

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyesen eljár **felperes neve (felperes címe. felperesnek,** Kozeschnik és Társa Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe.;** ügyintéző: dr.Kozeschnik Bálint ügyvéd) által képviselt **alperes neve (alperes címe)** alperes ellen elmaradt munkabér és szabadságmegváltás iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.016/2020/5. számú ítélete, és 21.M.70.016/2020/9. számú kiegészítő ítélete ellen az alperes 10. sorszámú fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, egyebekben az elsőfokú ítéletet, és a kiegészítő ítéletét helybenhagyja.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

- [1] A felperes 2014. június 11. napjától állt munkaviszonyban az alperessel gépkocsivezető munkakörben, változó munkahelyen, személyi alapbére 118.000 forint volt. A felek munkaidő keretet állapítottak meg, melynek időtartama három hónap volt, melyen belül a munkáltató a munkavállaló munkaidejét egyenlőtlenül is beosztotta. A munkáltató megszakítás nélküli munkarendben működött, ennek következtében a munkavállaló a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabályai szerint munkaszüneti napokon és vasárnap rendes munkaidőben is foglalkoztatható volt.
- [2] Az alperes azonban ténylegesen akként foglalkoztatta a felperest, hogy a munkaidő (rövid héten) hétfőtől csütörtökig 7 órától 16/17 óráig, péntekenként 12/14 óráig, (hosszú héten) hétfőtől-szombatig 7 órától 16/17 óráig, vasárnap 7-12/14 óráig tartott. A munkavégzés esős időben akadályozott volt, erre az időszakra a munkavállalók a munkáltatótól juttatásban részesültek. A napi munkaidőt **A.J.** művezető, közvetlen felettes szóbeli utasításával határozta meg. Külön munkaidő-nyilvántartás nem készült, a felperes által használt tehergépjármű menetlevele tartalmazta a munkába állás és a munka befejezésének az időpontját.
- [3] A munkavállalók kérelmére **A.J.** engedélyezett 1-2 nap szabadságot, azonban a munkáltató év közben szabadságot nem adott ki, évente jellemzően a december 20. - január 4. napja közötti időszakban nem volt munkavégzés.
- [4] A felperes részére 2015. és 2016. évben 20 nap alapszabadság és 10 nap pótszabadság járt. A felperes szabadság kiadása iránti kérelmet 2015-ben és 2016-ban nem terjesztett elő.

- [5] Az alperes a felperest 2015. decemberéig a 43-as autópálya építkezésen foglalkoztatta, azonban 2015. december 2. napjától munkavégzésre nem hívta fel, munkavégzésre nem osztotta be, holott a felperes a munkavégzési kötelezettségének teljesítésére kész volt. A felperes telefonos megkeresésére 2015. decembere és 2016. áprilisa között **A.J.** arról tájékoztatta őt, hogy még nem tudja, mikor fognak indulni, az az időjárástól függ. A munkáltató a felperes részére 2015. decemberére, majd 2016. január, február, március, április hónapra bérjegyzéket állított ki.
- [6] A felperes 2016. április 25. napján kelt munkavállalói felmondásával a munkaviszonyát megszüntette. A munkáltató a jogviszony megszüntetésével kapcsolatban igazolásokat állított ki, melyekben feltüntetésre került, hogy a felperes az alperesnél 2016. április 29. napjáig állt munkaviszonyban. A jövedelemigazolás, egészségbiztosítási pénzbeli ellátás megállapításához szükséges dokumentumokon az alperes 2015. decemberére 15 nap, 2015. évre további 55 nap fizetés nélküli szabadságot, 2016. január 4. napjától 2016. április 15. napjáig további 72 nap fizetés nélküli szabadságot mutatott ki. A munkáltató a 2016. áprilisi bérjegyzéket „Kilépő fizetési jegyzék” elnevezéssel küldte meg a felperesnek, melyen az került feltüntetésre, hogy a munkavállaló 2014. június 11. napjától 2016. április 29. napjáig állt munkaviszonyban.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes elmaradt munkabér és szabadságmegváltás iránti kereseti kérelmet terjesztett elő, valamint ezen összeg után kamat és perköltség megfizetését is kérte. Előadta, hogy a bérjegyzékeken feltüntetett munkabért nem kapta meg, a szabadságot nem adta ki részére az alperes, és azt pénzben nem is váltotta meg.
- [8] Az alperes a kereset elutasítását kérte, figyelemmel arra, hogy a felperes munkaviszonya 2015. december elején a munkavállaló ráutaló magatartásával megszűnt. Hivatkozott arra, hogy az alperes munkavállalói **A.J.**, **K.G.** és **B.L.** többször keresték a felperest munkába állítása végett, de ő a munkát nem vette fel. Előadta továbbá, hogy a becsatolt fizetési jegyzékek, bérkartonok alapján felperes részére 2015. decembertől 2016. április 29. napjáig szabadságra járó távolléti díjat és egyéb juttatásokat fizetett meg. Hivatkozott arra, hogy a felperes részére a kereseti követelésben érvényesített munkabért és a szabadságmegváltást postai átutalással megfizette.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [9] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 napon fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén 579.274 forintot, szabadságmegváltás címén 118.000 forintot, perköltség címén 49.709 forintot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [10] A kiegészítő ítéletben az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy az elmaradt munkabér, valamint a szabadságmegváltás címén járó követelés után fizessen meg a kifizetés napjáig járó törvényes kamatot.
- [11] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes keresete túlnyomórészt alapos.
- [12] A munkaviszony megszüntetése kapcsán az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy az alperes 2015. decemberében, majd 2016. áprilisáig bérjegyzékeket állított ki a felperes részére, mégpedig úgy, hogy a 2016. áprilisi bérjegyzéket „Kilépő fizetési jegyzék” néven szerepeltette. Az alperes

hivatkozott arra, hogy 2016. tavaszán a munkavállalói többször telefonon is megkeresték a felperest munkavégzésre, melynek nem tett eleget, így az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben a felperes munkaviszonya már 2015. decemberében megszűnt, úgy a munkavégzésre való felhívás szükségtelen lett volna. Az elsőfokú bíróság a fenti körülmények alapján megállapította, hogy a felperes munkaviszonya 2016. április 29. napjáig állt fenn, melyet alátámaszt, hogy az alperes által becsatolt bérjegyzéken a felperes részére kifizetett fizetésnélküli szabadság, szabadság, illetve fizetett ünnep jogcímű juttatás szerepel. A jogviszony fennálltának nem feltétele a tényleges munkavégzés, annak elmaradása és az arra járó juttatások kérdése külön jogi értékelést igényel.

- [13] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokot értékelve megállapította, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a foglalkoztatási kötelezettségének eleget tett és a felperest munkavégzésre felhívta volna. A foglalkoztatási kötelezettség munkáltatói megszegése esetén a munkavállaló díjazásra, mégpedig személyi alapbérre jogosult. A foglalkoztatás elmaradása körében az alperes elháríthatatlan külső okra nem hivatkozott. **A.J.** tanúvallomása szerint a munkavégzést csak azokon a munkanapokon nem lehetett teljesíteni, amikor esett az eső és aligha állítható, hogy 2015. december 2. napja és 2016. április 29. napja között folyamatosan esett az eső, azaz ez képezte volna a foglalkoztatás elháríthatatlan akadályát.
- [14] Az elsőfokú bíróság az alperes által becsatolt munkabérjegyzékek, bérkartonok, szabadságnyilvántartások tartalma és a munkaidőbeosztás kapcsán a következőket állapította meg:
- [15] A perben a munkaidőkeretet a becsatolt munkabérjegyzékek és a bérkartonok nem követték (nincs nyoma munkaidőkeretnek), de a szabadságok kiadását és nyilvántartását is úgy vezették, hogy annak valóságát a tanúvallomások sem támasztották alá. A megismételt eljárásban kihallgatott tanúk szerint nem volt munkáltató által kiadott szabadság (december-január kivételével), a munkavállalók nem tudtak arról, hogy mikor, milyen okból tüntettek fel fizetésnélküli szabadságot, biztosítás szünetelése jogcímet, illetve a munkabérjegyzéket a felperessel a perbeli időszakban sem közölték. Összességében az alperes által becsatolt okirati bizonyítékok nem voltak alkalmasak arra, hogy azokat valós és az alperes által bizonyított tartalmú munkaidőnyilvántartásként, munkabéreلسzámlásként, vagy szabadságnyilvántartásként figyelembe lehessen venni.
- [16] Tekintettel arra, hogy a fentiek szerint állásidőre személyi alapbér jár, annak összegét a felperes a munkaszerződés szerint jelölte meg, az alperes pedig igazolhatóan nem fizetett a felperes részére munkabért, így a kereset szerint marasztalta az elsőfokú bíróság az alperest az elmaradt munkabér jogcímén járó összeg tekintetében.
- [17] A szabadságmegváltás vonatkozásában megállapította az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a felperes részére kiadott szabadságot megfelelően nem tartotta nyilván, a szabadság kiadásáról a felperes nem szerzett tudomást. A munkáltató nem bizonyította, hogy a felperes részére 2015-2016. évre szabadságot adott ki. Ugyanakkor az Mt. 115. § (1) bekezdése alapján a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján jár a naptári évben a szabadság, azaz amely időszakra a bíróság állásidőt állapít meg, arra az időszakra nézve a felperes részére szabadság nem járhatott. A felperes részére 2015. évre időarányosan 11 hónapra a szabadság ellenértékeként $28 \times 5.363 = 150.164$ forint járt, ezt meghaladó szabadságmegváltás iránti kereseti kérelmet elutasította.

- [18] A bíróság **Sz.G.** ügyvezető tanúkenti kihallgatását mellőzte, **K.M.** tanú pedig szabályszerű idézés ellenére a tárgyaláson nem jelent meg, a felperes a tanú kihallgatása iránti indítványát nem tartotta fenn.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

- [19] Az ítélet és a kiegészítő ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen annak megváltoztatását, és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság utasítását kérte új eljárás és új határozat hozatalára. Az alperes perköltség iránti igényt is előterjesztett.
- [20] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes többszöri - az elsőfokú eljárásban, valamint a megismételt eljárásban is meghallgatott tanúvallomásokkal igazolt - felhívás ellenére nem jelent meg a munkavégzési helyen, tehát hónapokon keresztül nem tett eleget munkavégzési kötelezettségének, mely oknál fogva részére munkabér sem jár ezen időszakra. Álláspontja szerint a felperes ráutaló magatartással megszüntette a munkaviszonyát, mivel a munkából igazolatlanul távol maradt. E körben hivatkozott a Kúria 4/2013. (XI.23.) KMK véleményére, valamint a Legfelsőbb Bíróság 787/2002. számú munkaügyi elvi határozatára. Hangsúlyozta, hogy a ráutaló magatartás célját az alperes nem azonnal realizálta és nem is realizálhatta azonnal, tekintettel arra, hogy önmagában abból, hogy a felperes nem jött be dolgozni, nem feltétlenül következik az, hogy munkaviszonyát megszüntette. Fent nevezett tanúk vallomása azt támasztotta alá, hogy az alperes foglalkoztatni kívánta a felperest, azonban ő a munkáját többszöri megkeresés ellenére sem vette fel. Álláspontja szerint a felperes munkaviszonyát ráutaló magatartással 2015. december 1. napjával megszüntette.
- [21] Hivatkozott arra, hogy a bérjegyzék adatai adminisztrációs hibából kerültek kiállításra, figyelemmel arra, hogy a kialakult helyzet meglehetősen rendellenes, atipikus volt, mivel az alperesnél, mint munkáltatónál nem szokásos, hogy a munkavállalók nem jelennek meg munkavégzésre. Álláspontja szerint teljesen életszerűtlen, ha a felperes munkaviszonya hónapokig fennállt, miért nem jelentkezett munkáért, munkabérért.
- [22] Előadta továbbá, hogy az elsőfokú bíróság tévedésben van a tekintetben, hogy kizárólag formalizált felmondás alapján lenne megállapítható a munkaviszony megszűnése és a fenti anomáliákat is figyelembevéve, nem vizsgálta a felek valódi szándékát.
- [23] Kiemelte, hogy a megismételt eljárásban körülbelül négy évvel ezelőtti eseményre vonatkozóan tettek nyilatkozatot a tanúk egy olyan ügyben, amelyekkel munkájukból kifolyólag tömegesen találkoznak, így nem elvárható és reális, hogy valamennyi tanú a négy év távlatából mindenre pontosan emlékezzen.
- [24] Hangsúlyozta, hogy a felperes maga sem vitatta, hogy nem jelent meg a munkahelyén, így munkát nem végzett a perbeli időszakban.
- [25] A szabadságmegváltással kapcsolatban az alperes által csatolt okiratok igazolták, illetve a tanúvallomások alátámasztották, hogy un. esőnapon a munkavállalók szabadságot kaptak. Nyomatékosan megjegyezte, hogy a felperes eleve alaptalanul igényelte 2015. évre a szabadságmegváltást. A szabadságmegváltás ugyanis eleve csak akkor járna a felperesnek, ha a

kiadott szabadság alatt a felperes munkát végzett volna, de ez nem történt meg, ilyet a felperes sem állított. Vagy a szabadság nem került volna kiadásra, ami azonban szintén valótlan, melynek ellenkezőjét a szabadságnylvántartások, a bérjegyzékek, valamint a 2015. évi bérkarton is igazolják. Előadta, hogy alaptalan az az ítéleti megállapítás, hogy a szabadság kiadását az alperes nem igazolta, erre vonatkozó okiratok a perben becsatolásra kerültek.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

- [26] Az alperes fellebbezése nem alapos.
- [27] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást széleskörűen lefolytatta, a döntés alapjául szolgáló tényállást helytállóan állapította meg, a rendelkezésre álló bizonyítékok egybevetésével, a logikai szabályainak megfelelő következtetést vont le, a bizonyítékokat és a per egyéb adatait, valamint a felek magatartását a maguk összességében helytállóan értékelte, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szó 1952. évi III. törvény (Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján helyben hagyta.
- [28] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:
- [29] Az Mt. 42.§ (2) bekezdés b) pontja szerint a munkaszerződés alapján a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.
- [30] Az Mt. 14.§-a kimondja, hogy az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.
- [31] Az Mt. 15.§ (1) bekezdése szerint egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályba meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.
- [32] Az Mt. 22.§ (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni.
- [33] Az Mt. 64.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszony megszüntethető
 - a) közös megegyezéssel,
 - b) felmondással,
 - c) azonnali hatályú felmondással.
- [34] Az alperes a fellebbezésében, valamint az elsőfokú eljárás során arra hivatkozott, hogy a felperes ráutaló magatartása folytán a munkaviszony megszűnt 2015. december 1-jén. Ebben a körben kérte figyelembe venni a Kúria 4/2013. (XI.23.) KMK véleményét, valamint a Legfelsőbb Bíróság 787/2002. számú munkaügyi elvi határozatát.
- [35] A munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdései a 2012. évi I. törvény alapján szóló 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 7. pontja kimondja, hogy a munkavállaló magatartása akkor minősül a

munkaviszony megszüntetésének, amikor a munkáltató az eset összes körülményei alapján, az Mt. 6.§ (2) bekezdését alkalmazva megállapítja a munkaviszony felszámolása napját. Ez a jogszabályértelmezés irányadó a munkáltatónak a munkaviszonyt megszüntető magatartása és annak időpontja meghatározására is.

- [36] A KMK vélemény indokolása szerint a munkaviszony megszüntetése időpontja meghatározásánál is irányadó általános magatartási követelmények: jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás alapján a munkáltatónak az eset összes körülményei szerint (pl. a munkavégzés abbahagyása, saját ingóságok hazavitele, tartalmilag a munkavégzéssel felhagyásnak minősülő szóbeli nyilatkozat stb.) kell eljárnia.
- [37] Az alperes állítása szerint a perben meghallgatott **K.G.**, **B.L.** és **A.J.** több alkalommal is telefonon hívta fel a felperest munkavégzésre, aki azonban a munkavégzési kötelezettségének nem tett eleget. A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban a perben meghallgatott tanúk nem tudtak egyértelmű előadást tenni annak kapcsán, hogy valóban felszólították a felperest munkavégzésre. Ebben a körben a másodfokú bíróság kiemeli, hogy **K.G.** tanúvallomásaiban pontosan nem emlékezett arra, hogy mikor beszélt a felperessel, konkrétan azt adta elő, hogy 2015. novemberében vagy 2016. január-februárjában. Az elsőfokú bíróság szembesítést rendelt el a felperes és a tanú között, amely azonban nem vezetett eredményre. **A.J.** tanú előadta, hogy emlékezete szerint kétszer kereste a felperest 2015. decembere és 2016. május vége között, és talán a felperes is kétszer kereste. Elmondta, hogy valós a felperesnek az az állítása, hogy 2016. január elején beszéltek arról, hogy mikor kezdődhet a munka, de konkrétumokra már pontosan nem emlékezett. Az elsőfokú bíróság ismételten meghallgatta **A.J.**-t, aki előadta, hogy 2015. decembere és 2016. áprilisa között telefonon valóban beszélt a felperessel és elmondta neki, hogy még nem tudja mikor kezdődik a munkavégzés, az az időjárástól függ. Nyilatkozata szerint nem fordult elő, hogy azt mondta volna a felperesnek, hogy jöjjön dolgozni. **B.L.** tanú pedig előadta, hogy 2015. december után volt egy lista arról, hogy kik a munkavállalói az alperesnek és kik azok, akik nem dolgoztak, de arra már nem emlékezett, hogy a felperes rajta volt-e a listán. Mindenkit, aki a listán volt, végighívott, de nem emlékezett arra, hogy a felperest felhívta volna telefonon. Elmondta, hogy 2015. decembere - 2016. áprilisa között beszélt a felperessel telefonon, de nem emlékezett konkrétan a beszélgetés tartamára. A fentiek alapján megállapítható, hogy a tanúk vallomása alapján nem bizonyította az alperes azt, hogy a felperest felhívta munkavégzésre.
- [38] Megalapozatlan az alperes előadása, hogy a felperes saját felróható magatartása miatt maradt huzamosabb ideig távol a munkahelyétől. A jelen esetben a munkáltató nem bizonyította, hogy eleget tett az Mt-ben foglalt kötelezettségének, miszerint a munkavállaló részére az irányadó szabályok szerinti foglalkoztatást megvalósította. Az alperes csak hivatkozott arra, hogy telefonon több alkalommal megkereste a felperest, a per során terjesztett is elő bizonyítási indítványt a teleföntársaság megkeresésére, de annak nem tett eleget.
- [39] A Kúria az Mfv.10.500/2014/1.számú határozatában kimondta, hogy a ráutaló magatartás - aktív cselekvéssel, vagy éppen passzivitást tanúsítva - szóbeli nyilatkozat nélkül közvetíti a szerződéses akaratot. Nem állapítható meg ráutaló magatartással a szerződés létrejötte, ha a felek magatartása - önmagában vagy a korábban tárgyalásokkal a szerződéses körébe eső körülményekkel együtt - nem fejezi ki a megegyezést a megállapodás lényeges, vagy bármely fél által lényegesnek minősített elemeiben.

- [40] A Kúria az Mfv.10.307/2017/5. számú határozatában pedig úgy foglalt állást, hogy az Mt. 31.§-a alapján irányadó polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:4.§ (3) bekezdés szerint a szerződési akaratot ráutaló magatartással is kifejezésre is lehet juttatni. Ez esetben a jognyilatkozat megtételének a ráutaló magatartás tanúsítása minősül. Ráutaló magatartás abban az esetben állapítható meg a bírói gyakorlat szerint, ha a felek magatartása - az erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is - egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot.
- [41] A jelen esetben azonban a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján nem volt megállapítható, hogy a felperes ráutaló magatartással megszüntette a jogviszonyt, melyet alátámaszt az a körülmény is, hogy még munkabér kifizetésére is felszólította a munkáltatót a jogviszony megszüntetése előtt.
- [42] Úgyszintén nem fogadható el azon alperesi előadás, miszerint a bérjegyzék adatai adminisztrációs hibából kerültek kiállításra, így azok alapján nem állapítható meg, hogy a munkaviszony fennállt 2016. április 29-ig.
- [43] Az Mt. 134.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató nyilvántartja a rendes és rendkívüli munkaidőt, a készenlétet, a szabadságot, a rendkívüli munkaidőt. A (2) bekezdés értelmében a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontja.
- [44] Az alperes az eljárás folyamán arra is hivatkozott, hogy 2015. decemberétől, 2016. áprilisáig terjedő időszakra munkabért fizetett a felperes részére, így nincs további fizetési kötelezettsége. Ezen állítását postai utalványok becsatolásával bizonyítani is kívánta, melynek végül nem tett eleget. A másodfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben a felperes munkaviszonya 2015. decemberében megszűnt, úgy az azt követő időszakra az alperes nem állított volna ki bérjegyzékeket, valamint a munkabér kifizetését nem is kívánta volna a perben bizonyítani.
- [45] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes az alperessel munkaviszonyban állt, de a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, így az elsőfokú ítéletben meghatározott munkabér illeti meg.
- [46] A szabadságmegváltással kapcsolatos fellebbezési indokkal a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá.
- [47] Az Mt. 122.§ (1) bekezdés kimondja, hogy a szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.
- [48] Az Mt. 134.§ (1) bekezdése szerint pedig a munkáltató nyilvántartja a szabadságot.

