

A Kúria dr. Vajda Szilvia ügyvéd által képviselt felperesnek - a dr. Fodor T. Gábor ügyvéd által képviselt alperes ellen állásidőre járó bér és szabadságmegváltás megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon 37.M.5408/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.636.465/2011/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

i t é l e t e t:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.636.465/2011/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 20.000,- Ft (Húszezer forint) + 5.400,- Ft (Ötezer-négyszáz forint) áfa felülvizsgálati eljárási költséget, valamint külön felhívásra a Magyar Államnak 87.500,- Ft (Nyolcvanhétezer-öttszáz forint) felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2001. szeptember 11-étől állt munkaviszonyban az alperessel gyógyászati segédeszköz-forgalmazó munkakörben. A munkavállaló 2006. október 2-től betegszabadságon, illetve táppénzes állományban volt, majd 2006. október 31-én megszületett első gyermeke. Ezt követően igénybe vette a szülési szabadságot, majd a gyermeke gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságot. 2008. április 1-jén újból gyermeke született, aki után ismételten szülési szabadságra vált jogosulttá. 2008. augusztus 4-én kelt levelében a felperes fizetés nélküli szabadság engedélyezését kérte a munkáltatójától a gyermek 3 éves koráig, 2011. április 1-jéig. A kérelemre az alperes ügyvezetője rávezette az „engedélyezem” szót és megküldte a felperesnek.

A felperes részére - második gyermekére figyelemmel - folyósított gyed 2010. április 2-án lejárt, ezért a felperes 2010. február 3-án kelt levelében tájékoztatta az alperest, hogy 2010. április 2-ától teljes munkaidőben munkába kíván állni. A munkáltató a kérését elutasította arra hivatkozva, hogy álláspontja szerint a felek

között megállapodás jött létre a munkaviszony 2011. április 1-ig terjedő időtartamra való szüneteléséről, másrészt arra hivatkozott, hogy kisvállalkozás lévén gazdasági okból nem képes a felperest 2011. áprilisát megelőzően foglalkoztatni.

2010. május 12-én a felperes ismételten bejelentette munkába állási szándékát 2010. május 10. napjától, egyben felhívta a munkáltatóját, hogy 2010. április 2-ától állásidőre járó bért fizessen számára. A munkáltató közölte, hogy nem tud munkát biztosítani a felperesnek, aki jogait nem rendeltetésszerűen gyakorolja, mivel a fizetés nélküli szabadság időtartamára vonatkozó megállapodást megsérti.

A felperes 2010. június 9-én keresetlevelet terjesztett elő, amelyben az állásidőre járó munkabére megfizetésére és az őt megillető rendes és pótszabadságok kiadására kérte kötelezni az alperest. Előadta, hogy a munkavállaló határozza meg, hogy gyermeke gondozása céljából ténylegesen mennyi fizetés nélküli szabadságot és mikor kíván igénybe venni, s azt bármikor megszakíthatja, illetve bejelentheti annak újbóli igénybevételét.

Az alperes álláspontja az volt, miszerint a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés, hogy a munkavállalót a fizetés nélküli szabadság lejárta előtt továbbfoglalkoztatja-e, vagy sem. Az állásidőre járó munkabér követelését szintén idő előttinek tartotta, mivel az csak abban az esetben járna, ha 2011. április 1-jét követően igényelné azt a felperes, egyebekben vitatta a munkavállaló munkavégzési szándékát.

