



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.049/2023/3.

Felperes: felperes1

(felperes címe)

Alperes: alperes1.

(alperes címe)

A per tárgya: szabadság megállapítása

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:
Székesfehérvári Törvényszék, 71.M.70.057/2022/24.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 27.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 48.000 (negyvennyolcezer) forint fellebbezési illeték és 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a felek között 2021. december 27-étől munkaviszony áll fenn, a felperes nemzetközi magánjogi oktató és tudományos munkatárs munkakörben dolgozik az alperesnél. A felek a munkaszerződésben rögzítették, hogy a felperes munkarendje kötetlen, munkaideje napi 8 óra.

[2] Az alperes a felperessel 2021. december 27-én közölte a munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről szóló, a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatást, amely tartalmazza, hogy a felperes az Mt. 115-121. §-ai alapján jogosult a szabadságra, és az Mt. 122-125. §-ai rögzítik a szabadság kiadásának szabályait, a munkáltató a szabadságot munkanapokban tartja nyilván. A tájékoztatás szerint a felperest 20 nap alapszabadság és 2 nap életkor alapján járó pótszabadság illeti meg.

[3] A felperes 2022. október 6-áig szabadságot nem vett igénybe az alperesnél.

[4] A felperes keresettel élt az alperessel szemben és kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, az alperessel létrejött munkaviszony keretében 28 munkanap szabadságra jogosult. A felperes kereseti kérelmének jogalapjaként hivatkozott a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK Európai Parlamenti és Tanácsi Irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 7. cikk (1) bekezdésére, amely rögzíti, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illet meg. Mivel az Mt. 116. §-ának és 117. § (1) b) pontjának együttes alkalmazásával éves szabadsága csak 22 munkanap, álláspontja szerint a szabadság kiadására vonatkozó magyar tagállami szabályozás ellentétes az uniós joggal. Kifejtette, hogy a magyar tagállami szabályozás az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikk (1) bekezdésével és 31. cikk (2) bekezdésével, illetve a 32. cikkel is ellentétes. Álláspontja szerint az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése alapján az Európai Unióban minden munkavállalót legalább 28 nap munkanapra kiadott szabadság illet meg. Mivel a magyar tagállami szabályozás ennek nem felel meg, előzetes döntéshozatali eljárás lefolytatásának kezdeményezése iránti kérelmet is előterjesztett.

[5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint intézkedésében a hatályos magyar munkajogi rendelkezéseknek megfelelően jogszerűen biztosította a felperes alap- és pótszabadságát összesen 22 munkanapban. Az alperes szintén kérelemmel élt az előzetes döntéshozatali eljárás lefolytatásának kezdeményezése iránt.

[6] Az elsőfokú bíróság a 71.M.70.057/2022/24. számú ítéletével a keresetet elutasította és megállapította, hogy az eljárás során felmerült 10.000 forint illetéket az állam viseli.

[7] Az elsőfokú bíróság az ítéletének indokolásában rögzítette, hogy az Európai Unió jogrendszerében az irányelvek a tagállamok által elérendő célokat határozzák meg oly módon, hogy a megvalósítás módját, eszközeit a nemzeti jogalkotásra bízák. Az irányelv mint másodlagos jogforrás közvetlen hatállyal bír abban az esetben, ha rendelkezései feltétel nélküliek, megfelelően világosak és pontosak, illetve, ha az uniós irányelvet a tagállamok nem ültették át határidőn belül a nemzeti jogba. Minderre figyelemmel az elsőfokú bíróság a keresetről az Mt. 115. § (1) bekezdése, valamint 116. §-a és 117. § (1) bekezdése és az Irányelv 1. cikk (2) a) pontjának és 7. cikk (1) bekezdésének rendelkezése alapján határozott.

[8] Az elsőfokú bíróság az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésével összefüggésben rögzítette, hogy az a felperesi állítással ellentétben nem tartalmazza, hogy a munkavállalót megillető minimális szabadság 28 munkanap. Az Európai Unió Bíróságának ítéleteire hivatkozással az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a pihenésre rendelkezésre álló idő négy hét, amit a munkáltatónak úgy kell biztosítania, hogy szabadságot ad azokra a napokra, amelyek erre az

időszakra esnek. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a jogintézmény célját biztosítja a szabadság kiadására vonatkozó Mt. 122. § (3) bekezdésének rendelkezése is. Az elsőfokú bíróság ítéletének meghozatalakor figyelemmel volt az Európai Bizottság 2017/C165/01. értelmező közleményére és megállapította, hogy az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerint négy hetet kell biztosítani, amely alatti pihenőnapokon a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli, a munkanapokra pedig a szabadság kiadásával mentesíteni kell a munkavégzés alól. Ez nem jelenti 28 munkanap szabadság kiadását. A munkáltatónak azt kell biztosítani, hogy a szabadságnapok meghatározásával és a pihenőnapok figyelembevételével a munkavállaló négy hét időtartamban ne végezzen munkát. Az elsőfokú bíróság ezen álláspontjának alátámasztásával kapcsolatban hivatkozott az Európai Unió Bíróságának C-119/19.P. számú ügyben hozott ítéletre is.

[9] Az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerinti minimális éves szabadság az Mt. rendelkezése alapján valamennyi munkavállalónak biztosított, negatív diszkriminációt a 28 éves felperes nem szenvedett el, figyelemmel arra is, hogy az Európai Unió ítélkezési gyakorlata értelmében az életkoron alapuló pótszabadságok biztosítása nem ellentétes az uniós joggal, az az életkor előrehaladtával járó társadalmi és egészségügyi leterheltséget figyelembe veszi, ez alapján további kedvezményeket biztosít.

[10] Figyelemmel arra, hogy az Mt. 116. és 117. §-ának rendelkezése az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének megfelel, az alperes pedig az Mt. 115. § (1) bekezdésének, 116. §-ának és a 117. § (1) b) pontjának megfelelő mértékben biztosította a szabadságot a felperesnek, az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[11] Az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése iránti kérelem elutasítása tekintetében az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy megítélése szerint az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének értelmezéséhez az Európai Unió Bírósága más ügyben hozott ítélete (C-119/19.P.) megfelelő eligazítást nyújt, továbbá az Európai Bizottság közleménye alapján a jogszabály értelmezése nyilvánvalóvá vált és ezért mellőzte az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését.

[12] A felperes a törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával állapítsa meg, hogy az alperessel 2021. december 27. napján létrejött munkaviszonya keretében 28 munkanap szabadságra jogosult. Másodlagos fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Fellebbezésben a felperes harmadlagos kérelmet is előterjesztett az elsőfokú ítélet megváltoztatására akként, hogy a másodfokú bíróság azt állapítsa meg, az alperessel létrejött munkaviszonya keretében 24 munkanap szabadságra jogosult.

[13] A felperes fellebbezésében ismételten előterjesztette előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése iránti kérelmét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 130. § (1) bekezdése alapján az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének értelmezése körében.

[14] A felperes fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletének indokolása szerint nem különbözteti meg egymástól a pihenőnap, a pihenőidő, a szabadság,

illetve az egyéb munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést eredményező távollét-fogalmakat és azokat tévesen összevontan szabadságként értelmezi. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen abból indul ki, hogy a négy hét szabadságot egyszerre és egyenlően adja ki a munkáltató a munkavállalónak, valamint, hogy minden munkavállalót általános munkarendben foglalkoztatnak. Ez az álláspont figyelmen kívül hagyja, hogy a szabadságot tipikusan nem egyszerre és nem egyenlően adja ki a munkáltató, továbbá, hogy az Mt. 97. § (3) b) és c) pontja, valamint a 106. § (3) bekezdése alapján az egyenlőtlen munkaidő-beosztással munkaidőkeretben vagy elszámolási időszak alkalmazásával foglalkoztatott munkavállalók esetében előfordul, hogy egy adott naptári héten egyetlen pihenőnap (pihenőidő) sincs beosztva vagy éppen több pihenőnap is van. Minderre tekintettel kizárt, hogy az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerinti négy hét szabadságot 20 nap munkanapként kelljen értelmezni, ugyanis 20 munkanap egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén még a háromhétnyi szabadságot sem éri el minden esetben. Ezen túlmenően hivatkozott arra is, hogy a szabadság – az elsőfokú bíróság okfejtésével szemben – nem csak arra szolgál, hogy a munkavállaló mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól, hanem arra is, hogy mentesüljön a rendelkezésre állási kötelezettség alól is. Az Mt. 112. § (2) bekezdése alapján a pihenőnapra is elrendelhető készenlét esetében ugyanakkor rendelkezésre állási kötelezettség terheli a munkavállalót. Mivel a munkavállalónak szabadsága alatt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége nincs, téves az az álláspont, amely szerint az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerinti négy hét szabadságot úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalót a pihenőnapokkal együtt kell mentesíteni a munkavégzési kötelezettség alól négy hét időtartamban.

[15] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében tartalma szerint az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Egyetértett az elsőfokú ítéletben foglalt megállapításokkal, ugyanakkor továbbra is indokoltnak tartotta az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését.

[16] A Győri Ítéltábla az Mf.V.30.055/2022/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és megállapította, hogy 48.000 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[17] A másodfokú bíróság akként foglalt állást, hogy a felperes a szabadság kiadására irányuló igényét az alperessel szemben marasztalási perben érvényesítheti, amennyiben az alperes a kért szabadságot számára nem adja ki. A másodfokú bíróság ezért – az elsőfokú ítélet indokolásától eltérő indokolással – megállapította, hogy Pp. 173. § alapján megállapítási kereset előterjesztésének nincs helye, és a felperes megállapítási keresetét a Pp. 172. § (3) bekezdésének alkalmazásával, eljárásjogi okból elutasította.

[18] A Kúria mint felülvizsgálati bíróság az Mfv.VIII.10.068/2023/6. számú végzésével a Győri Ítéltábla Mf.V.30.055/2022/5. számú ítéletét hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat meghozatalára utasította. Megállapította, hogy a felülvizsgálati eljárás illetéke 70.000 forint, amelynek viseléséről a másodfokú bíróság dönt.

[19] A Kúria a hatályon kívül helyező végzés indokolásában rögzítette, hogy a felperes az alperesnél 2021. december 27-től fennálló munkaviszonya keretében 2022. október 6-ig szabadságot nem vett igénybe. Ebből a tényből következően a felperes a felülvizsgálati

kérelemben helytállóan hivatkozott arra, hogy az adott esetben lejárt követelés hiányában a marasztalásra irányuló kereset törvényi feltételei nem álltak fenn. A felperes az igényét 2022-ben terjesztette elő, arról az elsőfokú bíróság 2022. október 6-án döntött, tehát olyan időpontban, amikor a munkáltatónak még lehetősége volt a szabadság kiadására.

[20] A hatályon kívül helyező végzés [31] bekezdésében foglaltak szerint a megállapítási kereset elsődleges feltétele valamely jog fennállása, amely az adott esetben a munkavállalót az Mt. 115. § (1) bekezdése alapján megillető – alap- és pótszabadságból álló – szabadság igénybevételéhez való jog. A fizetett szabadság célja az Irányelvvel összefüggésben is elsődlegesen a munkavállaló regenerálódása, a hosszabb idejű pihenés, munkától történő távolléte, ezért a fizetett szabadságot az Mt. 123. § (1) bekezdése alapján főszabályként az esedékesség évében kell kiadni.

[21] A hatályon kívül helyező végzés [32] bekezdésében a Kúria megállapította, hogy a felperes keresetének előterjesztéséig a felperes szabadságot nem vett igénybe, vagyis az alperes által vitatott szabadság kiadása sem volt kérhető, ezért a marasztalás törvényi feltételei nem álltak fenn. A felperes a törvényi feltételek fennállása alapján jogszerűen terjeszthetett elő megállapítási keresetet. Mindebből következően a másodfokú bíróság anyagi pervezetés nélkül, a Pp. 172. § (3) bekezdésének megsértésével állapította meg, hogy a megállapítási kereset feltételei az adott esetben nem álltak fenn, és ezen téves jogi álláspontja alapján a másodfokú bíróság a per érdemében nem foglalt állást. Erre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat meghozatalára utasította azzal, hogy az új eljárás során a másodfokú bíróságnak a felperes elsőfokú ítélete ellen benyújtott fellebbezését érdemben kell elbírálnia.

[22] A felperes fellebbezése nem alapos.

[23] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el; megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdésének alkalmazásával a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen állapította meg, továbbá az irányadó anyagi jogi jogszabályi rendelkezések alkalmazásával megalapozott és jogszerű döntést hozott.

[24] A másodfokú bíróságnak a perben kizárólag azt kellett vizsgálnia, hogy az alperesnek a felperesre vonatkozó, az Mt. 116. §-án és 117. § (1) b) pontján alapuló szabadság mértékét megállapító intézkedése megfelel-e az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének. Ennek megfelelően a másodfokú bíróság nem vizsgálta a felperes hivatkozása ellenére sem, hogy az Mt. szabadság mértékét rögzítő rendelkezései biztosítják-e vagy sem az egyenlőtlen munkaidőbeosztással munkaidőkeretben vagy elszámolási időszak alkalmazásával foglalkoztatott munkavállaló számára az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésében meghatározott mértékű szabadságot, mivel a felperes nem ilyen munkarendben dolgozik az alperesnél.

[25] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes az alperesnél kötetlen munkarendben és napi 8 órában kerül foglalkoztatásra. Ennek megfelelően – az Mt. 97. § (2) bekezdésére,

valamint 92. § (1) bekezdésére is figyelemmel – a felperes esetében egy héten 5 munkanap vonatkozásában merül fel munkaidő, és ennél több napra munkaidő számára nem osztható be.

[26] Az Európai Unió Bírósága a C-219/14. számú ügyben hozott ítéletének [32] bekezdésében az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésének értelmezésével összefüggésben kifejtette, hogy a minimális fizetett éves szabadságra való jogosultságot a 2003/88. Irányelv értelmében a ledolgozott és a munkaszerződésben előírt munkanapokra vagy munkaórákra és/vagy ezek részeire tekintettel kell kiszámítani.

[27] Mindezek alapján a másodfokú bíróság arra vont következtetést, hogy a munkaszerződésben előírt munkanap a felperes esetében heti 5 munkanap, az alperes által az Mt. 116. §, illetve a 117. § (1) b) pontja alapján meghatározott évi 22 nap szabadság (20 nap alapszabadság és 2 nap életkor alapján járó pótszabadság) biztosítja a felperes számára az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésében meghatározott mértékű éves szabadságot.

[28] A másodfokú bíróság álláspontja szerint ezen jogértelemezés helyességét támasztja alá az Európai Unió Bizottságának 2023/C-109/01. számú értelmező közleménye is. A Bizottság az értelmező közlemény 1. pontjában rögzítette, hogy a fizetett éves szabadság 4 hetének olyan munkanapokra történő átváltásakor, amelynek ideje alatt a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, „a minimális fizetett éves szabadságra való jogosultságot a 2003/88. Irányelv értelmében a ledolgozott és a munkaszerződésben előírt munkanapokra vagy munkaórákra és/vagy ezek részeire tekintettel kell kiszámítani”.

[29] A fentiekben részletezettek szerint az Európai Unió Bíróságának korábbi döntésében kifejtettek alapján a felperes részére biztosított az Irányelv 7. cikk (1) bekezdésében meghatározott mértékű szabadság, a kereset elbírálása tekintetében az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárásának kezdeményezése a Pp. 130. § (1) bekezdése szerint indokolatlan. A másodfokú bíróság a felperes és az alperes erre irányuló kérelmét az Vf.30.055/2022/5. számú végzésével utasította el.

[30] A másodfokú bíróság a felperes harmadlagos fellebbezési kérelme vonatkozásában megállapította, hogy az tartalma szerint kereset-változtatásnak minősül, amely azonban a Pp. 373. §-a alapján a másodfokú eljárásban nem megengedett, ezért annak érdemi elbírálását a másodfokú bíróság mellőzte.

[31] A fellebbezésben előadottak az elsőfokú ítélet megváltoztatására, illetőleg hatályon kívül helyezésére nem adnak okot, a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdésére utalva – indokai alapján – helybenhagyta a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdése szerint.

[32] A másodfokú eljárásban az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) c) pontja, valamint a 46. § (1) bekezdése alapján 48.000 forint feljegyzett fellebbezési illeték merült fel, amely az eredménytelenül fellebbező felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 83. § (1) bekezdése, 95. § (1) bekezdése, valamint a 102. § (6) bekezdése értelmében az állam terhén marad. A másodfokú bíróság ugyanezen jogszabályi rendelkezésekre figyelemmel megállapította, hogy a Kúria Vf.VIII.10.068/2023/6. számú

végzésében megállapított 70.000 forint felülvizsgálati eljárási illeték a felperes pervesztességére tekintettel az állam terhén marad.

[33] Az alperesnek perköltség iránti igénye nem volt, a másodfokú bíróságnak arról határoznia nem kellett.

[34] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak szerint nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2023. december 5.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Barna Sára s.k.
előadó bíró

Dr.Mózsa Gábor s.k.
bíró