



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.149/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Incze Tamás Álmos egyéni ügyvéd (Cím3) által képviselt **Felperes1** (Cím1.) **felperesnek** a dr. Szentkirályi Péter kamarai jogi előadó által képviselt **Alperes1** (alp. címe.) **alperes** ellen írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 19.M.70.493/2021/13. számú ítélete ellen – melyet az elsőfokú bíróság 17. sorszámú végzéssel kijavított – a felperes által 14. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 12.000.- (tizenkétezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 15.000.- (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

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 énekkari tagként áll az alperes alkalmazásában közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes 2021. március 3. napján utasította a szervezeti egységeit, hogy szabadságolási tervet készítsenek, a felperest foglalkoztató egység részére az elkészítés határidejéül 2021. március 12. napjának 12 óráját jelölte meg. A felperes az utasításra úgy nyilatkozott, hogy a Covid-járvány miatt nem tudja megjelölni, hogy mikorra tervezi a rendelkezésére tartozó hét nap szabadság kivételét. 2021. március 18. napján az alperes jogi és Osztályvezetője – a

munkavállalót megillető szabadságnapok előzetes tervezésével összefüggésben felmerült kételyekre tekintettel – részletes tisztázó e-mailben tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a szabadságtervek elkészítése kötelező, amely azt a célt szolgálja, hogy az alperes számára tervezhetővé tegye a Covid-járvány által nehezített időszakot. A terv nem jelenti a munkavállaló munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 122. § (2) bekezdésében írt jogának csorbítását, a tervezet a 15 napos határidő megtartásával módosítható. Felhívta a figyelmet arra, hogy az utasítás megtagadása esetén a munkavállalót írásbeli figyelmeztetésben részesíti. A felperes a felhívásra ismételten megerősítette, hogy nem tud nyilatkozni a rendelkezése alatt álló szabadságok tervezett időpontjáról.

[2] Az alperes a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette. Az indokolás szerint a munkáltató utasította a munkavállalókat a szabadságterv elkészítésére, melynek módja a kiküldött éves excel tábla kitöltése volt a munkavállaló számára az egész évre járó szabadságnapokkal, ideértve mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló rendelkezésére tartozó napokat. A munkáltatói utasítás betartására 2021. március 17. napján a jogi- és humánpolitikai vezető egy második e-mailben felhívta a kollégák figyelmét és a határidőt meghosszabbította március 19-éig. A felperes sem az eredeti, sem a póthatáridőben nem készítette el teljes egészében a szabadságtervet, a rendelkezése alatt álló hét szabadságnapot a tervezetbe többszöri felszólítás ellenére sem tüntette fel. A felperes annak ellenére tagadta meg az utasítás teljesítését, hogy a munkáltató több alkalommal hangsúlyozta, hogy a hét munkanap tekintetében a munkavállalónak joga és lehetősége van a betervezett szabadságnapot az azt megelőző legalább 15 nappal módosítani. A munka megszervezése és a szabadságok kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége, melynek úgy tud eleget tenni, hogy előtte ismert a munkavállaló később jogszerűen módosítható szabadságolási terve. A felperes megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerinti utasítás teljesítésére vonatkozó kötelezettségét és az együttműködési kötelezettségét is, melyekből fakadóan elvárt, hogy a munkáltató munkaszervezési feladatainak megvalósításához a munkavállaló oly módon járuljon hozzá, hogy egy egyszerű táblázat kitöltésével megadja azokat a napokat, amelyeken előreláthatólag pihenni kíván.

[3] Az alperes az írásbeli felszólításban ismételten felszólította a felperest, hogy a szabadságterv elkészítésére vonatkozó munkáltatói utasításnak három munkanapon belül tegyen eleget. A felperes ezt követően eleget tett a felhívásnak.

