

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.007/2020/14.

A Fővárosi Ítéltábla a dr. Pethő Róbert ügyvéd (**felperesi képviselő címe.**) által képviselt felperes neve (**felperes neve.**) felperesnek a Moldován és Társa Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe.**, eljáró ügyvéd: dr. Moldován András) által képviselt alperes neve (**alperes címe.**) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei, végkielégítés és szabadság idejére járó távolléti díj megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2019. október 25. napján kelt 68.M.148/2019/18. számú ítélete ellen az alperes által 19. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét azzal hagyja helyben, hogy a szabadságmegváltás jogcímén megítélt 299.061 forint összeg helyes jogcíme szabadság idejére járó távolléti díj.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 60.000 (hatvanezer) forint másodfokú perköltséget.

Az alperes köteles az államnak felhívásra, az abban közölt módon és időben 169.525 (százhatvankilencezer-ötszázhuszonöt) forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2014. január 1. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél ingatlanügyintéző munkakörben, személyi alapbére havi 140.000 forint volt. A munkaszerződés 2.3. pontja rögzítette, hogy a felperest a munka törvénykönyvében meghatározott mértékű szabadság illeti, míg a 2.5. pont szerint a munkavállaló a szabadság igénybevétele iránti szándékát 14 nappal korábban köteles a munkáltató felé jelezni. A 2.4. pont értelmében a munkáltató végkielégítés jogosultság esetén figyelembe veszi a munkavállaló előző munkáltatójánál - a ... Kft-nél, mint kapcsolt vállalkozásnál - ledolgozott időt.
- [2] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal Kelet-budapesti Adó- és Vámigazgatóságának 2018. július 19. napján kelt, ... iktatószámú adatszolgáltatása szerint a felperes az alperesi munkáltatónál 2014. január 1. napjától 2018. április 10. napjáig állt biztosítási jogviszonyban.
- [3] A felperes gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságát töltötte, ami 2018. február 9. napján járt le. A felperes a 2018. január 20-i e-mailjében bejelentette, hogy a február 9. napján lejáró GYES-t követően igénybe szeretné venni a szabadságát. Az alperesnek a 2018. január

24-i válasz e-mailje rögzítette a könyvelői adatszolgáltatás alapján felperes részére járó szabadnapok számát. A felperes azonban ezen számadat helyességét vitatta, így a szabadságnapok számának tisztázása érdekében az alperesi könyvelővel vette fel a kapcsolatot.

- [4] A felperes a 2018. február 6-i e-mailjében az alperesi ügyvezetőnek címzetten ismételten bejelentette, hogy 2018. február 10. napjával meg kívánja kezdeni a szabadságát, valamint tájékoztatta az ügyvezetőt arról, hogy a szabadságnapok számának tekintetében a könyvelővel egyeztet.
- A felperes a 2018. február 16-án és a február 19-én az alperesi könyvelőnek címzett és az alperesi ügyvezetőnek is megküldött e-mailekben ismételten érdeklődött az őt megillető szabadnapok számáról.
- A 2018. március 7-i e-mailben jelezte az alperesi ügyvezető felé, hogy a könyvelővel nem jutottak egyező eredményre a szabadnapok száma tekintetében, kérte annak megoldását. Az ugyanezen a napon kelt alperesi ügyvezetői válasz e-mail rögzítette, hogy a felperesnek a könyvelővel kell beszélnie és a problémát rendeznie („Beszéljen az alperes könyvelőjével és **B**-vel próbáljátok megoldani ezt.”).
- A felperes a 2018. március 19-i alperesi ügyvezetőnek is megküldött e-mailben ismételten jelezte, hogy a problémát nem sikerült megoldani, továbbra is kérte az őt megillető szabadság kiadását és a járandósága átutalását. Majd a 2018. március 27-i alperesnek címzett e-mailjében a szabadságára tekintettel újfent kérte a bére elutalását. Az ugyanezen a napon kelt válasz e-mailjében az alperes jelezte, hogy mindezen kérésnek akkor fog eleget tenni, amikor a végleges elszámolást a könyvelőtől megkapja, valamint felhívta a felperest a munkába állási szándéka közlésére.
- [5] A felperes és az alperesi ügyvezető 2018. április 3-án több e-mailt is váltottak egymással. A 10 óra 26 perckor kelt e-mailben a munkáltató ismételten rákérdezett, hogy a felperes munkába kíván-e állni. Az erre adott válaszlevelében a felperes akként nyilatkozott, hogy a munkáltató a munkába állási szándéktól függetlenül köteles a szabadságát kiadni és a munkabérét kifizetni. Az alperesi ügyvezető erre reagálva akként nyilatkozott, hogy „Meg fogom tenni, ami a kötelességem. Írni fogsz egy levelet, hogy nem akarsz visszajönni dolgozni (csak ekkor jár a szabadság neked) és ezt elküldöd nekünk. És akkor a következő héten ezt megoldjuk.”.
- [6] 2018. április 4-én a felek szintén több e-mailt váltottak egymással. A felperes az ezen a napon az alperesi ügyvezető részére megküldött e-mailben kijelentette, hogy „Ezek után nem megyek vissza dolgozni a te cégedhez.”. Ennek indokaként megjelölte, hogy nagyot csalódott, azt hitte, hogy az üzleti kapcsolatukat könnyen tudják folytatni, és a szabadságát azért kívánta igénybe venni, hogy a munkába való visszatérése előtt a gyermekekkel való életét megtervezze. Kifogásolta továbbá azt is, hogy sem az alperesi ügyvezetőtől, sem a könyvelőtől komoly és korrekt választ a kérdésére január óta nem kapott.
- Az alperesi ügyvezető a 19 óra 45-kor kelt e-mailjében akként reagált, hogy a felperes válaszát felmondásnak tekinti.
- A 21 óra 06 perckor íródott válasz e-mailben a felperes egyértelműen rögzítette, hogy „Nem, ez nem egy felmondás.”, valamint azt is közölte, hogy a felmondását a szabadságnapjainak ismeretében fogja az alperes részére benyújtani.
- A 21 óra 10 perckor érkezett e-mailben az alperesi ügyvezető közölte, hogy a felperesi választ nem fogadja el, és ismét felszólította a felperest, annak közlésére, hogy visszatér-e a céghez dolgozni vagy sem.

Ezt követően a 21 óra 30 perckor keltezett e-mailben a felperes rögzítette, hogy nem megy vissza az alperesi céghez dolgozni és a felmondását a szabadsága utolsó napján fogja benyújtani.

- [7] A felperes a 2018. április 23-i e-mailjében - a korábban az irodába küldött levelére és a megelőző e-mailjére adott válaszok hiányában - ismételten tájékoztatást kért arra vonatkozóan, hogy a szabadsága mikor jár le, annak érdekében, hogy az azt követő lépést meg tudja tenni. Az ugyanezen a napon keltezett alperesi válasz e-mail azt tartalmazta, hogy a felperes 45 nap szabadságra jogosult, a kilépő- és szabadság papírai is ennek alapján készültek el, egyben felhívta a felperest az okiratok aláírására.
- A 2018. április 26-i e-mailjében a felperes kérte az alperes által hivatkozott iratok e-mailen történő megküldését, szándéka szerint azt jogi képviselővel kívánta ellenőriztetni.
- Az alperesi ügyvezető ezt követően május 11-i e-mailjében arra kérte a felperest, hogy a papírokat írja alá, „egyeztessen Bvel” és ezek alapján fogja a pénzét megkapni.
- A felperes a május 13-i e-mailjében kérte a fizetése átutalását, és akként nyilatkozott, hogy ezt követően fog időpontot egyeztetni.
- Az május 13-án íródott e-mailben az alperesi ügyvezetői ismételt kérést fogalmazott meg a felperes felé a Bvel történő egyeztetés, a papírok aláírása tekintetében, valamint újfent rögzítette, hogy a járandóságát a felperes mindezeket követően fogja kézhez kapni.
- [8] Az alperes a 2018. március 29. napján kelt „Felszólítás munka felvételére” tárgyú levelében rögzítette, hogy többszöri kérdezősködés, tájékoztatás után sem kapott választ arra, hogy a 2018. február 8-án lejáró gyermekgondozási segély után a felperes a munkába állási kötelezettségét mikor teljesíti. Rögzítette továbbá, hogy a levél kézhezvételétől számított nyolc napon belül van lehetősége a felperesnek a válaszdadásra, ellenkező esetben a munkaviszonya 2018. február 9. napjával megszűnik. Ezen levél a felperes részére az alperesnél rendelkezésre álló lakcímről „nem kereste” jelzéssel érkezett vissza. A visszaküldés dátuma 2018. április 18. napja volt.
- [9] A felperes lakcíme a GYES alatt megváltozott, amelyet a munkáltatónak nem jelentett be.
- [10] A felperes részére a felek által nem vitatottan 2014. január 1. napjától 2018. április 10. napjáig 47 nap szabadság járt. Az alperes a felperes részére a szabadságnapokat nem adta ki és az annak időtartamára járó távolléti díjat nem fizette meg.
- [11] A felperesnek máshonnan megtérülő jövedelme nem volt, álláskeresői járadékban nem részesült. Az alperes a felperes részére a felperes munkaviszonyát megszüntető okiratot nem állított ki.

A felperes kérelme, az alperes ellenkérelme

- [12] A felperes a kereseti kérelmében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 82. § (1) és (2) bekezdéseire alapítottn a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel, kártérítésként elmaradt jövedelem címén 1.680.000 forint, az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján egyhavi végkielégítés jogcímén 140.000 forint, valamint szabadságmegváltás jogcímén 299.061 forint és ezen összegek után a középárányos időtől járó törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Perköltségigényt is előterjesztett azzal, hogy a felperesi jogi képviselő ÁFA körbe tartozik. Álláspontja szerint az alperes a munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatosan részére semmilyen tájékoztatást, iratot nem adott. A NAV Kelet-

budapesti adó- és Vámigazgatóságának 2018. július 19. napján kelt adatszolgáltatásából értesült arról, miszerint az alperes őt 2019. április 10. napjával kijelentette, a biztosítási jogviszonyát megszüntette. Mivel az alperes az Mt-ben meghatározott jogcímek egyikén sem szüntette meg a munkaviszonyát, ezért intézkedése jogellenes. Az alperes a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot nem közölt, a felek a munkaviszony megszüntetése tekintetében megállapodást nem kötöttek, az alperes a felperes jogviszonyát egyoldalú intézkedésével felszámolta.

[13] A végkielégítés iránti igényét az Mt. 82. § (3) bekezdése és a 77. § (3) bekezdés a) pontja alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán terjesztette elő, annak mértékét egyhavi távolléti díj összegében határozta meg. A szabadságmegváltás iránti kérelme tekintetében hivatkozott arra, hogy részére alperes szabadságmegváltást a munkaviszonya megszűnésekor nem fizetett. A távolléti díj napi 6.363 forint összegére tekintettel a részére járó 47 nap szabadság alapján ezen igényét 299.061 forintban jelölte meg.

[14] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását, felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a munkaviszony megszüntetésére a felperes részéről került sor. A 2018. április 4. napján küldött e-mail, melyben a felperes akként nyilatkozott, hogy „Ezek után nem megyek vissza dolgozni a te cégedhez.”, felperesi felmondásnak minősült.

Alperesi jogi aktus hiányában a jogviszony-megszüntetés jogellenessége kizárt. Kiemelte, hogy az alperes 2018. március 29. napján felszólította a felperest a munkavégzési kötelezettsége teljesítésére, ezen levél azonban „nem kereste” jelzéssel érkezett vissza a munkáltatóhoz. Előadta, hogy az adóhatóságtól történő kijelentésre a felperes felmondása következtében került sor. Álláspontja szerint a felperes e-mailben közölt felmondása az Mt. 22. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelt, ezért az írásbeli formában megtett jognyilatkozatnak minősült. A felmondás az Mt. 15. § (4) bekezdésében rögzítettekre figyelemmel - tekintettel az alperes visszaigazolására - a megküldése napján hatályossá vált. Hivatkozása szerint a felperes alperesi hozzájárulás hiányában nem hivatkozhat a felmondás későbbi visszavonására.

A 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 8. pontjában foglaltakra tekintettel az alperesnek nem volt szükséges a felperesi ráutaló magatartás értékelésére, mivel a felperes felmondását e-mailben 2018. április 4. napján megkapta, amely felmondás a munkaviszonyt megszüntette.

A szabadságmegváltással összefüggésben előadta, hogy a 2018. február 10. és április 10. napja között a felperes önkényesen felhasznált 40 nap szabadságot, melyen felül 7 nap szabadság illette. A 2018. február 10. napját követően szabadság, illetve szabadságnapok megváltása jogcímén a felperes részére pénzfizetésre nem került sor.

Az alperes a felperesi követelés összegszerűségét nem vitatta.

Az elsőfokú bíróság határozata

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel kártérítésként elmaradt jövedelem címén 1.680.000 forint és 140.000 forint végkielégítés, valamint 299.061 forint szabadságmegváltás és ezen összegek után 2018. október 11. napjától a kifizetésig járó törvényes mértékű késedelmi kamat, valamint 250.000 forint + ÁFA perköltség megfizetésére. Kötelezte továbbá az alperest 127.144 forint eljárási illeték állam javára történő megfizetésére.

[16] A felperes kereseti kérelmét az Mt. 15. § (4), 20. § (1), 20. § (2), 22. §, 24. §, 31. §, 42. § (1), (2) bekezdése, 44. §, 64. § (2) bekezdése, 66. § (1) bekezdése, 69. § (1) bekezdése, 77. § (3) bekezdés a)

pontja, 82. §-a, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 6:4. §-a, 6:5. §-a, 6:8. §-a alapján bírálta el és elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felperes 2018. április 4-i e-mailje tekinthető-e az Mt. 15. § szerinti olyan egyoldalú és az alperessel közölt jognyilatkozatnak, amely a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére irányult. E körben rögzítette, hogy az adott e-mail a felperestől származott, az alperes azt megkapta, tartalmát megismerte, így az az alperessel közöltnek minősült. A Ptk. 6:7. § (3) bekezdése szerint írásba foglalt jognyilatkozatnak tekintendő, vagyis megfelelt az Mt. 22. § (3) bekezdésében foglalt követelménynek.

- [17] Ezt követően az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy az alperesnek a felperes fenti nyilatkozatát - a felperes feltehető akaratára és az eset összes körülményére tekintettel, a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint - hogyan kellett értenie. Mindezek alapján a nyilatkozathoz fűződő körülmények közül kiemelte, hogy a felperes eredeti szándéka a szabadságnapjai - fizetés nélküli szabadsága lejártát követő - igénybevételére irányult. Olyan egyértelmű és kifejezett nyilatkozatot a felperes, miszerint a munkaviszonyát felmondással meg kívánja szüntetni, nem tett. Rögzítette továbbá az elsőfokú bíróság, hogy ezen nyilatkozat sem a jogviszony-megszüntetés módját, sem annak idejét nem jelölte meg, sőt a felmondás szó az adott e-mailben egyáltalán nem szerepelt. Hangsúlyozta továbbá, hogy ezen szándékot erősítette azon felperesi, április 4-i e-mail is, mely egyértelműen rögzítette, hogy „Nem, ez nem egy felmondás.”. Továbbá azt is közölte a felperes az alperessel, hogy a felmondás napját csupán a szabadság napjainak ismeretében tudja megjelölni. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a felperes 2018. április 4-én kelt nyilatkozata nem minősült a jogviszonyt megszüntető felperesi felmondásnak. Mindezekre, valamint arra a körülményre is tekintettel, hogy a felek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében nem állapodtak meg, és az alperes egyoldalú, a jogviszony-megszüntetésre vonatkozó nyilatkozatot a felperessel nem közölt, megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes biztosított jogviszonyát, jogellenesen jelentette ki a NAV-tól, így jogellenesen szüntette meg a felperesi munkaviszonyt. Megjegyezte továbbá, hogy azon felperesi magatartás értékelésére, miszerint a munkavégzési helyen munkavégzési célból a fizetés nélküli szabadság lejártát követően a felperes nem jelent meg, az alperesnek egyéb törvényes lehetősége is lett volna. A munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel kötelezte az alperest az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján az elmaradt jövedelem, valamint a 82. § (3) bekezdés a) pontja alapján a végkielégítés megfizetésére.

- [18] Az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy a felek között nem volt vitatott azon körülmény, miszerint az alperes a felperes részére járó szabadságot nem adta ki. Figyelemmel arra, hogy a felperes biztosított jogviszonya 2018. április 10. napjával szűnt meg, maga az alperes is úgy tekintette, hogy a felperes ezen időpontig szabadságot vesz igénybe. Az alperes azonban a szabadságként biztosított időre az Mt. 146. § (3) bekezdés a) pontja alapján járó távolléti díjat nem fizette meg, valamint a jogviszony-megszüntetést követően a felperes részére járó fennmaradt szabadságnapjait az Mt. 125. §-a alapján nem váltotta meg. Mindezekre tekintettel kötelezte az alperest 47 napra járó szabadságmegváltás megfizetésére.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

- [19] Az ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel, melyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a felperesi kereset elutasítását, a felperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Másodlagos kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére, az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítására irányult.

- [20] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes 2018. április 4. napján dátumozott e-mailje megfelelt az Mt. 22. § (3) bekezdésében foglalt írásbeliség követelményének, mivel az az a felperestől származott és annak tartalmát az alperes megismerte, így megfelelően közölt írásbeli jognyilatkozatnak minősült. Kifogásolta azonban, hogy az elsőfokú bíróság a jognyilatkozatot nem teljes egészében vizsgálta, a felperes feltehető akarata a tényekkel ellentétesen következtetett, valamint az eset körülményeit csak szelektíven vette figyelembe, illetőleg azok időbeli sorrendjére sem volt tekintettel. Mindezek alapján a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésébe ütközően állapította meg, hogy a jognyilatkozat nem tekinthető felmondásnak. Hangsúlyozta, hogy az „Ezek után nem megyek vissza dolgozni a te cégedhez.” mondat együttesen értelmezve azzal a további mondattal, hogy „Szeretném kérni a 2013-2017. évekre járó szabadságomat és kérem fizesse ki, amit fizetnie kell nekem.” megállapítható a munkaviszony megszüntetése, hiszen a második mondat a felek közötti elszámolás iránti igényt is tartalmazta. A „Nagyon szerettem a cégüknél dolgozni, de már nagyon csalódott vagyok.” kijelentés szintén nem arra utal, hogy a felperes a munkaviszonyát fent kívánta volna tartani. Hangsúlyozta, hogy a felek akarata a levelezés kezdeti időszakában valóban a szabadság mértékében történő tájékozódásra, illetőleg a szabadság kiadására irányult. Kiemelte, hogy az alperesi ügyvezető 2018. január 24-én kelt e-mailjében tájékoztatta a felperest a szabadság mértékéről, ugyanakkor a szabadságot a felperes részére az Mt. 122. § (1) bekezdésében foglalt jogával élve számára nem adta ki. Az ezzel ellentétes, elsőfokú ítéletben rögzített megállapítás megalapozatlan, az csupán pusztá feltételezés. A felperes akarata ezt követően a szabadság mértékének a vitatására és továbbra is a szabadság kiadására irányult. A felek viszonya azonban a levelezés során fokozatosan megromlott, amely a 2018. április 3., 4-i levélváltásban tetőzött. Ezen e-mail levelezéseknek kiemelkedő jelentősége van, mivel a vizsgált jognyilatkozatot a felperes másnap kifejezetten az alperesi ügyvezető felhívására tette azzal a nyilvánvaló céllal, hogy a munkaviszonyát megszüntesse.
- [21] Az elsőfokú bíróság az értelmezés jogszabályi keretein messze túlterjeszkedve értékelte azt a körülményt, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetésének módját, idejét az adott e-mailben nem jelölte meg, azonban az, hogy a felperes ezen körülményekre nézve nem nyilatkozott, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatát nem annulálta, az önmagában is érvényes és hatályos. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon értékelte azon körülményt is, miszerint a felperes a jognyilatkozatában kifejezetten nem tüntette fel a felmondás kifejezést. A szavak általánosan elfogadott jelentésén alapuló értelmezés célja azonban pontosan az, hogy a nem szakszerűen megfogalmazott jognyilatkozatok is jogilag értékelhetővé váljanak. Ezért, ha a nyilatkozat a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján a kívánt joghatás kiváltására alkalmas, akkor jogi szakkifejezés nem követelhető meg. A felperes jognyilatkozata a Ptk. 6:8. § (3) bekezdésének megfelelt, a munkaviszony megszűnése tárgyában nem csupán homályos utalást, hanem egyértelmű és kifejezett nyilatkozatot tartalmazott.
- [22] Éreztette továbbá, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a felek levelezéseinek időbeli sorrendjét is, melynek az értelmezés szempontjából döntő jelentősége volt. A felperes jognyilatkozata az Mt. 15. § (4) bekezdése alapján a közléssel hatályossá vált, amely az alperes hozzájárulása nélkül nem volt visszavonható. Az alperesnek az adott jognyilatkozatot a közlés idején kellett értelmeznie, amelyet a későbbi e-mail levelében meg is tett, miszerint „Ezt úgy veszem, mint egy felmondást a szülési szabadság lejártát kezdődően.”. A jognyilatkozat hatályosulását követő körülmények már nem vehetők figyelembe, így az, hogy a felperes egy esetlegesen elhamarkodott kijelentését utóbb megbánta és a munkaviszony megszüntetése tárgyában magát meggondolta, már nem volt értékelhető.

- [23] Az alperes a fellebbezésében hivatkozta, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 2. § (1) és 346. § (5) bekezdéseiben foglalt rendelkezéseket megsértette azzal, hogy a munkaviszony felperes általi ráutaló magatartással történő megszüntetésére vonatkozó érvelést érdemben nem bírálta el és annak mellőzését sem indokolta. Bár elsődlegesen a munkaviszony felperes általi megszüntetésére hivatkozott az alperes, azonban a másodlagos védekezését - a felperesi ráutaló magatartással történő jogviszony-megszüntetést - az eljárás minden szakaszában fenntartotta, így azt az elsődleges álláspont elvetését követően az elsőfokú bíróságnak érdemben kellett volna vizsgálnia. E körben az alperes hivatkozott a 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 7. pontjában rögzítettekre, miszerint amennyiben a munkavállaló huzamosabb ideig nem jelenik meg a munkahelyén és következtetni lehet arra, hogy ezt a munkaviszony megszüntetésének céljával teszi, az ráutaló magatartással történő felmondásnak tekinthető. E körben hivatkozott továbbá az EBH2002. 787. számon közzétett és elvi szintre emelt eseti döntésre is. A felperes a fizetés nélküli szabadságának 2018. február 9-i utolsó napját követően a munkavégzés helyén nem jelent meg, munkavégzési kötelezettségének az alperes kifejezett felhívása ellenére sem tett eleget. Mivel az alperes a szabadságot a felperes részére nem adott ki, így a felperes nem hivatkozhat alappal arra, hogy a szabadságát töltötte, ezért a munkáltató a felperesi magatartásból megalapozottan következtethetett a munkaviszony megszüntetésére.
- [24] Az elsőfokú bíróság az Mt. 65. § (1) és 78. § (1) bekezdéseit sértő módon állapította meg, hogy a munkaviszonyt az alperes szüntette meg. Arra a felperes részéről került sor. Alperesi jogi aktus hiányában annak jogellenessége fogalmilag kizárt, így az Mt. 82. §-ban foglalt összegek megfizetésére sem kötelezhető. Jogszabálysértő módon kötelezte továbbá az elsőfokú bíróság az alperest az Mt. 125. §-a alapján a szabadság pénzbeli megváltására. Nem vitatta az alperes, hogy a szabadság kiadására nem került sor, az elsőfokú bíróság azonban mégis úgy tekintette, mintha azt az alperes a felperes részére kiadta volna. Amennyiben az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes a szabadságot igénybe vette, akkor pedig annak pénzbeli megváltása kizárt. Az igénybe vett szabadságnapokra járó távolléti díj az elmaradt jövedelem körébe tartozik, melynek jogcímén igényelt kártérítés az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Tekintettel arra, hogy a bíróság az alperest elmaradt jövedelem jogcímén 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére kötelezte, így a szabadságnapokra járó távolléti díj ezen összegen felüli megfizetésére vonatkozó ítéleti rendelkezése jogszabálysértő.
- [25] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását, az alperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet nem sértette a Pp. 2. § (1) és 346. § (5) bekezdéseiben foglaltakat. Nem értett egyet az alperes Mt. 15. § (4) bekezdésében foglaltakkal sem tekintettel arra, hogy az az egyoldalú nyilatkozatok közléséről rendelkezik, így tehát a jogszabály az ismert tényállás miatt nem sérülhetett. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú a bíróság ítélete meghozatala során az Mt. 31. §-ára figyelemmel a polgárjogi jogszabályokat megfelelően alkalmazta. Kiemelte, hogy az alperes ugyan fellebbezésében hivatkozott az Mt. 42. § (1) bekezdés a) pontjára, azonban az adott rendelkezés a perrel nem állt összefüggésben. Szintén nem találta relevánsnak a 65. § (1) bekezdésére történő alperesi hivatkozást sem, hiszen jelen ügyben a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére nem került sor. Ebből adódóan az indokolási kötelezettségre vonatkozó 67. § (1) bekezdésének az elsőfokú ítélet általi megsértése is fogalmilag kizárt. Az alperes által megjelölt Mt. 78. § (1) bekezdés szintén nem releváns, hiszen az azonnali hatályú megszüntetésre, mint jogintézményre sem az alperes, sem a felperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott.

- [26] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a 2018. április 4. napján írt és az alperesi ügyvezető részére megküldött jognyilatkozatot teljes egészében vizsgálta, figyelemmel volt a felperes akaratára, a felek közötti levelezés sorrendjét is kellően értelmezte. Ennek alapján jutott arra a következtetésre, hogy a felperes e-mailje felmondásnak nem tekinthető.
- A 2013-2017. évekre járó szabadság kiadása vagy ellentételezése iránti kérelem nem a munkaviszony megszüntetéséhez köthető elszámolás. A felperes nem tett olyan nyilatkozatot, amely a munkaviszonyt megszüntette volna.
- A munkaviszony felperes általi ráutaló magatartással történő megszüntetésre körében hangsúlyozta, hogy amennyiben az alperesi álláspont szerint a munkaviszony felperes által került megszüntetésre, akkor ugyanezt a jogviszonyt ráutaló magatartással már nem lehetett megszüntetni. A KMK vélemény 7. pontja vonatkozásában pedig hangsúlyozta, hogy az jelen per tényállásával nem hozható összefüggésbe, hiszen a munkavállaló a munkahelyén azért nem jelent meg, mert a szabadságát töltötte, ezen magatartás pedig nem a munkaviszony megszüntetését célozta. Nem foghat helyt továbbá az EBH2002. 787. számú eseti döntésre való alperesi hivatkozás sem, hiszen abban az esetben a munkavállaló a munkáltató értesítése és elfogadható indok nélkül, huzamosabb ideig maradt távol a munkahelyétől. A perbeli esetben azonban felperes a szabadságát töltötte és az alperessel folyamatosan kapcsolatban állt. Nem osztotta azon alperesi hivatkozást sem, miszerint a munkaviszony megszüntetése alperesi jogi aktus hiányában nem lehet jogellenes. Ebben a körben hivatkozott arra, hogy az alperes tett jogi aktust akkor, amikor a felperest a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál kijelentette.
- [27] A Fővárosi Ítéltábla a 2020. május 5. napján kelt 1.Mf.31.007/2020/8. számú végzésével a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban Pp.) 370. § (4) bekezdése szerinti anyagi pervezetés körében tájékoztatta a feleket, hogy ellentmondás mutatkozott a felperes azon tényállítása, miszerint a felperes 2018. február 10. napjától 2018. április 10. napjáig a szabadságát töltötte és az ehhez kapcsolódó jogállítása között, miszerint az ezen időszakra meg nem fizetett távolléti díj iránti igényét szabadságmegváltás jogcímén igényelte. A másodfokú bíróság a Pp. 369. § (4) bekezdés b) pontjában rögzítetteknek megfelelően tájékoztatta a feleket a felektől és az elsőfokú bíróságtól eltérő jogértelmezéséről és e körben lehetőséget biztosított a nyilatkozataik megtételére utalva a Pp. 373. § (5) bekezdése alapján a feleket megillető kereset-, illetve ellenkérelem-változtatás utólagos bizonyítás-felajánlási lehetőségre.
- [28] A felperes a másodfokú bírósághoz 2020. május 12. napján érkezett 9. számú beadványában a kereset-változtatásra való engedélyezés alapján akként nyilatkozott, hogy a felperes 2018. február 10. napjától 2018. április 10. napjáig a szabadságát töltötte, így a kereseti kérelmét ezen tényállításhoz igazodóan az Mt. 146. § (3) bekezdésének megfelelően a fenti időszakra meg nem fizetett távolléti díj címén terjesztett elő, összességében 299.061 forint összegben. Az Mt. 125. § szerinti szabadságmegváltási igényt nem terjesztett elő.
- [29] A felperesi - másodfokú bíróság által engedélyezett - kereset-változtatásra tekintettel az alperes a másodfokú bírósághoz 2020. május 21. napján érkezett 12. számú beadványában a kereset-változtatásra hivatkozással rögzítette, hogy a felperes tévesen és alaptalanul hivatkozott arra, hogy a kérdéses időszakban a szabadságát töltötte, hiszen az alperes részére szabadságot nem adott ki, azt a felperes kifejezetten nem is kérte. Mivel a felperes a kérdéses időszakban szabadságon nem volt, valamint a munkavégzési kötelezettsége alól sem mentesült, így távolléte igazolatlan távollétnek minősül, melynek idejére az Mt. 42. § (2) és 52. § (1) bekezdése alapján munkabérre, így távolléti díjra sem volt jogosult. Fenntartotta továbbá azon álláspontját, miszerint a munkaviszonyt nem az

alperes szüntette meg, így a kárfelelőssége fogalmilag kizárt. Az alperesi felelősség megállapítása esetén is azonban mindösszesen 12 havi távolléti díj összeg erejéig lenne köteles a felperes elmaradt jövedelmét megtéríteni. Hivatkozása szerint az Mt. 169. § (4) bekezdése rögzíti, hogy nem kell megtéríteni azon juttatások mértékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összegeket sem.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

- [30] A fellebbezés nem alapos.
- [31] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság helyesen tárta fel a tényállást, és az abból levont jogi következtetései túlnyomórészt helytállóak voltak.
- [32] Helytállóan tulajdonított kiemelkedő jelentőséget az elsőfokú bíróság a felperes 2018. április 4. napján kelt e-mailjében megfogalmazottaknak. Annak megítélése körében, hogy az adott felperesi jognyilatkozat a munkaviszony megszüntetését jelentette-e a Ptk. 6:8. §-a alapján, a jognyilatkozó feltehető akaratának és az eset összes körülményének, valamint a szavak általánosan elfogadott jelentésének volt relevanciája. Ebben a körben pedig jelentősége volt annak a felek által nem vitatott körülménynek, hogy a felperes gyermekvállalás okán 2018. február 9. napjáig a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe. Ezt követően a felhalmozódott szabadságát kívánta igénybe venni, és ennek okán kezdett 2018. januárjában email levelezésbe az alperessel.
- [33] Az Mt. 123. § (3) bekezdése rögzíti azt az esetet, amikor a szabadságot a munkavállaló okán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben (az esedékesség évében) meghatározottak szerint kiadni. Ebben az esetben az ok megszűnésétől számított 60 napon belül kell azt a munkáltatónak kiadnia. Ez az eset tipikusan a perbeli esetre vonatkozóan került szabályozásra, amikor is a munkavállaló gyermek vállalása céljából van távol, és az arra az időszakra őt megillető szabadság részére - a munkavállaló oldalán felmerült okból - nem kiadható. A jogszabály tehát egyértelműen rendelkezik, arról, hogy ilyen esetben a munkáltatót - a jogszabály szerint - szabadságkiadási kötelezettség terheli, méghozzá az időközben felhalmozódott valamennyi szabadságnap tekintetében. Azzal a munkavállalói bejelentéssel tehát, hogy a felperes a 2018. január 20-i e-mailjében közölte, hogy a február 9. napján lejáró, GYES-t követően a szabadságát igénybe szeretné venni, a munkáltatónak azon kötelezettsége állt elő, miszerint a gyermek vállalása céljából távollévő munkavállaló szabadságát kiszámolja és azt részére természetben kiadja. Ebben az esetben nem volt szükség külön kérelemre, továbbá a munkáltatót az (1) bekezdésben rögzített döntési lehetőség sem illette meg. A jogszabály rendelkezése folytán a munkáltatót a szabadság kiadása iránti kötelezettség terhelte. Ezen tényállás ugyanis nem egyenértékű azzal, mikor a munkavállaló a rendes éves szabadságának kiadását igényli.
- [34] Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a munkáltató akkor járt volna el szabályszerűen, ha ő maga pontosan nyilvántartja, hogy a felperes fizetés nélküli szabadsága mikor jár le, erről a munkavállalót tájékoztatja, valamint közli, hogy a felhalmozódott szabadság kiadását követően a munkavállalónak mikor kell ismételt felvennie a munkát.
- [35] A felek közötti e-mail váltásból egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes az alperes által kiszámolt szabadság mértékét vitatta, abban megegyezés nem született ezért az ügyvezető segítségét

kérte, ő azonban a könyvelővel való további egyeztetéssel próbálta a felek közötti nézeteltérést orvosolni. Helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság abban a körben, hogy bár formailag a munkáltató a felperes részére a szabadságot nem adta ki, azonban a fentebb hivatkozott jogszabályi rendelkezésekre, valamint arra a körülményre is tekintettel, hogy a fizetés nélküli szabadság lejártát követően a munkáltató csupán március 29-én szólította fel a felperest a munka felvételére, a munkáltató is elismerte, hogy a felperes a jogszabály alapján őt megillető szabadságát töltötte. Ezt erősíti az a körülmény is, hogy amikor a felperes a 2018. március 19-i e-mailjében a szabadság kiadását és az arra járó fizetés átutalását kérte, az alperesi ügyvezető a válasz e-mailben azt jelezte, hogy mindezekre sor fog kerülni, csupán az elszámolás kérdése nem rendezett, „végleges” még közöttük. Továbbá ezen alkalommal hívta fel a felperest a munkába állásra vonatkozó szándék közlésére is. Mindezen időpontig tehát az alperesi nyilatkozat értelmében az alperesben fel sem merült, hogy a felperes a jogviszonyát meg kívánná szüntetni, illetőleg, hogy távollétére nem a szabadság igénybevétele okán került sor.

- [36] Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy mivel az Mt. 123. § (3) bekezdése alapján a szabadságot a munkáltató köteles kiadni, így az alperes nem hivatkozhat alappal arra, hogy ezen jogszabályi kötelezettségének formálisan nem tett eleget, bár annak tényét nyugtázta, tudomásul vette. Ezen tényállás és körülmények ismeretében kellett az elsőfokú bíróságnak értékelnie a felek későbbi e-mail váltását, mely során a felperes 2018. április 4-i e-mailjében került megfogalmazásra az a mondat, miszerint „Ezek után nem megyek vissza dolgozni a te cégedhez.”.
- [37] Osztotta a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletben foglalt azon érvelést is, miszerint a jognyilatkozatban foglaltak a felperes akarata, szándéka és az eset összes körülménye okán nem lehetett akként értelmezni, hogy a felperes a munkaviszonyát meg kívánta szüntetni. Akként pedig semmiképpen sem, hogy ezt 2018. április 10. napjára visszamenőleg kívánta volna. Az ehhez fűzött indokolásból is egyértelműen kiderült, hogy a szabadság igénybevételére a felperesnek azért volt szüksége, hogy a munkába való visszatérése előtt a gyerekekkel való életét megtervezze, és ezért is volt számára fontos az őt megillető szabadság mértékének pontos ismerete.
- [38] Az elsőfokú bíróság által elfogadott álláspontot erősíti az a körülmény is, hogy miután a felperes az azonos napon keltezett e-mailjében egyértelműen rögzítette, hogy az adott mondat nem egy felmondási szándékot jelölt, az alperes ismételten felszólította őt annak közlésére, hogy visszatér-e a munkába. Amennyiben az alperes valóban felmondásként értelmezte volna a felperesi nyilatkozatot, akkor a munkába való visszatérésre vonatkozó ismételt felszólításra egyáltalán nem lett volna szükség.
- [39] Egyetértett a másodfokú bíróság a felperes azon hivatkozásával, miszerint a 2013-2017. évekre járó szabadság kifizetése nem a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igényérvényesítés, hiszen ahogy azt az Mt. 123. § (3) bekezdése egyértelműen rögzíti, a távollétből visszatérő kismama esetén a ki nem adott szabadságokat a jogviszony fennállása esetén is rendezni kell.
- [40] Az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A munkáltató jelen perbeli esetben akkor járt volna el a jóhiszeműség és a tisztesség elvének

megfelelően, ha a jogszabályi előírásoknak megfelelően a fizetés nélküli szabadság lejártát megelőzően tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy pontosan mennyi szabadság illeti meg a munkavállalót, ezt pedig ettől-meddig adja ki számára. A jóhiszeműség körébe tartozóan tehát döntenie kellett volna a szabadság kiadásáról. Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét is megsértette a munkáltató akkor, amikor a fizetés nélküli szabadság lejárta előtt nem közölte a munkavállalóval, hogy a fizetés nélküli szabadság mikor jár le, azt követően mikor és milyen munkakörben kell a felperesnek felvennie a munkát, illetőleg, hogy a részére az Mt. 123. § (3) bekezdés alapján kiadandó szabadság időtartama ettől-meddig tart.

- [41] Nem osztotta a másodfokú bíróság az alperes ráutaló magatartásával kapcsolatos hivatkozását sem. Az alperes által a ráutaló magatartás körében hivatkozott 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 7. pontja, valamint az EBH2002. 787. számú eseti döntésben foglaltak a jelen jogvita tárgyával összefüggésbe nem hozhatók. Az alperes által hivatkozottak esetében ugyanis a munkavállalói ráutaló magatartás megállapíthatósága körében kiemelkedő jelentősége van azon körülményeknek, hogy a munkavállaló a munkáltató értesítése nélkül a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig marad távol és ezen körülményekből következtethet a munkáltató arra, hogy a munkaviszonyát megszüntette. Jelen perbeli esetben azonban a felperes - a fent kifejtettek alapján - a szabadságát töltötte, tehát ezen magatartása semmilyen módon nem adott alapot a munkáltatónak olyan jellegű következtetésre, miszerint a felperes a munkaviszonyát bármilyen módon meg kívánta volna szüntetni.
- [42] Nem foghatott helyt azon alperesi érvelés sem, miszerint alperesi jogi aktus hiányában a jogellenesség megállapíthatósága kizárt. Pontosán az a körülmény, hogy az alperes írásban közölt és indokolt felmondást a felperessel nem közölt, illetőleg a felek sem állapodtak meg a munkaviszony megszüntetésében, csupán a biztosítási jogviszony megszüntetéséről intézkedett jelenti az Mt-ben nem szabályozott módon történő munkaviszony megszüntetést, amely pedig jogellenesnek tekinthető.
- [43] Az Mt. 146. § (3) bekezdés a) pontja szerint távolléti díj megfizetésére tarthat igényt a munkavállaló, ha a szabadságot ténylegesen igénybe veszi. Ettől az esettől meg kell különböztetni az Mt. 125. §-a szerinti esetet, amikor a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. A felperes a másodfokú eljárás során kereset-változtatás lehetőségével élve a 2018. február 10. napjától április 10. napjáig terjedő időszak vonatkozásában a tényállításához igazodóan az Mt. 146. § (3) bekezdésére tekintettel kérte a szabadságra járó távolléti díj 299.061 forint összegben történő megfizetését. Ezen igény elmaradt munkabér-igényként merül fel, hiszen az elsőfokú bíróság által megállapított és a másodfokú bíróság által megalapozottnak tartott tényállás szerint a felperes ezen időszakban a szabadságát töltötte. Így tehát erre az öt megillető munkabér (távolléti díj) jár. Ettől elkülönítetten kezelendő a munkaviszony jogellenes megszüntetése következtében járó kártérítésként megfizetendő elmaradt jövedelem, amelyet az Mt. 82. §-a szabályoz. Így nem foghatott helyt azon alperesi hivatkozás, miszerint a szabadság idejére járó díjazás elmaradt jövedelemnek tekinthető, ezért az a kártérítés jogcímén igényelt 12 havi távolléti díj összegét nem haladhatja meg. A szabadság idejére járó juttatás a munkaviszony jogellenes megszüntetésétől függetlenül illeti meg a felperest, így ezen összeg a 12 havi keretbe nem számítható be.

- [44] Erre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése szerint akként hagyta helyben, hogy a szabadságmegváltás jogcímén megítélt összeget szabadság idejére járó távolléti díj jogcímére pontosította. Ez azonban az alperesi marasztalás tényét és annak összecszerúságát nem érintette, így az alperest a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalta.

Záró rész

- [45] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban felmerült perköltségről a Pp. 83. § (1) bekezdése szerint rendelkezett. A másodfokú eljárásban pernyertes felperes fellebbezési ellenkérelmet terjesztett elő, költségigényét a megfelelő nyomtatvány benyújtásával számította fel, így a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg a számára járó ügyvédi munkadíjat.
- [46] A feleket a perben tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében. A pervesztes alperes a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján megállapított 2.119.061 forintos pertárgyérték után az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1), (2) bekezdése és a 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles viselni.
- [47] A fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálására a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján került sor.

Budapest, 2020. szeptember 17.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Mihalics Klaudia s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró