megszüntetése. A kölcsönös ráutaló magatartás tényét több körülmény alátámasztja, így az, hogy a felperes az általa kért átgondolási idő után aláírta és visszajuttatta a munkáltató részére a munkaviszony megszüntetésekor kiállított igazolásokat, amelyekben egyértelműen szerepel a munkaviszony végének időpontja, és a munkaviszony megszüntetésének módjaként a közös megegyezés. A felperes ebben a számára nyitvaálló időszakban és utólag sem tette vitássá az azokban szereplő tények valóságát.

A munkáltató által kiállított cégszerűen aláírt okiratok teljes bizonyító erejű magánokiratoknak minősülnek, amelyek tartalmát a felperes nem tette vitássá. A törvényszék e fenti okiratoknak nem tulajdonított bizonyító erőt, csak az igazolások átadását vonta az értékelési körébe.

A ráutaló magatartást igazolja a 2012. november 10-ét követően létrejött „tényleges-, és joghelyzet”. A felperes személyesen sem nyilatkozott arról, hogy a munkaviszony megszüntetését nem kívánta, illetve hogy a munkaviszony megszüntetése ellen bármiféle kifogást emelt volna akár az adott napon, vagy azt követően. Mindössze az őt megillető „járandóságok” kifizetése ügyében kereste meg a munkáltatót. A második találkozó alkalmával a felperes már tisztában volt azzal, hogy megszűnt a munkaviszonya. Saját maga pakolt ki az autóból, és vette tudomásul a helyzetet.

A másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta M.V. és W.M. tanúk vallomását, amelyek igazolták a közös megegyezéssel történő megszüntetésre vonatkozó megállapodás létrejöttét.

A munkaviszony megszüntetést mindkét fél végrehajtotta. Erre tekintettel önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem alkalmazható az érvénytelenség jogkövetkezménye figyelemmel az Mt. 22. § (4) bekezdésére, mivel a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős rész-közbenső ítéletnek a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapítására vonatkozó rendelkezése hatályon kívül helyezését kérte, de az érvelésében azt is kifejtette, hogy a 300,79 eurós elmaradt bér megfizetésére vonatkozó döntéssel sem ért egyet. Tekintettel arra, hogy nincs helye felülvizgálatnak a másodfokú bíróság hatályon kívül helyezésről rendelkező végzése ellen a Pp. 270. § (2) bekezdés, 273. § (2) bekezdés a) pontja alapján (BH1996. 43.), a Kúria csak a munkaviszony megszüntetése jogellenességére vonatkozó felülvizsgálati érvelést vonhatta vizsgálódási körébe.

A Pp. 272. § (2) bekezdés alapján a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul - a jogszabálysértés megjelölése mellett -, azt, hogy a fél a határozat megváltoztatását mennyiben, és milyen okból kívánja.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a Pp. 206. § (1) bekezdése, 22. § (4) bekezdése és a Pp. 196. §-ban foglalt rendelkezések megsértése vonatkozásában adta elő jogi érvelését, a többi jogszabálysértés vonatkozásában nem. Ezért a Kúria csak a felülvizsgálati kérelem azon részét bírálhatta el, amely a törvényi rendelkezéseknek megfelelt (BH1995. 99. 2.). Így a felülvizsgálati kérelem végén felsorolt egyéb anyagi- és eljárásjogi jogszabálysértésekre vonatkozó előadást nem értékelhette.

Alaptalanul hivatkozott az alperes jogszabálysértésként a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelésére. A másodfokú bíróság mérlegelési körébe vonta a munkaviszony megszüntetésekor kiállított okiratokat, a peres felek nyilatkozatait. E körben helytállóan emelte ki, hogy az alperes törvényes képviselője maga sem állította azt, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetésébe beleegyezett volna. M.R.B. M. ügyvezető előadása szerint a második megbeszélés alkalmával azt mondta a felperesnek, hogy nem tart igényt a felmondási idő ledolgozására (jegyzőkönyv, 5. oldal 2. bekezdés). Elmondta továbbá, hogy „a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről okiratot nem készítettünk, arról nem adtam át iratot a felperesnek, egyébként mindig megvártam, hogy a munkavállalók mondjanak fel, és jelenleg is az volt a helyzet, hogy a felperes mondta azt, hogy olyan feltételekkel, hogy rendszeresen kell több hétig távol lennie a családjától, nem kíván dolgozni” (jegyzőkönyv, 5. oldal 4. bekezdés).

A másodfokú bíróság tehát jogszerű következtetést vont le arról, hogy a felek között a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan megállapodás szóban sem jött létre. Miután a törvényes képviselő előadása szerint a felperes mondta fel szóban a munkaviszonyát, melyhez fűződő felmondási idő letöltésétől tekintett el, így a munkaviszony megszüntetésének módja a jognyilatkozat megtételekor jelenlévő alperesi ügyvezető szerint a munkavállaló felmondása volt. A törvényes képviselő előadásával szemben bizonyítani kívánt közös megegyezésre vonatkozóan M.V. és W.M. tanúk vallomása értékelésére jogszerűen nem került sor [Pp. 167. § (1) bekezdés].

Ebből következően alaptalan a felülvizsgálati érvelés, miszerint ráutaló magatartással megvalósult közös megegyezéssel szűnt meg a munkaviszony.

A ráutaló magatartás - aktív cselekvéssel, vagy éppen passzivitást tanúsítva - szóbeli nyilatkozat nélkül közvetíti a szerződéses akaratot. Nem állapítható meg ráutaló magatartással a szerződés létrejötte, ha a felek magatartása - önmagában, vagy a korábbi tárgyalásokkal, a szerződés körébe eső körülményekkel együtt - nem fejezi ki a megegyezést a megállapodás lényeges, vagy bármely fél által lényegesnek minősített elemeiben. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodásban a feleknek befolyásmentesen, kölcsönösen meg kell állapodniuk a munkaviszony meghatározott

időpontban történő megszüntetésében. Ez a perbeli esetben nem történt meg. A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolások átadása-átvétele nem tekinthető írásba foglalt közös megegyezéssel megállapodásnak (BH1999. 331.).

