

...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.007/2025/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a ügyvédi iroda1 (Felperesi képviselő címe, levelezési cím: Felperesi képviselő levelezési címe, ügyintéző: dr. Garay Eszter Katalin ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím3) felperesnek – a ügyvédi iroda2 (Cím23, ügyintéző: dr. Szüts Ágnes ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím22) alperes ellen kártérítés és sérelemdíj megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.504/2023/33. számú végzésével kijavított 26. sorszámú ítélete ellen a felperes által 28. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság – kijavított – ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felek másodfokú perköltségét személyenként 28.125 (huszonnyolcezer-százhuszonöt) forint + áfa összegben állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. augusztus 27-én meghozott 14.M.70.504/2023/26. számú ítéletével – melyet a 2024. december 19-én meghozott 33. sorszámú végzésével kijavított – a keresetet elutasította, és a felperest 112.500 forint + áfa elsőfokú és 50.000 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy az eljárás illetéke az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 1999. április 22-től állt munkaviszonyban az alperes jogelődjénél, majd 2013. június 3-tól az alperes lett a munkáltatója. Az alperes egyetlen vérvételi kamion üzemeltetésével végez kitelepülést külső helyszínekre. Ennek a kamionnak az egyedüli vezetőjeként dolgozott a felperes az alperesnél.

[3] A felperes munkaszerződésének 2018. július 1-jén kelt módosítása szerint a felperes teljes munkaidőben, heti 40 órában köteles munkát végezni és a munkaidő beosztás rendjét a munkáltató utasításai határozzák meg. A munkaszerződés módosítással azonos napon kelt OI2234/2018. számú tájékoztatóban negyedéves munkaidőkeret meghatározásával kötetlen munkarendet állapított meg az alperes a felperes számára és rögzítette, hogy a felperes munkaideje beosztását maga jogosult meghatározni azzal, hogy az alperes heti két pihenőnapot (szombat és vasárnap) biztosít számára. Az alperes kötelező jelleggel írta elő a felperes részére a jelenléti ív vezetését. A felperes munkaköri feladatait a munkaszerződés 1. számú mellékletét képező munkaköri leírás tartalmazta. Eszerint feladata volt a véradó helyszínekre a megadott időpontra a kamiont leállítani, rögzíteni, és azt tiszta állapotban átadni az szervezetl rövidítése kollégáknak véradásra, majd a véradás végét követően a kamiont összepakolni és azt a parkolóhelyre szállítani. Feladatát képezte a felperesnek a kisebb műszaki hibák javítása, a nagyobbak jelzése, a kamion javíttatásra való elszállítása, ezekről egyeztetés e-mailben az üzemeltetési vezetővel. A felperes a véradó helyszínek időpontját a véradásszervezés szakmai vezetőjétől kapta meg előzetesen e-mailben és minden időpontmódosítás e-mailben történt.

[4] A felperes e-mailben minden hónapban megkapta az alperestől előzetesen a kamion menetrendjét és ez a dokumentum a felperes írásbeli havi munkarendjének minősült. A felperes saját munkaidő nyilvántartást vezetett a jelenléti ív kitöltésével, amit a hónap utolsó munkanapján e-mailben megküldött a HR területnek, ami majd aztán továbbításra került a bérszámfejtésre. A jelenléti ívet az alperes szűrőpróbaszerűen ellenőrizte. Az esetleges számítási hibák javítását követően történt meg a bérszámfejtés a felperes által készített jelenléti ívek alapján. A bérjegyzéket a felperes zárt borítékban megkapta.

[5] A többnapos vidéki véradások esetében a felperesnek egyénileg kellett egyeztetnie a megyei kollégákkal a szállásról a véradási szabályzat szerint. A felperes ezeket a szállásokat ritkán vette igénybe, melyekre egyébként költségtérítés nélkül volt jogosult. Többször előfordult, hogy a felperes a kamion hálófülkéjében akart aludni és csak zuhanyzási lehetőséget kért a vidéki helyszíneken. Ezzel kapcsolatosan problémát soha nem jelzett. A felperes nem kapott utasítást az alperestől arra, hogy a kamiont éjszaka őrizze.

[6] A kamion felépítménye vonatkozásában a felújítási munkákat célfeladatként számolta el az alperes a felperes részére és írásbeli dokumentálás mellett azok ellenértékét megfizette. A felperesen kívül az alperes megbízási szerződést kötött egy másik személlyel a kamion javítási és karbantartási munkálatainak elvégzésére.

[7] 2019 januárjától az alperes véradás területén kinevezett új szakmai vezetője munkaidőtábla vezetését kérte a felperestől, észlelve azt, hogy a felperes jelenléti íve nem értelmezhető és azon a felperes be nem azonosítható munkavégzési időtartamokat kívánt elszámoltatni.

[8] A felperes 2019. május 8-án 30 nap felmondási idővel 2019. június 7. napjára megszüntette a munkaviszonyát. Ezt követően fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelmet terjesztett elő közjegyző előtt, majd az eljárás az alperes ellentmondása folytán perré alakult.

[9] A felperes 6.967.452 forint + 2.577.000 forint kártérítés, és 2.577.000 sérelemdíj megfizetése iránt indított keresetét az elsőfokú bíróság a 2022. október 14-én 14.M.70.185/2020/52. szám alatt meghozott és 60. sorszámon kiegészített ítéletével elutasította.

[10] A Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.051/2023/7. számú részítéletével az elsőfokú bíróság kiegészített ítéletét a kártérítés címén előterjesztett kereset tárgyában helybenhagyta, a sérelemdíj vonatkozásában – a perköltségre és az eljárás illetékére is kiterjedően – hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[11] Az ítéltábla részítéletében megállapította, a felperes munkaszerződése és módosításai, valamint a munkáltató tájékoztatója ellentmondásosan tartalmazta a felperes foglalkoztatása körében azt, hogy kötetlen munkarendben történik, ugyanakkor a munkaszerződés 5. pontjában rögzítésre került a negyedéves munkaidőkeret alkalmazása. A tanúvallomások alapján a foglalkoztatás a gyakorlatban is így történt, és mivel a felperes ténylegesen nem volt kötetlen munkarendben foglalkoztatva, az alperest terhelte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 134. § (1) bekezdés a) pontja szerinti munkaidő nyilvántartási kötelezettség. A felperes a munkaköri feladatait a munkáltató székhelyén kívül végezte, így a kötelezettségét a munkáltató jogszerűen teljesíthette oly módon, hogy a felperes számára jelenléti ív vezetését, kitöltését írta elő. Az alperes nem hagyta figyelmen kívül a felperes által teljesített vezetési időt, a peradatok szerint annak mértékét is a felperes által vezetett jelenléti ív adatai alapján vette figyelembe. Az ítéltábla azt is rögzítette, hogy a felperes az aggálytalan tanúvallomások alapján tudomással bírt arról, hogy a munkáltató a perbeli időszakra nézve az adott év kezdetétől számította a munkaidő keretet.

[12] A másodfokú bíróság végzésében előírta, hogy a pihenéshez és a magánélethez fűződő személyiségi jog megsértése miatti sérelemdíjra vonatkozó kereseti kérelem elbírálásához részletesen fel kell tárnai a tényállást az érdemi szaktól megismételt eljárásban, ehhez előírta annak vizsgálatát, hogy a felperes ténylegesen végzett-e rendkívüli munkát, ha igen, a munkaidő keret alkalmazása esetén irányadó a rendkívüli munkaidő elrendelésére és mértékére vonatkozó, az Mt.-ben rögzített előírásokat az alperes megtartotta-e, a napi és heti pihenőidőt biztosította-e a felperes számára, vagy a felperes ezeken mikor, milyen

időtartamban végzett rendkívüli munkát, majd ezek nagyságrendjét értékelni kell. Meghatározta, hogy a felperesnek nyilatkozatot kell tennie a szabadság kiadásával kapcsolatos szabálytalan alperesi gyakorlatra, és az ezzel összefüggésben őt ért nem vagyoni sérelemre, illetve az alperes konkrét, érdemi nyilatkozatának beszerzését és a felperes személyes meghallgatását is elengedhetetlennek tartotta, figyelemmel a szabadság kiadására és nyilvántartására vonatkozó munkáltatói és munkavállalói jogosultságokra.

[13] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban megállapította, hogy egy évben körülbelül 100 kamionos véradás volt, amelyekre a felperesnek egy-másfél órával előbb kellett megérkeznie, a négyórás véradás ideje alatt effektív munkavégzése nem volt, és a véradás után hozzávetőlegesen egy óra takarítási feladatai voltak a felperesnek, mindez hat-hét óra munkaidőt jelentett. A felperes a jelenléti íveken a véradások idejére nyolc óra munkavégzést és négy óra készenlétet rögzített általában, amelyet az alperes ily módon számolt el. Így 2016 szeptemberében a felperesnek 176 ledolgozott munkaóra 220.000 forint törzsbér, 40 óra hétvégére számított túlmunkadíj, 87 óra munkanapra számított túlmunkadíj és 140 óra ügyeleti díj került számfejtésre, ami összesen 772.250 forintot tett ki.

[14] 2019-ben az alperes munkatükröt kért a felperestől a felperes munkavégzésének ellenőrzése céljából, mivel a kamion fokozott működési rendje május és október hónap között volt, és az év első hónapjaira érdemleges kimutatást a munkavégzést érintően az alperes nem kapott.

[15] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes által vezetett jelenléti ív nem mutatja a felperesnek az alperes érdekében ténylegesen ledolgozott munkaóráinak a számát, abból a felperes napi és heti pihenőidejét, szabadidejének mértékét, túlóráinak számát, tényleges mértékét megállapítani nem tudta.

[16] 2018. január és február hónapokra az alperes utasította a felperest, hogy a 19 nap szabadságát vegye ki, és ezt március hónap végéig a felperes megtette. tanúl, a munkáltatói jogkör gyakorlója arra utasította a felperest, hogy szabadnapjait és szabadságait azokon a napokon vegye igénybe, amikor véradás nincs, és apróbb javítási munkálatok sem merülnek fel.

[17] A véradás szervezésére kialakított alperesi gyakorlat szerint a beérkezett igények alapján az alperes vizsgálta meg, hogy szakmailag mely kérelmek alkalmasak a kamionos véradásra, és ezeket az időpontokat elküldte a felperesnek véleményezésre. A felperes és az üzemeltetési vezető visszajelzést adott arról, hogy a feltételek vállalhatóak-e vagy sem. Amennyiben a felperes azt jelezte, hogy nem, vagy szabadságra szeretni menni adott napokon, akkor ez a terv módosítását eredményezhette, de a felperes ilyen jellegű kérést nem jelzett a munkáltatónak. Az alperes főigazgatója, illetve tanú3 2017. október 3-i e-mailben arról tájékoztatta a felperest, hogy amennyiben szükséges, akkor a kamionra helyettesítő gépjárművezetőt szervez, ettől azonban a felperes elzárkózott.

[18] A szabadság nyilvántartására az alperes 2017-ben egy központi elektronikus nyilvántartó rendszert hozott létre GovCenter elnevezéssel. E rendszerbe első alkalommal a munkavállaló e-mail címével lehetett belépni, majd az egységes jelszót a belépés után mindenkinek meg kellett változtatnia. A felperes nem használta a GovCentert, rajta kívül azonban minden munkavállaló megtette ezt. Az alperes főigazgatója a 2019. január 31-én kelt e-mailben is rögzítette, hogy a munkavállalók kötelesek használni a GovCentert és a szabadságot ezen a rendszeren keresztül kell igényelniük. A felperes nem volt akadályozott a rendszerbe történő belépésben, csak egyszerűbbnek tartotta azt, hogy szóban vagy e-mailben jelezze szabadságigényét a HR dolgozói, tanú3 vagy tanú5 részére. tanú8 e-mailben arról tájékoztatta a felperest, hogy a rendszer használatához a felperes e-mail címe jól van megadva, és az elfelejtett jelszó igényléséhez a szabadság-program kézikönyvet és tájékoztatót megküldte a felperesnek. 2019. április 8-án e-mailben az alperes közölte a felperessel, hogy oktatást tart részére e körben, amit 2019. április 24-én tanú8 végzett el.

[19] A felperes 2019. április 25-én a GovCenter rendszeren keresztül írta ki a 2019. június 3. és 14. közötti időszakra igényelt szabadságát, majd a kérelmet május 19-én maga vonta vissza. Az alperes a felperestől általánosságban azt kérte, hogy novembertől márciusig terjedő időszakban vegye ki a szabadságát, nem merült fel adat, hogy a szabadság kivételében az alperes korlátozta a felperest, azzal a felperes szabadon rendelkezett.

[20] Az elsőfokú bíróság a részítélettel még el nem bírált kereseti kérelmet megalapozatlannak találta, melyben a felperes 2.250.000 forint sérelemdíj megfizetésére tartott igényt amiatt, hogy az alperes sem a napi pihenőidőt, sem a heti pihenőnapot, vagy heti pihenőidőt nem a jogszabályi előírásoknak megfelelően adta ki számára és emiatt sérült a pihenéshez és magánélethez való személyiségi joga.

[21] Döntését az Mt. 9. § (1) és (2) bekezdésére, 104. § (1) – (5) bekezdésére, 105. § (1) – (4) bekezdésére, 106. § (1) és (2) bekezdésére, 107. §-ára, 108. § (1) – (3) bekezdésére, 109. § (1) – (3) bekezdésére, 134. § (1) – (4) bekezdésére, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1) – (3) bekezdésére, 2:43. §-ára, 2:52. § (1) – (3) bekezdésére, 2:53. §-ára, az Alaptörvény I. cikk (1) bekezdésére, VI. cikk (1) bekezdésére, XVII. cikk (3) és (4) bekezdésére, valamint a magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény 1. §-ára és 2. § (1) – (3) bekezdésére alapította.

[22] Mindenekelőtt rámutatott, hogy személyiségi jogsértés esetén a munkaviszonnyal kapcsolatban is a Ptk. szabályai irányadóak azzal, hogy a jogsértés abban az esetben következik be, ha az a személy értékminőségének sérelmét megvalósítja. Az Európai Emberi Jogi Egyezmény 8. cikkére utalva, amely a magán- és családi élet tiszteletben tartásához fűződő jogról rendelkezik, hangsúlyozta, a magánéletbe való beavatkozás akkor sérti a személyiségi jogot, ha az önkényes, indokolatlan és szükségtelen. Kiemelte, a Ptk. 2:43. § b) pontja külön nevesíti a magánélethez (magánszférához) való jogot, a magánélet

összetett fogalmának meghatározása során a bírói gyakorlat a tág értelmezést követi, és ügyenként dönti el, hogy egy adott helyzet a magánéletéhez tartozik, vagy sem. Ez alapján a másodfokú bíróság iránymutatásai szerint lefolytatott bizonyítási eljárást követően a becsatolt okiratok, valamint a felperesnek és alperes törvényes képviselőjének, tanúnak a személyes meghallgatása, tanú4, tanú8, tanú3, és tanú15 tanúvallomása alapján úgy foglalt állást, hogy a felperes napi pihenőideje munkakörének sajátosságaira tekintettel megtartott volt.

[23] A felperes munkaköri feladata volt a véradás előtt egy órával a kamiont tiszta állapotban a helyszínre érkeztetni. Budapesten a véradások általában négy órás időtartamban zajlottak, amikor a felperes konkrét feladata nem volt, csak elérhetőnek kellett lennie bármilyen felmerülő probléma megoldására. Erre figyelemmel hat-hét óra munkaidő merült fel a felperes vonatkozásában egy négy órás véradásnál, ezzel szemben a felperes jóval több munkaórát írt be a jelenléti ívre tanú3 közvetlen szakmai felettes és tanú4 véradásszervező tanúk elmondása szerint. Értékelte, hogy a véradó kamion programja a felperessel egyeztetve került kialakításra és a felperes maga nyilatkozott úgy, hogy voltak nem tervezett véradások, amit ugyancsak tanú5nak kellett engedélyezni, de ha szabadságon volt a felperes, akkor nem adta oda a kamiont, és ez esetben nem kamionos, hanem sátras véradás történt. Értékelte a felperes azon nyilatkozatát, hogy tanú7 többször szólt neki, hogy nyáron is menjen szabadságra, és tanú5nak is, hogy arra az időszakra ne ossza be a felperes, és tanú1 is támogatta, hogy nyáron is kivegye a szabadságát. 2018-ban két alkalommal – a becsatolt e-mailek szerint – a felperes kérte módosítani a szabadságát. Ugyancsak figyelembe vette, hogy a felperes elmondása szerint, amikor nem volt kamion karbantartás, műszaki vizsga, vagy véradás, azért írt be a jelenléti ívre mégis munkaidőt, mert a túlóráját így csúsztatta le. E napokon munkát végeznie nem kellett, ezt a tanúk vallomásai is alátámasztották. Ennek okán a felperes által becsatolt munkaidő kimutatást hitelesnek elfogadni nem tudta, mivel nem a felperes által ténylegesen teljesített órákat mutatta. Ez alapján úgy foglalt állást, hogy a felperes végzett túlmunkát, de a törvényes keretet nem meghaladóan, azokat a napokat, amikor nem volt tényleges munkavégzés, a felperesnek nem lecsúsztatni kellett volna, hanem szabadnapokat kiírni.