A felperes 2010. szeptember 2-án határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesített a ... Kft-vel, ezért kereseti kérelmét akként módosította, hogy a továbbfoglalkoztatásának mellőzésével állásidőre járó munkabére megfizetésére kérte kötelezni az alperest 2010. szeptember 2-ig, valamint 93 nap szabadság megváltását is kérte. Az alperes 2010. október 12-én rendkívüli felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy oly módon kötött újabb munkaszerződést, hogy annak tényét elmulasztotta az alperesnek bejelenteni.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 37.M.5408/2010/11. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy állásidőre járó munkabér címén fizessen meg a felperesnek 875.000,- Ft-ot és ezen összeg után 2010. június 27-től járó késedelmi kamatot, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 138. § (5) bekezdése a) pontja alapján a gyermek otthoni gondozása céljából igényelt fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló kérelmére biztosítani kell, figyelemmel arra, hogy a jogszabály alapján a munkavállaló alanyi joga annak igénybevétele, valamint az arról

történő döntés is, hogy kívánja-e egyáltalán igénybe venni ezt, s ha igen, mely időponttól, mely időtartamra. A munkavállaló attól sincs elzárva, hogy a fizetés nélküli szabadságát megszakítva munkába álljon, ilyen esetben a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli. A jogszabály szövegéből következik, hogy a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nem köthető a munkáltató engedélyezéséhez, illetve mérlegelési jogához. Az a tény, hogy a felperes „kérelem” formában jelentette be igényét, nem jelenti azt, hogy az alperesnek jogában lett volna azt megtagadni, illetve az „engedélyezem” szó rávezetése nélkül a felperes azt ne vehette volna igénybe.

Az alperes maga is elismerte, hogy a működési körébe tartozó okból, gazdasági helyzete miatt nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének, így 2010. április 2-ától szeptember 1-jéig állásidőre járó bér illeti meg a felperest.

A munkaügyi bíróság ítéletében kifejtette, hogy az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a 2008. augusztus 4-én a felperes által írt kérelem, valamint az arra az alperesi ügyvezető által az „engedélyezem” szó rávezetése a felek között fennálló munkaviszony módosítását eredményezte oly módon, hogy a munkaviszony 2011. április 1-jéig szünetelt. Megállapította, hogy csak közös megegyezéssel módosítható a munkaszerződés, amiből ki kell tűnnie a felek kifejezett, valódi akaratelhatározásának. A felperes nem kívánta módosítani a munkaszerződését, az akarata semmiképpen nem irányult annak módosítására. Elutasította az alperes további tanú meghallgatás iránti indítványát, figyelemmel arra, hogy a bíróságnak jogkérdésben kellett döntenie, s a munkaszerződés módosítására vonatkozó körülményre a tanúk nem tudtak volna nyilatkozni.

Nem találta megalapozottnak az elsőfokú bíróság a felperes szabadság megváltása iránti igényét az állásidő vonatkozásában, figyelemmel arra, hogy a 2010. április 2-től szeptember 2-ig terjedő időszakra állásidőre járó személyi alapbér megfizetésre került, s amennyiben ugyanerre az időszakra a szabadság megváltásáról is rendelkezne a bíróság, úgy ugyanazon időszakra két jogcímen kerülne elismerésre a felperes igénye.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 49.Mf.636.465/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezett részében helybenhagyta. Megállapította, hogy helyesen döntött az elsőfokú bíróság, amikor mellőzte az alperes további tanú meghallgatásra irányuló bizonyítási indítványát, mivel a per tárgyát olyan jogkérdés elbírálása képezte, amely a tanúk vallomásától és az általuk igazolható tényektől független. Megállapította, hogy az Mt. 138. § (5) bekezdése a) pontja alapján a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli

szabadságról a munkavállaló dönt, azt a munkáltató köteles engedélyezni. Ez nem jelenti azt, hogy a munkavállaló ne szakíthatná meg, vagy hosszabbíthatná meg ezt az időszakot, amennyiben a körülményei azt indokolják. A munkáltatónak a fizetés nélküli szabadság megszakítása esetén foglalkoztatási kötelezettsége van az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint. Nem osztotta azt az alperesi álláspontot, hogy a fizetés nélküli szabadság igénybevétele és annak a munkáltató általi engedélyezése a munkaszerződés módosítását eredményezné, mivel az Mt. ilyen rendelkezést nem tartalmaz. Az Mt. 82. § (1) bekezdésében szabályozott munkaszerződés módosításához a felek egyező akarata szükséges. A fizetés nélküli szabadság igénybevétele és megszakítása tekintetében a munkavállaló rendelkezik olyan jogosultsággal, hogy meghatározza az időszak kezdetét és végét, a munkáltató hozzájárulása ehhez csak formális. Megállapította azt is, hogy a fizetés nélküli szabadság megszakítására irányuló munkavállalói nyilatkozat kézhezvételét követően az alperes dönthetett volna akként, hogy a felperesnek a munkafelvételt megelőzően kiadja azt a szabadságot, amely őt a távolléte idejére megillette, a munkáltató azonban ilyen döntést nem igazolt, a felperes szabadságát pedig utólag nem lehet kiadottnak tekinteni. Az alperes a szabadságmegváltás beszámítására vonatkozó határozott igényét első alkalommal a fellebbezése során terjesztette elő, az az elsőfokú eljárásnak nem lehetett tárgya, ezért a jogorvoslati eljárás erre nem terjedhetett ki.

A jogerős ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és a felperes teljes kereseti kérelmének elutasítását kérte. Álláspontja szerint az eljárt bíróságok figyelmen kívül hagyták a felperes nyilvánvalóan rosszhiszemű eljárását, rendeltetésellenes joggyakorlását és nem adtak lehetőséget arra, hogy ezt bizonyítsa. Nem értékelték, hogy a felperes az új üzletében nem kívánt dolgozni, továbbá hogy megkísérelte rábeszélni arra, hogy a felmondási tilalom alatt rendes felmondással szüntesse meg jogviszonyát, amely nyilvánvalóan jogellenességet eredményezett volna. Szintén ezt támasztja alá az, hogy a felperes bár bejelentette, hogy április hónaptól munkába kíván állni, egyben azt is jelezte, hogy azonnal igénybe kívánja venni a gyermekek után járó pótszabadságát. Kifogásolta azt is, hogy a felperes 2010. szeptember 1-jén munkába állt, továbbá hogy önkényesen kijavította a fizetés nélküli szabadságban való megállapodást.

Álláspontja szerint a felperes 2011. április 1-jéig szóló fizetés nélküli szabadságra vonatkozó írásbeli kérelmét elfogadta, ezzel a felek között megállapodás jött létre, így nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló más jogszabályhely alapján egyoldalúan is igénybe vehette volna a fizetés nélküli szabadságot. A felperes szerződésszegést követett el azzal, hogy e megállapodását

megszegte. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok megszegték a Ptk. 198. § (1) bekezdésében, 200. § (1) bekezdésében, 205. § (1) bekezdésében és 207. § (1) bekezdésében foglaltakat is.

A szabadság tekintetében előadta, hogy mindvégig abban bízott és abban a jogos feltevésben volt, hogy a felperes fizetés nélküli szabadságát tölti, s ezért nem adta ki számára természetben az őt megillető, távolléte alatt felgyülemlett szabadságot. Ha tudta volna, hogy az eljáró bíróságok későbbi álláspontja szerint a felperes az adott időszakban nem fizetés nélküli szabadságát tölti, nyilvánvalóan kiadta volna számára azt, s így kevesebb fizetnivalója lett volna. Iratellenesnek ítélte a másodfokú bíróság azon megállapítását, hogy a szabadságmegváltás beszámítására vonatkozó igényét csak a fellebbezésében terjesztette elő, figyelemmel arra, hogy azt már az elsőfokú eljárásban is megtette. A felmondás jogellenességének vizsgálata körében előadta, hogy a felperes nem terjesztett elő azzal kapcsolatos kereseti kérelmet, arról az elsőfokú bíróság nem is döntött.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a másodfokú ítélet „helybenhagyását” és az alperes költségeiben történő marasztalását kérte. Vitatta az alperes azon álláspontját, hogy a felek között a gyed igénybevétele miatt munkaszerződés-módosítás jött volna létre, ezt fogalmilag is kizártnak tartotta. Hivatkozott arra, hogy a gyermek gondozása céljából biztosított fizetés nélküli szabadság esetén a munkavállaló határozza meg, hogy ténylegesen mennyi szabadságot akar, azt mikor kívánja igénybe venni, így azt bármikor megszakíthatja, illetve bejelentheti annak újbóli igénybevételét. Előadta, hogy akarata sohasem irányult az alperes állításával ellentétben a munkaszerződés semmilyen módosítására, maga az ügyvezető is akként nyilatkozott, hogy nem volt ilyen szándéka. A fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkaviszony változatlanul fennállt, az nem szünetelt, s megalapozatlannak tartotta az alperes azon kijelentését, mely szerint megszegte együttműködési kötelezettségét, illetve rendeltetésellenesen gyakorolta jogát.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Helytállóan hivatkoztak az eljáró bíróságok arra, hogy az Mt. 138. § (5) bekezdése a) pontja alapján a munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg a gyermek 3. életéve betöltéséig a gyermek otthoni gondozása céljából. A munkavállaló szabadon dönthet ennek igénybevételéről, ezzel kapcsolatos szándékát csupán be kell jelentenie. A munkáltatót ennek kiadása vonatkozásában nem illeti meg mérlegelési jogkör, az igényt csupán tudomásul kell vennie.

Az Mt. 82. § (1) bekezdése szerint a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja. A munkaszerződés tartalmának megváltoztatásához szükség van a felek együttes akaratelhatározására. Figyelemmel az Mt. 82. § (3) bekezdésére, a munkaszerződés módosításakor is megfelelő tájékoztatást kell adni a munkavállalónak arra, hogy a módosítás ténylegesen milyen változást jelent, illetve hogy annak milyen jogkövetkezményei vannak.

A felülvizsgálati kérelemmel érintett esetben a felperes az Mt. 138. § (5) bekezdése a) pontjára figyelemmel terjesztette elő fizetés nélküli szabadság kiadása iránti igényét, amit az alperes biztosított számára. Pusztán abból a körülményből, hogy a felperes igénybevételi szándékát udvarias formában fogalmazta meg és a munkáltató a tudomásulvételre az „engedélyezem” szót használta, nem lehet levonni azt a következtetést, hogy a felek szándéka egy törvényben biztosított jogtól eltérően a munkaszerződés határozott időre szóló módosítására vonatkozott. Amennyiben az alperes a felperes szándékától eltérően ezt így értelmezte, akkor az Mt. 3. §-a (1) és (2) bekezdése alapján tájékoztatnia kellett volna a felperest arról, hogy indokolatlan a munkaszerződés módosítása, mivel e nélkül is gyakorolhatja a Munka Törvénykönyvében biztosított jogosultságát.

Helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság azt is, hogy a munkavállaló a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot bármikor megszakíthatja, ez esetben a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli. (Ez az egyértelmű gyakorlat beépítésre került a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 133. § (2) bekezdésébe.)

Mivel az alperes 2010. április 2-ától szeptember 1-jéig a működési körében felmerült okból nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének, az adott időszakra állásidőre járó bér illetve meg a felperest.

Helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során nem terjesztett elő határozott igényt az általa 77 munkanap szabadság megváltása címén kifizetett összeg beszámítása vonatkozásában. A felülvizsgálati kérelemben említett, 2011. április 5-én kelt beadványában csupán védekezése körében utalt arra, hogy a felperest megillető szabadságot akár természetben is kiadhatta volna a felperesnek, ezzel kapcsolatban sem beszámítási kifogást, sem viszontkeresetet nem terjesztett elő, s azt sem igazolta, hogy igénye feltételei fennállnak. Ugyancsak helytállónan utasították el az eljárt bíróságok az alperes további tanúk meghallgatására irányuló kérelmét, mivel a per eldöntése szempontjából releváns tényekre a tanúk nem tudtak volna

nyilatkozni.

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet jogszabálysértés hiányában a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Az alperes a felülvizsgálati eljárási költséget a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján, a felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján köteles megfizetni.

Budapest, 2013. január 30.

dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

bírószági tisztviselő