Kivételesen van lehetőség arra, hogy az írásbeliség elmaradása esetén az érvénytelenség jogkövetkezménye ne legyen alkalmazható [Mt. 22. § (4) bekezdés]. Akkor, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment, azaz a felek a megegyezést ráutaló magatartással végrehajtották, és hosszabb időn keresztül a kialakult állapotot nem vitatták. A munkaviszony megszüntetésnek azonban egyértelműnek és feltétel nélkülinek kell lennie ahhoz, hogy a joghatás kiváltására alkalmas legyen. Nem fogadható el munkaviszony megszüntetésnek, ha a munkavállaló a munkahelyén nem jelent meg, miután a munkáltató nem tartott igényt a munkavégzésére (LB.Mfv.II.10.777/2000/3.), de az sem, hogy meghatározott időpontban új munkáltatónál lépett munkába (LB.Mfv.I.10.794/2006/5.).

Adott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója közölte, hogy a felperes pakoljon ki az autóból, mert nem tart igényt a munkájára (eltekint a felmondási idő ledolgozásától), a felperes ezen felszólításnak eleget tett. Azzal, hogy a részére postán megküldött, a munkáltató által a munkaviszony megszüntetésekor kiállított igazolásokat visszaküldte, még nem adta beleegyezését a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésébe. Az igazolást a munkáltató állította ki, mivel a munkaviszony megszüntetése módjaként közös megegyezést tüntetett fel. Miután ő állította ezen tény valóságát, de az ennek alapjául szolgáló Mt. 61. § (1) bekezdés a) pontja, 44. §-a, és 22. § (3) bekezdése szerinti írásba foglalt megállapodást a perben nem igazolt, így őt terhelte ezen okiratban foglaltak valóságának a bizonyítása a Pp. 164. § (1) bekezdés alapján. Ezért alaptalanul hivatkozott a Pp. 196. § (1) bekezdésében foglalt bizonyítási szabály megsértésére.

Alaptalan a felülvizsgálati érvelés, miszerint a felperes nem vitatta a munkaviszony megszüntetésének módját, mivel a jogorvoslati kioktatás hiányában 30 napos keresetindítási határidőn túl, de 2013. január 25-én a munkaviszony megszüntetése jogellenessége megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt keresettel élt.

Mindezekre tekintettel jogszerű a törvényszék ítélete a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása tárgyában az Mt. 44. §-a és 22. § (3) bekezdése, illetve a 22. § (4) bekezdése alapján.

A fentiek alapján a Kúria a másodfokú határozatot a Pp. 213. § (2) bekezdés első fordulata szerint részítéletnek tekintette, mivel a törvényszék jogerősen csak a kereseti kérelmek közül csak a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapíthatóságáról és a viszontkereset alaposágáról döntött, míg egyebekben az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

Az ekként részítéletnek tekintett a másodfokú határozatot a Kúria a felülvizsgálattal érintett körben (munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása) hatályában fenntartotta, míg egyebekben (a viszontkeresetnek helyt adó döntést) nem érintette.

Az alperes a felülvizsgálati eljárásban pervesztes lett, ezért a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján köteles a felülvizsgálati eljárási illeték viselésére.

A felperesnek a felülvizsgálati eljárásban költsége nem merült fel, így az erről szóló határozathozatalt a Kúria a Pp. 79. § (1) bekezdés alapján mellőzte.

2. szám

EBH2001. 570.

A rendkívüli munkavégzés tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg (Mt. 126-127. §)

A felperes által a sz.-i T. Áruház területén üzemeltetett ékszerboltban az alperes megyei felügyelősége 2000. március 15-én munkaügyi ellenőrzést tartott, amelynek során megállapította, hogy a felperes a munkaszüneti napon három munkavállalót jogellenesen foglalkoztatott, és további munkavállalók esetében pedig nem megfelelően fizette ki a túlmunkáért járó bért és bérpótlékot.

A felügyelőség igazgatója a felperest a szabálytalanságok miatt 150 000 forint munkaügyi bírsággal sújtotta. A felperes a munkaszüneti napon való foglalkoztatás miatti bírság kiszabásával nem értett egyet, a fellebbezését az alperes elutasította és az elsőfokú határozatot helybenhagyta.

A felperes a munkaügyi bírósághoz benyújtott keresetében a jogerős közigazgatási határozat felülvizsgálatát és annak részbeni megváltoztatásával a bírság leszállítását kérte. Előadta, hogy a jogelődje és a T. Áruház között létrejött bérleti szerződés szerint az üzlet a nyitvatartási idejét köteles a T. Áruház mindenkor nyitva tartásához igazítani, ezért március 15-én valójában gazdasági kényszer hatása alatt állt, mivel ellenkező esetben szerződésszegést követett volna el. Ezen túlmenően a munkaszerződés háttér szabályozásának tekinthető Polgári Törvénykönyv alapelvei között szerepel a szerződéskötési szabadság, amelyre figyelemmel a felek egyező akarattal az Mt. vonatkozó szabályától eltérhetnek. Az Alkotmány biztosítja a munkához való jogot, melynek értelmében létezik a munkavállaló által önként vállalt munka.

A munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Az indokolás szerint a tényállás nem volt vitás, a bíróságnak csak a jogkérdésben kellett döntenie.

A perben szereplő ékszerbolt semmilyen szempontból nem tekinthető folyamatos (folytonos) üzemelésűnek. Téves az a felfogás, miszerint ez a minősítés tetszőleges elhatározástól függene és kizárólag a munkáltató (cégtulajdonos) mérlegelésére volna bízna. Az irányadó szabály együttes feltételeket tartalmaz, vagyis nem elégséges a tényszerű folytonosság, hanem ehhez még a rendeltetésszerűség is szükséges. A folytonos üzemmód akkor rendeltetésszerű, ha a lakossági (például egészségügyi, rendészeti, közüzemi) alapellátást szolgálja, vagy a kifejezetten szabadidős tevékenységekre (kultúra, szórakozás, sport stb.) irányul.

Nem fogadta el a bíróság kimentési okként a külső gazdasági kényszerre való hivatkozást. A helységbérleti szerződést a felperes jogilag értékelhető kényszer nélkül kötötte meg. A polgárjogi kötelelem létrehozása során elszenvedett (eltört) esetleges hátrányokat nem háríthatja át a munkavállalóra. Végezetül a bíróság megállapította azt is, hogy a perbeli esetben a munkaszüneti napon történő eseti-rendkívüli munkavégzés elrendelésének sem volt helye. A felperes nem állította és még kevésbé igazolta, hogy március 15-én valami különleges gazdasági, munkaszervezési problémája keletkezett volna, vagy az alkalmazottainak valamilyen veszélyt kellett volna elhárítaniuk.

A jogerős ítélet ellen előterjesztett felülvizsgálati kérelmében a felperes annak hatályon kívül helyezését és a kereseti kérelmének megfelelő döntés meghozatalát kérte. Álláspontja szerint amennyiben a munkaszüneti napon történő munkavégzés nem minősül rendszeresnek, az Mt. 126. §-ának (1) bekezdésében foglalt szabály az irányadó, amely szerint viszont a munkáltató a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. A felperes utalt az iratok közt lévő bérleti szerződésre, amelynek egyik kikötése szerint a bérlőnek az áruház nyitva tartásához igazodóan kell az általa bérelt üzletet üzemeltetni és ettől csak előzetes írásbeli engedély alapján térhet el. A rendelkezés megsértése olyan jellegű szerződésszegésnek minősül, amely a bérbeadó részéről a szerződés rendkívüli felmondását vonhatta volna maga után. Az áruház a március 15-ei nyitva tartásról csak néhány nappal korábban értesítette, ezért lehetősége sem volt az eltérő nyitva tartás engedélyezését írásban kezdeményezni. Mindezek a körülmények a felperest olyan

kényszerhelyzetbe hozták, amely jogszerűvé tette a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést. Ezen túlmenően megjegyezte, hogy a munkavállalók a munkát önként vállalták, azt a felperes megfelelően honorálta, illetőleg sem ezen időpontot megelőzően sem azóta nem foglalkoztatta a munkavállalóit munkaszüneti napon.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében az elsőfokú bíróság jogi álláspontját, miszerint az általa üzemeltetett ékszerüzlet nem minősül megszakítás nélkül üzemelő és a rendeltetése folytán a munkaszüneti napon is működő üzletnek, nem tette vitássá.

Erre figyelemmel a perbeli esetben a felperesnek a munkaszüneti napon történő foglalkoztatás során a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályokat kellett betartania. Az Mt. 126. §-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. Ezzel összhangban az Mt. 127. §-ának (2) bekezdése kimondja, hogy az elrendelés szempontjából a túlmunkával esik egy tekintet alá a pihenő- vagy munkaszüneti napon végzett munka. A két szabály egybevetése és helytálló értelmezése azt jelenti, hogy munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés csak a túlmunka elrendelésére vonatkozó feltételek, korlátozások és tilalmak megtartásával lehetséges.

A Legfelsőbb Bíróság egyetért a munkaügyi bíróság álláspontjával, mely szerint a bérleti szerződéses kötelezettség teljesítése önmagában nem tekinthető olyan kivételes körülménynek, amely alapján a rendkívüli munkavégzés elrendelése indokolt lenne. A felperes ugyanis polgárjogi szerződésben sem vállalhat olyan kötelezettséget, amelynek teljesítése a munkajogi szabályokkal ellentétes. A felperes az általa hivatkozott szerződéses kötelezettség elfogadásával lemondott a bérbeadó javára a munkaidő beosztásának jogáról [Mt. 119. § (1) bekezdés], noha az ezzel kapcsolatos szabályok megtartásáért az Mt. értelmében a felelősség a munkáltatót terheli.

De nem fogadható el a felperesnek az a hivatkozása sem, hogy a foglalkoztatás azért nem volt jogellenes, mert a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést a munkavállalók saját elhatározásukból vállalták. A rendkívüli munkaidőben történő foglalkoztatás jogszabályi feltételeinek megtartásáért a munkáltató felel még abban az esetben is, ha erről a munkavállalóval megállapodott. Az ítélezési gyakorlat szerint ugyanis az Mt.-nek a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó korlátozó rendelkezései nem mellőzhetők a munkavállalóval kötött megállapodás esetében sem.

A kifejtettekre figyelemmel az eljáró bíróság az ítéletét jogszabálysértés nélkül hozta meg, ezért azt a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275/A. §-ának (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. (Legf. Bír. Mfv. II. 10. 195/2001/4. sz.)

(Megjelent: A Legfelsőbb Bíróság határozatainak hivatalos gyűjteménye 2001/2)

3. szám

Hátrányos megkülönböztetés

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,

f) anyanyelve,
g) fogyatékosága,
h) egészségi állapota,
i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
j) politikai vagy más véleménye,
k) családi állapota,
l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
m) szexuális irányultsága,
n) nemi identitása,
o) életkora,
p) társadalmi származása,
q) vagyoni helyzete,
r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselőhez való tartozása,
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás

10. § (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

(2)¹ Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

(3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Előnyben részesítés

11. § (1) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy

¹ Megállapította: 2006. évi CIV. törvény 2. §. Hatályos: 2007. I. 1-től.

b) a párt ügyintéző és képvisleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításának során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

4. szám

2. § E törvény alkalmazásában:

1. *mezőgazdasági idénymunka*: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

2. *turisztikai idénymunka*: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

3. *alkalmi munka*: a munkáltató és a munkavállaló között

a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és

b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és

c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig

létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

7. *idénymunka*: az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

5. szám

Melléklet a 2010. évi LXXV. törvényhez

Egyszerűsített munkaszerződés

Munkáltató	neve, megnevezése:		
	székhelye, lakóhelye:		
	adószáma:		
Munkavállaló	neve, születési családi és utóneve(i):		
	születési helye, ideje:		
	anyja születési családi és utóneve(i):		
	lakóhelye:		
	TAJ-száma:*		
	adóazonosító jele:*		
Egyszerűsített munka jellege:	Alkalmi munka:	Mezőgazdasági idénymunka:	Turisztikai idénymunka:
Munkakör:			

		
Munkaviszony kezdete: év hó nap	Munkaviszony megszűnésének napja: év hó.... nap
Alkalmi munka esetén a ledolgozott munkaórák száma/nap (naponként)**: ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...;	Rendes munkaidő: óra/nap		
Személyi alapbér (bruttó): Ft/hó vagy Ft/nap, összesen: Ft a munkaviszony teljes idejére		
Munkavégzési hely:***			
Kelt:, év hó nap		
 munkáltató	 munkavállaló

* Legkésőbb a bejelentési kötelezettség teljesítésekor kell kitölteni.