[24] A felperes napi pihenőidejének megtartottságát igazoltnak találta arra figyelemmel, hogy a felperes munkaköri feladatai a budapesti négyórás véradás esetén hat-hét óra munkaidőt jelentettek, vidéki véradásnál a hatórás véradás figyelembevételével hét-nyolc óra munkaidőt és a véradások alatt a felperesnek csak elérhetőnek kellett lennie, munkavégzési kötelezettsége nem volt.

[25] Rámutatott, hogy az alperes ellenőrző táblázatba foglalt részletes vitatását követően a heti pihenőidő vonatkozásában a felperes felhívás ellenére további tényelődást nem tett, kizárólag tanú15 tanúkénti meghallgatását indítványozta. A tanú vallomását és a felperes személyes előadását is figyelembe véve úgy foglalt állást, hogy azok a napok, amikor nem volt véradás, és kisebb javítási igények sem merültek fel, a felperesnek munkavégzési kötelezettsége nem volt, e napok a felperes szabadnapjainak minősültek. Megállapította, hogy tanú7 és tanú8 is azt kérte a felperestől, hogy ezeket a napokat szabadnapként írja ki.

[26] Az alperes szabadságolási gyakorlata körében a bizonyítási eljárás alapján megállapította, az alperes a 2017-ben bevezetett GovCenter felületén tartotta nyilván a szabadságnapokat, ezzel teljesítve a szabadságnyilvántartásra vonatkozó kötelezettségét. Annak használatára külön oktatást tartott és a munkavállalók számára a használatot kötelezővé tette, a HR terület többször kérte a felperest, hogy használja a GovCenter felületet. A bevett gyakorlat szerint a munkavállalók az alperesnél maguk döntötték el, hogy mikor kívánnak szabadságra menni, amit az alperes elfogadott és akkor tért el a munkavállalók kérelmétől, amennyiben valami rendkívüli körülmény lépett fel.

[27] Megállapította, hogy a felperes 2016-ban a 29 nap tárgyévi és 4 nap előző évi szabadságából 31 napot, 2017-ben a 29 nap tárgyévi és 2 nap előző évi szabadságból 12 napot, 2018-ban a 28 nap tárgyévi és 19 nap előző évi szabadságból 38 napot használt fel. 2019-ben a 12 nap tárgyévi és 9 nap előző évről áthozott szabadságból 14 napot adott ki az alperes a felperesnek és 7 nap szabadságot váltott meg a jogviszony megszűntetésekor.

[28] Úgy értékelte, hogy az alperes a szabadságokat az Mt. 143. §-a szerint szabályosan nyilvántartotta és kérte a felperest is, hogy szabadságait vegye igénybe. Az, hogy a felperesnek a munkaviszonya végén 7 nap szabadságát kellett megváltani, nem találta kirívó mennyiségnek. Nem találta jogellenesnek az alperes azon szabadságolási gyakorlatát sem, miszerint a munkavállalók kérték, majd a felettes engedélyezte a felhalmozódott szabadság következő évre való átvitelét.

[29] A tanúvallomások alapján azt találta igazoltnak, hogy a felperes helyettesítését az alperes megoldotta és a felperes volt az, aki nem akarta, hogy más vezesse a véradó kamiont. A tanúvallomások azt is igazolták, hogy voltak fix programok (pl. VOLT Fesztivál, Mikulásnap, Művészetek Völgye, augusztus 20-a), amelyek során minden év azonos időszakában történt meg a kamionos véradás. Ezen programokon kívül egyedi igények alapján hónapról-hónapra alakult a véradó kamion menetrendje. A 2017. október 3-án 12:35-kor tanú3 által tanú5nek címzett – a felperes szabadnapjai tárgyában írt – levele igazolta azt, hogy a felperes kötelező szabadnapjaira az alperes figyelemmel volt és ütközés esetén egyeztetni kívánta a helyettesítés lehetőségét.

[30] Az alperes által becsatolt ellenőrző táblázat adatait figyelembe véve értékelte a „J” oszlopban feltüntetett adatokat, amelyek szerint a felperes olyan napokra is ledolgozott munkaórákat írt be, amikor nem volt véradás és ezen idők szabadidőnek számítottak. Emiatt a szabadidő mértéke és a túlórák száma a felperes által vezetett jelenléti íven nem a tényleges mértéket és órákat mutatta, az ellenőrző táblázat utolsó oszlopában az alperes olyan mínusz órákat rögzített, amelyet a felperes érdemben nem vitatott, illetve a becsatolt okiratok és a tanúk a felperes ellentétes állítását alátámasztani nem tudták.

[31] Rögzítette, hogy a felperes önálló személyiségi jogsértésként kérte megállapítani a pihenéshez való jog sérelmét. E körben a Ptk. 2:43. §-ára utalva azt

hangsúlyozta, hogy az ott példálózó jellegű felsorolást nem zárta el a felperest az igényérvényesítéstől, a pihenéshez való jog több polgári döntésben is megjelent már önállósult jogként (BH2021.45, Kúria Pfv.22.555/2017/8., Fővárosi Ítéltábla 1.Pf.20.891/2018/12/II.). Az Alkotmánybíróság határozataiból [32/2013. (XI. 22.) AB határozat, 12/2020. (VI. 22.) AB határozat, 18/2021. (V. 27.) AB határozat] kiemelte, a pihenéshez való jog olyan önálló személyiségi jog, mely védi a munkavállaló magánszféráját, magánéletének zavartalanságát, ennek keretében kialakított életvitelét, identitását, test- és lelki integritását, a jogosultság feltételei és annak pontos mértéke ugyanakkor nem az Alaptörvényből következik.

[32] A felperes keresetében igényét arra alapította, hogy a perbeli időszakban a pihenéshez való joga azáltal sérült jelentősen, hogy a törvényes munkaidőnél jóval többet teljesített és pihenőidejét sem kapta meg megfelelően, mivel nem volt váltótársa, szombat és vasárnap is munkát kellett végeznie összesen 119 napon a perbeli időszakban, a szabadságát sem tudta mindig kivenni, illetve a munkavégzés számára kiszámíthatatlan volt. A felperes állítása szerint 3 év alatt 3455 rendkívüli munkaórát teljesített, 132 alkalommal szombat vagy vasárnapi napon 1985 órában végzett munkát.

[33] Hangsúlyozta, hogy az Mt. szabályozza a munkavégzés időbeli korlátait, amely a munkáltatói és munkavállalói érdekek közötti mérlegelés eredménye, egyúttal meghatározza a még egészséges és biztonságos munkavégzés kereteit. Az Mt. 109. § (1) és (2) bekezdése értelmében a rendkívüli munkaidő naptári évre számított maximális mértéke 250 óra lehet, amely további 150 órával (önként vállalt túlmunka) emelhető meg.

[34] A felperes által a jelenléti íven feltüntetett adatokat ítélezése alapjául elfogadni nem tudta, mivel azt a felperes saját előadása és a matematikai anomáliák is cáfolták. Emiatt úgy foglalt állást, hogy a felperes napi pihenőideje a munkakörének sajátosságaira tekintettel megtartott volt.

[35] Rámutatott, hogy a felperes három havi munkaidőkeretben volt foglalkoztatva. Az alperes a felperes által kimunkált munkaórák vitatásával egyidejűleg becsatolta a megvalósult véradások alapján figyelembe vehető felperesi munkaórákat, ezt a felperes érdemben nem vitatta. Az alperesi ellenőrzési táblázatból megállapította, hogy a legintenzívebb nyári időszakban, például 2018 júliusában öt vasárnapból egy vasárnapra rendelt el munkavégzést az alperes a felperesnek, majd augusztusban és szeptemberben is a heti pihenőnap kiadása jogszerűen megtörtént. A 2018. október-decemberi munkaidőkeret vizsgálata ugyancsak ezt igazolta. Ezért a véradó kamion részletes programja alapján azt állapította meg, hogy az alperes a munkaidőkeret alkalmazásával a felperes munkaidejét az Mt. 105. § rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával osztotta be és a felperes heti pihenőideje megtartott volt.

[36] A túlórák vonatkozásában hangsúlyozta, hogy a felperes által vezetett jelenléti íven számtalan olyan munkavégzést tüntetett fel a felperes, amely tényleges munkavégzést nem igazolt és a felperes saját nyilatkozata szerint is munkavégzést írt be olyan munkanapokra, amikor pihenőidejét töltötte. Mindezeket az alperes ellenőrző táblázatának adataival egybevetve azt a következtetést vonta le, hogy sem a munkaórák, sem a szabadnapok, sem a túlórák esetében nem a tényleges adatokat rögzítette a felperes. Így az a rendkívüli munkavégzés meghatározására az ítélezés alapjául nem volt elfogadható. Az alperes által becsatolt kamion menetrendek részletes elemzése és az alperes által kimutatott adatok alapján azt állapította meg, hogy a felperes ténylegesen végzett rendkívüli munkát, de a tanúvallomások és a perbeli időszakra vonatkozó e-mailek azt támasztották alá, hogy az alperes az Mt. 109. §-ában foglaltakat megtartotta.

[37] Hangsúlyozta, hogy az alperes vitatta a munkaidő körében a felperes által a keresetben előadottakat, a kezdő és befejező időpontokat, az adott napon teljesített munkaidő mértéket és meghatározott napok számát. Erre tekintettel a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az alperes sérelmezett joggyakorlata személyiségi jogsértést valósított meg és ok-okozati összefüggés áll fenn a sérelmezett gyakorlat és az állított személyiségi jogsértés között. A felperes felhívás ellenére nem adott elő olyan tényállítást, hogy ténylegesen melyik hónap melyik napján és milyen időtartamban végzett rendkívüli munkát az alperes érdekében és a munkavégzést ki rendelte el, illetve melyek voltak a tényleges szabadnapjai. Nem vitatottan az intenzívebb nyári időszakokban történt rendkívüli munkavégzés elrendelése, amit a felperes teljesített, de megállapította, hogy az alperes az Mt. 109. §-ában foglaltak teljesítésére különös figyelmet fordított. A felperes jelenléti ív vezetési gyakorlata alapján azt pontosan megállapítani nem tudta, hogy a felperes milyen időtartamban végzett rendkívüli munkát, de az alperes az e-mailekből megállapíthatóan figyelt arra, hogy a felperes az éves törvényes rendkívüli munkaidőt meghaladóan ne végezzen munkát. Emiatt jogsértő alperesi gyakorlat bizonyítást nem nyert.

[38] A szabadság kiadásával kapcsolatosan azt hangsúlyozta, hogy a felperes szabadságnapjait az alperes nyilvántartotta és kifejezetten kérte, hogy azokon a napokon, amikor munkavégzés nem volt elrendelve, használja fel azokat a felperes. A helyettesítést az alperes megbízási szerződéssel másik sofőr igénybevételeivel megoldotta volna, illetve arra is lehetőség volt, hogy a véradást ne kamionnal, hanem más módon szervezzék meg. A felperes személyes előadása szerint rugalmasan kezelte a szabadság kivételét és nem akarta, hogy más vezesse a kamionját. Az alperes minden évben engedélyezte a felperesnek az adott évről megmaradt szabadságainak következő évre való átvitelét, és a munkaviszony végén 7 nap szabadságot váltott meg pénzben – kiadás hiányában – a munkáltató. Úgy ítélte meg, hogy az alperes szabadságkiadási gyakorlata az Mt. 122. §-ának megfelelt és egyéb jogszabályba sem ütközött. Kiemelten hangsúlyozta, hogy a felperest több esetben is utasította a munkáltató, hogy vegye igénybe a szabadságát és a felperes azon magatartása, miszerint nem akarta, hogy a helyettesítés során „más tönkre tegye a kamiont”, illetve az, hogy állítása szerint „nem volt neki annyira fontos, hogy szabadságra menjen”, nem eshetett az alperes terhére.

[39] Kiemelte, a felperes a tanúvallomások szerint rendkívül szorgalmas munkavállaló volt, aki a véradó kamiont a szívügyének tekintette, működését a legtökéletesebb formában próbálta kivitelezni és a munkát helyezte a család elé. A véradó

kamion programja egyeztetett volt, ezért a munkavégzés kiszámíthatatlanságára vonatkozó felperesi előadás nem foghatott helyt. A felperes helyettesítése megoldott volt, a szabadság igénybevételéhez a felperes jelenléti ív vezetési gyakorlatára jogos igényt nem formálhatott, mivel munkaórát írt be azokra a napokra amikor szabadnapon kellett volna lennie, mert nem volt véradás és kifizetésre kerültek nem valós munkaórái, ellenben szabadnapjait nem írta ki.

[40] A bizonyítási eljárás alapján összegezve úgy foglalt állást, hogy az alperes az Mt.-ben foglalt előírásokat a munkaidő beosztása és a felperes magánéletének védelme kapcsán betartotta, fiával, feleségével megromlott kapcsolata nem róható az alperes terhére jogszabálysértés hiányában. A felperes beosztása, munkavégzésének meghatározása a felperessel egyeztetve történt, igénye szerint szabadságra elmehetett, illetve a tanúk és a felperes saját elmondása szerint is felettesei utasították, hogy szabadságát vegye ki. Az alperes jogsértő magatartásának hiányában a pihenéshez és a magánélethez fűződő személyiségi jog megsértése sem nyert igazolást.

A felperes fellebbezése

[41] A felperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte, első- és másodfokú perköltségigényének érvényesítése mellett, mivel az elsőfokú bíróság hibásan állapította meg a tényállást és abból téves jogi következtetéseket vont le, így ítélete megalapozatlan.

[42] Mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy 2013 óta egyedüli vérvételi kamionvezetőként dolgozott az alperes részére, ennek keretében feladata a külső helyszínekre történő kitelepülés volt, amellyel az országos rendezvényeken az önkéntes véradás lebonyolíthatóvá vált.

[43] A munkaszerződése teljesen ellentmondóan rendelkezett arról, hogy a munkáltató milyen formában foglalkoztatja. A 2018. július 1-jén kelt okirat szerint teljes munkaidőben, heti 40 órában volt köteles munkát végezni és a munkaidőbeosztás rendjét a munkáltató utasításai határozzák meg. Az ugyanezen a napon kelt OI-2234/2018. számú tájékoztatóban negyedéves munkaidőkeret meghatározásával kötetlen munkarendet határozott meg az alperes, egyben rögzítette, hogy a munkaideje beosztását maga jogosult meghatározni az Mt. 96. § (2) bekezdése értelmében és heti két pihenőnapot (szombat és vasárnap) biztosít számára a munkáltató. Utasítást kapott továbbá arra is, hogy jelenléti ív vezetésére köteles a rendelkezésére bocsátott formanyomtatvány alkalmazásával. Mindezek okán önmagában a munkaszerződés és a mellékletei alapján nem lehet megállapítani azt, hogy az alperes milyen formában kívánta foglalkoztatni.

[44] Az alperes által elvégzett bérszámfejtésekből arra lehet következtetni, hogy az alperes úgy kezelte mintha munkaidőkeretben foglalkoztatná, ugyanakkor a havonta rendelkezésére bocsátott bérlapok ezt nem támasztják alá teljes mértékben. Az alapidokumentumokból az sem derül ki, hogy mi a munkaidőkeret kezdő időpontja. Ugyanakkor a munkaviszonyának fennállása alatt konzekvensen arról kapott tájékoztatást, hogy kötetlen munkarendben foglalkoztatják, és örüljön, hogy esetében történik túlmunka elszámolás, mert arra nem lenne jogosult. Mindezek alapján egyrészt a bérszámfejtés állítólagosan a munkaidőkeretre irányuló szabályok alapján történt, az is jogsértő módon, míg a munkáltatói jogkört gyakorló azt kommunikálta folyamatosan felé, hogy kötetlen munkarendben van foglalkoztatva.

[45] Munkavállalóként ugyanakkor egyetlen dolgot érzékelt, azt, hogy minden hónap végén kapott egy menettervet a következő hónapra, amely az utolsó pillanatban módosulhatott. Egyedüli sofőrként meg kellett jelennie a beosztás szerinti helyszíneken a kamionnal, csak a rendezvény végén távozható, és több esetben napokig haza sem tudott menni családjához, mert egyik helyszínről közvetlenül a másikra kellett áttelepíteni a kamiont. A rendezvénymentes napokon a kamion műszaki állapotának fenntartása volt a feladata (kötelező karbantartási, ellenőrzési, takarítási feladatok). A munkaköri leírás egyébként is 19 munkaköri feladatot határozott meg számára, ezek számtalan munkaórát keletkeztettek esetében. Az alperes a kérdéseire azt válaszolta, hogy mindez rendben van, hiszen kötetlen munkarendben történik a foglalkoztatása.

[46] Nem elhanyagolható az a körülmény, hogy a jelenléti ív és ezáltal a munkaidő nyilvántartás vezetésének kötelezettségét egy az egyben rá telepítette a munkáltató, a munkaviszony kezdetén egy üres fejléces Excel mintatáblázatot kapott, ebben kérték a munkaidő nyilvántartás havi szintű vezetését. Egyéb utasítást a kitöltéssel kapcsolatban nem kapott. Nem volt elvárás, hogy külön tüntesse fel a vezetési időt, a veradás, az egyes tevékenységek típusát, csak a munka kezdő- és befejező időpontját kellett rögzítenie.

[47] Hangsúlyozta, hogy keresetéhez az alperes által a munkáltatói utasításnak megfelelően kitöltött, az adott hónap végén elfogadott, lepecsételt és a bérszámfejtés alapját képező jelenléti ívek adatait vette alapul. Ettől eltérő nyilvántartással az alperes nem rendelkezett, ezáltal nem volt jogszerű lehetősége arra, hogy utólag a perben általános jelleggel vitassa a jelenléti ív adatait, arra az elsőfokú bíróság tévesen adott lehetőséget az alperesnek az anyagi pervezetésével. Mindezek miatt nem is fogadható el az alperes által készített „ellenőrző táblázat” a bírósági döntés jogszerű alapjául. Arra figyelemmel, hogy a munkáltató utasításának megfelelően cselekedett és minden hónapban leadta a kitöltött nyilvántartást, utólagosan nem eshet a terhére az, hogy úgy járt el, ahogy az alperes megkövetelte, és valamennyi olyan órát rögzített a jelenléti íven, ami a munkavégzésével összefüggésben felmerült. Teljesen észszerű volt azon értelmezése, miszerint minden olyan feladat és időráfordítás, amit a munkaviszonyával összefüggésben végzett, arra úgy tekintett és dokumentálta, hogy az munkavégzésnek minősül és munkában töltött időként vehető figyelembe. Ettől eltérő utasítást a nyilvántartás vezetésére az alperes nem adott 2019-ig a jelenléti ív kitöltésével kapcsolatban, annak tartalmát érintően kifogással nem élt, ellenben felülvizsgálat nélkül elfogadta, aláírta, pecséttel látta el és a bérszámfejtés alapjává tette. Egyébként is az alperes a perben folyamatosan a munkaszerződéssel ellentétes nyilatkozatot

tett, miszerint jelenléti ív vezetésére egyébként nem lenne köteles, holott az alperes nem vezetett nyilvántartást a munkavégzéséről.

[48] A tanúvallomások alátámasztják azt, hogy az alperesnek közvetlen ráhatása nem volt mindennapi munkájára, feladatköreit nagyjából ismerték, de közvetlen ellenőrzést, felügyeletet fölülte gyakorlatilag senki nem gyakorolt. A munkaköri feladatainak elvégzésével felmerülő időtartamot a tanúk egyoldalúan ugyanazzal az időráfordítással becsülték meg, az elsőfokú bíróság az e körben előadott ellenérveket figyelmen kívül hagyva az alulkalkulált becsléseket vette ítélezése alapjául. Nem értékelte, hogy számos esetben jóval a véradásokat megelőzően kellett a helyszínre megérkezni, sok esetben nem mehetett haza egy-egy rendezvényről, hanem az egyik vidéki helyszínről közvetlenül a másikra ment át. Figyelmen kívül maradt a vezetési idő, az, hogy a kamionnal jelentősen hosszabb időt vesz igénybe az adott távolságra való eljutás, mint személyautóval, és ez időtartam teljes egészében munkavégzésnek minősült. Az okirati bizonyítékokból az is megállapítható, hogy a véradás ideje alatt aktívan, a kamion közelében töltötte idejét, a véradást lebonyolító szervezők segítségére volt, nem pihent és nem a szabadidejét töltötte saját belátása szerint. Értékelés nélkül maradt, hogy országszerte végezte a munkáját, tévesen rögzítette az elsőfokú bíróság a tényállásban, hogy egy évben körülbelül száz kamionos véradás volt, mert tanú13 tanú ténylegesen azt mondta, hogy Budapesten volt ez a mennyiség, éves szinten azonban jóval több rendezvényen vett részt, tájegységekre beosztva, gyakorlatilag „road-show”szerűen.

[49] Ezen kívül a kamion szervizelésével, műszaki vizsgálatával, karbantartásával együtt járó feladatait csak olyan napokon tudta elvégezni, amikor nem volt rendezvény, így ezeket is munkában töltött napokként kell értékelni. Az alperes a rendezvénymentes napokat ragadta ki az általa készített nyilvántartásból, holott erre legfeljebb az adott hónapok végén, a leadott jelenléti ívek elfogadását megelőzően lett volna jogosult és nem a per a során.

[50] Az alperes nem is tudta megjelölni, hogy a kamion pontosan milyen rendezvényeken volt jelen. Az elsőfokú bíróság tévesen felperesi munkavállalóként annak kimutatására kötelezte, hogy mennyi órányi túlmunkája keletkezett, és ezeket az időtartamokat valóban munkavégzéssel töltötte-e. A napi, illetve havi túlmunka kimutatása negyedéves munkaidőkeret esetén lehetetlen, ugyanis minden munkaidőkereten felül ledolgozott óra automatikusan túlmunkának minősül. A jelenléti ívek lepecsételésével és a bérszámfejtés alapjául minősítésével az abban szereplő munkaórák havonta elfogadottá váltak. Keresetének részeként összegző táblázatot csatolt, megjelölve a negyedéves munkaidőkeretet és összegezve az elvégzett munkára fordított időtartamokat. Az elsőfokú bíróság hibásan rögzítette, hogy nem vitatta az alperes által benyújtott táblázat adat tartamát, ehhez még magánszakértőt is igénybe vett, aki egyértelműen igazolta, hogy a munkaszerződés, a jelenléti ívek és a bérszámfejtések adattartalma alapján nem rekonstruálható és nem vezethető le egyértelműen, hogy az alperes miként bérszámfejtett, és a munkaórákat mi alapján számolta el. Ellenben a felkért szakértő megállapította, hogy az első, a negyedik, az ötödik, a hatodik, a nyolcadik és a kilencedik munkaidő keretben jelentős mennyiségben a munkaórák nem kerültek elszámolásra.

[51] Az elsőfokú bíróság azt emelte ki, hogy a véradások ideje alatt nem végzett tényleges munkát, pusztán készenlétben kellett állnia, holott a munkaszerződés nem tartalmazott külön megállapodást arra, hogy munkakörét készenléti jellegű munkakörnek kellene tekinteni, illetve készenlétre lenne köteles. Ellenben a perben becsatolásra került olyan főigazgatói levél, melyben azt a tájékoztatást kapta, hogy a véradások időtartamát teljes értékű munkaóráként veszik figyelembe. Ezen okirati bizonyítékot az elsőfokú bíróság nem értékelte.

[52] A megismételt eljárásban napokra bontva meghatározta, hogy milyen időtartamban végzett túlmunkát, az egyes munkaidőkeretek kezdetét és végét, amit az alperes csupán az általánosság szintjén vitatott. Több levelezést csatolt arra nézve, hogy az alperesi munkavállalók jelezték, le fog járni a törvény által engedélyezett munkaidő kerete, és igazolta, ezt követően is történt túlmunka elrendelés az alperes részéről, a bizonyítékokat nem értékelte az elsőfokú bíróság.

[53] Részletesen kifejtette, hogy a munkaszerződés szerint a szombat és vasárnap pihenőnapnak minősül, mégis az alperes 132 alkalommal rendelt el munkavégzést ezekre a napokra, ezek mind megvalósult rendezvények voltak. Az elsőfokú bíróság mégsem fogadta el az e napokon végzett rendkívüli munkavégzést, ahogy a napi, heti pihenőidők és heti pihenőnapok alakulása miatt a jogsérelméssel érintett időszakokat sem értékelte.

[54] A Ptk. 2:42. § (1) és (2) bekezdésére, az Mt. 97. § (1) bekezdésére, az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdésére, valamint XX. cikk (1) bekezdésére utalással hangsúlyozta, a munkavállaló pihenéshez és magánszférához való személyiségi joga az Alaptörvényből közvetlenül levezethető, a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen megillette. A perben igazolta, hogy munkaviszonya során gyakorlatilag folyamatos jelleggel nem tartotta be e jogintézményekre irányadó garanciális, ágazati szabályokat az alperes, ezzel megsértette a pihenéshez fűződő jogát. Jogszabályba ütköző munkaidő beosztás alkalmazása következtében rendkívüli mennyiségben végzett túlmunkát, ami egyértelműen hozzájárult családi állapotának megromlásához, személyiségének, valamint környezetének személyéhez történő viszonyulásának megváltozásához. Mindezzel az őt ért nem vagyoni sérelem megalapozza a személyiségi jogának megsértéséből eredő sérelemdíj iránti követelését is azzal együtt, hogy ugyan nem volt köteles a perben bizonyítani az őt ért hátrány megvalósulását, de a személyes előadása és a tanúvallomás ezt is igazolta. Nem fogadható el az alperes azon védekezése, hogy hozzájárult a kialakult gyakorlat fenntartásához, a munkajogi normák megtartása az alperest kötötte függetlenül attól, hogy a munkavállaló mit túrt el, mihez járult hozzá. A kamion részvételével bonyolított rendezvények, véradások egyértelműen az alperes gazdasági érdekét, pozitív társadalmi megítélését szolgálták, munkavégzésével szakmai elismerést, anyagi és egyéb támogatást szerzett az alperesnek. Függetlenül a kompromisszumkészségétől és munkaszeretetétől – ami időnként azzal járt, hogy a szabadság igénybevételét is kész volt módosítani és vállalta a rendezvényen való megjelenést – az alperesnek törvényi és Alaptörvényi kötelezettsége lett volna betartani az Mt. garanciális szabályait. A gyakorlatban ez nem valósult meg, mivel a tanúk vallomása is

azt a teljesen téves és jogszabályellenes gyakorlatot támasztotta alá, hogy az alperes magától szabadságot nem adott ki a munkavállalói számára, csak ha a munkavállalók kérték, és ez esetben azt megkapták. Ez egyedül esetében nem működhetett, hiszen voltak fix programok minden év azonos időszakában kamionos véradással érintett rendezvények, de ezeken a programokon kívül egyedi igények alapján gyakorlatilag hónapról hónapra került kialakításra a végleges és teljes körű menetrend, ezt a perbeli e-mailek is alátámasztották. Hiába adott le éves tervet, gyakorlatilag az az elküldés pillanatában okafogyottá is vált. Az alperes feladata volt a munkarend beosztása, a pihenőidő, pihenőnap meghatározása, a menetrendek kialakítása körben felróhatóan járt az alperes, amikor a beérkező igények alapján szimplán összeállította azt. A munkaidő beosztásba a munkavállalónak beleszólása nem lehet, az utasítási jog kizárólag a munkáltatót illeti meg. Az alperes egyértelműen kihasználta együttműködő magatartását, mert ez gazdasági előnyt, reklámot eredményezett számára, holott a HR-es kollégák és a könyvelő is figyelmeztette a feletteseit a jogellenes gyakorlatra. A megoldási javaslatok hangoztatásán túl tényleges, érdemi cselekvés nem történt, nem vettek fel helyettesítőt, az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint nem adták ki a szabadságát. Helytelen volt az az alperesi gyakorlat, hogy a szabadság kiadást kérnie kellett a munkavállalónak és csak akkor adták ki azt számára. Az alperes perbeli hivatkozásai a jogsértések következménye alól mentesülést nem eredményezhetnek az alperes számára.

[55] A becsatolt levelezésekből kitűnik, hogy a 2014-2019-es években folyamatosan fennállt a jogsértő gyakorlat a szabadság kiadását és az éves rendkívüli munkaidőt meghaladó további rendkívüli munka elrendelését illetően. 2014 óta igazolható módon tudomása volt a vezetőségnek arról, hogy túlmunkája meghaladja a törvényi kereteket, pihenőnapjai és pihenőideje, valamint szabadságai nem a törvényi előírásoknak megfelelően kerültek kiadásra. Ez ellen esetleges szankciók, megoldási javaslatok kilátásba helyezésén kívül érdemi cselekvés nem történt. Mindezek nem minősültek az ellenőrzési körön kívül esőnek, előre láthatóak voltak a következmények az alperes számára, a károsult azon magatartása, hogy nem szívesen engedte át a kamion vezetését, nem minősíthető elháríthatatlan magatartásnak. Az alperesnek jogszerű lehetősége volt arra, hogy utasítás formájában kötelezze arra, hogy szabadságra menjen, és tűrje el, hogy más vezeti a kamiont, végső esetben felmondással is élhetett volna, ezt az alperes nem kockáztatta, a számára különösen jelentős előnyök miatt.

[56] A Ptk. 2:52. § (1) és (2) bekezdése alapján a sérelemdíj megítélhetőségéhez szükséges feltétel a „sértettet ért nem vagyoni sérelem léte”. A PJD2017.3. számú döntés értelmében megdönthető vélelem szól amellett, hogy a személyiségi jogi jogsértés nem vagyoni sérelmet okoz a sértetteknek. Emellett tanú15, aki a családjának több mint 15 éve közeli jóbarátja, tanúvallomásában kétséget kizáróan alátámasztotta az őt ért nem vagyoni sérelem megvalósulását. Személyisége a folyamatos munkavégzés hatására, különösképpen a nyári szezonban történő szinte állandó jellegű rendelkezésre állás hatására gyakorlatilag teljes beszűkült, a tanú szavaival élve „robottá vált”. Ez egyértelműen hátrányosan hatott környezetére, kapcsolataira, családjától eltávolodott, elhidegült, munkáján kívüli baráti kapcsolatai gyakorlatilag megszűnek, hiszen munkáját a családi élete és szerettei elé sorolta. E körben esetében a szándékosság, gondatlanság vizsgálatának nincs jelentősége. Számos levélváltás történt a túlmunka, a szabadságok, és egyéb sérelmek tárgyában, 2019. május 6. és 12. között az alperes a szabadság kiadása iránti kérelmét sem teljesítette. Az őt ért személyiségi jogsértés kompenzálásánál figyelembe kell venni azt a követelményt, hogy a

megítélt összeg a jogsértőt visszatartsa a sérelmet okozó magatartástól, egyben magában foglalja a vagyoni elégtétel, a jogsértés társadalmi elítélését is.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[57] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és abból helyes jogi következtetéseket vont le a Fővárosi Ítéltábla részíteleiben megfogalmazott, a megismételt eljárásra vonatkozó előírások betartását követően a sérelemdíj elbírálása körében.

[58] A felperes fellebbezésében írtak nem alkalmasak az elsőfokú ítélet megváltoztatására. A felperes állításával szemben egyértelműen megállapítható, hogy a felperest munkaidőkeret alkalmazásával foglalkoztatta, ez ellen a felperes a munkaviszonya alatt soha nem élt kifogással. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja is egyértelmű volt a felperes előtt, a bérlapok is a munkaidőkeretben történő foglalkoztatást igazolják. A meneterv összeállítása oly módon történt, hogy a véradó kamiont érintően az igényeket szakmai alapon elbírálva állapította meg, hogy melyek alkalmasak a kamionos véradásra, ezen időpontokat küldte el a felperesnek véleményezésre, aki az üzemeltetési vezető mellett visszajelzést adhatott a feltételek vállalásáról. Ha a felperes nemleges választ adott, vagy szabadságra kívánt menni, ez módosíthatta a tervet, ilyen azonban egyetlen esetben sem történt. A tanúvallomásokkal ellentétben az a felperesi hivatkozás is, hogy mindvégig a helyszínen kellett tartózkodnia a véradások ideje alatt, ezzel szemben a felperesnek csak telefonon kellett elérhetőnek lennie, a véradás ideje alatt munkavégzési és a rendezvényen való helyszíni tartózkodási kötelezettsége nem volt.

[59] A felperes megfelelő utasítást kapott arra, hogy a jelenléti ívet hogyan töltsse ki, illetve arra is, hogy amikor nincs véradás és a kamionnal kapcsolatos szervízmunka, akkor azok a napok szabadidejének számítanak. A felperes a jelenléti ív vezetési gyakorlatára jogos igényt nem formálhat, hiszen munkaórákat írt be azokra a napokra, amikor szabadnapon kellett volna lennie véradás hiányában, ezáltal kifizetésre kerültek nem valós munkaórái, a felperes a szabadnapjait pedig nem írta ki. Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe a Pp. alapján, hogy a felperesnek kellett bizonyítani a ledolgozott túlórák számát és időtartamát napi pontossággal, és helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes által becsatolt munkaidő kimutatást hitelesnek elfogadni nem tudta. A felperesnek a jelenléti ív vezetésére vonatkozó gyakorlata nem egyezett meg az alperesi utasításokkal, az nem tekinthető „legjobb tudás” szerinti utasítás teljesítésnek sem. Az éjjel-nappal történő munkavégzés nem nyert igazolást, a felperes személyes meghallgatásán előadottakból is megállapítható, hogy a felperes olyan napokra írt be munkavégzést, amikor sem karbantartási, sem műszaki vizsgáztatási, véradást érintő feladatok miatt munkát nem kellett végezni, hanem előadása szerint a túlóráját így kívánta lecsúsztatni. A felperes munkájára közvetlen rálátással bírt, a meghallgatott tanúk és a főigazgató személyes előadása a felperes e körben tett állításának teljesen ellentmond. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a felperes országszerte végezte munkáját, valamint azt is, hogy a kamion nem személyautó.

[60] Tévesen állítja a felperes, hogy a napi, illetve havi túlmunka kimutatás munkaidőkeret esetében lehetetlen. A felperesnek arra vonatkozóan kellett volna tényállítást tennie, hogy tényleges melyik hónap melyik napján és milyen időtartamban végzett rendkívüli munkát, és milyen munka volt az, amit ily módon teljesített az alperes érdekében, az elrendelés hogyan történt, és melyek voltak a tényleges szabadnapjai. Az elsőfokú bíróság több ízben felhívta és kioktatta a felperest a bizonyítatlanság következményeire, a felperes magánszakértői véleménnyel kapcsolatos utólagos bizonyítási indítványa a Pp. előírásainak nem felelt meg, ezt alappal hagyta figyelmen kívül az elsőfokú bíróság. Az elsőfokú bíróság helyesen vetette össze a felperes által kimunkált adatokat az alperesi táblázat adataival, és a tanúvallomások, valamint a törvényes képviselő által előadottak alapján helyesen állapította meg, hogy a felperes esetében sem a munkaórák, sem a szabadnapok, sem a túlórák nem a tényleges mértéket és órákat mutatták a felperesi kimutatásban.

[61] Nem sértette meg a felperesnek a pihenéshez és a magánélethez való jogát, jogsértést és joghátrányt a felperes a perben bizonyítani nem tudott. A munkaidő beosztás, a munkavégzés meghatározása minden esetben a felperessel egyeztetve történt, a tanúk és a felperes is elmondták, hogy amikor szabadságra akart menni a felperes, elmehetett, és felettesei utasították is, hogy szabadságát vegye ki. Visszautasította azt a felperesi előadást, hogy az együttműködő magatartását bármikor kihasználta volna. Az Mt. előírásait betartotta, a felperes magánéletébe nem avatkozott be, családtagjaival való kapcsolatának megromlása jogszabálysértés hiányában nem róható a munkáltató terhére. Bizonyítottan a jelenléti ívek nem tükrözik a tényleges munkavégzés időtartamát, mindez cáfolja a folyamatos munkavégzést és rendelkezésre állást. Igazolásra került, hogy a felperes munkaórákat írt be azokra a napokra, amikor szabadnapon kellett volna lennie, mert ekkor nem volt véradás a felperes személyes előadása szerint sem, ezáltal kifizetésre kerültek a nem valós munkaórák, így személyiségi jogsértés bizonyítottan nem történt és a keresetet megalapozottan utasította el az elsőfokú bíróság.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[62] A felperes kifogásolta, hogy az alperes úgy hivatkozott fellebbezési ellenkérelmében a személyes meghallgatása során tett nyilatkozataira, hogy ezeket kontextusából kiemelte és eltérő tartalommal építette be saját érvelésébe. Nyilatkozataiból és a perbeli bizonyítékok alapján kétséget kizáróan az állapítható meg, hogy a helyettesítését nem oldotta meg az alperes, nem volt olyan konkrét személy, akit helyette munkába állítottak volna. Az alperes érdeke az volt, hogy a kiemelt csúcsidőszakokban a kamion menjen, minél több programon részt vegyen vezetésével a kamion.

[63] Az alperes tévesen állította be úgy, hogy azért mondott fel, mert „munkatükröt” kértek tőle, számon kérve, hogy mivel tölti napjait. A bíróság előtt előadta, hogy azért lépett ki, mert információt kapott arról, hogy KATA-s szerződéssel vállalkozóként kellene dolgoznia a továbbiakban, ezt azonban nem akarta vállalni.

[64] A szabadság rugalmas kezelésére vonatkozó nyilatkozatát úgy kell értelmezni, hogy a közvetlen felettesei kéréseihez igazodott, és azt tekintette elsődlegesnek, második helyre sorolta saját igényeit a szabadság kivétele során. Ugyanakkor a munkáltató kötelessége volt a szabadság kiadása és ezáltal joggal értelmezte az alperesi megnyilvánulásokat úgy, hogy annak köteles alávetnie magát függetlenül attól, hogy azt szívesen tette-e, vagy sem. Az is kétséget kizáróan megállapítható, hogy nem tudta nyomon követni a szabadságnapjai pontos számát, hiszen a munkáltató székhelyén kívül végezte munkáját. A kommunikációra a telefonos kapcsolattartás volt a bevett gyakorlat, nem az e-mail váltás, jogállása nem vethető össze a többi munkavállalóéval, viszont az alperes Mt.-be ütköző gyakorlata igazolást nyert.

Az alperes észrevételei

[65] Az alperes érvelése szerint a perben bizonyította, hogy a felperes helyettesítése megoldott volt, a felperes nem akarta, hogy más vezesse a véradó kamiont, holott két személy is lett volna, akik a felperes helyett vezették volna a kamiont.

[66] A felperest nem tájékoztatták arról, hogy váltsa ki a KATA-s szerződését, ilyen az alperes részéről nem hangzott el.

[67] A szabadságnyilvántartás körében az elsőfokú eljárásban tisztázást nyert, hogy 2017-ben bevezette a GovCenter alkalmazást, amelyet minden munkavállalónak kötelező volt használnia, erről oktatás is történt. A szabadságokat az Mt. 143. §-a szerint szabályosan nyilvántartotta, és kérte a felperest is, hogy vegye igénybe a szabadságokat. Az, hogy a munkaviszony végén megmaradt hét nap szabadságot megváltotta, nem számít kirívó mértéknek. A szabadságkiadási gyakorlata, miszerint a munkavállalók maguk dönthették el, hogy mikor akarnak szabadságra menni, sem az Mt. 122. §-ában, sem más jogszabályba nem ütközött, az jogsértő gyakorlatnak minősíteni nem lehet, nem helytálló az a felperesi hivatkozás, hogy visszaélt az elhivatottságával.

[68] Nem a telefonos kapcsolattartás volt a bevett gyakorlat a felperes esetében, a felperes írásban jelezte, ha nem vállalhatóak a véradási időpontok, vagy szabadságra szeretne menni, emiatt a felperes helyzete nem volt más mint a többi munkavállalónak. Más kérdés, hogy a felperes ezeket az előírásokat milyen módon tartotta be, hiszen nem vitatottan a GovCenter-t soha nem használta. A jelenléti ívek tartalmát is helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság és állapította meg, hogy a felperes a jelenléti ívek vezetésére nem alapozhatja az igényét, hiszen a munkáltató ellenőrző táblázatának J oszlopában feltüntetett adatok szerint olyan napokra is munkavégzést írt be a felperes, amelyek szabadidőnek számítottak. A felperes a túlórák vonatkozásában a tanúvallomások ellenére bizonyítási indítványt nem jelölt meg, az intenzívebb nyári időszakban a túlóra elrendelése megtörtént, azt a felperes teljesítette, de a munkáltató az Mt. 109. §-ában foglaltak teljesítésére különös gondot

fordított, így a rendkívüli munkavégzés körében sem lehetett jogsértő alperesi gyakorlatot megállapítani. A perben az is bizonyítást nyert, hogy a napi és heti pihenőidő Mt. szerinti mértékét megtartotta, így a magán- és családélethez, pihenéshez és magánszférához fűződő személyiségi jogát nem sértette meg a felperesnek.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[69] A fellebbezés alapos.

[70] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a tényállást hiányosan állapította meg, a másodfokú bíróság hatályon kívül helyező végzésben foglalt utasításoknak teljeskörűen nem tett eleget, ezért az ítélete felülbírálatra nem alkalmas.

[71] Az alperes a munkaszerződés 5. pontjában rögzítettek szerint negyedéves munkaidőkeretben foglalkoztatta a felperest, a munkabérét erre tekintettel számolta el és a felperes is a háromhavi munkaidőkeretre figyelemmel terjesztette elő a keresetét. Ezért ezt a másodfokú bíróság is irányadónak tekintette a fellebbezési eljárásban.

[72] A felperes keresete alapján az elsőfokú bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy az alperes az alkalmazott munkaidőkeretben a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján foglalkoztatta-e a felperest, illetve a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegésével a felperes pihenéshez való jogát a személyiségi jogsértés szintjét elérő módon megsértette-e.

[73] A másodfokú bíróság mindenekelőtt kiemeli, hogy az elsőfokú bíróság egyrészt nem az Mt. fogalomrendszerét használta döntésének indokolása során, a jogi indokolásban többször szereplő „szabadidő” fogalom nem értelmezhető. Másrészt az Mt. munkaidőkeret, munkaidő, pihenőidő fogalmait a törvénytől eltérően alkalmazta.

[74] Az Mt. 97. § (1) bekezdése értelmében a munkáltatónak a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel kell beosztania.

[75] A munkaidőkeretben a felperes által teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama (adott esetben három hónap), a napi munkaidő (a munkaszerződés szerinti napi nyolc óra), és az általános munkarend, azaz az adott időszak munkanapjai számának alapulvételével kellett az alperesnek meghatározni oly módon, hogy a munkanapra eső esetleges munkaszüneti napot figyelmen kívül kellett hagyni [Mt. 93. § (2) bekezdés]. A perbeli

időszakban a felperes esetében a teljesítendő munkaidőnek az adott negyedévekre az ilyen módon meghatározott munkaórák összege minősült és nem az alperes által helytelenül, a legtöbb negyedéves munkaidőkeretre 520 órában meghatározott mérték. Mindennek azért van jelentősége, mert az elszámolás alapjául a helyesen meghatározott teljesítendő munkaidő szolgálhat és a munkaidőkereten felüli munkavégzés mértékét mindez értelemszerűen befolyásolja.

[76] Az Mt. 105., 106. §-ai szerint a heti pihenőnapot/pihenőidőt is a munkáltatónak kell beosztani, meghatározni, biztosítani a munkavállaló számára. A munkaviszony létesítésekor adott tájékoztatás szerint az alperes ezt az Mt. 105. § (1) bekezdése szerinti szombat, vasárnapi napokon kellett, hogy biztosítsa.

[77] Az elsőfokú bíróságnak a következő elvek szerint kellett megállapítania a felperes által teljesített munkavégzés mértékét.

[78] Amennyiben a munkaidőkereten belüli időszakban, tehát az adott negyedévben (három hónapban) a felperes által teljesített munkaidő meghaladta a teljesítendő munkaidőt (a fenti jogszabályi előírásoknak megfelelően negyedévekre kiszámított munkaórák számát), az rendkívüli munkavégzésnek minősül a felperes részéről. Ha az adott időszakon (negyedéves munkaidő kereten) belül a teljesített munkaidő nem érte el a teljesítendő munkaidőt, mert az alperes a munkanapokra a felperes részére munkát nem biztosított (foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget), az ún. állásidőnek minősülő időszaknak a munkabér elszámolása szempontjából van csak jelentősége. Amennyiben az adott munkaidőkeret időszakában „elfogy” a beosztható munkaidő (mivel a felperes a teljesítendő munkaidőt s munkaidőkeret lejártá előtt hamarabb ledolgozta), mert a felperes a napi nyolc órát meghaladóan végzett esetenként munkát, akkor a munkaidőkeret további, egyébként munkanapnak számító napjai a gyakorlat szerint „szabadnapnak” minősülnek. Ilyenkor a munkavállalónak nincs munkavégzési kötelezettsége. A periratok szerint az alperes a perbeli időszakot érintően 2016. november 3-án és 2018. október 11-én írt e-mailjeiben maga is azt rögzítette, hogy az adott években a felperes rendkívüli munkavégzése az éves törvényi maximumot elérte.

[79] A személyiségi jogok megsértésének bizonyítása a felperes bizonyítási érdeke volt, aki a munkaviszonya alatt az alperes által elfogadott és a bérszámfejtés alapját képező jelenléti ívekkel kívánta alátámasztani a keresete megalapozottságát.

[80] Az alperes egyrészt a munkaviszony fennállása alatt nem az előbbi elveknek, az Mt. szabályainak megfelelően számította a felperes által teljesített munkaidőt, mivel annak egy részére rendelkezésre állási (a bérjegyzéken feltüntetettek szerint ügyeleti díjat) fizetett. Másrészt a perben készített utólagos alperesi kimutatás (82.M.741/2019/8. számú beadvány - a munkaidő vezetési/előkészületi/rendekezésre állási időre való elkülönítése) sem felelt meg

az Mt. munka- és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseinek, ezért tévesen tekintette azt az elsőfokú bíróság ítélezése alapjául.

[81] A készenlét és a készenlét jellegű munkakör nem ugyanazt a fogalmat takarja. A készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül meghatározott időtartamban munkavégzés céljából rendelkezésre áll, de a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg [Mt. 110. § (4) bekezdés]. A munkáltató e rendelkezésre állás idejére fizet készenléti díjat. A készenléti jellegű munkakör nem igényli a munkavállaló folyamatos munkavégzését, vagy a munkavégzés az átlagosnál kisebb igénybevétellel jár (Mt. 91. §), ezért speciális munkaidőbeosztási szabályok érvényesülnek.

[82] A felperes azonban nem készenléti jellegű munkakörben volt foglalkoztatva, illet a munkaviszony kezdetén vele az alperes nem közölt. Az alperes e mellett tévesen különítette el – és ilyen tartalmú táblázatos kimutatást is csatolt – a vezetési/előkészületi/rendelkezésre állási időt, mivel utóbbi a kifejtettek szerint munkaidőn kívüli rendelkezésre állást jelent. A felperes esetében a vezetési idő, a kamion véradásra megfelelő állapotban való előkészítésére ráfordított ún. „előkészület” és a tankolás időtartama mellett a véradásokkal érintett munkavégzés teljes ideje pedig a felperes munkaidejének számított.

[83] Amikor nem volt véradás vagy egyéb szerelési, javítási munka, az attól még nem minősült az elsőfokú bíróság által meghatározott „szabadidőnek”. Ilyen fogalmat az Mt. nem ismer. Amennyiben az alperes a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő valamely részében a működési körébe tartozó okból nem tud munkát biztosítani a munkavállalónak, azaz a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tud eleget tenni, az az említettek szerint állásidőnek minősül, amelyre munkabér fizetési kötelezettség terheli. Munkaidőkeretben szabadnapról – amelyet egyébként az Mt. kifejezetten nem szabályoz – csak akkor beszélhetünk, ha a munkaidőkeret lejártá előtt „elfogy” a beosztható munkaidő, de van még általános munkarend szerinti munkanapnak számító időszak.

[84] Ezért az elsőfokú bíróság jogszabálysértéssel jutott arra a következtetésre, hogy a felperesnek azokra a napokra, amikor nem volt véradás, „szabadidőt” vagy szabadságot kellett volna kivennie.

[85] Az Mt. 97. § (1) bekezdése szerint a munkaidőt a munkáltató osztja be, az Mt. 104., 105. és 106. §-ai alapján a napi és heti pihenőidőt, illetve heti pihenőnapot is a munkáltatónak kell biztosítania. Ezen kívül az Mt. 122. § (1) bekezdése alapján a szabadság kiadása is a munkáltató kötelezettsége. Nem a munkavállaló veszi ki a szabadságot, ahogy arra helytállóan hivatkozott a felperes, hanem azt a munkáltató – a munkavállalóval történő előzetes egyeztetés alapján – adja ki. E körülményen nem változtat, hogy a munkáltató az Mt. 122. § (2) bekezdésére figyelemmel a szabadság egy részének kiadásánál a munkavállaló

kérését is köteles figyelembe venni. Ez utóbbinál sem mentesíti a munkáltatót a szabadság kiadásának kötelezettsége alól a munkavállalói kérelem elmaradása.

[86] Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy nem állapítható meg a felperes által teljesített munkavégzés mértéke, mivel a perbeli időszakra vonatkozó jelenléti ívek rendelkezésre állnak, azok becsatolásra kerültek. Az abban rögzítettekkel szemben a bizonyítás a perben az alperest terhelte a teljesített munkaidő eltérő mértékére azzal, hogy a munkaidő értelmezése a kifejtettek szerint kell, hogy megtörténjen.

[87] Mindezen hiányosságok és a téves anyagi pervezetés olyan súlyos eljárási szabálysértésnek minősültek, melyek a Pp. 381. §-a alapján a megismételt eljárásban hozott ítélet újabb hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását vonták maguk után. A sérelemdíj iránti igény elbírálásához ugyanis továbbra sem mellőzhető az elsőfokú eljárás kiegészítése, a tényállás megállapításának és a megfelelő bizonyítási eljárás lefolytatásának hiánya ismételten kihatott az érdemi döntésre, amelynek orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges és nem észszerű.

[88] Az érdemi szaktól újból megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak a szükséges peradatok beszerzését, a bizonyítási eljárás megjelöltek szerinti lefolytatását követően tényállást kell megállapítania arra nézve, hogy a keresettel érvényesített időszakban a felperes milyen mértékű munkát végzett, megállapítható-e részéről rendkívüli munkavégzés és annak mértéke. Mindezeknek a fentiekben részletezett, a szabadság kiadására vonatkozó Mt. szabályoknak való megfelelés együttes értékelését követően lesz abban a helyzetben az elsőfokú bíróság, hogy megalapozottan állást tudjon foglalni a felperes által megjelölt személyiségi jogok megsértéséről és annak kompenzációjáról.

Záró rendelkezések

[89] A másodfokú bíróság a Pp. 386. § (3) bekezdése értelmében a felek másodfokú eljárással felmerült perköltségét csupán megállapította a fellebbezett pertárgyérték (2.250.000 forint) és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, (4) és (5) bekezdése alapján – a megismételt eljárásra is figyelemmel – annak viseléséről az elsőfokú bíróságnak kell döntenie a megismételt eljárásban.

[90] A korábbi hatályon kívül helyező és új eljárást elrendelő határozatra tekintettel a jelen másodfokú eljárásban az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv) 51. § (1) bekezdése alapján a fellebbezési illetékkel kapcsolatosan nem kellett megállapítást tennie a másodfokú bíróságnak.

[91] A fellebbezést a másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2025. március 27.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró