



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.085/2023/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Richter Richárd egyéni ügyvéd (cím4) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a dr. Szabó S. Attila egyéni ügyvéd (cím3.) által képviselt **Alperes1** (Cím2.) alperes ellen felmondási időre járó távolléti díj és szabadságmegváltás tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.350/2021/38. számú ítéletével szemben az alperes által 39. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

A le nem rótt 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2023. február 2. napján hozott 22.M.70.350/2021/38. számú ítéletével szabadságmegváltás címén 60.189 forint megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan - a felmentési időre járó távolléti díj megfizetése tárgyában - a keresetet elutasította.

[2] Az elsőfokú bíróság az ítélet fellebbezéssel érintett részében alaposnak találta a felperes keresetét a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 118. § (4) bekezdése és 125. §-a, továbbá a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevételeéről és a pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről

szóló 350/2014. (XII. 29.) Kormányrendelet (a továbbiakban: Korm.rendelet) 1. § (3) bekezdése alapján. Megállapította, hogy a felperesnek 2012. július 4-től állt fenn határozatlan idejű munkaviszonya az alperessel, hulladékrakodó munkakörben.

[3] 2021. március 24-én a felperesnek gyermeke született, amely tényről 2021. április 8-án telefonon tájékoztatta az alperes Humán Erőforrás és Bérszámfejtő Osztályát. A felperes 2019. május 25-től betegszabadságon, majd 2019. május 25-től, 2020. június 17-ig keresőképtelenség miatt táppénzen volt. Ekkor rendkívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatra került sor, amely során nem találták alkalmasnak a munkaszerződése szerinti munkaköre ellátására.

[4] A felek közötti munkaviszonyt az alperes 2021. június 8-án felmondással, 50 nap felmondási idővel szüntette meg, egészségügyi alkalmatlanságra hivatkozva. A felmondás alapján a felperes munkaviszonya 2021. július 28. napjával megszűnt.

[5] A felperes 2021. június 14-én jelent meg a felmondással összefüggésben az elszámolás lebonyolítása érdekében, ekkor leadta a munkaruháját, a munkavédelmi bakancsát, az alperesi mobiltelefont, továbbá aláírta az alperes által már előkészített nyomtatványt, ami a gyermek után járó pótszabadság igénybevételére vonatkozott. Az alperes a felperes 2021. március 24-én született gyermekére tekintettel, az apának járó évi 5 nap pótszabadságot nem adta ki és azt a munkaviszony megszüntetésekor sem váltotta meg.

[6] Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes a gyermeke születésének tényét még a munkaviszonya megszüntetését megelőzően bejelentette az alperes részére. Az alperes a konkrét időpontot nem tudta megjelölni, ezért az elsőfokú bíróság a felperes által előadottakat tekintette irányadónak, mely szerint 2021. április 8-án telefonon egyeztetett az alperes HR alkalmazottjával és ekkor szóban jelentette be gyermeke születését.

[7] Az elsőfokú bíróság a gyermek után járó apai pótszabadság igénybevételével kapcsolatban az Mt. 6. §-ára utalva azt állapította meg, hogy az alperesnek, mint munkáltatónak kötelessége lett volna az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség részeként közölni a felperessel, hogy ezt a pótszabadságot milyen módon, milyen mértékben veheti igénybe. Ilyen tájékoztatásra azonban nem került sor. Erre tekintettel nem lehetett a felperes terhére értékelni, hogy az általa előterjesztett kérelem hiányos volt.

[8] Az Mt. 2023. január 1-jével történt módosítása nem képezte akadályát annak, hogy a felperes a 2021. július 28. napjával megszűnt munkaviszonya alatt ki nem adott pótszabadság pénzbeli megváltását kérje. A szabadság pénzbeli megváltását kizáró jogszabálmódosítás 2023. január 1-jétől lépett hatályba, tehát nem képezte akadályát a felperes igényérvényesítésének. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság a keresetnek megfelelően

kötelezte az alperest a pótszabadság ellenértékének a megfizetésére, az összecszerűséget a kereset szerint határozta meg arra hivatkozva, hogy azt az alperes nem vitatta.