- [49] A szabadság kiadásával kapcsolatban az alperes a fellebbezésében csak hivatkozott arra, hogy a szabadság kiadását, igénybevételét okiratok igazolták, illetve a tanúvallomások is alátámasztották, de álláspontját részletesebben nem fejtette ki.
- [50] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a perben becsatolt iratok nem tartalmazzák, illetve nem igazolják sem a szabadság kivétele iránti kérelmet, sem a munkáltatói szabadság kiadását. E körben a másodfokú bíróság nyomatékosan hivatkozik az Mt. 134.§-ában foglalt munkáltatói nyilvántartási kötelezettségre. Az Mt. Kommentárban foglaltak szerint a munkaidő, pihenőidő szabályozása több szempontból is garanciális jelentőségű. A Kúria az EBH.2016.M.13. számú eseti döntésében kimondta, hogy a munkaidőnyilvántartás megfelel a naprakészség elvének, amennyiben a munkáltató erre nézve a munkavállalót kioktatja, ellenőrzi és gondoskodik arról, hogy a nyilvántartással összefüggő hiányosságot még aznap előre szabályozott eljárási rendnek megfelelően pótolja.
- [51] A Kúria a BH.2013.226. számú határozatában rögzítettek szerint a munka- és pihenőidő nyilvántartásának olyannak kell lennie, hogy abból a törvényben előírtak megtartására egyértelmű következtetést lehessen levonni, ezeket a munkaidőnyilvántartásban a munkaidő beosztásban történt változást megfelelően dokumentálni kell.
- [52] A jelen esetben azonban nem volt megállapítható, hogy a munkáltató szabályszerűen nyilvántartotta volna a szabadságot, illetve azt kiadta volna. Az alperes becsatolt ugyan 2019. szeptember 16-án egy táblázatot, ami álláspontja szerint a „szabadságnylvántartás”, azonban abból nem lehet megállapítani, hogy a szabadság kiadása ténylegesen megtörtént-e. Ugyanis a szabadság kiadása iránti kérelmeket, a munkavállaló aláírását, és azokat engedélyező munkáltatói aláírásokat nem tartalmazza. A Pp. 196.§-a határozza a magánokirat tartalmi, illetve alaki kellékeit, mely feltételeknek az alperes által becsatolt szabadságnylvántartás nem felel meg, ezért nem tekinthető okiratnak.
- [53] A fentiek alapján a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes nem bizonyította, hogy kiadta a felperes részére 2015-2016. évre járó szabadságot.
- [54] Nem helytálló a felperes azon fellebbezési hivatkozása, miszerint a bíróság felhívásának a felperes nem tett eleget a keresetpontosítás körében. A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 21.M.80/2019/21. számú jegyzőkönyv első oldalán rögzítette a felperes utolsó kereseti kérelmét, ezt követően a felperest már nem hívta fel a keresete további pontosítására.

Záró rész

- [55] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő, a fellebbezési tárgyaláson nem jelent meg, másodfokú perköltség iránti igényt nem terjesztett elő, ezért a másodfokú bíróság mellőzte a perköltség tárgyában való határozathozatalt a Pp. 79.§-a alapján. A másodfokú bíróság mellőzte az illeték tárgyában való határozathozatalt, figyelemmel arra, hogy az alperes a fellebbezés illetékét előzetesen átutalással megfizette.

[56] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 233.§-a zárja ki.

Budapest, 2021. február 2.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró