



**MAGYAR Bányászati és Földtani Hivatal  
VESZPRÉMI Bányakapitányság**

---

**VBK/1543-3/2013.**

**Ügyintéző:** dr. Káldi Zoltán

**Jogerős: 2013. 07.09.**

**Tárgy:** munkaügyi bírság

**ISD POWER Kft.**

2400 Dunaújváros

Vasmű tér 1-3.

## **H A T Á R O Z A T**

A Veszprémi Bányakapitányság (továbbiakban: Bányakapitányság) az ISD POWER Kft.-t (adószám: 10744842-2-44; továbbiakban: Munkáltató) a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó jogszabályi előírások megszegése miatt Munkáltatót

**300.000 Ft munkaügyi bírsággal sújtja.**

A bírságot a határozat jogerőssé és végrehajthatóvá válásától számított 15 napon belül kell befizetni a Magyar Bányászati és Földtani Hivatal 10032000-01417179-00000000 számú számlájára. A befizetésnél a határozat számára és a bírság jogcímére is hivatkozni kell.

A munkaügyi bírság és kamata adók módjára behajtandó köztartozásnak minősül.

Amennyiben Munkáltató befizetési kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, a Bányakapitányság megkeresi az illetékes adóhatóságot a behajtás érdekében.

Munkáltató a teljesítési határidő lejárta előtt benyújtott kérelmében fizetési kedvezményt kérhet, annak igazolásával, hogy rajta kívül álló ok lehetlenné teszi a határidőre való teljesítést, vagy az számára aránytalan nehézséget jelentene.

A határozattal szemben a közlésétől számított 15 napon belül a Magyar Bányászati és Földtani Hivatalhoz címzett, a Veszprémi Bányakapitányságnál benyújtandó fellebbezésnek van helye. A fellebbezés illetéke a fellebbezéssel érintett, vagy vitatott összeg minden megkezdett 10 000 forintja után 400 forint, de legalább 5000 forint. A fellebbezési illetéket a fellebbezési ügyiraton kell illetékbélyegben leróni.

## **I N D O K O L Á S**

A Bányakapitányság 2013. június 4-én ellenőrzést tartott Munkáltatónál a „Gázüzemben”, melynek keretében a munkaügyi szabályok betartását is ellenőrizte a 2012-2013. év vonatkozásában. A munkaügyi ellenőrzéssel érintett munkavállalók létszáma 47 fő.

A Bányakapitányság a rendelkezésre álló műszaknaplók, „Túlóra elrendelés” nyomtatványok, Kollektív Szerződés (KSZ) alapján a következőket állapította meg.

A „Gázüzemben” a munkaidő heti 40 óra, a napi munkaidő 8 óra. Ettől eltérően a megszakítás nélküli munkarendben négyműszakos váltásban kéthavi munkaidőkeretben történik a munkavégzés.

A Bányakapitányság a napi munkaidő körében megállapította, hogy

- 2012. évben
  - március hónapban F. Cs. 13-án 16 órát, D. L. 13-án 16 órát, N. T. 13-án 16 órát, W. A. 13-án 16 órát, K. Á. 13-án 16 órát, S. C. 13-án 16 órát, T. J. 13-án 16 órát, G. L. 13-án 16 órát, Sáfár Attila 13-án 16 órát dolgozott, [9 fő]
  - április hónapban I. Z. 28-án 16 órát, K. I. 27-én 16 órát, K. Á. 18-án 16 órát, D. M. 22-én 16 órát, [4 fő]
  - július hónapban H. J. 17-én 14 órát, S. G. 17-én 14 órát, [2 fő]
  - augusztus B. A. 1-jén 14 órát, H. J. 1-jén 14 órát, H. V. 1-jén 14 órát, H. T. 1-jén 14 órát, K. Z. 11-én 16 órát dolgozott, [5 fő]
  - szeptember hónapban N. T. 1-jén 16 órát, O. F. 16-án 16 órát, G. L. 15-én 16 órát, [3 fő]
  - október hónapban S. A. 28-án 16 órát, [1 fő]
  - november hónapban K. Á. 4-én 16 órát dolgozott [1 fő].
- 2013. évben
  - április hónapban S. A. 28-án 16 órát dolgozott [1 fő].

1992. évi XXII. törvény (Mt. régi) 119. § (3) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát,
  - b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát
- nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

2012. évi I. törvény (Mt. új) 99. § (2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
  - b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra
- lehet.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott, rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

107. § Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő, munkaidő.

Mt. új 135. § (2) Kollektív szerződés

- e) a 99. §-ban, foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

Az Mt. régi 119. § (3) bekezdése, valamint az Mt. új 99. § (2) bekezdése generális szabályként fogalmazza meg a munkavállalók által végezhető munka felső határát, mely napi munkaidő esetén nem haladhatja meg a 12 órát (amelybe a rendkívüli munkavégzés idejét is be kell számítani).