Az alperes fellebbezése

[9] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi határozat meghozatalát kérte a szabadságmegváltás iránti kereset tekintetében is. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére irányult, az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasításával.

[10] Az alperes megsértett jogszabályként a Korm.rendelet téves értelmezésére, az Mt. 122. § (2) bekezdése és Mt. 6. §-a téves alkalmazására hivatkozott, a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 263. §-a, továbbá 237. § (2) bekezdése és 279. §-a megsértésével.

[11] Kifejtette, hogy az apai pótszabadság legkésőbb a gyermek születését követő második hónap végéig illeti meg a munkavállalót. Peradat, hogy a felperes név. utónévű gyermeke 2021. március 24. napján született, ezért ezen időpontot követően két hónapon belül, azaz legkésőbb 2021. május 24-ig adhatta volna be a felperes a pótszabadság iránti kérelmét. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a kéthónapos határidő lejártának időpontját az ítéletében.

[12] E jogszabályi kötelezettség ellenére a felperes 2021. június 14-én nyújtotta be a perben becsatolt nyomtatványon a kérelmét az alpereshez, az tehát elkészt volt. A kérelem ezen kívül hiányos volt, mivel a felperes nem mutatta be a Korm.rendelet alapján a születési anyakönyvi kivonatot, illetve a szülői felügyeleti jogra vonatkozó nyilatkozatot sem tett.

[13] A konkrét jogvitában nem lehetett megállapítani a munkáltató együttműködési kötelezettsége megsértését, figyelemmel a BH2013.282 számú kúriai döntésben kifejtettekre. Az adott ügyben nem minősült a munkáltató együttműködési kötelezettséget sértő magatartásának, hogy a munkavállaló a költségei felmerülését igazoló menetjegyeket nem őrizte meg a munkáltatónak történő bemutatás érdekében.

[14] Az előbbiekhöz képest a jelen jogvitában többlet tényállási elem, hogy 2021. április 8-án történt egy telefonbeszélgetés a felperes és az alperes HR szakterületi munkavállalója között. Az alperes fellebbezésében arra hivatkozott, hogy ekkor az alkalmazott megfelelően tájékoztatta a felperest a pótszabadság igénybevételének lehetőségéről. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság úgy tett megállapításokat e

telefonbeszélgetés tartalmára, illetve a nem megfelelő alperesi tájékoztatásra, hogy erre vonatkozóan bizonyítás nem történt és az elsőfokú bíróság azt sem közölte a felekkel a Pp. 237. § (2) bekezdése, 263. §-a és 279. §-a ellenére, hogy ennek a beszélgetésnek a per érdemi elbírálása szempontjából jelentőséget tulajdonít.

[15] A fentiek ellenére a beszélgetés tartalmának nincs jelentősége. A felperes ugyanis beadta a kérelmét, amely tényből levonható volt az a következtetés, hogy az alperes tájékoztatta a szabadság igénybevételének módjáról és a szükséges egyéb nyilatkozatokról. A felperes ezzel tisztában volt, hiszen a felmondást követő hat nappal később be is nyújtotta a pótszabadság iránti kérelmét. Ezzel kapcsolatban a Korm.rendelet azonban dokumentálási kötelezettséget is előír.

[16] Az elsőfokú bíróság az Mt. 15. § (1) bekezdését és 18. § (2) bekezdését is megsértette, amikor egy telefonon történt bejelentésnek jogkövetkezményeket tulajdonított annak ellenére, hogy ez a közlés semmilyen kötelmet nem keletkeztetett, az nem felelt meg a helyben szokásos gyakorlatnak, illetve a releváns munkajogi szabályozásnak sem. A felperes szóbeli bejelentése nem hatályos, az írásbeli bejelentése pedig elkésett és hiányos volt. Erre tekintettel a szabálytalanul igényelt pótszabadság pénzbeli megváltására irányuló kereset nem volt alapos.

[17] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[18] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[19] Az ítéltábla a Pp. 370.§ (1) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet – keresetet elutasító – rendelkezését fellebbezés hiányában a felülbírálat során nem érintette.

[20] Az elsőfokú bíróság a megfelelő jogszabályok alapján, a releváns tényállás tisztázását követően, a bizonyítékok helytálló értékelésén alapuló érdemben megalapozott döntést hozott.

[21] Az ítéltábla az alperes fellebbezése alapján nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására, továbbá annak hatályon kívül helyezését megalapozó, az ügy érdemi elbírálására kiható súlyos eljárási szabálysértést sem észlelt.

[22] A peradatok szerint a felperes az apáknak a gyermek születése után járó, évi öt nap pótszabadság megváltásával összefüggő kereseti kérelmét a perfelvételi eljárásban, a 2022. október 15-én érkezett beadványában terjesztette elő. Ezt megelőzően bírói felhívásra az alperes részletes nyilatkozatot közölt a releváns dokumentumok csatolásával arról, hogy a munkaviszony megszüntetésekor, milyen jogcímen, milyen összegű szabadságmegváltást fizetett a felperes számára.

[23] Az alperes a 2022. november 18-án előterjesztett beadványában becsatolta a gyermek után járó pótszabadság igénybevételére vonatkozó nyilatkozat elnevezésű nyomtatványt (35/A/17. írat), amelyet a felperes 2021. június 14-én, vagyis a 2021. június 8-i felmondást követően terjesztett elő. E nyilatkozattal kérte írásban a 2021. március 24-én megszületett név nevű gyermeke után járó apai pótszabadság kiadását.

[24] Az alperes által készített nyomtatvány, amely az alperes Humánpolitikai Igazgatósága fejlécével lett kibocsátva, az Mt. 118. §-ára és 294. §-ára utalással tartalmazta, hogy a jogszabály értelmezése szempontjából ki minősül gyermeknek és ki minősül szülőnek. Az alperesi nyomtatvány ezen kívül kizárólag olyan tájékoztatást tartalmazott, hogy mi a pótszabadság mértéke a gyermekek számához igazodva. A kérelem előterjesztésével kapcsolatos kötelezettséget, információt, tájékoztatást azonban a munkavállalók számára nem tartalmazott.

[25] A nyomtatványon az alperes az előbbieken kívül a munkavállaló nyilatkozataként rögzítette az alábbiakat. „Fentiekre tekintettel kérem, hogy az alábbi gyermekeim után járó pótszabadságot részemre megadni szíveskedjenek, egyben kijelentem, hogy a lent felsorolt gyermekek életvitelszerűen együtt élnek velem és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak a napközbeni időszakokra kerülnek ki.” A nyomtatvány egyébekben csak a fogyatékos gyermekekre vonatkozó igazolások csatolására utalt, az azon található táblázat pedig a gyermek nevén, születési idején, TAJ-számán és a fogyatékosagra utaló megjegyzésen kívül egyéb, más kérdést, információt nem tartalmazott. A felperes az alperesi nyomtatványon megjelölt adatokat kitöltötte.

[26] A fenti peradatokra is figyelemmel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megsértésével nem adott kellően részletes, alapos tájékoztatást a felperesnek a gyermeke után járó pótszabadság igénybevételének a lehetőségéről, a szigorú határidőről és azokról a követelményekről sem, amelyeket a Korm.rendelet tartalmaz. Kiemelendő, hogy az Mt. 118. § (4) bekezdése kapcsán az alperesi nyomtatvány még arra sem tartalmazott tájékoztatást, hogy az édesapának a pótszabadság igénylésére a gyermek születését követő második hónap végéig van lehetősége. Mindezekre tekintettel a 2021. április 8-i beszélgetés részleteinek nem volt perdöntő jelentősége. A beszélgetés tényéből pusztán az következett, hogy a felperes az alperes által nem vitatottan bejelentette a gyermeke születését. Az Mt. 6.§ (2) és (4) bekezdése értelmében egyébként az alperesnek már ekkor teljes körű – az egyértelműség érdekében – írásbeli

tájékoztatást kellett volna adnia a felperest megillető pótszabadságról, annak igénybevétele módjáról, adott esetben egy megfelelően megszerkesztett nyomtatvány segítségével. Az alperesnél azonban az erre rendszeresített nyomtatvány nem tartalmazott ilyen jellegű adatokat, információkat. Ezért az alperes fellebbezési érvelésével ellentétben a nyomtatvány felperes által történt kitöltése éppen nem a munkáltató kielégítő tájékoztatását igazolta.

[27] A felperes a 2023. február 2-i tárgyaláson (22.M.70.350/2021/38. sz. jegyzőkönyv) részletesen nyilatkozott az alperes jogi képviselője jelenlétében. Az alperes a telefonbeszélgetés konkrét tartalmára irányuló bizonyítási indítványt nem tett és a felperes által elmondottakat sem vitatta, illetve elismerte, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt sor került a közlésre. Emellett perbeli védekezését arra alapította, hogy az elvárható magatartása a pótszabadsággal kapcsolatban nem vizsgálható (38. sz. jegyzőkönyv 1. oldal 4. bekezdés). Az alperesi jogi képviselő ezen kívül azt az álláspontját fejtette ki, hogy a munkáltató együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége sem releváns, mert az önmagában nem szolgálhat a marasztalás alapjaként. Mindezekre tekintettel az alperes a Pp. 373. § (3) bekezdése alapján a fellebbezési érvelését nem alapíthatta arra, hogy a telefonbeszélgetés konkrét tartalmát kellett volna bizonyítani a perben és az erre vonatkozó figyelemfelhívás az elsőfokú bíróság részéről elmaradt.

[28] A fentiekre tekintettel a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség azt jelentette, hogy az alperesnek kellett a felperest – megfelelő tájékoztatással - olyan helyzetbe hozni, hogy a törvényben meghatározott jogait érvényesíteni tudja. A gyermeke születésére tekintettel őt megillető pótszabadság igénybevételére vonatkozó nyomtatványt nem a felmondást követően, hanem a gyermek születésének bejelentése után haladéktalanul közölni kellett volna a felperessel, az egyéb releváns információkkal (határidő, anyakönyvi kivonat) együtt.

[29] Az alperes tévesen hivatkozott a fellebbezésében a dokumentációs kötelezettségre. A Korm.rendelet 1.§ (4) bekezdése alapján ez a munkáltatóra vonatkozik és nem képezi akadályát az Mt. 6.§-a alkalmazásának, amennyiben a munkavállaló tájékoztatása elmarad. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a Korm.rendelet 2. § (1) bekezdése értelmében azért lényeges a pótszabadság ellenőrizhetősége, mert az ezzel összefüggő költségeket kérelemre a Magyar Államkincstár a munkáltatók részére megtéríti. A munkáltatónak azonban együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége van annak érdekében, hogy a dokumentációhoz szükséges adatok rendelkezésre álljanak.

[30] A pótszabadság iránti kérelem elkésett és hiányos volta azért nem volt a felperes terhére értékelhető, mert az alperestől, mint HR adminisztrációt működtető munkáltatótól elvárható volt a jogszabályok tartalmára vonatkozó tájékoztatás a jogban járatlan munkavállaló részére. Az alapvető követelményekkel ellentétes magatartása következtében az alperes az Mt.125.§-a megsértésével járt el, ezért alapos volt a pótszabadság pénzbeli megváltására irányuló kereset.

[31] Az ítéltábla a fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintve, azt a fellebbezett részében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – az indokolás fenti pontosításával - helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[32] A felperes a fellebbezési eljárásban pernyertes lett, azonban a Pp. 81. §-a alapján nem számított fel perköltséget, ezért a másodfokú bíróságnak a perköltségről nem kellett rendelkeznie.

[33] Az alperest terhelő fellebbezési illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdés m) pontja és a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

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

Budapest, 2023. július 11.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

előadó bíró

dr. Szalai Beatrix

bíró