



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.055/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Pelle Béla Tamás ügyvéd) által képviselt **Felperes1** felperes címe) **felperesnek** a alperesi képviselő ügyvéd (jogi képviselő címe1) által képviselt **Alperes1.** (alperes címe) **alperes** ellen szabadságmegváltás iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 8.M.71562/2020/35. számú ítélete ellen az alperes által 36. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 50.000.- (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2013. február 15-től állt az alperes alkalmazásában igazgatóhelyettes munkakörben. A munkaszerződés 4.2. pontja szerint a felperes kötetlen munkarendben köteles a feladatait ellátni a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 96. §-ának rendelkezéseinek megfelelően. A pihenőidőre és a rendes szabadságra vonatkozóan a felek a mindenkor hatályos Mt. szerinti rendelkezéseket tekintik irányadónak. A felperes munkaideje ténylegesen 9-17,30-ig tartott, jelenléti ív vezetésére köteles volt, a szabadság kiadását egy szabadságos tömbben engedélyezte részére a munkáltatói jogkör gyakorlója. A felperes bérjegyzéke minden hónapban tartalmazta a szabadság napjainak számát.

[2] A felperes pénzügyi igazgatóhelyettes volt, hozzá tartozott a könyvelés, a bérszámfejtés, az ügyvédi iroda, a recepció vezető, a műszakvezető, a recepciósok és a pénzügy. Az alperes szmsz-e szerint az igazgatóhelyettes az ügyvezető gazdálkodási helyettese, aki a társaság gazdasági és pénzügyi tevékenységéért és a pénzügyi fegyelem megtartásáért felelős. Az ügyvezető távolléte esetén a feladathoz igazodóan került kijelölésre azon helyettesítő személy, aki a folyamatban lévő ügyeket intézte. Ez hétvégénként a rendezvények tekintetében a műszaki vezető volt, az általános helyettes a felperes volt, akinek távollétében az irodavezető is rendelkezett bizonyos fajta felhatalmazással. A felperes feladatai közé tartozott a beérkező számlák kezelése és az ügyvezetői jóváhagyást követően a banki utalás az ügyvezető által megadott kóddal, a recepción dolgozók munkájának ellenőrzése, betanítása, a pénzügyi részlegen dolgozó munkavállalók munkájának ellenőrzése, az önkormányzattal való kapcsolattartás, vezetői értekezleteken az önkormányzati fenntartású létesítmények vonatkozásában a részvétel, amennyiben azon az ügyvezető nem tud megjelenni. A felperesnek munkáltatói jogköre helyettesként sem volt. Az ügyvezető távolléte esetén is jelentősebb kérdésekben is az ügyvezetőhöz kellett fordulni, aki ezt maga is megkövetelte. A felperesnek cégjogi jogosultsága nem volt, a munkaviszonya fennállása alatt nem hangzott el, hogy vezető állású munkavállalónak minősülne.

[3] Az alperesnél ügyvezető váltásra került sor 2019. december 17-én. A felperes ezzel összefüggésben meg kívánta szüntetni a munkaviszonyát, de kérte az alperes, hogy egy darabig még maradjon annak érdekében, hogy az új ügyvezető részére az információk átadása, az ügyek ismertetése megfelelő rendben megtörténhessen. A felperes közös megegyezéses munkaviszony megszüntetést kötött az alperessel. A 3. pontban rögzítették, hogy az alperes köteles a felperesnek járó és még ki nem fizetett munkabér és szabadságmegváltást a munkában töltött utolsó napot követő 5 napon belüli megfizetés megtörténik. A felperes 2020. január 18-ig végzett munkát. 2020. januárjában kérte három nap szabadság kivételét, amelyet az új ügyvezető engedélyezett. 2020. január 18-án vitte a bérpapírjait az ügyvezetőhöz a részére járó szabadság napjainak konkretizálása érdekében, az ügyvezető ekkor a felperes 2020. januári bérkartonján feltüntetett 51 nap szabadság kifizetését nem hagyta jóvá. Az alperes a felperes részére megfizetett 11 nap szabadságmegváltást.

Kereset és ellenkérelem

[4] Az ellentmondás folytán perré alakult eljárásban a felperes 1.642.800.- forint szabadságmegváltás és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes 40 nap szabadságát nem adta ki és azt nem is váltotta meg.

[5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Többszöri ellenkérelem változtatást követően végül arra hivatkozott, hogy a felperes az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak minősült, mert a munkáltató vezetőjének közvetlen irányítása alatt állt és a munkáltató vezetőjének részben vagy egészben történő helyettesítésére jogosult volt.

Az ügyvezető távollétében helyettesítésre kizárólagosan jogosult volt a felperes, aki banki aláírási joggal is rendelkezett és a munkarendje kötetlen volt. A felperes rendszeresen részt vett vezetői értekezleten és nem kizárólag pénzügyi szakemberként, hanem kifejezetten az ügyvezető helyetteseként. A közös megegyezést követően azért volt szükséges a felperes jogviszonyát fenntartani, hogy az ügyvezető teljes jogkörében eljárhasson. A felperes tehát a vezető helyettesítésére volt jogosult, mert kapcsolatot tartott harmadik személyekkel, köztük jelentős ügyfelekkel, eseti meghatalmazással a vezetői értekezleteken részt vett, a gazdálkodásra meghatározó befolyással bírt, a bankok előtt az alperes önálló képviselőjére jogosult volt, dönthetett a recepción új munkavállalók felvételéről, távolléte esetén az ügyvezető általános helyettesítését látta el. A felperes a létesítmény átvételétől számított első öt évben szándékosan megfontolva, a létesítmény érdekeit saját személyes érdekei elé helyezve döntött úgy, hogy a létesítmény üzemeltetésében betöltött vezető és meghatározó szerepére tekintettel a szabadságok kiadása háttérbe szorul. A felperes önhibájába tartozik a szabadság ki nem vétele.

[6] Előadta, hogy a szabadságmegváltásösszecszerűségéről a felek szóbeli megbeszélést nem tartottak a közös megegyezéss munkaviszony megkötésekor, a szabadságmegváltásösszecszerűsége alatt a felek kizárólag a törvény szerint járó, az Mt.-ben meghatározott arányos szabadságmegváltását értékék. Hivatkozott arra is, hogy a megállapodásban a szabadságmegváltás napjait, illetveösszecszerűségét nem rögzítették.

[7] A felperes válasziratában előadta, hogy nem volt vezető állású munkavállaló, a pénzügyi területért felelt, de az ügyvezető távolléte esetén a helyettesítés érdemi jogosítványokkal nem járt. A banki utalások intézése nem döntési helyzet, hanem adminisztratív feladat volt és a felperes az ügyvezető döntése alapján az utalásokat és a banki folyamatokat végezte. A megbeszéléseken a felperes nem vállalt kötelezettségeket és nem szerzett jogokat az alperesi cég nevében.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[8] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemnek helyt adva 1.642.800.- forint szabadságmegváltás és kamatai megfizetésére kötelezte az alperest. A határozat indokolása szerint az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes vezető állású munkavállaló volt. A meghallgatott tanúvallomások alapján megállapítható, hogy a felperes nem hozhatott az alperes egészét érintő, nagyobb horderejű döntéseket. Az ügyvezető elvárta, hogy távolléte alatt is mindenről haladéktalanul értesítsék, a meghatározott kérdésekben a döntő szót távollététől függetlenül ő mondta ki. A banki utalások nyomon követése, helyességének ellenőrzése a felperes mindennapi tevékenységei közé tartozott. A felperesnek munkáltatói jogköre az ügyvezető távollétében nem volt, még a szabadságot sem engedélyezhette önállóan. A szerződések kapcsán előkészítési tevékenységet látott el, de a szerződés aláírására nem volt jogosult. A felperesnek a bank- és pénzügyi intézetnél önálló eljárásijogosultsága nem volt, cégjogi jogosultsággal nem rendelkezett. Mindezek alapján a felperes nem rendelkezett olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé tette volna számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon és a

munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. Az ügyvezető váltás közötti egy hónapban a felperesnek az átadás-átvételben és a folyó ügyek ismertetésében volt döntő szerepe. Az elsőfokú bíróság szerint önmagában az, hogy az önkormányzati fenntartású gazdasági társaságok vezetőinek tartott értekezleten a felperes az ügyvezető távollétében jelen volt, a vezető állású munkakör megalapozásához nem elégség, mert ezeken az értekezleten érdemi döntések a gazdasági társaságokra vonatkozóan nem születtek.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[9] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 208. § (1) bekezdését, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 214. § (3)-(5) bekezdését. Az elsőfokú bíróság döntése nem felel meg a BH1999.10.476. az EH2000.242. a BH2001.1.39. számú eseti döntések alapján kialakult bírói gyakorlatnak, a felperes vezető állású munkavállalónak minősült. Hivatkozott arra, hogy az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti vezető állású munkavállalói minőség nem függ a felek szándékától és tudomásától sem: amennyiben a jogszabályi feltételek fennállnak, úgy a munkavállalót ex lege vezető állású munkavállalónak kell tekinteni. A felperesnek önálló banki képviseleti joga volt, ezért állapodtak meg későbbi munkaviszony megszüntetésben. A felperes a személyes meghallgatása során nyilatkozott arról, hogy az ügyvezető távollétében helyettesítésre ő maga kizárólagosan volt jogosult, banki aláírási joggal is kizárólag ő rendelkezett, illetve amennyiben a felperes maga nem volt jelen, csak abban az esetben vált helyettesítésére jogosulttá a műszaki vezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállaló. Ehhez képest a felperes az utolsó érdemi tárgyaláson adta elő első alkalommal azon tényállítását, hogy nem volt a bankhoz önállóan bejelentett, feljogosított személy, a munkája során az ügyvezetőtől kapott kóddal tudta a banki ügyleteket végezni, bankkártyája se volt. Ezen tényállításnak a figyelembevétele a Pp. 214. § (3)-(5) bekezdésben foglalt eljárási szabályokat sértő módon történt, ezért ez nem értékelhető. A felperes ezen nyilatkozata a korábbi nyilatkozatával is ellentétes, így a 2021. február 19. napján tett személyes nyilatkozatával, melyben elmondta többek között, hogy már át is adta a bankkártyáját a kolléganőjének. Az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Pp. 214. § (3) bekezdését, a bizonyítékokat okszerűtlenül értékelve állapította meg, hogy az alperesi nyilatkozattal szemben a felperesnek a bank- és pénzügyi intézetnél önálló eljárási jogosultsága nem volt. Tény, hogy a felperes a banki utalások teljesítésekor az ügyvezető helyettesítésében járt el.

[10] Az elsőfokú bíróság tévesen vonta le azon jogi következtetését, hogy a felperes az ügyvezető részbeni helyettesítésére jogosultsággal nem rendelkezett. Az ügyvezető maga hatalmazta fel a felperest az utalások helyette történő teljesítésre, mindez azonban a bíróság szerint mégsem jelenti a munkáltató vezetőjének részbeni helyettesítésre való jogát, mert az nem a bank felé rögzített önálló képviseleti jogon alapult. Az elsőfokú bíróság e körben az Mt. 208. § (1) bekezdését sértő módon annak tulajdonít jelentőséget, hogy a felperesnek a munkáltató vezetőjének részbeni helyettesítésére való joga honnan, milyen jognyilatkozatból származott. Ennek azonban a vezető állású munkavállalói minőség megítélése szempontjából nincs jelentősége. Tévesen alkalmazta a jogot az elsőfokú bíróság akkor is, amikor a vezető állású munkavállalói minőség hiányára következtetett azon megállapításból, hogy a cégvezető helyett ugyancsak nem volt teljes körű helyettesként eljáró vezető állású munkavállalónak

tekinthető a felperes. Tény ugyanis, hogy teljes körű helyettes nem volt, azonban nem is volt szükséges annak lennie, az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti részbeni helyettesítési jog ugyanis fennállt. Emellett az önálló szerződéskötési jog hiánya ugyancsak nem teszi kizárttá azt, hogy a felperes meghatározott döntési befolyással bírjon az alperes működésére. A felperes esetében éppen a ténylegesen ellátott feladatai alapján áll fenn azon jogszabályi követelmény, hogy rendelkezzen olyan feladat és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. Hangsúlyozta, hogy a felperes feladatai túlmutattak a klasszikus pénzügyi vezetői státuszon, másrészt pedig a felperes maga sem vitatta, hogy az ügyvezető, mint a munkáltató vezetőjének helyettesítésére részben jogosult volt, sőt az erre vonatkozó tényállítást első alkalommal kifejezetten a felperes tette meg a 8.M.71562/2020/12. számú tárgyalási jegyzőkönyvben.

[11] Tévesen tulajdonított az elsőfokú bíróság jelentőséget a volt ügyvezető tanúvallomásának. Egyrészt nem az általános helyettesítési jogosultság szükséges a vezető állású munkavállaló minőségéhez, elég annak részbeni megvalósulása. Másrészt tanú2 vallomása azt bizonyítja, hogy a részbeni helyettesítési jog fennállt. A tanú elmondta, hogy az ügyvezető távolléte esetén az irodavezető és a felperes tudták helyettesíteni az ügyvezető asszonyt. Ha mindketten jelen voltak, vagy meg volt osztva, hogy ki milyen területen, de igazából a felperes tudta az ügyvezetőt helyettesíteni. Emellett az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta és nem értékelte megfelelően az alperes 2021. február 11-i beadványához csatolt okirati bizonyítékokat, így a szervezeti és működési szabályzat organogramját, a munkáltatói igazolást, amelyet a felperes kifejezetten a munkáltató képviselőjében, tehát az ügyvezetőt helyettesítve, magát igazgatóhelyettesként feltüntetve állított ki. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 1. számú melléklete szerint 2107. és 2018. évi általános közzétételi lista értékelése is elmaradt, amely az igazgatóhelyettes általános helyettesként jelöli meg. Emellett az alperes okiratot csatolt arra nézve, hogy az alperes korábbi ügyvezetője maga is általános helyettesként jelölte meg a felperest a díj megnevezése díjra jelölő nyilatkozatában, vagyis a munkakör nemcsak pénzügyi helyettesi pozíció volt. Ugyanezt igazolja az 5/A. szám alatt csatolt e-mail, melyben a felperes igazgatóhelyettesi minőségét az alperes harmadik személyek számára is nyilvánvalóvá tette. Hangsúlyozta, hogy önmagában az önálló banki aláírási jog is tekinthető olyan helyettesítési jogkörnek, amely a vezető állású munkavállalói minőséget megalapozottá teszi. A jogszabályi feltételek teljesültek, a felperes az ügyvezető közvetlen irányítása alatt állt és legalább részben a helyettesítésére jogosult volt.

[12] A felperes ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helyes indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az igazgatóhelyettesi cím jogilag nem létezik, ezt az alperes jogi képviselőjének javaslatára tették az interneten közzé. Sem az alperesi cég szmsz-e, sem a felperes munkaszerződése, de a jogszabály sem ismer ilyen titulust. Az, hogy a munkáltatói igazolást aláírta, egy adminisztratív aktus volt, önmagában nem teszi a felperest vezető állású munkavállalóvá. A volt ügyvezető tanúvallomásában határozottan leszögezte, hogy minden kérdésben ő döntött, beleértve a pénzügyi, gazdasági kérdéseket is, azokat a felperes csak végrehajtotta. A döntési jogkör az utalások tekintetében nem a felperesé volt, ő csak a jóváhagyott listát utalta. A felperes az egyszemélyi vezetőtől kapott feladatokat hajtotta végre, továbbá egyes döntéseket előkészített, a vezető felé előterjesztéssel élt. A felperes ugyan fontos munkavállalója volt az alperesnek, de nem volt

vezető munkavállaló. A felperes munkaszerződése más munkavállalók munkaszerződésétől sem különbözött. A ki nem vett szabadság mértéke mind a felperes mind az alperesi ügyvezető előtt nyilvánvaló és ismert volt, ennek tudatában kötötték meg a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetését.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[13] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[14] A 2019. december 18-án kelt közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben a felek megállapodtak abban, hogy a köztük fennálló munkaviszonyt 2019. január 18. napjával megszüntetik és megegyeztek, hogy a munkáltató a munkaviszony megszűnéséig igényt tart a munkavállaló munkájára. A 3. pontban rögzítették, hogy a munkáltató köteles a munkaviszony fennállásáig a munkáltató számára járó és még ki nem fizetett munkabért és szabadságmegváltást a munkában töltött utolsó napon követő 5 napon belül a munkavállaló részére megfizetni. A felek megegyeztek abban, hogy a munkavállalót két havi munkabérének megfelelő végkielégítés illeti meg. A 6. pontban rögzítették, hogy a jelen megállapodás aláírásával a munkaviszony pénzügyi és minden egyéb szempontból teljeskörűen elszámoltnak és lezártnak tekintik, egymással szemben a munkaviszonyon alapuló követelésük nincsen és a jövőben egymással szemben a munkaviszony alapján sem jogi sem pénzügyi igényt nem támasztanak, sem a bíróság, sem egyéb hatóságok előtt. A felperes hivatkozott a közös megegyezéssel megállapodásra és arra, hogy az alapján jár részére a szabadságmegváltás, figyelemmel arra, hogy a bérlapokon mindig feltüntetésre került a szabadsága, az alperes ennek ismeretében írta alá a megállapodást.

[15] Az Mt. 14. §-a szerint az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Az Mt. 31. §-a folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:4. § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat. A 6:8. §-a szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A 6:63. § (1) bekezdése szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A 6:86. § (1) bekezdése szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.

[16] A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetését a felperes fogalmazta sablon alapján. Ebben ugyan rögzítették, hogy a munkáltató köteles a szabadságmegváltást megfizetni, de a megállapodás nem erre vonatkozott, hanem a munkaviszony megszüntetés módjára és a két havi munkabérnek megfelelő végkielégítés megfizetésére. A munkáltató Mt. szerinti kötelezettségét rögzítették a felek a 3. pontban a munkabér és a szabadságmegváltás megfizetésével összefüggésben, de az összecszerűség megjelölése nélkül. Ezt követően

változott a szabadságmegváltás összege, mert a felperes még három nap szabadságot kivett január hónapban. Önmagában ezen megállapodás alapján a felperes részére nem jár szabadságmegváltás, ezt az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg. Ugyanakkor a megállapodásból kitűnik, hogy az alperes tudott arról, hogy a felperesnek van ki nem adott szabadsága és azt az Mt. szabályai szerint rendezni szükséges.

[17] A másodfokú bíróság szerint a perben releváns kérdés nem az volt, hogy a felperes vezető állású munkavállaló volt-e vagy sem, hanem hogy a munkarendje kötetlen volt-e, illetőleg a szabadsággal kapcsolatosan miként rendelkeztek a felek, arról a felperes maga dönthetett-e.

[18] Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésre jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető). A vezetőt – más munkavállalókhoz hasonlóan – ugyancsak megilleti az Mt. 115-121.§ szerinti szabadság és annak kiadása, melynek elmaradása esetén a munkaviszony megszűnésekor a szabadságot az Mt. 125.§ szerint meg kell váltani. Az alperes a perben a korábbi bírói gyakorlat alapján állította, hogy a felperest, mivel vezetőnek minősül, nem illeti meg a szabadságmegváltás. A korábbi ítélkezési gyakorlat szerint önmagában az a tény, hogy a vezető a részére járó szabadságot természetben nem vette igénybe, nem alapozza meg a megváltásra vonatkozó igényét. Ha ugyanis a vezető maga dönthetett munkaideje beosztásáról, illetve a szabadság igénybevételeéről, neki kell bizonyítania a szabadság igénybevételeének esetleges akadályát. A vezető munkakört betöltő munkavállaló önmagában a munkaidő és a szabadság bizonylatolására hiányára hivatkozással nem tarthat igényt a szabadságának a munkaviszony fennállása alatt történő megváltására, ha arra nézve a munkaszerződése nem tartalmaz rendelkezést és nem bizonyítja a szabadság igénybevétele akadályozó körülményeket (BH1999.476.). A felperes által hivatkozott korábbi bírósági határozatok a régi Mt., a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 192. § (1) bekezdésén alapultak, mely szerint a vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevétele a munkaszerződésben foglaltak szerint maga állapítja meg. A határozatok tényállása szerint ezekben az esetekben a munkaidő és a szabadság bizonylatolásának hiányára hivatkozással a vezető munkakört betöltő nem tarthatott igényt a szabadság munkaviszony alatt történő megváltására, ha arra nézve a munkaszerződés nem tartalmaz rendelkezést és a szabadság igénybevétele akadályozó körülményeket a vezető nem bizonyítja.

[19] Ehhez képest a perbeli eset eltérő tényálláson alapul és a jogi szabályozás is megváltozott: az Mt. 209. § (1) bekezdése szerint a vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – eltérhet. A (4) bekezdés szerint a vezető munkarendje kötetlen. E rendelkezéstől az Mt. 213. § alapján a felek eltérhetnek. A bírói gyakorlat szerint a kötetlen munkarend megállapítására a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel kerülhet sor. A kötetlen munkarend fogalmát az Mt. 96.§ (2) bekezdése határozza meg, e szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban

teljesítheti. A peradatok alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperes munkarendje – a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően – nem volt kötetlen. A felperes kötött munkaidőben dolgozott 9:00-17:30-ig, melyről jelenléti ívet vezettek. Emellett az alperes nyilvántartotta a felperes szabadságát, mely a havi bérjegyzékeken is megjelent, a szabadságengedélyt vezették, a felek a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben is rögzítették, hogy az alperes kötelezettsége a szabadságmegváltást megfizetni. Annak ellenére, hogy a felek a munkaszerződésben kötetlen munkaidőt rögzítettek, azt ténylegesen nem valósult meg. Ezt a perben becsatolt nagyszámú jelenléti ív és bérjegyzékek, szabadságengedélyek, mint okirati bizonyítékok és a tanúvallomások is egyértelműen igazolják.

[20] A kötetlen munkarendtől eltérő kérdés a szabadság kiadása és az arról való rendelkezési jogosultság. Az Mt. 96. § (3) bekezdése szerint kötetlen munkarend esetén a 93-112. §-ban, valamint a 134. § (1) bekezdés a)-b) pontjában foglaltakat nem kell alkalmazni. Helytállóan hivatkozott az alperes arra az elsőfokú eljárás során, hogy a kötetlen munkarend nem érinti az Mt. 134. § (1) bekezdés c) pontja szerinti, a munkáltató szabadság nyilvántartására vonatkozó kötelezettségét. A munkáltató a kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló esetében is köteles nyilvántartani a szabadságot. Ennek folytán még az esetleges vezetői kötetlen munkarend sem jelent – szemben a régi Mt. 192.§ (1) bekezdésével – a szabadság igénybevételével kapcsolatos munkavállalói rendelkezési jogosultságot, ehhez külön megállapodás szükséges. A felek ilyen külön megállapodást nem kötöttek. Mind a munkaszerződésben, mind a 2019. január 1-jei munkaszerződésmódosításban azt rögzítették, hogy a pihenőidőre és a rendes szabadságra vonatkozóan a felek a mindenkor hatályos Mt. szerinti rendelkezéseket tekintik irányadónak (2021. január 21-i beadvány mellékletei). Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

[21] A felperes munkarendje nem volt kötetlen, emellett a szabadsága igénybevételét nem maga határozta meg, esetében a szabadság kivételét a munkáltatói jogkör gyakorlója szabadságengedéllyel engedélyezte, a havi bérjegyzékeken minden esetben feltüntetésre kerül a kivett szabadságok napjai. A munkaszerződés, annak módosítása és a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés egyaránt a szabadságra vonatkozó Mt. szerinti szabályok alkalmazását írta elő. Ezért a felperes esetében egyértelműen alkalmazandók a szabadság kiadására vonatkozó Mt. 122-125. §-ban rögzített szabályok. Az alperes a felperes arányos szabadságát nem adta ki, annak mértékét nem vitatta, ezért azt köteles megváltani az Mt. 125. §-a alapján. Nem annak volt jelentősége, hogy a felperes vezető volt-e vagy sem, hanem annak, hogy munkarendje nem volt kötetlen és a szabadság igénybevételét sem maga állapította meg, ezért a ki nem adott szabadság megváltása iránti igénye alapos.

[22] Az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértés nem volt megállapítható, a felperes tényállítás változtatása a per eldöntése szempontjából relevanciával nem bírt.

[23] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[24] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére. A másodfokú perköltség összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ 1) bekezdésén alapul.

[25] Az alperes az illetékekről szóló 1997. évi CXIII. törvény 46.§ (1) bekezdése szerint fellebbezési illetéket lerótt, így arról rendelkezni nem kellett.

[26] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. május 10.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró