



...

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.065/2020/5.

A felperes:

felperes neve (címe.)

A felperes jogi képviselője:

pártfogó ügyvéd neve (címe.)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Varga Péter ügyvéd (címe.)

A per tárgya:

Munkabér és egyéb anyagi juttatás

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szegedi Törvényszék 5.M.70.008/2020/6.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 5.M.70.008/2020/7.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Megállapítja, hogy a felperest a másodfokú eljárásban képviselő pártfogó ügyvéd díját teljes egészében a felperes köteles viselni.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30 000 (harmincezer) forint másodfokú perköltséget.

A feljegyzett 15 000 (tizenötezer) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2019. július 1-től 2019. szeptember 27-ig állt az alperes alkalmazásában. A munkaszerződésben három hónap próbaidőt kötöttek ki és 251 100 forint havi alpbérben állapodtak meg. A felek a munkaszerződésben nem rendelkeztek arról, hogy a felperest a próbaidő alatt teljesítménybér illetté meg, bár rögzítették a teljesítménybérrel kapcsolatos elveket, illetve azt, hogy ezen a címen negyedévente 56 700 forintra jogosult a felperes. A munkaszerződésbe foglalták továbbá, hogy a felperes a munkáltató hatályos szabályzatait teljes terjedelmükben megismerte és megértette.

[2] A Mozgóbér kifizetési szabályzatában az alperes előírta, mozgóbér a próbaidő alatt is járhat, erről a munkaszerződésben kell rendelkezni.

[3] A felperest – 2019-ben betöltött 46. életévére tekintettel – a munkaviszony tartamára időarányosan 7 nap szabadság illetté meg, ebből egyetlen napot sem vett igénybe. Az alperes a munkaviszony megszüntetésekor 7 nap szabadságmegváltás címén 83 700 forintot fizetett meg részére.

A kereset és az ellenkérelem

[4] A felperes módosított keresetében az alperes 11 957 forint szabadságmegváltás és 56 700 forint elmaradt teljesítménybér megfizetésére kötelezését kérte. Követelése jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 116. §-át, 117. § j) pontját és 137. § (1) és (2) bekezdését jelölte meg. Szabadságmegváltás iránti igényével kapcsolatban arra hivatkozott, a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor kiadott igazoláson arról tájékoztatta, 7,5 nap szabadság illetté meg, ebből azonban csak 7 nap szabadságot váltott meg, így egy nap szabadság megváltását elmulasztotta. Teljesítménybér iránti követelését pedig azzal indokolta, hogy a munkaszerződésben kikötésre került negyedévente 56 700 forint teljesítménybér is az alpbéren felül, amit az alperes nem fizetett meg részére.

[5] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. A szabadságmegváltással kapcsolatban levezetett számításai szerint a felperest a munkaviszonyban töltött 89 naptári nap után a kerekítés szabályai figyelembevételével 7 nap szabadság illetté meg, amelyet a munkaviszony megszüntetésekor megváltott. Érvéle szerint teljesítménybér azért nem illeti meg a felperest, mert a vele megismerttetett szabályzat szerint próbaidő alatt csak akkor járna a dolgozónak ilyen juttatás, ha a munkaszerződésben erről kifejezetten rendelkeztek volna. A felperes munkaszerződése azonban ilyen kikötést nem tartalmaz.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[6] A Szegedi Törvényszék ítéletével a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a pártfogó ügyvédi díjat 100 százalékos mértékben a felperes köteles viselni, továbbá hogy a le nem rótt 15 000 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[7] Határozata indokolásában a szabadságmegváltás tárgyában kiemelte, a felek által nem vitatottan a felperes az alperesnél 89 naptári napig állt munkaviszonyban, erre öt időarányosan – a követelés jogalapjaként megjelölt jogszabályi rendelkezésekből számított évi 30 nap szabadságból kiindulva – 7,32 nap szabadság illette volna meg, amit az alperes a kerekítés szabályainak megfelelően lefele kerekített. Nem értékelte a felperes javára azt a körülményt, hogy a munkaviszony megszüntetésekor kiadott egyik okiraton a munkáltató tévesen 7,5 napot jelölt meg szabadságként. A teljesítménybérrel kapcsolatos érvelése szerint a munkáltató (tanú 1 neve) tanúvallomásával bizonyította, a felperest tájékoztatták arról, a próbaidőt követően válik jogosulttá teljesítménybérre, amit (tanú 2 neve) tanúvallomása is megerősített. Rámutatott, a szabályzat megköveteli, hogy a munkaszerződésben külön rendelkezzenek arról, ha a munkavállalót a próbaidő alatt is megilleti a teljesítménybér, márpedig ilyen kikötés a munkaszerződésben nem szerepelt. Hangsúlyozta továbbá, a felek a munkaszerződés szerint a teljesítménybér alkalmazását ahhoz a feltételhez kötötték, hogy az alkalmazás megkezdését megelőzően hét nappal írásban közölje a munkáltató a felperessel annak részleteit. Ilyen közlés viszont nem történt, így a felperes erre figyelemmel sem jogosult teljesítménybérre.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[8] A felperes az ítélettel szemben fellebbezéssel élt, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és lényegében az alperes keresete szerinti marasztalását kérte. A felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 365. § (2) bekezdés a) pontjának, illetve a 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjának megfelelően határozta meg. Tévesen alkalmazott jogszabályhelyként pedig a Pp. 279. § (1)-(2) bekezdését, 522. § (1) bekezdését, az Mt. 116. §-át, 117. § j) pontját, 121. § (1) és (2) bekezdését, valamint 125. §-át, illetve 42. § (2) bekezdésének b) pontját, 136. § (1), (2) bekezdéseit, 137. § (1), (2) bekezdéseit és 138. § (4) bekezdését jelölte meg.

[9] A szabadságmegváltás tárgyában továbbra is az alperes által adott adatszolgáltatás tartalmára hivatkozott. A teljesítménybér iránti igénnyel kapcsolatban rámutatott, a tanúvallomások a per egyéb adataival és egymással ellentmondóak, illetve életszerűtlenek voltak. Érvelése szerint ezzel szemben a munkaszerződés és a mozgóbér szabályzat sem zárta ki, hogy próbaidő alatt teljesítménybérben részesülhessen, és álláspontja szerint a perben nem nyert bizonyítást, hogy az alperessel úgy állapodtak meg, a próbaidő alatt neki nem jár ilyen juttatás. Nem vitatta, teljesítménybér alapját képező teljesítménycélt nem kapott írásban a munkáltatótól, véleménye szerint azonban ez nem eredményezheti az alperes teljesítménybér-fizetés alóli mentesülését.

[10] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást arról, hogy a felperest időarányosan 7 nap szabadság illette meg, amely megváltásra került a munkaviszony

megszüntetésekor. Kiemelte, a tanúvallomások hitelt érdemlően igazolták azt az állítást, hogy a felperest a munkaviszony létesítésekor egyértelműen tájékoztatta, próbaidő alatt teljesítménybér nem jár. Rámutatott, a felperes a tanúvallomásokat tévesen értékelte és tévesen is idézte fellebbezésében.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[11] A fellebbezés alaptalan.

[12] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[13] Az elsőfokú bíróság döntése érdemben helyes, az ítéltábla annak indokaival is egyetért. A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra tekintettel az alábbiakat emeli ki.

[14] A felperes ugyan fellebbezésében helyesen utalt arra, a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor kiadott egyik igazoláson 7,5 napot tüntetett fel az öt időarányosan megillető szabadságként, tévesen tulajdonított azonban ennek perdöntő jelentőséget. A fellebbezésben hivatkozott Pp. 522. § (1) bekezdés b) pontja értelmében munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott. Ez azonban csupán a bizonyítási kötelezettség általánostól eltérő szabálya, de nem jelenti azt, egy munkáltató által kiadott okirat téves tartalma elvonhatná tőle a lehetőséget a perben a helyes számítás érvényesítésére.

[15] E körben az elsőfokú bíróság tehát helyesen mutatott rá, a felperest megillető szabadság mértékének meghatározásakor az Mt. 116. §-ából kell kiindulni, amely szerint az alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely mellett az Mt. 117. § j) pontja alapján az érintett évben 46 éves felperest az adott évre további 10 munkanap pótszabadság illette meg. Ugyancsak helyesen utalt arra, az Mt. 121. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött, vagy szűnt meg – a jelen esetben nem releváns kivétellel – a szabadság arányos része jár. Ez esetben a (2) bekezdésből következően a fél napot elérő töredéknapi egész munkanapnak számít. Az előbbi rendelkezések figyelembevételével az elsőfokú bíróság helyesen végezte el a számítást úgy, hogy a felperesnek járó évi összesen 30 nap szabadságot osztotta 365 naptári nappal és megszorozta a munkaviszonyban töltött 89 naptári nappal. Ennek eredményeként 7,32 napot kapott, amelyet helyesen kerekített lefele, így módon a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően állapította meg, hogy a felperest munkaviszonya időtartamára 7 nap szabadság illette meg.

[16] Az előbbieken túl az ítéltábla rámutat, a felperes a szabadságmegváltás iránti keresete jogalapjaként az Mt. 116. §-át és 117. § j) pontját jelölte meg, ezért az elsőfokú

bíróságnak azt kellett vizsgálnia, ezen alap- és pótszabadság mértékét meghatározó jogszabályi rendelkezések alapján öt hány nap szabadság illette meg. E körben tett tény- és jogállítások hiányában azonban nem vizsgálhatta, fennállt-e az előbbi jogszabályi rendelkezésektől eltérés lehetősége, ha igen, a munkáltató el kívánt-e térni a dolgozó javára, illetve milyen okból tüntetett fel eltérő mértékű szabadságot az igazolólapon. Az esetleges eltérés ugyanis már nem a felperes által előadott tényeken és a jogalapként megjelölt jogszabályi rendelkezéseken alapult volna. Ebből következően az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) és (2) bekezdésének megfelelően értékelte úgy, nem tulajdonít jelentőséget az – egyébként más adatában is hibás – adatszolgáltatás tartalmának.

[17] A fenti – felperes által megsértettként felsorolt – jogszabályi rendelkezések tehát nem sérültek, sőt, azokból éppen a felperes álláspontjának helytelenségére lehetett következtetni a részére járó szabadság mértékét illetően.

[18] A felperes utalt még az Mt. 125. §-ának megsértésére is, amely azt írja elő, a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. Mivel a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor nem vitásan 7 nap szabadság megváltása megtörtént, e jogszabályi rendelkezés megsértése sem volt megállapítható.

[19] A felperes teljesítménybér iránti keresetével kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen utalt arra, hogy az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja alapján a munkáltatót munkabér fizetési kötelezettség terheli, a 137. § (1) bekezdése szerint pedig a munkabért a munkáltató teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. Helyesen mutatott rá, a jelen esetben a felek a munkaszerződésben 251 100 forint alapbérből és negyedévente 56 700 forint teljesítménybérből álló munkabérben állapodtak meg.

[20] Emellett azonban az elsőfokú bíróság azt is helyesen hangsúlyozta, az Mt. 137. § (2) bekezdésének és 138. § (4) bekezdésének együttes értelmezéséből az következik, a teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. Helyesen emelte ki, az előbbi jogszabályi rendelkezésekkel összhangban maguk a felek is – a munkaszerződésbe foglaltan – abban állapodtak meg, a munkáltató annak alkalmazása előtt 7 nappal írásban közli a teljesítménykövetelményeket a felperessel. A felperes saját előadásából kitűnően azonban ilyen teljesítménykövetelményt nem kapott.

[21] Az előbbieken túl az elsőfokú bíróság arra is helyesen mutatott rá, a teljesítmény alapú javadalmazás szabályait rögzítő Mozgóbér kifizetési szabályzat akként rendelkezik, mozgóbér a próbaidő alatt is járhat, erről a munkaszerződésben kell rendelkezni. Ebből helyesen következtetett arra, próbaidő alatt a munkavállalót csak akkor illeti meg teljesítménybér, ha erről a felek a munkaszerződésben kifejezetten rendelkeznek. A becsatolt munkaszerződésből azonban egyértelműen kitűnik, a munkaszerződés csak általánosan tartalmaz utalást a teljesítménybérre való jogosultságról, arról azonban nem rendelkezik, hogy az a próbaidő alatt már megilletné a felperest.

[22] A felperes tehát tévesen érvelt azzal, a munkaszerződés és a Mozgóbér kifizetési szabályzat sem zárja ki a teljesítménybér próbaidő alatti juttatását a dolgozó részére. A fent

kifejtettek értelmében ugyanis közömbös a kizáró rendelkezés hiánya, jelentősége a munkaszerződés próbaidő alatti teljesítménybérre jogosultságról szóló rendelkezésének lett volna, ilyen azonban nem vitásan nincs.

[23] E körben a felperes alaptalanul hivatkozott arra is, a tanúvallomások ellentmondóak, illetve életszerűtlenek voltak. A releváns tényeket illetően (tanú 1 neve) tanú többször azonosan állította, tájékoztatta a felperest arról, hogy a próbaidőt követően lesz jogosult teljesítménybérre. Ezzel egyezően nyilatkozott (tanú 2 neve) tanú is, aki világosan és egyértelműen előadta, a munkáltató gyakorlata szerint teljesítménybér a munkavállalót a próbaidő letelte után illeti meg, amelyről a felvételi interjú alkalmával tájékoztatta a felperest. (Tanú 3 neve) viszont e tárgyban értékelhető tanúvallomást nem tett. Ez azonban – a felperes erre vonatkozó utalásával szemben – a saját, illetve a többi tanú vallomását nem tette aggályossá vagy hiteltelenné, ugyanis a bizonyítási indítvány szerint a saját esetén keresztül kellett volna az alperesnél alkalmazott bérezési rendszerről nyilatkoznia, de munkaszerződése kötéskor a Mozgóbér kifizetési szabályzat még nem volt hatályban, az csak a munkaviszonya megszűnését megelőzően alig két héttel került bevezetésre, így az rá nem kerülhetett alkalmazásra.

[24] A fentiek alapján megállapítható, a szabályzat és a munkaszerződés tartalmának, valamint a tanúvallomásoknak az együttes értelmezése alapján az elsőfokú bíróság helyesen – a Pp. bizonyítás eredményének mérlegelésére vonatkozó 279. § (1) és (2) bekezdése megsértése nélkül – állapította meg, a felek szerződéskötés kori szándéka arra terjedt ki, hogy a felperest a próbaidő alatt ne illesse meg teljesítménybér.

[25] Az ítéltábla rámutat még, a felek szerződéskötés kori szándékáról szóló tanúvallomások tartalmát erősíti meg az a körülmény, hogy a munkaszerződés mellékletét képező tájékoztató a munkabér elemei között nem sorolja fel a teljesítménybért. Márpedig az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja azt írja elő, hogy a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alaphéren túli munkaberről és egyéb juttatásokról. Amennyiben tehát a felek szándéka a teljesítménybér munkaviszony létesítésétől kezdődő juttatására terjedt volna ki, ezen bérelemnek szerepelnie kellett volna az idézett jogszabályi rendelkezés alapján a tájékoztatóban. A teljesítménybér munkabér elemei között történő felsorolásának hiánya azonban éppen arra utal, a felperest a próbaidő alatt teljesítménybér nem illette meg.

[26] Bár a felperes hivatkozott még fellebbezésében az Mt. 136. § (1) és (2) bekezdésének megsértésére is, amelyek az alaphér legkisebb mértékére, illetve időbérben történő megállapításának kötelezettségére tartalmaznak előírást, azonban maga sem tett olyan tényállítást, amelyből az alperes előbbieket sértő magatartása derült volna ki. Emellett a munkaszerződés tartalma egyértelműen igazolja, hogy a felperes alaphére meghaladta a 2019. évre érvényes garantált bérminimum 195 000 forintnak megfelelő összegét, illetve az alaphér időbérben került megállapításra. Mivel ezekkel ellentétes állítást a felperes az elsőfokú eljárásban sem tett, az elsőfokú bíróság ítéletének ilyen körülményekre nem is kellett kiterjednie.

[27] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helyesen vonta le azt a következtetést, a teljesítménybér fizetésének két előfeltétele a próbaidő alatt nem teljesült, egyrészt a felperes

teljesítménybér alapjául szolgáló teljesítménykövetelményt nem kapott, másrészt a felek megállapodása a teljesítménybér próbaidő alatti juttatására nem terjedt ki. Az elsőfokú bíróság tehát a felperes által megjelölt jogszabályi rendelkezések megsértése nélkül állapította meg, a felperesnek a próbaidő alatt teljesítménybér nem járt.

[28] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[29] A felperes a másodfokú eljárásban is pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes alperes perköltségét megfizetni. Az alperes meghatalmazott ügyvédjének munkadíját az ítéltábla a költségjegyzék előterjesztésével általa felszámítottnál alacsonyabb összegben állapította meg, figyelemmel arra, hogy a másodfokú eljárásban mindössze egyetlen okiratot (fellebbezési ellenkérelmet) szerkesztett és egy tárgyaláson jelent meg. Az előbbiekkal az ítéltábla 30 000 forint ügyvédi munkadíjat talált arányosnak azzal, hogy a költségjegyzékben áfa tartalom nem került felszámításra, ezért arról az ítéltábla rendelkezni nem tudott.

[30] A pártfogó ügyvédi díj viselésére a felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése, 101. § (3) bekezdése és 102. § (2) bekezdése alapján köteles.

[31] A 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés, d) pontja értelmében feljegyzett, de le nem rótt eljárási illeték a Pp. 83. § (1) bekezdése és 102. § (6) bekezdése alapján marad az állam terhén. Az ítéltábla az eljárási illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

Szeged, 2020. november 3.

Dr. Szeghő Katalin s.k. Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Zanócné dr. Ocskó
Erzsébet s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró