



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.055/2022/5.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság Felperes1 (cím2) felperesnek a Alperes1 (cím1) alperes ellen szabadság megállapítása iránt indított perében a Székesfehérvári Törvényszék 2022. október 6-án kelt 71.M.70.057/2022/24. számú ítéletével szemben a felperes 27. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 48.000 (negyvennyolcezer) forint eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a felek között 2021. december 27-étől munkaviszony áll fenn, a felperes nemzetközi magánjogi oktató és tudományos munkatárs munkakörben dolgozik az alperesnél.

[2] A felperessel 2021. december 27-én közölt a munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről szóló, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatás rögzíti, hogy a felperes az Mt. 115-121. §-ai szerint jogosult a szabadságra, szabadság kiadásának szabályait az Mt. 122-125. §-ai tartalmazzák, a munkáltató a szabadságot munkanapokban tartja nyilván. A tájékoztatás szerint a felperest jelenleg 20 nap alapszabadság és 2 nap életkor alapján járó pótszabadság illeti meg.

[3] A felperes 2022. október 6-áig szabadságot nem vett igénybe az alperesnél.

[4] A felperes keresettel élt az alperessel szemben és kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, az alperessel létrejött munkaviszony keretében 28 munkanap szabadságra jogosult. A felperes kereseti kérelmének jogalapjaként hivatkozott a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK Európai Parlamenti és Tanácsi Irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 7. cikk (1) bekezdésére, amely rögzíti, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illet meg. Mivel az Mt. 116. §-ának és 117. § (1) b) pontjának együttes alkalmazásával éves

szabadsága csak 22 munkanap, álláspontja szerint a szabadság kiadására vonatkozó magyar tagállami szabályozás ellentétes az uniós joggal. Kifejtette, hogy a magyar tagállami szabályozás az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikk (1) bekezdésével és 31. cikk (2) bekezdésével, illetve a 32. cikkkel is ellentétes. Álláspontja szerint az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése alapján az Európai Unióban minden munkavállalót legalább 28 napnyi munkanapra kiadott szabadság illet meg. Mivel a magyar tagállami szabályozás ennek nem felel meg, előzetes döntéshozatali eljárás lefolytatásának kezdeményezése iránti kérelmet is előterjesztett.

[5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint intézkedésében a hatályos magyar munkajogi rendelkezéseknek megfelelően jogszerűen biztosította a felperes alap- és pótszabadságát összesen 22 munkanapban. Az alperes szintén kérelemmel élt az előzetes döntéshozatali eljárás lefolytatásának kezdeményezése iránt.

[6] Az elsőfokú bíróság a 71.M.70.057/2022/24. számú ítéletével a keresetet elutasította és megállapította, hogy az eljárás során felmerült 10.000 forint illetéket az állam viseli.

[7] Az elsőfokú bíróság az ítéletének indokolásában rögzítette, hogy az Európai Unió jogrendszerében az irányelvek a tagállamok által elérendő célokat határozzák meg oly módon, hogy a megvalósítás módját, eszközeit a nemzeti jogalkotásra bízzák. Az irányelv mint másodlagos jogforrás közvetlen hatállyal bír, ugyanakkor abban az esetben, ha rendelkezései feltétel nélküliek, megfelelően világosak és pontosak, illetve, ha az uniós irányelvet a tagállamok nem ültették át határidőn belül a nemzeti jogba. Minderre figyelemmel az elsőfokú bíróság a keresetről az Mt. 115. § (1) bekezdése, valamint a 116. §-a és a 117. § (1) bekezdése és az Irányelv 1. cikk (2) a) pontjának és a 7. cikk (1) bekezdésének rendelkezése alapján határozott.

[8] Az elsőfokú bíróság az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésével összefüggésben rögzítette, hogy az a felperesi állítással ellentétben nem tartalmazza, hogy a munkavállalót megillető minimális szabadság 28 munkanap. Az Európai Unió Bíróságának ítéleteire hivatkozással az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a pihenésre rendelkezésre álló idő négy hét, amit a munkáltatónak úgy kell biztosítania, hogy szabadságot ad azokra a napokra, amelyek erre az időszakra esnek. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a jogintézmény célját biztosítja a szabadság kiadására vonatkozó Mt. 122. § (3) bekezdésének rendelkezése is. Az elsőfokú bíróság ítéletének meghozatalakor figyelemmel volt az Európai Bizottság 2017/C165/01. értelmező közleményére és megállapította, hogy az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerint négy hetet kell biztosítani, amely alatti pihenőnapokon a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli, a munkanapokra pedig a szabadság kiadásával mentesíteni kell a munkavégzés alól. Ez nem jelenti 28 munkanap szabadság kiadását. A munkáltatónak azt kell biztosítani, hogy a szabadságnapok meghatározásával és a pihenőnapok figyelembevételével a munkavállaló négy hét időtartamban ne végezzen munkát. Az elsőfokú bíróság ezen álláspontjának alátámasztása körében hivatkozott az Európai Unió Bíróságának C-119/19.P. számú ügyben hozott ítéletre is.

[9] Az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerinti minimális éves szabadság az Mt. rendelkezése alapján valamennyi munkavállalónak biztosított, negatív diszkriminációt a 28 éves felperes nem szenvedett el, figyelemmel arra is, hogy az Európai Unió ítélkezési

gyakorlata értelmében az életkoron alapuló pótszabadságok biztosítása nem ellentétes az uniós joggal, az az életkor előrehaladtával járó társadalmi és egészségügyi leterheltséget figyelembe veszi, ez alapján további kedvezményeket biztosít.

[10] Figyelemmel arra, hogy az Mt. 116. és 117. §-ának rendelkezése az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének megfelel, az alperes pedig az Mt. 115. § (1) bekezdésének, a 116. §-ának és a 117. § (1) b) pontjának megfelelő mértékben biztosította a szabadságot a felperesnek, az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[11] Az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése iránti kérelem elutasítása körében az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy megítélése szerint az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének értelmezéséhez az Európai Unió Bírósága más ügyben hozott ítélete (C-119/19.P.) megfelelő eligazítást nyújt, továbbá az Európai Bizottság közleménye alapján a jogszabály értelmezése nyilvánvalóvá vált és ezért mellőzte az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését.

[12] A felperes a törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával állapítsa meg, hogy az alperessel 2021. december 27. napján létrejött munkaviszonya keretében 28 munkanap szabadságra jogosult. Másodlagos fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Fellebbezésben a felperes harmadlagos kérelmet is előterjesztett az elsőfokú ítélet megváltoztatására akként, hogy a másodfokú bíróság azt állapítsa meg, az alperessel létrejött munkaviszonya keretében 24 munkanap szabadságra jogosult.

[13] A fellebbezésben a felperes kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság ítélete jogkérdésben eltér a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett Kfv.IV.37.780/2021/7. számú határozatától, mivel kizárólag a felperes előzetes döntéshozatal iránti kérelmét utasította el, míg az alperes eltérő tartalmú kérelméről végzést nem hozott, így azt nem is indokolta meg. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság tévesen jelölte meg alkalmazandó jogforrásként az Európai Bizottság 2017/C/165/01 értelmező közleményét, tekintve, hogy az Európai Bizottság nem jogalkotó, illetve az uniós jog kötelező erővel bír, erga omnes hatályú értelmezésére kizárólagosan az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az Európai Unió Bíróságának C-119/19. számú ügyben hozott ítéletét okszerűtlenül értelmezte, hiszen ezen ügy felperesei 2014. évben 36 munkanap szabadsággal rendelkeztek és azt vitatták, hogy szabadságuk a korábbi 42 munkanapról 36 munkanapra történő lecsökkentése aránytalan és összeegyeztethetetlen az éves szabadsághoz való jog sajátos jellegével és céljával, illetve a bizalomvédelem elvével. Az Európai Unió Bírósága a C-119/19. számú ügyben az ítéletében nem határozta meg konkrétan az Irányelv 7. cikkének (1) bekezdése által biztosított minimális szabadságot, hanem arról foglalt állást, hogy az ügy felpereseinek biztosított 36 munkanap éves szabadság és a pótszabadságok meghaladják ezt a mértéket és annak 42 munkanapról 36 munkanapra történő csökkentése nem aránytalan, illetve összeegyeztethető keresetben hivatkozott alapelvekkel. A felperes fellebbezésében bizonyítási indítvánnyal élt az ügy felpereseinek tanúként történő meghallgatása iránt.

[14] A felperes fellebbezésében ismételten előterjesztette előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése iránti kérelmét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 130. § (1) bekezdése alapján az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének értelmezése körében.

[15] A felperes fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletének indokolása szerint nem különbözteti meg egymástól a pihenőnap, a pihenőidő, a szabadság, illetve az egyéb munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést eredményező távollét-fogalmakat és azokat tévesen összevontan szabadságként értelmezi. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen abból indul ki, hogy a négy hét szabadságot egyszerre és egyenlően adja ki a munkáltató a munkavállalónak, valamint, hogy minden munkavállalót általános munkarendben foglalkoztatnak. Ez az álláspont figyelmen kívül hagyja, hogy a szabadságot tipikusan nem egyszerre és nem egyenlően adja ki a munkáltató, továbbá, hogy az Mt. 97. § (3) b) és c) pontja, valamint a 106. § (3) bekezdése alapján az egyenlőtlen munkaidő-beosztással munkaidőkeretben vagy elszámolási időszak alkalmazásával foglalkoztatott munkavállalók esetében előfordul, hogy egy adott naptári héten egyetlen pihenőnap (pihenőidő) sincs beosztva vagy éppen több pihenőnap is van. Minderre tekintettel kizárt, hogy az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerinti négy hét szabadságot 20 nap munkanapként kelljen értelmezni, ugyanis 20 munkanap egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén még a háromhétnyi szabadságot sem éri el minden esetben. Ezen túlmenően hivatkozott arra is, hogy a szabadság – az elsőfokú bíróság okfejtésével szemben – nem csak arra szolgál, hogy a munkavállaló mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól, hanem arra is, hogy mentesüljön a rendelkezésre állási kötelezettség alól is. Az Mt. 112. § (2) bekezdése alapján a pihenőnapra is elrendelhető készenlét esetében ugyanakkor rendelkezésre állási kötelezettség terheli a munkavállalót. Mivel a munkavállalónak szabadsága alatt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége nincs, téves az az álláspont, amely szerint az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerinti négy hét szabadságot úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalót a pihenőnapokkal együtt kell mentesíteni a munkavégzési kötelezettség alól négy hét időtartamban.

[16] Az alperes ellenkérelmében tartalma szerint az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Egyetértett az elsőfokú ítéletben foglalt megállapításokkal, ugyanakkor továbbra is indokoltnak tartotta az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését.

[17] A felperes fellebbezése nem alapos.

[18] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el, továbbá megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdésének alkalmazásával a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen állapította meg. Ezen túlmenően a keresetet elutasító elsőfokú ítéleti rendelkezés érdemben helyes, azonban az ítélet indokolását a másodfokú bíróság a következők szerint változtatja meg.

[19] A Pp. 172. § (3) bekezdése szerint valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges

és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányának vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető. A bíróság e törvényes feltételek fennállását hivatalból vizsgálja.

[20] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a Pp. 172. § (3) bekezdése alapján a felperes által előterjesztett megállapítási kereset tekintetében a bíróságnak mindenekelőtt hivatalból azt kellett vizsgálnia, hogy a megállapítás iránti keresetnek a Pp. 172. § (3) bekezdése szerinti konjunktív feltételei fennállnak-e.

[21] A Pp. 172. § (3) bekezdése a megállapítási kereset feltételeként rögzíti, hogy a perben megállapítás abban az esetben kérhető, ha marasztalásnak nincs helye.

[22] Az Mt. 115. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

[23] A munkavállaló szabadság kiadása iránti kérelmének előterjesztése esetén, illetve anélkül is, a szabadság kiadásakor a munkáltatónak a munkavállaló alapszabadsága, valamint pótszabadsága figyelembevételével meg kell állapítania a munkavállalónak járó és részére kiadható szabadságnapok számát és ettől függően kell a munkáltatónak határoznia az Mt. 122-123. § rendelkezéseinek alkalmazásával a szabadság kiadásáról. Amennyiben a munkáltató a szabadság kiadására vonatkozó kötelezettségének nem tesz eleget, a munkavállaló munkaügyi perben kérheti, hogy a bíróság kötelezze a munkáltatót a szabadság kiadására. Amennyiben a felek között vitatott, hogy a munkavállalónak hány nap szabadság jár, a bíróságnak ebben a kérdésben is állást kell foglalni a kereset elbírálásakor.

[24] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a szabadság kiadására irányuló igényét a fentiekben kifejtettek szerint az alperessel szemben marasztalási perben érvényesítheti, ha az az alperes számára a kért szabadságot nem adja ki. Ebből ugyanakkor az is következik, hogy a Pp. 172. § (3) bekezdése alapján a kereseti kérelmében foglaltak szerinti megállapítási kereset előterjesztésének nincs helye. A másodfokú bíróság álláspontja szerint nincs olyan kizáró körülmény, amely miatt a felperes az alperessel szembeni szabadság iránti igényét marasztalási perben nem érvényesíthetné.

[25] A Pp. 172.§ (3) bekezdése értelmében a kereset elbírálása során a megállapítási kereset feltételeinek hiányát a bíróságnak hivatalból kell figyelembe vennie, és a megállapítási keresetről érdemben, annak elutasításával kell határoznia.

[26] A fent részletezettek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése szerint, eltérő indokolással helybenhagyta.

[27] A másodfokú bíróság a felperes harmadlagos fellebbezési kérelme vonatkozásában megállapította, hogy az tartalma szerint kereset-változtatásnak minősül, amely azonban a Pp.

373. §-a alapján a másodfokú eljárásban nem megengedett, ezért annak érdemi elbírálását a másodfokú bíróság ezen okból mellőzte.

[28] A kereset elutasításáról a másodfokú bíróság hivatalból határozott a Pp. 172.§ (3) bekezdése alapján, az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének alkalmazása és értelmezése nem merül fel, így az Európai Unió Bíróságának előzetes döntéshozatali eljárásának kezdeményezése a Pp. 130. § (1) bekezdése alapján nem indokolt. A másodfokú bíróság a felperes és az alperes erre irányuló kérelmét az Mfv.30.055/2022/5. számú végzéssel elutasította.

[29] A peresztes felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 83. § (1) bekezdése, a 95. § (1) bekezdés, a 102. § (6) bekezdése és az 525. § (1) és (3) bekezdése értelmében az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés c) pontja, valamint a 46. § (1) bekezdése alapján számított 48.000 forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad Mivel az alperesnek perköltség iránti igénye nem volt, a másodfokú bíróságnak arról rendelkeznie nem kellett.

[30] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak szerint nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2023. február 7.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Barna Sára s.k.
előadó bíró

Dr.Mózsa Gábor s.k.
bíró