

3/2014. számú munkaügyi elvi döntés

M.3.

I. A munkaviszony megszüntetésekor megváltott szabadságra járó távolléti díjat a munkavállalót a jogviszonya megszűnésekor megillető munkabér alapján kell megállapítani [1992. évi XXII. tv. 136. §, 151/A. §].

II. A munkavállalónak kell bizonyítani, hogy a túlmunkát a munkáltató elrendelte, vagy az elvégzett munka szükséges volt [1992. évi XXII. tv. 127. §].

A másodfokú bíróság az első fokú ítéletet a Pp. 253. §-ának /2/ bekezdése, valamint a 254. §. /3/ bekezdése alapján helyes indokainál fogva hagyta helyben.

A felperesek a fellebbezésükben a rendkívüli munkavégzésről szóló elsőfokú döntést támadták.

Alperes a fellebbezésében arra hivatkozva kérte az első fokú ítélet szabadság-megváltásról való rendelkezésének a megváltoztatását, hogy a 2009. és 2010. évekre a felpereseket megillető szabadság-megváltás összegét az első fokú bíróság a munkaviszonyuk megszűnésekor őket megillető munkabér alapján kiszámított távolléti díjban határozta meg annak ellenére, hogy ezekben az években felperesek alacsonyabb összegű munkabérben részesültek. Álláspontja szerint az 1992. évi XXII. tv. (Mt.) 136. §-ának, 151. §-ának és 151/A. §-ának rendelkezéseiből következően nem a munkaviszony megszűnése idején fennálló, hanem a szabadság kiadásának elmulasztásával érintett években fennálló személyi alaptétel kell alapul venni.

A fellebbezések nem megalapozottak.

Az Mt. 151. §-a /1/ bekezdésének e./ pontjában foglaltakból következően a munkavállalót a szabadság időtartamára távolléti díj illeti meg. A távolléti díj mértékét a 151/A. §-ában foglaltak szerint kell kiszámítani, ennek alapja a távollét idején /időszakában/ érvényes személyi alaptétel és a rendszeres bérpótlékok. Az Mt. e rendelkezése abban az esetben alkalmazandó, ha a szabadságot a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt természetben megkapja, a szabadság időtartamára, a távollét idejére jár ugyanis a távolléti díj.

A jogalkotó minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadságot biztosít a munkavállaló számára, a munkáltatónak pedig az a kötelezettsége, hogy ezt a dolgozó részére ki is adja.

A munkaviszony megszüntetésekor a természetben való kiadásra már nincs lehetőség, az Mt. 136. §-a értelmében ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot a munkavállaló nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. A szabadság-megváltás tehát a munkaviszony megszűnésének időpontjában válik esedékessé, és ezt úgy kell elszámolni, mintha a munkavállaló akkor venné igénybe a ki nem adott szabadságot, ebből következően a távolléti díjat a munkavállalót ekkor megillető munkabér alapján kell megállapítani.

Fentiek alapján a másodfokú bíróság az alperes fellebbezésének nem adott helyt.

Felperesek rendkívüli munkavégzésre hivatkozva terjesztettek elő munkabérigényt, a perben nekik kellett volna igazolniuk, hogy mely pihenő-, valamint munkaszüneti napokon végeztek munkát és az esetenként milyen időtartamú volt.

Az első fokú bíróság széleskörű bizonyítást folytatott le, több tanút hallgatott meg annak érdekében, hogy megállapítható legyen a felperesek munkavégzésének tényleges időtartama. A felperesek munkaszerződése, a munkaköri leírásuk és az általuk vezetett nyilvántartás egymással ellentétes

tartalmát az első fokú bíróság a bizonyítási eljárás során feltárt tényekkel és körülményekkel egybevetve, helyes következtetéseket vont le, helytálló megállapításokat tett.

A munkaszerződés és a munkaköri leírás meghatározza a munkaviszony lényeges tartalmát, ezeket a jogszabályi rendelkezések értelmében csak írásban lehet módosítani. A bírói gyakorlat azonban a mindennapi élethez igazodva elfogadja azt, hogy az írásba nem foglalt, de a ténylegesen teljesedésbe ment módosítások is érvényesek. Amennyiben ugyanis a felek a munkaszerződésben, illetve a munkaköri leírásban meghatározottaktól eltérnek, és a másik fél ezt tudomásul veszi, hosszabb időn keresztül nem kifogásolja, a felek módosításra irányuló szándéka, és az ebben való egyetértésük megállapítható.

Felperesek vonatkozásában speciális helyzetet eredményezett az a körülmény, hogy az üdülőingatlanban laktak, tehát a munkahelyükön életvitelszerűen tartózkodtak, ebből következően nem lehet elkülöníteni a tényleges munkaidőt a szabadidőtől, illetve a szabadságtól. Általuk sem vitatottan a napi nyolc órai munkát nem meghatározott munkaidőben, nem folyamatosan látták el, a munkáltató munkaidő-beosztást a számukra nem adott, az általuk munkában töltött időt nem ellenőrizte.

Egy lakóingatlan takarítása, gondozása és karbantartása jelenthet napi rendszeres feladatokat, de ezek lehetnek olyan jellegűek is, amelyeket időben át lehet sorolni a lakóközösség igénye és a gondnoki teendőket ellátó munkavállalók elfoglaltságának függvényében.

A felperesek pihenőnapokon és munkaszüneti napokon is végezhettek munkát, ez azonban nem jelenti azt, hogy ez túlmunka volt. Nem igazolt ugyanis, hogy ez a munkavégzés amiatt történt, mert a feladatot csak egy adott időpontban lehetett teljesíteni, vagy felperesek a munkaidő beosztásukat alakították úgy, hogy azt a tevékenységet akkor végzik el, amikor számukra kedvezőbb az időbeosztás. Felperesek munkahelyen való tartózkodása nem ad alapot a munkaköri tevékenység ellátásának megállapítására, ugyanis az üdülőingatlanban laktak, de az általános bírói gyakorlat szerint a munkahelyen való jelenlét nem feltétlenül azonos a munkavégzéssel.

A munkáltató kötelezettsége a nyilvántartások vezetése, de ezek hiányát a 2004. évben létesített jogviszonyuk fennállása alatt felperesek nem kifogásolták. A korábbi közös képviselő a tanúvallomása szerint úgy fogadta el a felperesek munkaidő-beosztását, ahogy ők kialakították, a munkaköri leírás a valóságtól eltérő volt, a feladat-orientáltság érvényesült, a munkaidejüket felperesek maguk osztották be, ünnepnapokon nem kellett dolgozniuk.

Felperesek saját célra vezettek nyilvántartást, az ebben foglaltakat a munkáltatói jogkör gyakorlójával azonban nem igazoltatták. A több évi munkavégzés során a jogviszonyuk megszűnéséig nem éltek túlmunkabér-igénnyel, így levonható az a következtetés, hogy a munkaviszonyuk fennállása alatt nem állt érdekükben annak bizonyítása, hogy mikor, mit és mennyit dolgoztak, utólag ezt igazolni hiteles nyilvántartás hiányában pedig szinte lehetetlen.

Az első fokú bíróság által meghallgatott tanúk arra vonatkozóan nem tudtak nyilatkozni, hogy felperesek szabadnapot igénybe vettek-e, de több tanú is azt vallotta, hogy bizonyos kérések teljesítését felperesek a szabadnapjukra hivatkozva utasították el. Az ünnepnapokon a tanúk szerint nem kellett a felpereseknek dolgozniuk, a szükséges teendőket a lakók maguk látták el, az is előfordult, hogy I.r. felperes egy lakót kért meg az épület lezárására, a biztonsági berendezések kikapcsolására, mert ő nem tartózkodott a lakóingatlanban.

A felperesek hivatkozása szerint az első fokú bíróság által meghallgatott, az üdülőben tulajdonrészrel rendelkező tanúk anyagi érdekeltségük miatt nyilvánvalóan elfogult tanúvallomást tettek. Az azonban egyértelmű, hogy felperesek munkavégzéséről csak az tud nyilatkozni, aki ennek során jelen volt, velük találkozott, a közelükben tartózkodott.

A tanúkat az első fokú bíróság a hamis tanúzás következményeire figyelmeztette, a tanúk meghallgatása során felperesek szembesítést nem kértek, a tanúk állításait nem cáfolták, maguk olyan tanúkat nem indítványoztak, akik tárgyilagosan nyilatkozhattak volna.

Felperesek a fellebbezésükben hivatkoztak arra, hogy lehetséges, hogy az igényük nem teljes mértékben megalapozott, az azonban, hogy semmilyen túlmunkát ne végeztek volna, nem bizonyított, és a munkakörükből adódóan életszerűtlen is.

A túlmunkáért járó díjazás azonban csak akkor illeti meg a munkavállalót, amennyiben a túlmunka konkrét időpontja és időtartama igazolt, azt a munkáltató írásban elrendelte, vagy a munkavállaló a végzett munka szükségességét igazolni tudja. A túlmunkadíj feltételezésekre, következtetésekre alapítottnak nem jár a munkavállalónak.

A konkrét munkavégzés igazolása szükséges, ezt pedig felpereseknek kellett volna a perben bizonyítani, de az első fokú bíróság alapos bizonyítási eljárása alapján sem lehetett aggálytalanul megállapítani a felperesek igényének helytállóságát. A másodfokú bíróság a felülmérlegelésre okot nem látott, erre tekintettel az első fokú ítéletet helybenhagyta.

(Veszprémi Törvényszék 3. Mf. 20.365/2013.)