



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.026/2023/3. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: Név ügyvéd, cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes 32. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.048/2022/31. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében – helybenhagyja.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2008. június 24-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél bolti eladó munkakörben. Munkavégzésének helye a Város, Név1 tér 1. szám alatt található Név2 üzlet volt.
- [2] A felperes 2010. december 14. napjától 2011. március 13. napjáig táppénzes ellátásban részesült, majd 2011. április 1-jén ikergyermekei születtek. Együttműködési kötelezettségének eleget téve a várandósság és a szülés tényét jelezte a munkáltatónak, a szükséges igazolásokat az alperes rendelkezésére bocsátotta.
- [3] A gyermekek születése után 2011. április 1. napjától 2011. szeptember 15. napjáig terhességi-gyermekágyi segélyben, majd 2018. december 31. napjáig gyermekgondozást segítő ellátásban részesült. A 2018. december 11. napján postára adott küldeményben tájékoztatta az

alperest, hogy társadalombiztosítási ellátásának a folyósítási időszaka befejeződött, és kérte a munkába állásával kapcsolatosan a munkáltató további intézkedését.

- [4] Mivel a munkáltató a bejelentésre sem szóban, sem írásban nem reagált, a felperes 2019. január 15. napján ügyvédje útján írásban kérte a munkáltató tájékoztatását a kiadatlan szabadságok, a munkavégzési hely tárgyában, illetve arról, hogy fenn kívánja-e tartani a munkaviszonyát. A munkáltató a megkeresésre nem válaszolt érdemben, csupán a terhesség és a gyermekvállalás kapcsán rendelkezésre álló hatósági iratok megküldésére kérte a munkavállalót, amit a felperes jogi képviselője útján teljesített. A 2019. április 12-én kelt kísérlőlevelben arra is utalt, hogy tudomása szerint az alperes a munkaszerződés szerinti tevékenységét már nem végzi, így vélelmezi, hogy számára a társaságnál munkakörének megfelelő vagy hasonló munkát felajánlani nem tudnak, ezért kérte a munkáltatótól munkaviszonya felmondással történő megszüntetését.
- [5] Az alperes a 2019. április 23. napján kelt válaszlevelében, amellyel, hogy a felperest munkaszerződésének és utolsó bérjegyzékének megküldésére kérte, adatközlést kért arra vonatkozólag, hogy mikor volt a felperes szülei szabadságának első napja, érdeklődött, hogy hány gyermeke van, mikor születtek, és mikor volt pontosan a gyermekek után járó pénzbeli ellátások folyósításának kezdete és vége. A munkáltató javaslatot tett továbbá a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. A felperes jogi képviselője útján a kért adatokat 2019. május 15-én közölte a munkáltatóval; ugyanakkor ismét kérte munkaviszonya lezárását munkáltatói rendes felmondással.
- [6] Ezt követően a felek nem nyilatkoztak a munkaviszony megszüntetéséről. A további egyeztetések során az alperes jogi képviselője 2020. február 11-én e-mailben egyrészt arról tájékoztatta a felperes képviselőjét, hogy az alperes a munkaviszonyt a felperes kérésének megfelelően felmondja, amennyiben a munkavállaló ezzel egy időben nyilatkozik arról, hogy semmiféle követelést nem támaszt a továbbiakban a munkáltatóval szemben; másrészt közölte, hogy a cég tevékenységet nem folytat, vagyonnal nem rendelkezik. A felperes az alperes által indítványozott módon a munkaviszonyát nem kívánta megszüntetni, így ezt követően a felek közötti kommunikáció, egyeztetés megszakadt.
- [7] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal Megyei Adó- és Vámigazgatósága 2022. tavaszán arról tájékoztatta a felperest, hogy a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő adatszolgáltatása szerint az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultsága a gyermekgondozási segély alapján megszűnt, ezért 2019. február 15. napjától egészségügyi szolgálati járulékot kell fizetnie. A hatósággal folytatott levelezés során a felperes tudomást szerzett arról, hogy az alperesnél lévő jogviszonya 2013. február 28. napjával lezárásra került a foglalkoztató 2022. március 24-én benyújtott bejelentése alapján, aki ezzel megszüntette a közöttük fennállt munkaviszonyt. A felperesnek járó szabadság pénzbeli megváltását nem fizette ki, továbbá nem adta ki a jogviszony megszüntetésekor kiállítandó iratokat.
- [8] A felperes keresetében állásidőre járó elmaradt alaphé címén 5.881.800 forint és kamata, munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt pedig 600.000 forint végkielégítés és 500.000 forint kompenzációs átalány, továbbá szabadságmegváltás címén 898.571 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest, a munkaviszony megszüntetésekor kiállítandó Mt. 80.§ (2) bekezdés szerinti igazolások kiadásával együtt.
- [9] Érvéle szerint írásbeli jognyilatkozat hiányában munkaviszonya jogellenesen került megszüntetésre; az, hogy az alperes elmulasztotta meghatározni a munkaidő-beosztását, nem eredményezheti az állásidő munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § (1) bekezdésében foglalt szabályainak a mellőzését, így a 2019. március 24-től 2022. március 24-ig terjedő időszakban alaphére jogosult, aminek a megfizetését az alperes elmulasztotta.

- [10] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult.
- [11] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest 500.000 forint kártérítés, 600.000 forint végkielégítés, 898.571 forint szabadságmegváltás és 180.000 forint perköltség megfizetésére, valamint a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó igazolások kiadására azzal, hogy a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének dátumaként 2022. március 24. napját kell feltüntetni. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [12] Az ítélet indokolásában az Mt. 6. § (1) (2) és (4) bekezdésére, az 51. § (1) bekezdésére, az 52. § (1) bekezdésére, a 22. § (1) (3) és (4) bekezdésére, a 29. § (5) bekezdésére, a 80. § (2) bekezdésére, a 125. §-ára és a 286. § (1) bekezdésére, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22 § (2) bekezdésére hivatkozással tényként állapította meg, hogy a gyermekek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság vége előtt a felperes eleget téve együttműködési kötelezettségének maga jelentkezett munkavégzésre, míg az alperes többszöri munkavállalói megkeresés ellenére sem nyilatkozott a munkaviszony további sorsáról. Bár állította, hogy a cég tevékenységet nem folytat, vagyonnal nem rendelkezik, nem szüntette meg a felperes munkaviszonyát, de nem is biztosította a foglalkoztatás feltételeit, amely jogsértő állapot fenntartása az ő magatartására vezethető vissza.
- [13] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan megállapította, hogy a jogviszony felszámolása érdekében először 2022. március 24-én intézkedett a munkáltató, ami a jognyilatkozatokra vonatkozó alakisági követelmények megsértése (írásbeliség hiánya) miatt önmagában jogellenes volt. Ezért az alperest a felperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetése miatt a kereseti kérelemmel egyezően marasztalta.
- [14] A felperes 2019. március 24-től 2022. március 24-ig terjedő időben állásidőre járó munkabér megfizetése iránti igényével kapcsolatban az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a munkavállaló a perrel érintett időszakra munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időpontját és tartamát meghatározó munkaidő-beosztással nem rendelkezett. Álláspontjának alátámasztására az Mt. 146.§- hoz fűzött kommentárra hivatkozott, amely szerint a korábban hatályos munkajogi szabályozáshoz képest az Mt. jól láthatóan változtatott a foglalkoztatási kötelezettség jogellenes elmulasztásával kapcsolatos jogkövetkezmények tekintetében: amíg az 1992. évi Mt. szerint az állásidő fogalma általában jelentette a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének (a munkavállaló munkavégzésének) a hiányát, addig a hatályos szabály szerint állásidőnek csak a beosztás szerinti munkaidőben [Mt. 88.§ (2) bekezdés] történő foglalkoztatás jogellenes elmulasztása minősül. Mindebből szükségképpen adódik, hogy az Mt. alapján meg kell különböztetni a foglalkoztatási kötelezettség elmulasztásának azt az esetét, amikor a munkáltató a munkavállaló számára egyáltalán nem ír elő rendelkezésre állási kötelezettséget (nem határoz meg munkaidőt), attól, amikor a foglalkoztatás a munkavállaló számára előírt (rendes)munkaidőben – jogellenesen – marad el. Ezért nem látta megalapozottnak a felperes állásidőre járó alaphér iránti követelését. A követelés jogalapját tekintve megalapozatlan volt, így az elvülési kifogást érdemben nem vizsgálta.
- [15] Az elsőfokú bíróság a Pp. 512.§ (2) bekezdése szerint számítandó pertárgy érték (7.331.800 forint) alapján, a felperes 20%-os pernyertességére figyelemmel, a neki járó ügyvédi munkadíj összegét a 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés alkalmazásával 200.000 forintban állapította meg, amely során figyelemmel volt a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkára: az előkészítő iratok számára és terjedelmére, a tárgyalások tartamára. A feljegyzett kereseti illeték viselésére a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 101.§ (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest ennek arányában azzal, hogy a fennmaradó feljegyzett kereseti illeték a felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán az állam terhén marad.

- [16] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben a döntés részbeni megváltoztatását, keresetének hiánytalan teljesítését kérte az alperes 5.881.800 forint állásidőre járó alaphé és késedelmi kamata megfizetésére kötelezésével, továbbá a perköltésben kérte marasztalni.
- [17] A keresetében írtakkal egyezően arra hivatkozott, hogy az az időtartam, amely alatt az alperes a foglalkoztatásból eredő kötelezettségének teljesítését elmulasztotta, a perbeli időszakban hatályos Mt. 146. § (1) bekezdése értelmében állásidőnek minősül, amelyre a munkavállalót alaphé illeti meg. Az a körülmény, hogy a felperes a munkáltató mulasztása okán nem rendelkezett munkaidő-beosztással, nem eredményezheti az állásidő szabályainak mellőzését. Mivel az alperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott a munkabér fizetési kötelezettség alóli mentesülés feltételeként meghatározott „elháríthatatlan külső” ok fennállására, emiatt sem mentesülhet a munkabér fizetési kötelezettsége alól.
- [18] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.
- [19] A felperes fellebbezése nem alapos.
- [20] A felperes a másodfokú bíróságtól a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jog gyakorlását kérte, amely következtében a másodfokú bíróság a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonhat le, a megállapított tényeket másként minősítheti.
- [21] Az elsőfokú bíróság által az ítéletében a fellebbezéssel érintett részében megállapított tényállást a másodfokú bíróság ítélezése alapjául elfogadta, az ennek alapján hozott döntéssel egyetértett, ezért sem eltérő következtetés levonására, sem pedig a tények eltérő minősítésére nem látott indokot.
- [22] A fellebbezés alapján a másodfokú bíróságnak arról kellett döntenie, hogy a felperest megilleti-e az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint az állásidőre járó alaphé a peresített időszakban [Pp. 370. § (1) bekezdés].
- [23] Az Mt. 51. § (1) bekezdése rögzíti a munkáltató alapvető kötelezettségeit, ezen belül a foglalkoztatást mint főkötelezettséget. Munkavégzés hiányában az Mt. 146. § (1) bekezdésének a felek közötti jogvita alapján hatályos szövege szerint díjazás akkor illeti meg a munkavállalót, ha a foglalkoztatás a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejében marad el, és a munkavégzés nem elháríthatatlan külső ok miatt hiúsul meg.
- [24] A perben nem vitatottan a felperes a munkaköri feladatok teljesítésére képes és kész állapotban volt 2019. január 1-től, ennek ellenére az alperes elmulasztotta a munkaidő beosztására vonatkozó kötelezettségének a teljesítését, így az állásidő Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti megvalósulásához előírt az a feltétel, hogy a munkavállaló rendelkezik munkaidő-beosztással, nála nem állt fenn.
- [25] A felperes helyesen hivatkozott a munkaszerződés teljesítése során a feleket terhelő, az Mt. 51. § (1) bekezdésében és az 52. § (1) bekezdésben meghatározott alapvető kötelezettségekre, amelyek közül az alperes valóban megsértette foglalkoztatási és a munkaidő-beosztási kötelezettségét. Az ehhez kapcsolt jogkövetkezményre való hivatkozása viszont, miszerint esetében az az időtartam, amely alatt a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesítette, az Mt. 146. § (1) bekezdése értelmében állásidőnek minősül, és így megalapozott az állásidőre járó alaphé megfizetésére irányuló igénye, téves.
- [26] A foglalkoztatási köteletség teljesítésének elmulasztása, feltéve, hogy a munkavállaló teljesítésre képes és kész állapotban van, mint ahogy jelen esetben a felperes volt, szerződésszegésnek, így jogellenes munkáltatói magatartásnak minősül. Ennek jogkövetkezménye, amennyiben a foglalkoztatás a munkáltató által az Mt. 97. § (4)

bekezdésében meghatározott és közölt beosztás szerinti munkaidőben marad el, az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidőre vonatkozó szabályok alkalmazása.

- [27] Abban az esetben viszont, ha a munkáltató az Mt. 6. § (1) bekezdésében meghatározott általános magatartási kötelezettségét megsértve mulasztja el a foglalkoztatási kötelezettségét, és így a munkavállalónak munkaidő-beosztás hiányában nem áll fenn az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontja szerinti rendelkezésre állási köteleessége, a munkáltató szerződésszegő módon jár el, és a munkavállaló a beosztás elmaradásával kapcsolatos igényét egyéb jogcímen, de nem az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján, érvényesítheti.
- [28] A felperes az állásidőre járó alaphér megfizetésére irányuló keresetét az Mt. 146. § (1) bekezdésére, annak az igénye szerint hatályos rendelkezésére alapította, amit a fellebbezésében kifejtett érvelésben változatlanul fenntartott. Ezáltal az Mt. 146. § (1) bekezdése az az anyagi jogi jogszabályi rendelkezés, amely a kereset szerinti alanyi jogot közvetlenül keletkeztető tényeket meghatározta, és annak alapján a felperest – állítása szerint – az igény támasztására feljogosította.
- [29] A kereseti kérelem így meghatározott jogalapja [Pp. 7. § (1) bekezdés 8. pont] jelölte ki egyúttal a bíróság érdemi döntésének kereteit. Az eljáró bíróságok nem dönthettek olyan jogról, amit a fél (felperes) a perben nem állított [Pp. 342. § (3) bekezdés]: azaz sem az elsősem pedig a másodfokú bíróság nem ítélt meg az állásidőre alapított kereset alaposságát egyéb (más) jogcímen, mint amit a felperes a perben érvényesített.
- [30] Erre figyelemmel az Mt. 146. § (1) bekezdésében az állásidő mellett a bérjuttatásra jogosultság további (konjunktív) feltételének, az elháríthatatlan külső oknak a hiányával, a felperes ezzel kapcsolatos érveivel érdemben foglalkozni nem kellett.
- [31] A másodfokú bíróság az előzőekben kifejtett álláspontjából következően egyetértett az elsőfokú bíróságnak az Mt. 146. § (1) bekezdésére mint állásidő jogcímeire alapított kereseti kérelem alaptalanságára levont jogi következtetésével, ezért az elsőfokú ítéletet – fellebbezett részében – a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [32] A felperes fellebbezése alaptalan volt, az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő, így a másodfokú eljárás során felmerült perköltségről rendelkezni nem kellett. A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az illetékekről szóló 1990. évi XIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerinti 470.500 forint fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [33] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdés tárgyaláson kívül bírálta el.

Pécs, 2023. szeptember 28.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Dr. Vogycska Petra s.k. bíró