** Legkésőbb a munkaviszony megszűnésekor kell kitölteni.

*** A munkáltató székhelyét, telephelyét, illetve, ha a tényleges munkavégzés telephelyen kívül történik, ennek címét, cím hiányában más megjelölését (pl. építés alatt álló út helyrajzi száma, kilométer szelvénye, dűlő megnevezése) kell feltüntetni.

6. szám

BH2013. 162.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó adatok tekintetében az elsőfokú adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettségét valamennyi munkavállalóra naptári naponként köteles teljesíteni akkor is, ha az adott munkavégzés már előző napon elkezdődött [2010. évi LXXV. törvény 11. § (1) bekezdés d) pont].

A megyei kormányhivatal munkaügyi és munkavédelmi szakigazgatási szervének munkaügyi felügyelőse helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartott a felperes munkahelyén, majd az ezt követően lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a következő jogsértéseket állapította meg:

1. A felperesi munkáltató nem tartotta be a munkaviszony létrejöttének bejelentésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket;

2. Nem tartotta be a kötelező legkisebb munkabér megfizetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket;

3. Nem tartotta be az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók esetében a rendkívüli munkavégzés megfizetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket.

Határozatával kötelezte a felperest a szabálytalanságok megszüntetésére, valamint 2 000 000 Ft munkaügyi bírság megfizetésére. Határozatában az 1. pont vonatkozásában megállapította, hogy 5 főt úgy alkalmazott egyszerűsített foglalkoztatás keretében, hogy a munkavégzés 2 naptári napot érintett, a munkavállalók bejelentése az APEH felé azonban csak a munkavégzés megkezdésének napjára történt meg. A munkáltató ezzel megsértette az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényt (a továbbiakban: Efo.tv.) 11. § (1) bekezdésében előírtakat, amely szerint a munkáltató köteles az egyszerűsített foglalkoztatásra létrejött munkaviszony adatait, ezek között „a munkaviszony napjainak

számát” az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak bejelenteni. A második jogsértés tekintetében rögzítette, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott 262 munkavállaló részére a felperes 2800 Ft/nap munkabért fizetett, amely nem érte el a 2010. évben hatályos kötelező legkisebb munkabért. E kötelezettségszegésre 688 alkalommal került sor. A harmadik jogsértés tekintetében megállapította, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókat érintően napi 8 órai munkaidőn felül ledolgozott 4 óra munkaidőt (rendkívüli munkaidő) a jogszabályi előírásnak megfelelően nem fizette ki. A vizsgált időszakban 205 munkavállaló összesen 1133 alkalommal dolgozott 1-1 műszakban 12 órát, s részükre a kifizetett munkabér 4600 Ft/fő volt. A munkáltató ezzel megsértette az Efo.tv. 4. §-ában, 8. §-ában, valamint a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 147. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat.

A másodfokú hatóság az elsőfokú határozatot helybenhagyta.

A határozat ellen a felperes keresetet nyújtott be, melyben anyagi- és eljárásjogi szabálysértésekre hivatkozva az alperesi határozat hatályon kívül helyezését kérte az elsőfokú határozatra kiterjedően. Álláspontja szerint jogellenes az alperes azon jogértelmezése, hogy amennyiben ugyanazon munkavégzés az egyik naptári napon kezdődik és a másik napon fejeződik be, akkor mindez kettő bejelentéshez kötött. Éjszakai munkavégzés esetén csak a kezdő napot kell lejelenteni. Továbbá a munkavállalóknak kifizetett nettó munkabér megfelelt a törvény előírásainak.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, megalapozottnak minősítette a közigazgatási határozatot.

A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben az eredeti álláspontját fenntartva az alperesi határozatok hatályon kívül helyezését kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Alapítvány hivatkozott a felperes arra, hogy a közigazgatási eljárás során lényeges eljárásjogi szabálysértésekre került sor. Helytállóan állapította meg a munkaügyi bíróság, hogy a munkaügyi hatóság eljárására általánosságban a 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) rendelkezései az irányadók, ehhez képest tartalmaz speciális eljárási és anyagi szabályokat a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) A munkaügyi ellenőrzést a Met. 2. § (1) bekezdése alapján a munkaügyi hatóság munkaügyi felügyelői látják el, akik eljárásuk során elsőfokú hatóságként végzik tevékenységüket. Mivel a Ket. nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy a hatósági eljárás megindítására annak vezetője lenne jogosult, jogszerűen rendelkezett a munkaügyi felügyelő a közigazgatási hatósági eljárás megindításáról. Az eljárást a felügyelő nem saját nevében, hanem elsőfokú hatóságként indította meg, a határozaton feltüntetve nevét és hivatali beosztását is.

Helytállóan hivatkozott a munkaügyi bíróság ítéletében arra is, hogy az eljárást megindító végzésnek, illetve idézésnek nem kötelező tartalmi eleme a jogsértés megállapítása, hiszen erre csak a bizonyítási eljárás befejezését követően nyílik lehetőség. Az eljárás célja annak megvizsgálása, hogy az ellenőrzés alá vont munkáltató követett-e el jogszabálysértést, vagy sem. Amennyiben a helyszíni ellenőrzés, vagy azt követően fogatosított eljárási cselekmények annak gyanúját vetik fel, hogy az ellenőrzés alá vont munkaügyi szabályszegést követett el, az elsőfokú hatóság a jogsértés gyanúja miatt megindítja a hatósági eljárást. Erre nem szükségképpen a helyszíni ellenőrzést követő 5. napon van lehetőség. Alap nélkül kifogásolta a felperes, hogy az elsőfokú hatóság az ügyintézési határidőn túl hozott döntést az ügyben. A Met. 8/A. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkaügyi eljárás határideje az eljárás megindításától számított 45 munkanap a munkaidőre, pihenőidőre, rendkívüli munkavégzésre vonatkozó jogszabályi előírások megsértése miatt folytatott eljárásokban. A Ket. 33. § (3) bekezdése c) pontja szerint az ügyintézési határidőbe nem

számít be a hiánypótlásra, illetve a tényállás tisztázásához szükséges adatok közlésére irányuló felhívástól az annak teljesítéséig terjedő idő.

A Legfelsőbb Bíróság 1/2010. (II. 18.) Közigazgatási jogegységi határozata szerint az ügyintézési határidő túllépése akkor minősülhet az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértésnek és akkor szolgálhat alapul a határozat hatályon kívül helyezéséhez, ha a döntés érdemére is kihat és a bírósági eljárásban nem orvosolható. A Ket. 4. § (1) bekezdésében meghatározott tisztességes ügyintézéshez és a jogszabályokban meghatározott határidőben hozott döntéshez való jogot sértheti, ha a hatóság a határozat hozatalára megállapított határidőt túllépi és ezzel az ügyfél részére a jogszerű magatartás fennálltának, vagy vele szemben szankció alkalmazása törvényi akadályának biztosítását elnehezíti, vagy lehetetlenné teszi.

A perbeli esetben a hatóság számára irányadó ügyintézési határidő 2011. április 20-án járt le, melyhez képest a hatóság döntését korábban, 2011. április 11-én hozta meg. A munkáltató az eljárás során ügyféli jogaival élhetett, jegyzőkönyvben, illetve levélben írásban tett észrevételt. A meghozott határozat elsőként valóban a felperesi munkáltató részére került 2011. április 13-án postázásra, s a felperesi jogi képviselő csak ezt követően vette át a határozatot, a felperest azonban ebből adódóan sérelem nem érte, hiszen az elsőfokú hatóság a jogorvoslat lehetőségétől nem zárta el a munkáltatót.

Mivel az ügyben az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértés nem történt a Kúria érdemben vizsgálta a felülvizsgálati kérelem folytán a jogerős ítéletet. Helytállóan indult ki abból az eljárási bíróságtól, hogy a munkaviszony bejelentésére vonatkozóan az Efo.tv. 11. § (3) bekezdés d) pontja naptári napot határoz meg, ami 0 órától 24 óráig tart. Ebből következően, ha a munkáltató úgy alkalmaz munkavállalót, hogy a munkavégzés időtartama átnyúlik a másik napra, akkor az értelemszerűen két naptári napot érint és ebben az esetben a munkáltatónak két naptári napra kell megtenni a bejelentést a NAV felé. Helyesen állapította meg ennek megfelelően a hatóság, hogy a felperes e tekintetben megszegte bejelentési kötelezettségét 5 fő vonatkozásában.

Ugyancsak megalapozott a közigazgatási határozat azon megállapítása, hogy az eljárás keretén belül vizsgált időszakban az egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül foglalkoztatott és napi 8 órai munkaidőt teljesítő munkavállalók közül 262 fő vonatkozásában 688 alkalommal nem tett eleget a felperes a minimálbér-fizetési kötelezettségének. A 295/2009. (XII. 21.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerint 2010. január 1-jétől december 31-ig tartó időszakban ennek összege napi 3380 Ft volt, ezzel szemben a felperes a munkavállalóknak napi 2800 Ft-ot fizetett.

Helytállóan állapította meg az eljárási bíróság azt is, hogy a felperes megszegte a túlmunka díjazására vonatkozó Mt. rendelkezéseket is. A vizsgált időszakban 1133 alkalommal 1-1 műszakban 12 órán keresztül foglalkoztatott a felperes munkavállalókat, a munkavégzésért azonban 4600 Ft-ot fizetett, amely nem felelt meg a 12 órára járó munkabér és a 4 órára járó túlmunkadíj összegének.

Mivel a munkaügyi bíróság határozata jogszerű volt, a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta [1952. évi III. törvény (Pp.) 275. § (3) bekezdés]. (*Kúria Mfv. II. 10.355/2012.*)

7. szám

Nyíregyházi Törvényszék 5.K.20.984/2012/11.

A Nyíregyházi Törvényszék a Sipos & Moskovits Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Sipos Attila ügyvéd) által képviselt felperesnek - dr. Jenei Roberta jogtanácsos által képviselt alperes ellen adóhatározat felülvizsgálata iránt indított perében az alulírott napon, tárgyaláson kívül meghozta az alábbi

ítéletet:

A Nyíregyházi Törvényszék a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 (tizenöt) napon belül fizessen meg az alperesnek 10.000 Ft (azaz Tízezer forint) perköltséget, és az Államnak - a NAV illetékes adóhatóság külön felhívására az ott megjelölt módon és időben - 30.000 Ft (azaz Harmincezer forint) feljegyzett kereseti illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A Nyíregyházi Törvényszék a felperes keresetlevele, az alperes ellenkérelme és az általa csatolt közigazgatási iratok alapján az alábbi tényállást állapította meg:

Az adóhatóság a felperesnél a 11/15/400022/2485. számú megbízólevéllel egyes adókötelezettségek teljesítésére irányuló ellenőrzést végzett 2011. január - október hónapokra. A vizsgálat a foglalkoztatottakkal kapcsolatos bejelentési, nyilvántartási kötelezettség teljesítésének ellenőrzésére irányult, melyet a 2012. február 2. napján kelt jegyzőkönyvvel zártak le az ellenőrök. A jegyzőkönyvet a felperes képviselője e napon személyesen vette át.

Az ellenőrzés megállapította, hogy a vizsgált időszakban a felperes 282 főt alkalmazott munkaviszony keretében, akiket szabályszerűen bejelentett és a bevételeiben is szerepeltetett.

Egyszerűsített foglalkoztatás keretében is foglalkoztatott 37 fő munkavállalót, közülük 1 főt minden hónapban, és 36 főt 2011. július hónapban. A foglalkoztatott alkalmazottak esetében a biztosítási jogviszony tekintetében keletkezett bejelentési kötelezettségének a 11T1041 nyomtatványon a felperes eleget tett.

Az ellenőrzés megállapította, hogy a felperes folyószámláján (az átvezetési kérelmeket a benyújtás időpontjában figyelembe véve) a vizsgált időszakban a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. törvény) 8. § (2) és (3) bekezdésében meghatározott adónemek összesített hátraléka meghaladta az Efo. törvény 11. § (6) bekezdésében meghatározott 300.000 Ft-ot értékelhető 2011. év február 14. napjától - március 16. napjáig, április 12. napjától - április 17. napjáig, május 12. napjától - május 15. napjáig, augusztus 12. napjától - augusztus 18. napjáig és október 12. napján. A vizsgálat eredményeként feltárta, hogy K. I.t (adóazonosító: 8311773580) február 18. napján, március 4. napján és 11. napján, április 15. napján, valamint május 13. napján, összesen 5 napon nem foglalkoztathatta a Kft. egyszerűsített foglalkoztatás keretei között.

A foglalkoztatási körülményeket megvizsgálva megállapíthatónak látta, hogy a felek között létrejött jogviszony a munkaviszony jellemző ismérveit tartalmazta. Nevezetesen a munkavégzés a munkáltató munkavégzésre vonatkozó utasításai és ellenőrzése mellett, ezáltal alá és fölrendeltségi viszonyok fennállásával a munkavállalók meghatározott munkakörben, munkaidőben, munkahelyen és munkabérért történő munkavégzése folyamatos rendelkezésre állási kötelezettség mellett történt.

A jegyzőkönyv III. pontjában a revízió megállapította, hogy K. I.t a felsorolt munkavégzési napokon be nem jelentett alkalmazottnak minősítette, akire vonatkozóan a munkáltató, illetve kifizető a külön jogszabályban meghatározott bejelentési kötelezettségének jelen ellenőrzés megkezdéséig a 11T1041 nyomtatványon nem tett eleget.

A felperes a jegyzőkönyvre tett észrevételében arra hivatkozott, maga a jegyzőkönyv a IV/6. pontban azt írja le, hogy adózó a foglalkoztatott munkavállaló vonatkozásában bejelentési kötelezettségének elmulasztott eleget tenni. Ezzel szemben a jegyzőkönyv által is hivatkozott a 2003. évi XCII. tv. (a továbbiakban: Art.) 16. § (4) bekezdésében foglaltakban szereplő adatokat szerepeltették a 11T1041-es nyomtatványon, mely szerepel a jegyzőkönyv III/4. pontjában is.

Ezek alapján álláspontja szerint a be nem jelentett alkalmazott foglalkoztatás nem valósult meg, mivel azt megtették, csak hibásan. Erre az esetre az Art. 172. § (1) bekezdés a) pontja egyértelmű információt közöl, miszerint „bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettségét késedelmesen, hibásan, valótlan adattartalommal vagy hiányosan teljesíti”. Ezért kérte a megállapítást visszavonni, az előírt kötelezettség mellőzését megállapítani.

Az elsőfokú adóhatóság a 2526489578 számú határozatával a felperes terhére be nem jelentett alkalmazott foglalkoztatása miatt személyenként 30.000 Ft, egy fő után összesen 30.000 Ft mulasztási bírságot szabott ki. Egyben kötelezte az adózót, hogy a határozat kézhezvételétől számított 8 napon belül tegyen eleget a be nem jelentett alkalmazotként foglalkoztatott személy biztosított jogviszonyával kapcsolatos bejelentési kötelezettségének.

A revízió által felvett jegyzőkönyv adatai alapján megállapította, hogy K. I. ... szám alatti lakost 2011. február 18., március 4. és 11., április 15. és május 13. napján nem foglalkoztathatta a Kft. egyszerűsített foglalkoztatás keretei között, mert erre nem volt jogosult, ezért e napokra vonatkozóan K. I. munkavállalót be nem jelentett alkalmazottnak minősítette.

A határozat indokolásában hivatkozott arra, hogy az adózó képviselője a jegyzőkönyvre adott észrevételében maga is elismeri, miszerint nem a munkaviszonyban lévő biztosítottra vonatkozó bejelentést teljesítették, hanem az egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést jelentették be. Nem vitatta, hogy ez a munkavállalóra vonatkozó adatokban lehetséges, hogy nem jelent nagy eltérést, azonban a munkavégzésre irányuló jogviszony és a vele járó biztosított jogviszony megítélését illetően már jelentős különbségek vannak. Megállapította, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás nem jött létre érvényesen, mert az Efo. törvényben meghatározott korlátok túllépése miatt az adózó nem volt jogosult a megjelölt napokon egyszerűsített alkalmazott foglalkoztatására. E helyett az általános társadalombiztosítási szabályok alkalmazásával foglalkoztathatott volna csak szabályszerűen munkavállalókat. Az így létrejövő biztosított jogviszonyt az Art. 16. § (4) bekezdésében részletezett szabályok szerint kellett volna bejelentenie.

A mulasztás szankcionálása során kiemelten vette figyelembe, hogy az adózó szándéka nem a fekete foglalkoztatásra irányult, hiszen az egyszerűsített foglalkoztatás keretében az alkalmazott személyt bejelentette. A bejelentéssel a jogviszony legalizálása volt a célja, annak ellenére, hogy ez végül is a folyószámlán mutatkozó hátralék miatt nem szabályszerű.

Felhívta a jogvita elbírálásához szükséges jogszabályhelyet.

Az elsőfokú határozat ellen benyújtott fellebbezésében a felperes elismeri, hogy a tényállás megállapítására helyesen került sor, arra hivatkozik, hogy a jogszabályok téves értelmezése alapján helytelen jogi következtetést vont le az elsőfokú adóhatóság.

Arra hivatkozott, hogy az Efo. törvény hatálya alá tartozó munkavállaló is munkaviszonyban áll, rá a munkatörvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni, a bejelentéshez rendszeresített adatlapokon ugyanazon adatokat kell feltüntetni, akár Efo. törvény hatálya, akár rendes munkaviszony keretében történik a munkavégzés. Önmagában az a tény, hogy az Efo. törvény rendelkezéseinek alkalmazására nem voltak jogosultak, ez a munkavállalóval megkötött munkaszerződésüket csak annyiban érinti, hogy nem jogosultak a járulékkedvezmény igénybevételére. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú adóhatóság téves hatállyal idézte az Art. 178. § 8. pontját, mivel az ügy elbírálása szempontjából hatályos Art. 178. § 8. pont szerint az Art. előírásai szerinti adattartalmú bejelentést kell megtenni, nem pedig a külön törvény szerinti tartalmú bejelentést.

Előadta, hogy a szankció további hátrányokkal sújtja a társaságot, melyek közül elsődlegesen említi, hogy a társaság elveszíti az áfa gyakorításra vonatkozó jogát, amely a társaság pénzügyi likviditását jelentősen elnehezítené, mivel forgalmuk 95%-a export árbevételből származik. Az ebből adódó finanszírozási probléma pedig ellehetetlenítené a tevékenységüket, mely kihatna nagy mértékben a foglalkoztatási lehetőségeikre.

Az alperes a 2112307688 iktatószámú határozatával az elsőfokú hatóság határozatát helyben hagyta.

Azt az eldöntendő jogkérdést vizsgálta, hogy az Efo. törvény szabályai szerint bejelentett munkavállaló tekinthető-e az Art. 178. § 8. pontja szerint be nem jelentett alkalmazottnak arra tekintettel, hogy az Efo. törvény 11. § (6) bekezdése alapján egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő alkalmazását az Efo. törvény kizárta. Megállapította, hogy az elsőfokú adóhatóság jogszerűen járt el, amikor megállapította a be nem jelentett alkalmazott foglalkoztatását a felperes vonatkozásában, tekintettel arra, hogy az adózó a kérdéses napokon egyáltalán nem foglalkoztathatott volna egyszerűsített foglalkoztatás keretei között senkit. Az adózó a foglalkoztatás tényét elismerte, azonban a foglalkozásnak a fentiekől eltérő bejelentési kötelezettség alá eső esetét K. I. estében nem bizonyította sem az alapeljárás sem a jogorvoslati eljárás során. Jogszerűen járt el az adóhatóság, amikor az általános szabályok szerinti munkavégzést és az ehhez kapcsolódó bejelentési kötelezettséget állapította meg K. I. vonatkozásában, mivel a kérdéses öt napon nem jelentette be K. I. a felperes az adóhatósághoz, ezért jogszerűen állapította meg az elsőfokú adóhatóság a be nem jelentett alkalmazott foglalkoztatásának törvényi tényállását, és helyesen járt el, amikor az adózó terhére jogszabálysértés miatt bírságot szabott ki.

Nem fogadta el azt a fellebbezési hivatkozást, hogy az egyszerűsített foglalkozás is munkaviszonynak minősül, ezért nincs jelentősége annak, hogy mely nyomtatványon jelenti be az adózó a foglalkoztatottra vonatkozó adatokat figyelemmel arra, hogy csak a célnak megfelelő, a munkaviszonyban foglalkoztatott adózó bejelentésére rendszeresített nyomtatványon történő bejelentés felel meg a jogszabályban meghatározott foglalkoztatotti bejelentésnek. Egyéb nyomtatványon bejelentett foglalkoztatás nem tekinthető jogszerűnek.

Nem találta megalapozottnak a felperes azon fellebbezési hivatkozását, hogy esetében a Tbj. és Szja. törvény szabályait kell alkalmazni a törvényben foglaltak értelmében, tekintettel arra, hogy az Efo. törvény 8. § (4) bekezdésében foglaltak szerint erre akkor kerül sor, ha az egyszerűsített foglalkoztatásra a létszám és időkorlát túllépésével kerül sor.

A felperes keresetében kérte az alperes határozatának felülvizsgálatát, annak az elsőfokú határozatra is kiterjedő hatállyal történő megsemmisítését és a határozat végrehajtásának felfüggesztését.

Megismételte a jegyzőkönyvre tett észrevételben és az elsőfokú adóhatóság határozata ellen benyújtott fellebbezésében foglaltakat.

Az alperes nyilatkozatában a kereset elutasítását, és a felperesnek perköltségben marasztalását kérte. A végrehajtás felfüggesztésére irányuló kérelem vonatkozásában arra hivatkozott, hogy a felperes nem igazolta azokat a körülményeket, tényeket, amelyek alapot adnak a határozata végrehajtásának felfüggesztésére.

A törvényszék az 5.K.20.984/2012/3. sorszámú végzéssel elutasította a felperesnek az alperes határozata végrehajtásának felfüggesztése iránti kérelmét. A felperes fellebbezése folytán a Fővárosi Ítéltábla a 3.Kpkf.50.916/2012/2. sorszámú végzésével jogszabályváltozásra hivatkozással elrendelte az iratoknak a Debreceni Ítéltáblához áttételét a fellebbezés elbírálása végett a 2010. évi CLXXIV. törvény 2. mellékletére hivatkozással 2012. szeptember 6. napján.

A felperes keresete nem alapos.

Magyarország Alaptörvényének 25. cikk (1) bekezdése alapján a bíróságok igazságszolgáltatási tevékenységet látnak el. A (2) bekezdés *b*) pont értelmében a bíróság dönt a közigazgatási határozatok törvényességéről.

A 28. cikk rendelkezése 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 józanésznek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

A törvényszék az alperes által hozott közigazgatási határozatot az Adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. (a továbbiakban: Art.) 143. § (1) bekezdése, a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 324. § (2) bekezdés a) pontja alapján, a Pp. XX. fejezete szerinti eljárásban, a Pp. 339/A. §-a értelmében a meghozatalkor fennálló tények és alkalmazandó jogszabályok figyelembe vételével vizsgálta felül a Pp. 213. § (1) bekezdése, és 215. §-a szerint a kereset és az ellenkérelem keretei között. A tényállást a Pp. 206. § (1) és (2) bekezdésére figyelemmel a rendelkezésre álló közigazgatási iratok, továbbá a felek képviselőinek nyilatkozata, az általuk csatolt iratok alapján állapította meg.

A Pp. 164. § (1) bekezdése alapján, a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el.

A (2) bekezdés szerint, a bíróság bizonyítást hivatalból akkor rendelhet el, ha azt törvény megengedi.

A Pp. 339. § (1) bekezdése alapján a bíróság csak jogszabálysértés esetén helyezheti hatályon kívül, vagy változtathatja meg a közigazgatási határozatot.

A Pp. 164. § (1) bekezdése értelmében a jogszabálysértést a felperesnek kell bizonyítania, mely lehet anyagi, vagy eljárásjogi jogszabálysértés.

A törvényszéknek a feladat- és hatáskörébe kizárólag a közigazgatási döntés jogszerűségének a vizsgálata tartozik, vagyis az, hogy az eljárás és az eljárás alapján hozott döntés megfelel-e az irányadó eljárási és anyagi jogi jogszabályoknak. E vizsgálat kizárólag a hatályos tételes jogi rendelkezések alapján végezhető, és a jogszabálysértést a felperesnek kell megjelölni.

A Nyíregyházi Törvényszék megállapította, hogy a felperes az alperes által megállapított tényállást vitássá nem tette. A tényállást helyesen állapította meg az adóhatóság. A felperes arra hivatkozott hogy a jogszabályok téves értelmezés alapján vont le helytelen jogi következtetést az alperes.

A törvényszék megállapította, hogy a tényállást az alperes teljes körűen feltárta, tisztázta a releváns tényeket a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján. A megállapított tényálláshoz a jogvita elbírálásánál irányadó jogszabályokat hívta fel és helytálló azoknak az értelmezése. Mind a revízió által felvett jegyzőkönyvben, mind az első és másodfokú határozatban felhívott jogszabályi előírásokat helytállóan vetette össze azzal a ténnyel, hogy a 2011. év február 14., március 16., április 12. és 17., május 12. és 15., augusztus 12. és 18., valamint október 12. napján a felperesnél az adónemek összesített hátraléka meghaladta az Efo. törvény 11. § (6) bekezdésében meghatározott 300.000 Ft-os értékhatárt. Ezen tényadatok alapján helytálló a jogkövetkeztetése, hogy Kiss Sándorné 2011. február 18. napján, március 4. napján és 11. napján, április 15. napján, valamint május 13. napján nem volt foglalkoztatható egyszerűsített foglalkoztatás keretében.

A fentiekkel ellentétes tényadatokat a felperes a törvényszék előtti eljárásban sem tudott bizonyítani ilyenre nem is hivatkozott. Ezért a megállapított tényállás alapján az alperes határozatának megváltoztatására, vagy hatályon kívül helyezésére nincs lehetőség, mert nem állapítható meg jogsértés az alperes részéről.

A felperes a keresetlevélben maga is elismeri, hogy a jogviszony adójogi minősítése során tévedett. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy elismeri, miszerint az alperes a jogviszonyt adójogi szempontból helyesen minősítette, mely ugyanakkor azt is jelenti, hogy a nem helyesen minősített jogviszonynak megfelelően történt a bejelentés a felperes részéről. Ettől eltérő, más nyomtatványon történő bejelentett foglalkoztatás nem tekinthető jogszerűnek. Az egyes adójogi minősítésekhez eltérő jogkövetkezményeket fűz az adott jogszabályi előírás, ezért nem értékelhető a felperes azon hivatkozása miszerint, ugyanezen adatokat jelentette be K. I. személyéhez fűződően. Az alperes az adott adójogi minősítéshez tartozó jogkövetkezményt köteles alkalmazni, mint kogens szabályt, attól el nem térhet.

Ezért a törvényszék megállapította, hogy az Art. 172. § (2) bekezdése alapján az alperes indokoltan szabta ki a bírságot, melynél figyelemmel volt a (21) bekezdésben foglaltakra.

A Nyíregyházi Törvényszék az alperes határozatának felülvizsgálata során sem eljárásjogi sem anyagi jogszabálysértést nem állapított meg, ezért a felperes keresetét, mint alaptalant elutasította.

A felperes pervesztes lett, ezért a Pp. 78. § (2) bekezdése alapján a pernyertes alperes költségeinek megfizetésére köteles azon túl, hogy viseli saját felmerült költségét.

Az alperes perköltségét a megyei bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (6) bekezdés szerint kötelezte a pervesztes felperest 10.000 Ft minimum - mint a ténylegesen elvégzett tevékenységgel arányban álló - perköltség megfizetésére.

Az Illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 62. § (1) bekezdés és 43. § (3) bekezdés alapján a felperest terhelő illetékfizetési kötelezettség 30.000 Ft.

A Pp. 340. § (1) bekezdése szerint a bírósági ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye, az a Pp. 228. § (1) bekezdése szerint kihirdetésével (218. §) jogerőre emelkedik.

Nyíregyháza, 2012. október 8.

Dr. Szendreiné dr. Gergely Erzsébet s. k., törvényszéki bírónő

8. szám

A 2016. évi minimálbér alapján számolandó havi 111.000,- Ft figyelembevételével:

	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	111 000	83 250	55 500
heti bér	25 500	19 125	12 750
napi bér	5 110	3 832,50	2 555
órabér	639	639	639

A 129.000,- Ft/hó garantált munkabérrel számolva a hetibér 29.690,- Ft, a napibér 5.940,- Ft, az órabér 742,- Ft 8 órás munkanapra számolva.