A felsorolt munkavállalók tekintetében - a rendelkezésre álló műszaknaplók alapján - megállapítható, hogy a munkavállalók napi munkaideje meghaladta a törvényi 12 óras maximumot (a rendkívüli munkavégzést is beszámítva), ezért foglalkoztatásuk nem az Mt. régi és az Mt. új előírásainak megfelelő módon történt.

*A jogsértéssel érintett munkavállalók száma: 19 fő (többszörösen érintett 4 fő).*

A Bányakapitányság a pihenőidő vizsgálatakor megállapította, hogy 2012. év

- március hónapban F. Cs. pihenőideje a 13-i délutános és a 14-i délelőtti műszak között 8 óra volt, K. Á. pihenőideje a 12-i éjszakai és a 13-i délutános műszak között 8 óra volt, S. Cs. pihenőideje a 12-i éjszakai és a 13-i délutános műszak között 8 óra volt, T. J. pihenőideje a 12-i éjszakai és a 13-i délutános műszak között 8 óra volt,
- augusztus hónapban K. Z. pihenőideje a 11-i délutános és a 12-i délelőtti műszak között 8 óra volt.

Mt. régi 123. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.

(2) Kollektív szerződés - a 127. § (6) bekezdése c) pontjában meghatározott munkavállaló kivételével - az (1) bekezdéstől eltérően legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítását írhatja elő

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az időnyomkát végző munkavállaló esetében.

Mt. új 104. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos,
- d) az időnyjellegű tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Mt. új 135. § (2) Kollektív szerződés

- f) a 101-108. §-ban, foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

KSZ 4.9.2. A napi munka befejezése és a másnapi munkavégzés – azaz két munkanap között – a munkavállaló részére 11 óra pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően a pihenőidő 8 óra:

- üzemzavar és ennek megelőzése esetén, amennyiben az elhárítás a napi munkaidőn felül 5 óránál többet vesz igénybe,
- váltótárs munkavégzésre nem jelenik meg.

A KSZ 4.9.2. pontja az Mt. új 104. § (2) bekezdéséhez képest a 4.9.2. pontban felsorolt két esetben engedi meg a 8 órás pihenőidő biztosítását, ettől eltérően a kötelező biztosítandó pihenőidő 11 óra.

A „Túlóra elrendelés” nyomtatványok alapján az érintett munkavállalók a pihenőidőt rendkívüli munkavégzés elrendelése miatt nem tudták igénybe venni.

A Bányakapitányság megállapította, hogy a felsorolt munkavállalók esetében a KSZ 4.9.2. pontjában meghatározott esetek nem teljesültek, mert nem „a váltótárs munkavégzésre nem jelenik meg” eset (szabadságolás miatti rendkívüli munkavégzés történt), illetve üzemzavar elhárítással kapcsolatos munkavégzés fordult elő (fűvókatisztítás és tömlő tisztást végeztek).

A felsorolt munkavállalók tekintetében a legalább 11 órás pihenőidőt Munkáltató nem biztosította, ezért az Mt. régi, illetve a KSZ fent hivatkozott előírását megszegte.

*A jogsértéssel érintett munkavállalók száma: 5 fő.*

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) 3. § (1) bekezdése szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed (többek között) a munka- és pihenőidőre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt rendelkezések megtartására [f) alpont].

Met. 6. § (1) A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok miatt eljárása során a következő intézkedésekkel élhet:

e) a 7. § (1) bekezdésében meghatározott esetben javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására,

Met. 7. § (1) Munkaügyi bírság akkor szabható ki, ha a foglalkoztató

a) a 3. § (1) bekezdés a) pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó, valamint a b), f), g), i), k) pontjában foglalt rendelkezéseket egy munkavállaló vonatkozásában megsérti.

(3) A munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól tízmillió forintig terjedhet.

(6) A munkaügyi bírság mértéke a (3)-(5) bekezdésben meghatározott felső korlát kétszereséig terjedhet, ha a korábbi munkaügyi ellenőrzés eredményeként meghozott, bírságot kiszabó közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül legalább egy, a korábbival azonos jogsértés megállapítására kerül sor.

(7) A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, az érintett munkavállalók számát, továbbá a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott körülményeket.

Met. 8/A. § (8) A munkaügyi eljárásokban megállapított befizetési kötelezettség adók módjára behajtandó köztartozásnak minősül.

A Bányakapitányság megállapította, hogy Munkáltató 19 munkavállaló esetében (4 munkavállaló esetében többször) a napi munkaidő maximumára, 5 munkavállaló esetében a napi pihenőidőre vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket sértette meg, azaz a megállapított több jogsértés [2 féle] több munkavállalót [24 fő] érintett, 4 munkavállaló esetében a napi munkaidő maximumára vonatkozó jogsértés többször fordult elő. A Bányakapitányság megjegyzi, hogy a napi 8 órás rendkívüli munkavégzések esetében a pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegése a KSZ szabályozása alapján a felsorolt esetekben egyenes következmény volt.

A Bányakapitányság Munkáltatóval szemben VBK/1655-5/2012. számú határozatában bírságot szabott ki a munkaidőre, rendkívüli munkavégzésre és a pihenőidőre vonatkozó jogszabályi előírások megszegése miatt.

A Met. 7. § (3) bekezdése alapján a kiszabható bírság harmincezer forinttól tízmillió forintig terjedhet. Tekintettel arra, hogy Munkáltatóval szemben azonos jogsértések miatt három éven belül bírságot kiszabó határozatot hozott a Bányakapitányság, a Met. 7. § (6) bekezdése alapján a kiszabható bírság húszmillió forintig terjedhet.

A Bányakapitányság a bírság nagyságának megállapítása során a 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 94/A. § (1) bekezdésében foglaltakat a következők szerint értékelte:

a) a jogsértéssel előnyt Munkáltató nem szerzett,

b) a jogsértéssel okozott hátrány visszafordíthatósága nem értelmezhető (nem volt hátrány),

- c) a jogsértő magatartás ismétlődése megvalósult,
- d) a jogsértést elkövető eljárást segítő, együttműködő magatartása: Munkáltató az eljárás során együttműködő volt, a vizsgálatot segítette,
- e) a jogsértést elkövető gazdasági súlya: nem releváns.

A Bányakapitányság a munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe vette, hogy a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartama nem értelmezhető.

Súlyosító körülményként értékelte, hogy a jogsértések a korábbi bírsághatározat ellenére ismétlődtek, az érintett munkavállalók száma magas volt, a jogsértések 4 munkavállaló esetében többszörösen fordultak elő.

A Bányakapitányság enyhítő körülményként értékelte, hogy hátrányt az érintett munkavállalók nem szenvedtek (a KSZ alapján a rendkívüli munkaért járó bér a törvényi mértéket jelentősen meghaladja), Munkáltató a teljesített rendkívüli munkavégzések ellenértékét megfizette, az eljárás során végig együttműködő volt. Kiemelten enyhítő körülményként értékelte, hogy a korábbi bírsághatározatban szereplő jogsértésekhez képest szignifikáns csökkenés következett be (a napi munkaidő maximumra vonatkozó jogsértés döntően két munkanapra korlátozódik 9, illetve 5 munkavállaló érintettségével), 2013. évben egy jogsértést történt csak, tehát Munkáltató intézkedéseket tett a korábbi jogellenes állapot felszámolására. A pihenőidőre vonatkozó jogsértés a fentiekben már kifejtettek szerint a napi 16 órás munkavégzésnek a következménye, figyelemmel a KSZ szabályozására.

A Bányakapitányság megjegyzi, hogy Munkáltatónál a munkaügyi kapcsolatok rendezettek, a munkabérek a minimálbért és a garantált bérminimumot jelentősen meghaladják.

Mindezekre tekintettel a Bányakapitányság (hangsúlyozva, hogy a jogsértések bár jelentősen visszaszorultak, de nem szűntek meg a vizsgált időszakban) 300.000 Ft bírságot szabott ki, mert megítélése szerint ez a bírság is eléri a speciális és generális prevenció teljesülését, azaz a jogszabályoknak megfelelő foglalkoztatást.

A Bányakapitányság ezek mellett felhívja Munkáltató figyelmét arra, hogy a jogszabályoknak megfelelő foglalkoztatást ismételten vizsgálni fogja, és amennyiben jogsértést állapít meg, ismételten szankciót fog alkalmazni a Met.-nek megfelelően.

A fizetési kötelezettség elmulasztása esetén alkalmazandó jogkövetkezmény a 2011. CXCV. törvény 42. § (3) bekezdésén, a fizetési kedvezmény benyújtására vonatkozó tájékoztatás Ket. 74. § (2)-(3) bekezdésén alapul.

A Bányakapitányság határozatát a Met. 2. § (2) bekezdése és a bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény 44. § (1) bekezdésében, valamint a 267/2006. Korm. rendelet 3. § (4) bekezdésben meghatározott hatáskörében hozta, illetékessége a 267/2006. 2. § (2) bekezdésén és 1. mellékletén alapul.

A Bányakapitányság a jogorvoslati jogot a 2004. évi CXL. törvény 98. § (1) és 99. § (1) bekezdése alapján biztosította. Az illeték mértékét az 1990. évi XCIII. törvény 29. § (2) bekezdése alapján határozta meg.

Veszprém, 2013. június 20.

dr. Káldi Zoltán  
bányakapitány

Kapják:

1. Címzett (tértivevénnyel).
2. Magyar Bányászati és Földtani Hivatal (jogerőre emelkedést követően).
3. Irattár.