

Az ügy száma: 1.Mf.31.027/2020/6.
A felperes: dr. felperes neve (**felperes címe**)
A felperes képviselője: dr. Bálint Tibor Ügyvédi Iroda (**cím**)
Az alperes: alperes neve (**alperes címe**)
Az alperes képviselője: Bitá-Petrik és Társai Ügyvédi Iroda (**cím**
ügyintéző dr. Bitá Judit ügyvéd)
A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése
A fellebbezést benyújtó fél: felperes
(13. sorszám)
A fellebbezéssel támadott határozat: Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
80.M.257/2019/10.

K ö z b e n s ő í t é l e t

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és az alperes jogellenes jogviszonyt megszüntető intézkedésére tekintettel az összegszerűség megállapítása végett az iratokat visszaküldi az elsőfokú bíróságnak.

A közbenső ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2016. november 2. napján munkaszerződést kötött az alperessel programmenedzser pénzügyi feladatok munkakörre, 2016. november 1. napjával azzal, hogy a munkaviszony tartama határozott tartamú. A felek dr. **D-T.O.** távollétének - így szülési szabadsága, gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadsága - idejére kötöttek jogviszonyt. Abban állapodtak meg, hogy a munkaviszony megszűnik dr. **D-T.O.** fizetés nélküli szabadságát követő munkába állásának napján. A felperes gyermeke születését követően 2017. februárjában állt ismételt munkába, majd 2017. június 7. napjától nem dolgozott, szabadságát töltötte, illetve betegszabadságon volt munkaviszonya 2017. augusztus 13. napján való megszűnéséig. A felperes által is foglalkoztatott munkakörben egyidejűleg kilenc munkavállaló dolgozhatott.
- [2]. **D-T.O.** 2018. augusztus elején tájékoztatta a munkáltatót, hogy ismételt várandós. A fizetés nélküli szabadságát 2018. augusztus 9. napján kelt bejelentésével 2018. augusztus 13. napjáig kérte kiadni, majd 2018. augusztus 14. napjától szabadságát töltötte, ezt követően az alperesnél nem végzett munkát.

A felperések keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetlevelében a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeiben kérte marasztalni az alperest, az Mt. 87. §-a alapján elmaradt munkabér jogcímén 12 havi távolléti díj körében. Indokolásul előadta, hogy az alperes képviselőjeként eljáró személy, **K.L.** 2018. augusztus 13. napján arról tájékoztatta szóban a felperest, hogy a munkaszerződése megszűnt, tekintettel arra, hogy dr. **D-T.O.** az alperes által pontosan meg nem jelölt időpontban újból munkába állt. Ezt követően felperes nem jelent meg többet munkavégzésre az alperesnél. Felperesnek utólag a tudomására jutott, hogy az alperes képviselője által 2018. augusztus 13. napján nyújtott tájékoztatás nem felel meg a valóságnak: dr. **D-T.O.** nem lépett 2018. augusztus 13-án munkába. Ez azóta sem áll a szándékában, hiszen gyermeket vár. Hivatkozott arra is, hogy a munkaviszonya azzal a céllal jött létre, hogy azt a munkát, amelyet alperesnél dr. **D-T.O.** kisgyermek miatt nem tud ellátni, helyette elvégezze. A munkaszerződés név szerint ismert munkavállaló helyettesítésére jött létre azzal a feltétellel, hogy a helyettesítés időtartamának a tényleges távollét időtartamához kell igazodnia. A felperes álláspontja szerint dr. **D-T.O.** abban az esetben sem állt újra munkába az alperesnél, ha bebizonyosodna, hogy ténylegesen megjelent az alperesnél 2018. augusztus 13-án. Felperes nem tudta kizárni a lehetőségek közül, hogy az alperes 2018. augusztus 13. napjára számviteli célokra úgymond „papíron” visszavette dr. **D-T.O.-át** aktív állományba, másnap azonban már kiadta a korábban ki nem vett szabadságát. Dr. **D-T.O.** ezt követően már nem jelent meg az alperesnél, és azóta sem fejt ki nála munkavégzési tevékenységet. A felperes előadta továbbá, hogy nem felel meg a valóságnak, miszerint tudomással bírt volna arról, hogy dr. **D-T.O.** távolléte előre tervezetten 2018. augusztus hónapjáig tart.
- [4] A felperes joggal való visszaélésre is hivatkozott, mivel álláspontja szerint az intézkedés célja az volt, hogy munkaviszonyát ne felmondással és az ahhoz kötődő pénzügyi következmények alkalmazásával kelljen megszüntetnie az alperesnek.
- [5] A felperes pontosított kereseti kérelmében 6.014.000,- Ft elmaradt munkabér címén igényelt kártérítés 17,5 % járulékkal csökkentett összege megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [6] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte, álláspontja szerint jogszerűen járt el. A felperes munkaviszonya 2016. november 1. napjától kezdődően határozott időre, dr. **D-T.O.** munkavállaló távollétének időtartamára szült. A felperes a munkaszerződés aláírásának időpontjában tudomással bírt arról, hogy a helyettesített munkavállaló előre tervezetten 2018. augusztus hónapjáig lesz távol. Dr. **D-T.O.** 2018. augusztusában írásban jelezte, hogy összegyűlt szabadságát 2018. augusztus 14. napjától szeretné kivenni. Ebben közvetlen felettese is támogatta, így az alperes tájékoztatta a munkaviszonya megszűnéséről a felperest. Az alperes álláspontja szerint dr. **D-T.O.** munkavállaló távolléte megszűnt, mivel 2018. augusztus 14. napjától távolléte alatt összegyűlt szabadságát töltötte. Hivatkozott arra is, hogy teljesen azonos feladatkörben az alperes nem alkalmazhat több munkavállalót, ezért amikor dr. **D-T.O.** visszatért a fizetés nélküli szabadságról, fel sem merülhetett a felperes tovább foglalkoztatása. Az alperes álláspontja szerint a felek megállapodtak egy munkaviszonyt bontó feltételben, ami vitán felül bekövetkezett. Az, hogy a feltétel bekövetkezését követően dr. **D-T.O.** éppen nem végez munkát, és azt az alperes milyen munkaszervezési vagy egyéb módon kezeli, azt a munkáltató belátása szerint döntheti el.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [7] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Az ítéletének indokolásában rögzítette, hogy a felek között létrejött munkaszerződés 1.1. pontja értelmében a munkaviszony tartama határozott időtartamú, dr. **D-T.O.** munkavállaló távollétének (szülési szabadság, valamint gyermek gondozása

céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság) időtartamára jött létre. A munkaszerződés 10.1.a. pontja értelmében a munkaviszony megszűnik a határozott idő elteltével, azaz dr. **D-T.O.** munkavállaló (szülési szabadsága, valamint gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot követő) munkába állásának napján. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy a felek bontó feltétellel kötöttek munkaszerződést egymással, a bontó feltétel dr. **D-T.O.** fizetés nélküli szabadsága lejártának időpontja, ismételt munkába állása volt. A felperes által nem vitatottan dr. **D-T.O.** fizetés nélküli szabadsága 2018. augusztus 13. napjáig tartott. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint munkába állásnak minősül a fizetés nélküli szabadságot követő szabadság kiadása is, nem csupán az aktív munkába állás. A bíróság utalt e körben arra, hogy az éves szabadságok kiadása idejére sem alkalmaz a munkáltató határozott időtartamban más munkavállalót az így keletkező feladatok elvégzése céljából. A bíróság értékelése körébe vonta továbbá azt a felek által egyezően előadott azon tény is, amely szerint az alperes a felperes által is betöltött munkakörre egyidejűleg kilenc munkavállalót alkalmazott. dr. **D-T.O.** pedig fizetés nélküli szabadsága megszűnését követően aktív állományú munkavállalónak minősült függetlenül attól, hogy másnapról az addig ki nem adott szabadságát vette igénybe. Mindebből következően a bíróság megítélése szerint jogszabálysértés nélkül szűnt meg a felperes munkaviszonya az Mt. 63. § (1) bekezdés c) pontja alapján, a munkaszerződésben rögzített bontó feltételnek megfelelően 2018. augusztus 13. napján. Annak a körülménynek, hogy dr. **D-T.O.** végzett-e a konkrétan munkát az alperesnél, a felperes munkaviszonya megszűnésére nem volt hatása a fentiekben kifejtettek tekintetével.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

- [8] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és az alperes keresete szerinti marasztalását, valamint perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Fellebbezési kérelme arra irányult, hogy a másodfokú bíróság bírálja felül az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfelelőségét, így az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le, a megállapított tényeket - a felperes álláspontjának megfelelően - minősítse. Megítélése szerint a perben az az eldöntendő kérdés, hogy a feltétel bekövetkezéséig tartó munkaviszonyt nem az a jogi tény szüntette meg, hogy dr. **D-T.O.** munkába állt, mivel az ő munkaviszonyának időtartama azonos a fizetés nélküli szabadság időtartamával. Ahhoz viszont, hogy a felperes munkaviszonya megszűnjön, szükséges lett volna, hogy dr. **D-T.O.** a fizetés nélküli szabadságát követően ténylegesen munkába is álljon. A felperes megítélése szerint nem helytálló az elsőfokú bíróság azon következtetése, hogy a felperes munkaviszonya 2018. augusztus 13-án a bontó feltételnek megfelelően jogszerűen szűnt meg, ugyanis a bontó feltétel nem következhetett be augusztus 13-án. Ezt a körülményt támasztja alá, hogy dr. **D-T.O.** 2018. augusztus 13. napjáig kérte kiadni a fizetés nélküli szabadságát, majd 2018. augusztus 14-től szabadságát töltötte. Ebből viszont azt a következtetést lehet levonni, hogy 2018. augusztus 13. napján nem szűnhetett meg a felperes munkaviszonya, mert ezen a napon dr. **D-T.O.** még fizetés nélküli szabadságát töltötte, azaz nem állt ténylegesen munkába.
- [9] A másik felperesi érv szerint az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe dr. **D-T.O.** tanúvallomását, amely azt támasztotta alá, hogy az ő 2018. augusztus 14-i munkába lépése - ha ilyen szándéka lett is volna - nem valósulhatott meg. A munkáltatónak már hónapokkal előbb tudomása volt arról, hogy dr. **D-T.O.** nincs abban a helyzetben, hogy a munkát felvegye. Ennek az volt az indoka, hogy 2018. májusában, amikor a második gyermekével terhes lett, orvosa veszélyeztetett terhességet állapított meg, vagyis nem tudott munkába állni, tehát a szüléséig - ameddig a veszélyeztetettség tart - eleve nem következhetett be az a feltétel, amit a munkaszerződés a jogviszony megszüntetésének

előfeltételeként előír. A felperes álláspontja szerint a veszélyeztetett terhesség munkavégzés alóli felmentést is jelent. Dr. **D-T.O.** táppénzre jogosult volt már a terhesség megállapításakor, azaz keresőképtelen állományban volt. Ennek következtében 2018. augusztus 14-től nem léphetett aktívan munkába, akkor sem, ha csak rendes szabadság igénybevételére került sor. A felek között létrejött munkaszerződés tárgya dr. **D-T.O.** helyettesítése volt, mely egyértelműen és folyamatosan addig állt fenn, amíg ő újra dolgozni nem kezd. Az elsőfokú bíróság hibásan mérlegelt, amikor arra a következtetésre jutott, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnését eredményezte önmagában dr. **D-T.O.** szabadságának a kiadása. Amennyiben azonban a szabadság kiadása, azonos a munkába állással, akkor az nem 2018. augusztus 13-án történt. Téves a bíróságnak azon álláspontja, miszerint nem kellett a megszűnéshez, hogy dr. **D-T.O.** munkába álljon, mert a fizetés nélküli szabadsága megszűnését követően aktív állományú munkavállalónak minősült.

- [10] A felperes az elsőfokú bíróság ítélete által „jóváhagyott” munkáltatói joggal való visszaélésnek tekintette, hogy a munkáltató a veszélyeztetett terhes esetében analógiát vont az igénybe vett alap- (és pót-) szabadság és a munkába állás között. Az elsőfokú bíróságnak az az érve, hogy az éves szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére sem szoktak határozott időre szóló jogviszonyt létesíteni, azért nem helytálló, mert jelen esetben a felperest nem dr. **D-T.O.** éves szabadsága idejére alkalmazták.
- [11] A felperes hivatkozott továbbá arra, hogy nem felel meg a valóságnak az ítélet azon hivatkozása, miszerint a felperes 2018. június 7. napjától nem végzett munkát, szabadságát töltötte, illetve betegszabadságon volt 2018. augusztus 13. napján való munkaviszonya megszűnéséig. A felperes ugyanis nem betegszabadságon volt, hanem rendes szabadságon az előre, az egységben dolgozó többi kollégával közösen meghatározott és a munkáltatónak leadott szabadságos terv szerint.
- [12] A felperes előadta, hogy 2018. tavaszán az alperesnél a kilenc fős egységből - annak vezetőjét és a felperest is beleértve - öt fő volt egyidőben szülési és/vagy kisgyermeknevelés miatti fizetés nélküli szabadságon, a szervezeti egység a hiányokat nem pótolta, illetve a helyettesítés iránti intézkedési késedelemben voltak. A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte dr. **D-T.O.** tanúvallomását, miszerint tavasszal telefonon értesítette a munkáltatót az újabb terhességéről.
- [13] A felperes hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 63. § (1) bekezdés c) pontjába, 18. § (1) bekezdésébe, illetve a 29. § (5) bekezdésébe ütközik.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [14] A fellebbezés alapos.
- [15] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást feltárta, a bizonyítási eljárást lefolytatta, azonban a jogi következtetésével nem értett egyet, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján.
- [16] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 192.§ (1) bekezdése értelmében a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Az Mt. 63.§ (1) bekezdés c) pontja alapján a munkaviszony megszűnik a határozott idő lejártával.
- [17] A munkaszerződés 1.1. pontja szerint a munkaviszony dr. **D-T.O.** munkavállaló távollétének (szülési szabadság, valamint gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság) időtartamára jött létre. A munkaszerződés 10.1.a.) pontja értelmében a munkaviszony megszűnik a határozott idő elteltével, azaz dr. **D-T.O.** munkavállaló (szülési szabadságot, valamint gyermekgondozás céljából) igénybe vett fizetés nélküli szabadságot követő) munkába állásának napján.

- [18] A határozott idejű munkaviszony a felek között egyértelműen arra az időtartamra jött léte, amíg **D-T.O.** munkába nem áll. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon jogi álláspontjával, miszerint munkába állásnak minősül a fizetés nélküli szabadságot követő szabadság töltése is, nem csupán az aktív munkába állás. A jelen perben azonban a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az volt megállapítható, hogy dr. **D-T.O.** 2018. augusztus 13-án, - tehát azon a napon, amikor a felperes jogviszonya megszűnt- még fizetés nélküli szabadságát töltötte. Dr. **D-T.O.** 2018. augusztus 14. napjától kezdte meg a rendes szabadságának töltését. Erre vonatkozóan becsatolásra került az „Bejelentés fizetés nélküli szabadság igénybevételéhez” okirat (2/2.), mely szerint dr. **D-T.O.** 2017. február 6. napjától 2018.08.13. napjáig fizetés nélküli szabadság kiadását vette igénybe gyermekek gondozása céljából. Dr. **D-T.O.** tehát 2018. augusztus 14. napjától vette ki a szabadságát, mely napon a felperes már nem állt munkaviszonyban, mivel az ő jogviszonya 2018. augusztus 13. napján szűnt meg. A másodfokú bíróság szerint téves a felperes azon álláspontja, miszerint **D-T.O-nak** aktívan is munkába kellett állnia ahhoz, hogy a felperes jogviszonya megszűnjön. Azonban a perbeli esetben dr. **D-T.O.** 2018. augusztus 13-án még nem állt munkába, ezért nem helytálló az elsőfokú bíróság azon következtetése, miszerint a felperes munkaviszonya 2018. augusztus 13-án a bontó feltételnek megfelelően jogszerűen szűnt meg, mivel a bontó feltétel nem következett be 2018. augusztus 13. napján. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a bontó feltétel 2018. augusztus 14. napján következett be, mely napon viszont az alperes intézkedése folytán a felperes már nem állt jogviszonyban.
- [19] A fentiek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes jogellenesen járt el, mivel a munkáltató jogszerűen 2018. augusztus 14. napján intézkedhetett volna a jogviszony megszüntetéséről.
- [20] A felperes a fellebbezésében sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe dr. **D-T.O.** tanúvallomását, amely azt támasztotta alá, hogy az ő 2018. augusztus 14-i munkába lépése - ha ilyen szándéka is lett volna - nem valósulhatott meg. A munkáltatónak már hónapokkal előbb tudomása volt arról, hogy dr. **D-T.O.** második gyermekével terhes, az orvosa veszélyeztett terhességet állapított meg. A másodfokú bíróság egyetértett a felperes azon előadásával, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte dr. **D-T.O.** vallomását, mely az ítélet hiányossága. A tanú vallomásában nyilatkozott arról, hogy augusztus elején telefonon tájékoztatta erről a tényről a munkáltatót. A jelen esetben azonban a per elbírálása szempontjából nem volt relevanciája az elsőfokú bíróság mulasztásának, mivel a munkáltató intézkedését dr. **D-T.O.** vallomása ezen részének értékelése nélkül is vizsgálni lehetett.
- [21] A másodfokú bíróság megállapította, - melyre a felperes a fellebbezésében hivatkozott is - hogy az elsőfokú bíróság a felperes azon hivatkozását, hogy a munkáltató joggal való visszaélését valósított meg, nem vizsgálta. Az Mt. 7.§-a tartalmazza a joggal való visszaélés tilalmát. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt, ennek következtében vizsgálnia kellett volna azt, hogy a munkáltató rendeltetésszerűen gyakorolta-e ezen jogát. Az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény foglalkozik a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről. Az 1. pont rögzíti, hogy a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan, jogszerűen történt. Ezért valamely joggyakorlás nem lehet tételes, jogszabályba ütközés miatt jogellenes, és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző. Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés kapcsán bizonyítási eljárást nem folytatott le, tényállást nem állapított meg. Ennek a körülménynek azonban a fellebbezési eljárás során már nem volt jelentősége, mivel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a jogviszonyt. Ennek következtében, a joggal való visszaéléssel kapcsolatos munkáltatói magatartást már nem kellett vizsgálni.

- [22] A másodfokú bíróság nem vizsgálta azon fellebbezési előadást, miszerint a munkáltatónál hány fő dolgozott az adott munkakörben. A jelen per vonatkozásában ugyanis kizárólag dr. **D-T.O.** helyettesítésével kapcsolatos felperesi kereseti kérelem volt vizsgálható. Ennek pedig nem volt tárgya pedig a munkáltatónál esetlegesen bekövetkezett létszámcsökkentés.
- [23] A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (3) bekezdése alapján közbenső ítéletet hozott a jogalap vonatkozásában. Az összecszerűség kapcsán az elsőfokú bíróságnak le kell folytatnia a bizonyítási eljárást, melynek során vizsgálni kell, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett-e. A felek az elsőfokú eljárás során már tettek a kárenyhítéssel kapcsolatos nyilatkozatokat, melyek azonban ellentétesek voltak. E körben meg kell adni a bizonyítási kiiktatást a feleknek, miszerint az alperesnek kell bizonyítani, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének (6/2016 (XI.28.) KMK vélemény)
- [24]
- [25] **Záró rész**
- [26] A felperes kérte az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását, azonban a fellebbezéséhez költségjegyzéket nem csatolt. A Pp. 81.§ (1) bekezdése szerint a fél a perköltsége megtérítését annak felszámításával kérheti. Figyelemmel arra, hogy a felperes költségjegyzéket nem csatolt, így a másodfokú bíróság mellőzte a perköltség tárgyában való határozathozatalt.
- [27] A közbenső ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp.365.§-a zárja ki.

Budapest, 2020. május 19.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Mihalics Klaudia s.k.
bíró

A kiadmány hitelül:
Hegedűs Melinda
tisztviselő