Kereset és ellenkérelem

[4] A felperes keresetében kérte az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését. Hivatkozásképpen előadta, hogy az írásbeli figyelmeztetés joggal való visszaélést valósít meg, az alperes szabadságolási tervre vonatkozó felhívása csorbítja az Mt. 122. § (2) bekezdésében írt jogát. A felperest megilleti az a jog, hogy az őt megillető hét nap szabadság vonatkozásában az időpontot csak 15 nappal korábban jelentse be. Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja nem alkalmazható, mert az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló utasítás jogellenes. A felperes az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsította és eleget tett együttműködési kötelezettségének azzal, amikor közölte, hogy a járványhelyzetre

tekintettel ezen napok vonatkozásában nem tud nyilatkozni. Egyben közölte, hogy jogszabály szerinti határidőben jelezni fogja a szabadság kivételére vonatkozó igényét, ha bármilyen időpontot mondana, akkor az fikció, hazugság lenne. Nem ésszerű és nem logikus az alperes eljárása, hogy miért kell hónapokkal korábban megadni a kivett szabadságot, hogy ha az időpontok megváltoztathatók. Az alperes által folytatott e-mail levelezés és írásbeli figyelmeztetés zaklatást valósít meg, mert folyamatosan jogkövetkezményekkel fenyegették.

[5] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes utasítása jogszerű volt, az nem csorbította a felperes Mt. 122. § (2) bekezdésében írt jogát. A tervezett szabadságnapok módosítását 15 nappal előtte a munkáltató többször hangsúlyozottan továbbra is lehetővé tette. A terv leadásával nem rögzül a munkavállaló rendelkezése alatt álló 7 nap, a szabadságtervezet azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató számára a járványhelyzet miatti időszakot tervezhetőbbé tegye. A felperest a „jelenlegi Covid helyzetre” való következetes hivatkozása sem jogosítja fel a munkáltatói utasítás megtagadására. Az utasítás megtagadása nem volt objektíve lehetetlen, a felperes később meg is tudta tervezni a szabadságnapjait. Egyébiránt a felperes a joggal való visszaélés esetét félreértelmezve megjelölte a keresetlevelében, hogy álláspontja szerint az alperes mely tételes jogszabályt sértett meg. A felperes következetesen félreérti a tervezés szavakat. Állította, hogy az alperes nem valósított meg zaklatást.

Az elsőfokú bíróság döntése

[6] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a munkáltatónak nem csak alapvető érdeke, hanem egyben kötelezettsége is a munka hatékony megszervezése, különösen az alperesi méretű, nagyszámú munkavállalót foglalkoztató, speciális tevékenységet végző munkáltatónál. A szabadságolások előre tervezhetősége elengedhetetlen a kiszámítható, gazdaságos munkaszervezés megvalósítása érdekében. Annak az esetleges következményeit, ha a munkavállaló a tervezettől eltér, a munkáltató viseli. Ez az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezésből fakadó kockázat. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy még ezzel számolva is tervezhetőbb a szabadságolások rendje ezen a módon, mint ha a munkavállalók még tervezet szintjén sem nyilatkoznak a szabadságukról.

[7] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy az alperes a munkavállalók aggályaira részletes tisztázó e-mailt küldött, melyben közérthetően tájékoztatta őket arról, hogy a munkáltatónak alapvető érdeke a tervezhetőség, ugyanakkor az nem jár az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglalt jog csorbításával. Az elsőfokú bíróság szerint a szabadságterv elkészítésére vonatkozó felhívás jogszerű munkáltatói utasítás volt, amelynek nem teljesítését az alperes szankcionálhatja. A felperes ezen egyértelmű tájékoztatás ellenére nyilatkozott úgy, hogy nem tudja tervezni a szabadságát, mely nyilatkozat a munkáltatói utasítás megtagadásának minősül. Mindamellet – figyelembe véve, hogy az alperes új határidő tűzésével teljeskörűen tájékoztatta a munkavállalókat a nyilatkozat céljáról, indokáról, továbbá a felmerülő kételyeket is eloszlatva jogszabályi hivatkozással – a felperes nem csak az alperesi utasítást tagadta meg, de egyben együttműködési kötelezettségét is megszegte. Az elsőfokú bíróság értékelte, hogy az alperes azt is egyértelműen elmondta, hogy mivel

szankcionálja a nem teljesítést, így a felperes számára egyértelmű és kiszámítható volt, hogy a nyilatkozat megtagadásának mi lehet a következménye. Hangsúlyozta az elsőfokú bíróság, hogy jogszerű hátrány kilátásba helyezése nem minősül a munkavállaló zaklatásának, azzal a munkáltató éppen hogy az adott munkavállalói magatartás munkáltató értékítélete szerinti súlyáról ad tájékoztatást a munkavállaló számára. Az írásbeli figyelmeztetés így nem valósított meg joggal való visszaélést, az ugyanis nem csorbította a munkavállalók Mt. 122. § (2) bekezdésében biztosított jogát. A felperes azzal, hogy többszöri felhívás, valamint a munkavállalók aggályaira adott kimerítő, tisztázó tájékoztatás ellenére a felhívásban foglaltaknak megfelelő tartalmú nyilatkozatot nem tett, jogellenesen tagadta meg a munkáltatói utasítást, mellyel egyúttal megsértette az együttműködési kötelezettségét is.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[8] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása ellentétes az Mt. rendelkezéseivel. Az elsőfokú bíróság indokolása során csak az alperes alapvető érdekére hivatkozott, nem vette figyelembe a felperest megillető pihenéshez való jogot, melynek egyik eleme a szabadsághoz való jog és azon belül, annak kiadása során hét nap vonatkozásában a felperest megillető rendelkezési jog. Állította, hogy a felperes vétkes kötelezettségszegést nem tanúsított, ezért az írásbeli figyelmeztetés jogszabálysértő. Alapvető kérdés jelen ügyben, hogy az alperes kérheti-e a felperestől az őt az Mt. 122. § (2) bekezdése alapján megillető hét napnak hónapokkal korábban történő megjelölését, hiszen az Mt. ezen jog gyakorlására a szabadság kivétele előtti 15 napot határoz meg. Az alperes eljárása folytán sérül a felperes azon joga, hogy hét nap szabadság vonatkozásában annak igénybevétele előtt legalább 15 nappal korábban döntsön. Előadta, hogy ha a felperes megjelölte volna ezt a hét napot, akkor ettől már nem térhetett volna el egyoldalúan, döntését nem változtathatta volna meg. Állította, hogy a felperes együttműködött az alperessel, a hét nap kivételével a szabadságolási tervet elkészítette és az adott helyzetben a tőle elvárható jognyilatkozatot megtette. A Covid-járvány miatt kialakult veszélyhelyzetben sem az alperes nem tudta az előadását tervezni, sem pedig a felperes a szabadságát. Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt, hogy a felperes ezen nyilatkozatát rendkívüli időszakban tette.

[9] Az alperes ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes tévesen állítja, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében csak az alperes alapvető érdekére hivatkozott. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság helyesen, a munka hatékony megszervezését a munkáltató alapvető érdekének, de egyben kötelezettségének is értékelve – aláhúzva, hogy az alperes nagyszámú munkavállalót foglalkoztat és speciális tevékenységet végez – helyesen vezette le, hogy a tervezettől való munkavállalói eltérés kockázatát a munkáltató viseli. Az ítéletben az elsőfokú bíróság helyesen nem értékelte úgy, hogy a tervezhetőséget szolgáló munkáltatói utasítás a felperes pihenéshez való jogát annak bármilyen elemében korlátozná. Az alperes mindvégig tervezés szintjén kérte a szabadnapok megjelölését, valamint tájékoztatta a munkavállalókat az Mt. 122. § (2) bekezdése szerinti módosítás lehetőségéről. Vitatja azt a fellebbezési állítást, mely szerint a felperes a megadott napoktól utóbb nem térhetett volna el, döntését nem változtathatta volna meg egyoldalúan, csak ha ahhoz az alperes hozzájárul. Az utasítás arra

terjed ki, hogy a felperes jelölje meg várhatóan mikor kíván szabadságra menni, nem pedig arra, hogy visszavonhatatlanul rendelkezzen az Mt. 122. § (2) bekezdése szerinti hét munkanapról. A szabadság megtervezése így nem érintette hátrányosan a felperes jogait, másrészt a járványhelyzet mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára nehezítette a tervezést.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[11] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 373. § (2) bekezdése szerint a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna.

[12] A felperes az elsőfokú eljárás során maga sem vitatta, hogy az alperes arról tájékoztatta, hogy a leadott szabadságtervhez képest utólag módosíthatja az Mt. 122. § (2) bekezdésében meghatározott határidőn belül a ténylegesen kivett szabadságnapokat. Arra, hogy a szabadságterv nem változtatható meg, az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott és az ellentétes a peradatokkal, valamint a felek nyilatkozataival, a felperes saját hivatkozásaival is. Ezért a fellebbezésben előadott azon új tény állítása, mely szerint a leadott tervezet nem volt módosítható, meg nem engedett új tényállításnak minősült. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során arra is hivatkozott, hogy nem ésszerű és nem logikus az alperes eljárása, hogy miért kell hónapokkal korábban megadni a kivett szabadságot, hogy ha az időpontok megváltoztathatók. Az, hogy a munkavállaló a munkáltatói utasítást logikátlannak tarja, nem jogosítja fel az utasítás megtagadására.

[13] Így a megállapított és a másodfokú eljárásban is irányadó tényállás szerint az alperes szabadságterv készítésére kötelezte a munkavállalókat határidő megadásával, mely alatt mind a munkáltató rendelkezése szerinti, mind a munkavállaló rendelkezésére tartozó szabadságnapok tervezett kivételéről nyilatkozniuk kellett. A felperes ezt az utasítást tagadta meg, amennyiben a munkavállaló kérése szerinti időpontban kiadandó hét nap szabadság tervezett kivételéről nem nyilatkozott. Az alperes tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a hét nap vonatkozásában a terv a későbbiekben a szabadság kivétele előtt 15 nappal módosítható.

[14] Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A (2) bekezdés szerint a munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell

jelentenie. A (3)-(4) bekezdés szerint a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.

[15] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

[16] Az Mt. 54. § (1)-(2) bekezdése szerint a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

[17] Az eljáró bíróságoknak abban a kérdésben kellett állást foglalniuk, hogy jogellenes-e a munkáltató előzetes szabadságtervre vonatkozó utasítása abban az esetben, ha az a szabadság kivételét megelőző, az Mt. 122.§ (2) bekezdés szerinti 15 napon túli időpontban kötelezi a munkavállalókat, hogy a szabadságok tervezett időpontjára nyilatkozzanak, ugyanakkor a szabadságterv nem akadályozza a munkavállalót abban, hogy a szabadság időpontját a későbbiekben módosítsa.

[18] Helytállóan utalt az alperes ellenkérelmében arra, hogy a felperes hivatkozása valójában nem a joggal való visszaélés, hanem a jogellenesség körébe tartozó hivatkozást tartalmazott. Az Mt. 122. § (2) bekezdésében meghatározott, a szabadság kivételére vonatkozó 15 napos közlési határidő olyan törvényi határidő, mely az Mt. 43.§ (1) bekezdése szerint egyoldalúan kógens: ez azt jelenti, hogy munkaszerződéssel csak a munkavállaló javára megengedett az eltérés, egyébiránt attól az Mt. 135. § (1)-(2) bekezdései szerint csak kollektív szerződéssel lehet eltérni. Így munkáltatói utasítással a szabadság bejelentésére vonatkozó 15 napos határidő nem hosszabbítható meg. A peres ügyben azonban nem is ez történt, az alperes előzetes tervezésre hívta fel a munkavállalókat azzal, hogy az nem akadályozza meg a szabadság későbbi módosítását. A munkáltató azon eljárása, hogy a munkavállalókat előzetes szabadságterv elkészítésére kötelezte azzal, hogy a szabadság később módosítható, nem sérti az Mt. 122. § (2) bekezdését, sem egyéb jogszabályi rendelkezéseket. Helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a felperes aggályaira teljes körű és részletes tájékoztatást nyújtott, mely megfelelt a jogszabályi rendelkezéseknek, a határidőt is meghosszabbította, továbbá a munkavállaló felperes annak tudatában tagadta meg az utasítást, hogy az alperes előzetesen közölte az alkalmazandó jogkövetkezményt is. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaidő szervezése és a pihenőidő kiadása a munkáltató jogszabályi kötelezettsége, ugyanakkor miként azt az alperes 2021. március 18-i levele is tartalmazza, az előzetes szabadságterv készítése a munkavállalóknak is segítséget jelentett abban, hogy akkor tudjanak szabadságra menni, amikor azt tervezik. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az alperes által alkalmazott módon az előzetes

szabadságterv a munkáltató vonatkozásában a szabadság kiadására előírt 15 napos határidőt – a munkavállalóra kedvezően – meghosszabbítja.

[19] Önmagában a Covid-19 járványhelyzetre való általános hivatkozás sem jelent olyan körülményt, ami alapján a munkavállaló az utasítást megtagadhatta volna. Mindezek folytán a felperes alap nélkül tagadta meg a jogszerű utasítás teljesítését.

[20] Az elmondottakra tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokai alapján – helybenhagyta.

Záró rész

[21] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) és (5) bekezdésén alapul.

[22] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli.

[23] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[24] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2022. szeptember 1.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró