



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.154/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság felperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím12) által képviselt **felperes1** (cím1 **felperesnek**, a alperesi képviselő (Cím13, ügyintéző: dr. Lakatos Péter) által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperes** ellen, munkaviszony megszüntetése, munkabér megfizetése és kártérítés iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.843/2020/33. számú ítélete ellen, az alperes 35.számú fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 60.000 (hatvanezer) forint másodfokú perköltséget, valamint az állam javára - külön felhívásra – 80.974 (nyolcvanezer-kilencszázhetvennégy) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság megállapított ítéleti tényállás

[1] A peres felek 2017. augusztus 15. napjától létesítettek határozatlan időtartamú munkaviszonyt konyhai kisegítő munkakörre. A felperes havi alapbére bruttó 95.625 forint, munkaideje heti 30 óra, napi munkaideje 6 órában került megállapításra.

[2] A felperes munkaviszonya fennállásának utolsó évében az alperes által helység2ön üzemeltetett étteremben szakács munkakört töltött be, de szükség esetén, ritkán ellátott felszolgálói és ételkiszállítói feladatokat is. A tényleges munkaideje az étterem nyitvatartási idejéhez igazodott, hetente négy munkanapon, naponta 11 órában, összesen

átlagosan heti 44 órában végzett munkát. A munkabére a felek szóbeli megállapodása alapján - a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően - ledolgozott óránként nettó 1.800 forint volt, amely magában foglalta a munkaszerződésben kikötött alpbért is, és amelynek megfizetése készpénzben történt változó gyakorisággal (kéthetente, havonta, hetente). A felek a munkaszerződést sem a munkaidő, sem a munkakör, sem pedig a tényleges munkabér tekintetében a munkaviszony fennállása alatt nem módosították.

[3] 2020. évet megelőzően néhány alkalommal előfordult, hogy az alperes pár napos késéssel fizette meg a felperest megillető munkabért. 2020 márciustól kezdődően a koronavírus-járvánnyal összefüggő korlátozó kormányzati intézkedések eredményeként az alperes által üzemeltetett éttermet be kellett zárni, a tavaszi hónapokban csak ételkiszállítási tevékenységet végzett. Az alperes a felperest 2020. évben mindvégig a fentiek szerinti munkaidőben foglalkoztatta.

[4] Az alperes tulajdonosa és ügyvezetője 2020 októberében tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a vállalkozás nehéz anyagi helyzetben van, de biztosította őket arról, hogy a munkaviszonyukat nem kívánja felmondással megszüntetni. Ugyanakkor az előfordulhat, hogy a munkabérek kifizetésével késedelembe esik.

[5] Az alperesi munkáltatónál az volt a gyakorlat, hogy az étteremben keletkezett borraival a vállalkozás pénztárába került, az a vállalkozás bevétele volt. A munkáltató a munkavállalók által jelzett nettó órabéreknek (vagy napi béreknek) a ténylegesen ledolgozott munkaidőhöz igazodó nettó összegét fizette ki, amelynek fedezete alapvetően az étteremben keletkezett borraival volt. Amennyiben a borraival nem volt elegendő, azt az ügyvezető és az alperes tulajdonosa a saját, illetve a vállalkozás bevétele terhére mindig kiegészítette, kipótolta.

[6] A felperes 2020. október 21. napjától 2020. november 21. napjáig 155,5 óra munkavégzést teljesített, ennek nettó 1.800 forint/óra díjjal számított ellenértéke nettó 280.000 forint, amelyből az alperes 2020. november 20. napján megfizetett a felperesnek készpénzben nettó 100.000 forintot.

[7] A felperes a 2020. november 16-ával kezdődő héten felhívta mind az alperes ügyvezetőjének, mind a tulajdonos figyelmét arra, hogy ha nem kapja meg rövid időn belül a munkabérét, akkor nem fog jönni többet dolgozni, felmond.

[8] A felperes 2020. november 22.-én 10 órától az étterem esti zárásáig szakácsi feladatot látott el volna el, azonban a munkahelyén nem jelent meg. A munkáltató ezért a szabadnapját töltő névű szakácsot hívta be a felperes helyett dolgozni. Az alperes ügyvezetője úgy ítélte meg, hogy a felperes távolléte miatt feltorlódtak a napi teendők és szükség volt az étteremben az ő jelenlétére, ezért az előzetes tervekkel ellenétben nem indult

el ezen a napon a havonta, másfél havonta rendszeresen általa végzett árubeszerzésre, Olaszországba.

[9] 2020. november 26-án a felperes postai úton közölte alperessel, hogy a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszünteti. A felmondás indokolása szerint: „az alábbiakban részletezett tények, ill. körülmények alapozzák meg, amelyekről tudomást 2020.11.21. napján szereztem: munkabér kifizetés elmulasztása, rendszertelen kifizetés, munkakörülmények nem megfelelése, munkaszerződéses rendelkezéstől eltérés”.

[10] Az alperes a megszüntetéshez kapcsolódó igazolásokat átadta, de azon törvényes képviselő alperesi ügyvezető aláírása és az alperes cégneve került feltüntetésre, céges bélyegző nem szerepelt rajtuk, viszont nem adta ki a felperesnek a munkaviszony megszüntetésekor az „Igazolólap a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű, általa kitöltendő nyomtatványt (a továbbiakban: OEP kiskönyv).

[11] A felperes álláskeresői ellátás iránti kérelmet nyújtott be a Pest Megyei Kormányhivatal Érdi Járási Hivatalához, melyet elutasítottak, figyelemmel arra, hogy a felperes nem csatolta a munkáltató részéről kiállítandó „Adatlap tartási kötelezettségről” szóló igazolást, valamint az OEP és TB igazolvány okiratokat.

[12] A felperes a munkaviszony megszűnését követően több álláshirdetésre jelentkezett. Egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyt létesített tanúl egyéni vállalkozóval, melyből 50.000 forint jövedelme származott, majd 2021. január 4. napjával új munkaviszonyt létesített.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[13] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest bruttó 270.000 forint munkabér, bruttó 421.000 forint végkielégítés, ezen összeg után kamat és 110.000 forint kártérítés megfizetésére. Kérte továbbá az alperes kötelezését az OEP nyomtatvány kitöltésére és kiadására.

[14] Hivatkozott arra, hogy a havi munkabérek a munkáltató késedelmesen és hiányosan fizette ki, ezért az azonnali hatályú felmondása határidőben került kiadásra, annak indoka jogszerű, valamint okszerű és valós. Előadta továbbá, hogy az igazolások késedelmes megküldése és hiányosságai miatt lemaradt egy álláslehetőségről, melyből fakadó kárát tanúl egyéni vállalkozó által ígért, bejelentett munkabér alapján egyhavi minimálbérben, nettó 110.000 forintban határozta meg. Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes hibájából nem

tudott eleget tenni a kormányhivatal hiánypótlási felhívásának, így elesett havi bruttó 161.000 forint álláskereső járulékától.

[15] Előadta, hogy az alperes ténylegesen nem rész, hanem teljes munkaidőben foglalkoztatta, és az általa bevallott és a bérjegyzékek szerint megfizetett munkabér összege nem érte el teljes munkaidő teljesítése esetén 2020 évben a jogszabály alapján kötelezően előírt 161.000 forintos összegű minimálbért sem. Továbbá hivatkozott arra, hogy a borraavaló része volt a munkabérének.

[16] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, elsődlegesen arra való hivatkozással, hogy a felperes azonnali hatályú felmondása elkészt. E körben előadta, hogy a felperes az alperes kötelezettségszegéséről 2020. november 21. napján szerzett tudomást, de ugyanakkor arra is hivatkozott, hogy a munkabér kifizetése és egyéb munkáltatói magatartások régóta fennálló és rendszeresen felmerülő kötelezettségszegések voltak. A felperes azonnali hatályú felmondása mögötti valós indok az alperes átmeneti nehéz gazdasági helyzete volt, erről a felperes 2020. október 17-én értesült, ehhez képest elkésztetten közölte az azonnali hatályú felmondást.

[17] Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes nehéz anyagi helyzete olyan az alperes ellenőrzési körén kívül eső körülmény, amely a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 146. §-a szerint elháríthatatlan külső oknak minősül. Köztudomású tény, hogy a világot sújtó koronavírus járványnak a gazdaságra, azon belül különösen a vendéglátóipari szektorra nézve jelentősen hátrányos hatása volt.

[18] Állította, hogy a felperes munkabére az alapbér és a bérpótlék szerint került megállapításra, az alperes működése során rendszertelenül keletkezett borraavaló, melyet a munkavállalók között a munkáltató diszkrecionális döntés alapján osztott el.

[19] Az alperes álláspontja szerint a felperest kártérítés sem illette meg, figyelemmel arra, hogy nincs a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett kár. Előadta, hogy az OEP kiskönyvet a felperes a munkaviszony keletkezésénél leadta, ám később visszakérte, így nem lehetséges fel az alperesnél, ezért azt kiadni sem tudta. Hivatkozott arra is, hogy a felperes időnként nem a munkaszerződés szerinti hat órában végezte a munkáját, de az általa végzett túlmunka nem változtatja meg a munkaviszony teljes munkaidőben történő foglalkoztatását.

[20] Az alperes viszontkeresetet terjesztett elő, melyben kérte a felperes kötelezését 210.980 forint tőke és kamat megfizetésére. Előadta, hogy a felperes azon magatartásával, hogy 2020. november 22-én nem jelent meg az étteremben munkavégzésre, súlyos kárt okozott az egyébként is nehéz helyzetben lévő munkáltatónak.

[21] A kár összegszerűsége tekintetében az alperes előadta, hogy helyettesítés, vagyonsökkenés címén 19.400 forint kára merült fel, figyelemmel arra, hogy szabadnapon lévő munkavállalót hívott be. A lemondott rendelésekből elmaradt árbevétel, vagyonsökkenés címén mindösszesen 16.580 forint kára keletkezett. Általános kártérítésként kérte a felperest kötelezni 100.000 forint megfizetésére, figyelemmel arra, hogy törvényes képviselői ügyvezető 2020. november 22-én nem tudott elindulni Olaszországba árubeszerzésre. A konyhai előkészületek és felfőzések időszaka vonatkozásában általános kártérítésként 75.000 forintot jelölt meg.

[22] A felperes a viszontkereset elutasítását kérte, figyelemmel arra, hogy nem okozott kárt az alperesnek.

Az elsőfokú bíróság döntése

[23] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 270.000 forint munkabért, 421.100 forint végkielégítést, 110.000 forint kártérítést, valamint kamatot és 400.000 forint perköltséget. Kötelezte az alperest, hogy adja ki a felperesnek az „Igazoló lap a biztosítási jogviszonyról és egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatványt.

[24] A bíróság az alperes viszontkeresetét elutasította.

[25] Az elsőfokú bíróság a felperest megillető munkabér vonatkozásában kiemelte, hogy az irányadó ítélkezési gyakorlat következetes abban, hogy egy juttatás kapcsán, annak rendeltetése, tényleges tartalma és a vonatkozó jogszabályok teljessége alapján kell állást foglalni arról, hogy az munkabérnek minősül-e vagy sem. A lefolytatott bizonyítási eljárás során az alperes által becsatolt okiratok igazolták a felperes azon állítását, hogy havonta átlagosan nettó 280.000 forint kifizetésben részesült, melyet rendszeresen teljesített részére az alperes a Covid világjárvány időszakában is ugyanúgy, mint korábban.

[26] tanú7 – az alperes tulajdonosa – előadta, hogy a borraivaló kezelése nem történt elkülönítetten, hanem az összes pénzforgalom bekerült a rendszerbe, ezután megnézték, hogy kinek mennyi az igénye és e szerint próbálták a borraivalót elosztani. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság arra a jogi következtésre jutott, hogy az alperes a felperessel ledolgozott óránként nettó 1.800 forint díjazásban állapodott meg, melynek egy része az alapbér volt, másik része pedig a borraivaló.

[27] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a felperes a keresettel érintett időszakban, azaz 2020. október 21-től november 21-ig terjedő időszakban hány óra munkavégzést teljesített.

[28] Peres felek egyezően adták elő, hogy a munkaidő nyilvántartása a munkavállalók által vezetett, a tényleges ledolgozott munkaidőt tartalmazó jelenléti íveken történt. Az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy a működési körében keletkeztek okiratok, jelenléti ívek, vagy egyéb munkaidőt igazoló okiratok, amelyek a munkaidőt tartalmát igazolják. A felperes indítványára a bíróság felhívta az alperest mindezen iratok csatolására, aki azonban ennek nem tett eleget, hivatkozva arra, hogy az okiratok kikerültek a birtokából.

[29] A bíróság a bizonyítékokat összességében értékelve azt állapította meg, hogy a felperes 2020. október 21-től november 20-ig terjedő időszakban heti 44 órát, mindösszesen 155,5 óra munkát teljesített, melynek ellenkezőjét nem tudta okiratokkal bizonyítani. Ezért a bíróság a keresettel egyezően állapította meg, hogy a felperest az irányadó időszakra 155, 5 X nettó 1.800 forint, összesen 280.000 forint munkabér illette meg. Ezen összegből az alperes nettó 100.000 forintot megfizetett, a fennmaradó nettó 180.000 forint, bruttó 270.000 forint munkabérnek felel meg.

[30] Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban az elsőfokú bíróság hivatkozott az irányadó ítélkezési gyakorlatra, miszerint a bérfizetés elmaradása a munkavállaló megélhetését veszélyezteti, így annak részbeni teljesítése is az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgál. Az alperes 2020. november 20-án pénteken átadott a felperesnek 100.000 forintot, 2020. október 21-től november 20-ig terjedő időszakra. Az alperes pedig nem bizonyította a hivatkozását a perben, hogy a felperessel ekkor vagy ezt követően közölte volna, hogy november 22-én fennmaradó összeget is meg fogja részére fizetni. Ennek következtében az azonnali hatályú felmondást a felperes határidőben gyakorolta.

[31] A bíróság vizsgálta azt, hogy az alperes kötelezettségszegése vétkes volt-e.

[32] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az Mt. 146. § (1) bekezdése arra az esetre vonatkozik, amennyiben a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tud eleget tenni elháríthatatlan külső okból, mely időre (állásidő) alapbér nem illeti meg a munkavállalót. A perbeli esetben azonban a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének mindvégig eleget tett és a felperes folyamatosan az alperes érdekében munkát végzett, amelynek ellenértéke őt megillette.

[33] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság a vis maior helyzetet nem fogadta el, a felperes munkabérének kifizetése kapcsán. Az étterem folyamatosan működött, bevételt termelt a keresettel érintett időszakban, az pedig gazdálkodási, célszerűségi kérdés, hogy ezen

bevétele mire fordítják, adott esetben mely részét egyenlítik ki a munkavállalók részére. Ennek következtében az alperes súlyosan gondatlanul megszegte a munkabér határidőben történő megfizetésére vonatkozó kötelezettségét, így az azonnali hatályú felmondás jogszerű.

[34] A perben bizonyítást nyert az a felmondási ok is, hogy a munkaszerződésben foglalt rendelkezésektől eltérő feltételek mellett foglalkoztatta az alperes a felperest, mivel sem a tényleges munkakör, sem a munkaidő nem felelt meg a munkaszerződés rendelkezéseinek. Az alperes nem bizonyította azon hivatkozását, hogy a felperes részére az alaphéren felül kifizetett összegek az általa végzett rendkívüli munkavégzés ellenértékeként, illetve bérpótlék jogcímén kerültek volna kifizetésre.

[35] Az azonnali hatályú felmondás azon indoka, hogy a munkakörülmények nem voltak megfelelőek, nem került bizonyításra.

[36] A felperes által követelt kártérítés vonatkozásában az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a perben nem tudta a felperes bizonyítani, hogy valós volt, hogy egyéni vállalkozó kifejezetten abból az okból nem alkalmazta őt határozatlan idejű munkaviszonyban, 161.000 forint havi munkabér fejében, mivel nem tudta részére átadni az igazolásokat.

[37] Megalapozottnak találta azonban az elsőfokú bíróság az álláskeresési járulék elmaradásából eredő kártérítési igényt, figyelemmel arra, hogy a felperes okiratokkal igazolta, hogy a kérelme nem felelt meg a jogszabályi követelményeknek, mert azt hiányosan nyújtotta be. A felperes részére rendelkezésre állt 2020. december 10. napján az „Igazoló lap az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához”, valamint a „Tartási kötelezettségekkel kapcsolatos adatlap” is, azonban azt az alperesi ügyvezető aláírásával ellátta ugyan, de céges bélyegző (pecsét) nem szerepelt rajta. Az alperes pedig maga is elismerte, hogy a felperes OEP kiskönyvét nem adta ki neki. A bíróság rámutatott arra, hogy a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik azon jogszabályok ismerete, amelyek a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó, a munkáltató kiállítandó igazolásokra, okiratokra vonatkozik. Ennek következtében az alperes kártérítési felelőssége fennáll.

[38] A bíróság a keresettel egyezően kötelezte az alperest az OEP igazolvány kiadására.

[39] Az alperesi viszontkeresettel kapcsolatban az elsőfokú bíróság az alábbiakat állapította meg.

[40] A felperesnek a perben nem sikerült kétséget kizáró módon bizonyítania, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját megfelelő időben, előzetesen tájékoztatta volna arról, hogy nem fog a perbeli napon munkába állni.

[41] Az alperes által helyettesítési díj vagyonsökkenés címén előterjesztett viszontkereseti kérelemmel kapcsolatban igazolta, hogy név1 szakácsot a szabadnapjáról be kellett hívni, azonban arról nem tett nyilatkozatot, hogy milyen összegű díjazásban részesült. Az alperes a 2022. február 18-án megtartott tárgyaláson bemutatott egy okiratot, mely állítása szerint 2020. november 22-én név1 részére 20.000 forint megfizetését igazolta, azonban a bemutatott okirat nem felelt meg a teljes bizonyító okirat formai követelményeinek. Ennek következtében nem volt megállapítható kétséget kizáró módon, hogy 20.000 forint munkabért kifizetett név1 szakácsnak.

[42] A lefolytatott peres eljárás során az sem került bizonyításra, hogy tanú7 bármilyen többletösszeget kapott volna helyettesítésért, így az alperes ezen kártétel felmerülését nem tudta bizonyítani.

[43] A lemondott ételek eladási árainak, mint elmaradt haszonnak az igazolása kapcsán az alperes okirati bizonyítékot nem csatolt, ennek következtében az elsőfokú bíróság ezen kártérítési követelést is elutasította.

[44] Az alperes általános kártérítésként érvényesítette az előkészítő, felfőző munkálatok elmaradásából eredő elmaradt árbevételt. Azonban az alperes a munkák elmaradásából eredendő kár vonatkozásában még csak tényeloadást sem tett, és tanúk sem számoltak be arról, hogy konkrétan mikor és miért merült fel kára az alperesnek abból eredően, hogy az előkészítő munkák megcsúsztak. Így ezen kártérítési kérelmet is elutasította az elsőfokú bíróság.

[45] Az olaszországi árubeszerző út elmaradásából felmerülő általános kártérítés vonatkozásában az elsőfokú bíróság életszerűnek tartotta és elfogadta, hogy az alperes törvényes képviselőjének november 22-én állt szándékában Olaszországba áruért utazni. Azonban azt, hogy ez a következő napokban miért nem volt pótolható, és egyáltalán keletkezett-e emiatt konkrét kára, költsége az alperesnek, erre vonatkozóan tényeloadást nem tett, és bizonyítási indítványt sem terjesztett elő, így a 100.000 forintos általános kártérítés iránti kereseti kérelmet is elutasította.

[46] A bíróság mellőzte az alperesnek a cég. Kft. ismételt megkeresésére irányuló bizonyítási indítványának a teljesítését. Ennek körében alperes kérte, hogy kötelezze a bíróság a Kft.-t, mint közreműködőt, hogy tegye lehetővé, hogy az alperes bejusson a korábban általa bérelt helyiségbe és a szükséges iratokat magához vegye. Az indítvány teljesítése, utóbb szükségtelenné vált, mert a per későbbi szakaszában az alperes ügyvezetője

csatolta azokat a kimutatásokat, amelyek a felperes részére történő munkabér kifizetését igazolták.

[47] Mellőzte a bíróság a felperesnek a NAV megkeresése iránti indítványát az alperesi munkáltató elleni végrehajtási eljárásról szóló tájékoztatás kapcsán, mivel annak nem volt relevanciája a per eldöntése szempontjából.

[48] A bíróság figyelmen kívül hagyta az alperes által előterjesztett utólagos bizonyítási indítványokat. Az alperes a 2022. február 18-án megtartott folytatólagos érdemi tárgyaláson utólagos bizonyítási indítványként kívánt csatolni okirati bizonyítékokat: a 2020. november 22. napjára vonatkozó jelenléti ívet, valamint tanú6 tanú által írt, erre a hónapra vonatkozó munkaidő beosztást. Az alperes a bíróságnak az előterjesztés elkészítésével kapcsolatos kérdésére előadta, hogy a 2022. február 18-ai tárgyaláson ismerte fel a bizonyítékra való alkalmasságát. Az alperes ezen jelenléti ívvel tanú6 tanú vallomását kívánta cáfolni, miszerint a tanú 2020. november 22-én az étteremben nem végzett munkát, mert szabadnapja volt.

[49] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a jóhiszemű, gondos pervitel esetén az ellenbizonyítás lehetőségének módját és eszközét az alperesnek már a 2021. október 22-i tanú6 tanúkenti meghallgatása során fel kellett volna ismernie. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 220.§ (3) bekezdése alapján ettől számítva 15 nap állt az alperes rendelkezésére, hogy a tanú vallomását cáfoló okirati bizonyítékot előterjessze. Ehhez képest az alperes jelentős mértékben mulasztott, hiszen közel négy hónap elteltével kívánt utólagos bizonyítást előterjeszteni.

[50] A tanúk nyilatkozata alapján egyébként igazolást nyert, hogy tanú6 a meghallgatása után felhívta törvényes képviselőt telefonon és beszámolt neki az általa elmondottakról, és ennek körében arról, hogy ő dolgozott az étteremben a kérdéses napon, ebben köztük vita alakult ki. Egyértelműen megállapítható volt, hogy az alperes törvényes képviselője – aki nem volt jelen a tanú meghallgatásakor - már ekkor, de legkésőbb a tárgyalási jegyzőkönyvből felismerhette az ellenbizonyítás szükségességét. Az elsőfokú bíróság hivatkozott az eljárás elhúzódására is.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[51] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárás lefolytatására, és új határozat hozatalára.

Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és a felperesnek a végkielégítésre, valamint a kártérítésre irányuló kereseti kérelem elutasítását.

Harmadlagosan kérte az ítélet megváltoztatását akként, hogy a másodfokú bíróság az alperes viszontkeresetének adjon helyt.

Negyedlegesen kérte az elsőfokú perköltség mérsékelését.

Az alperes kérte a felperes kötelezését első- és másodfokú perköltség megfizetésére is.

[52] Az alperes előadta, a felperes azzal, hogy 2020. november 22-én előzetes bejelentés nélkül nem jelent meg a munkahelyén, az egyébként is nehéz helyzetben lévő alperest még súlyosabb helyzetbe hozta. Az elsőfokú bíróság súlyosan megsértette az eljárás lényeges szabályait, amellyel az ügy érdemére kihatott. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság jogszerűtlenül mellőzte az alperes utólagos bizonyítási indítványát. Az alperes az indítványt arra tekintettel terjesztette elő, hogy a tanúk szembesítése nem vezetett eredményre. A bizonyíték tanú6 felperesi tanú 2022. február 17-i tárgyaláson tett nyilatkozataira tekintettel vált relevánssá. Az alperesi indítvány befogadása alkalmas lett volna, arra, hogy a felperesi tanú szavahihetőségét megkérdőjelezze és elfogultságára fényt derítsen.

Előadta, hogy a 2021. október 22-i tárgyalást követően eredetileg 2021. december 14. napjára volt kitűzve a tárgyalás, és az alperes utólagos bizonyítási indítványa ezen a tárgyaláson vitán felül határidőben történt volna benyújtásra. Abban az esetben, ha a bíróság az alperesi utólagos bizonyítási indítványt befogadta volna, a felperesi tanú szavahihetősége jelentősen megkérdőjeleződött volna. Figyelemmel arra, hogy az eljárási szabálysértés másodfokon nem pótolható, ezért szükséges az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezése.

[53] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítást hiányosan folytatta le. Az alperest csak a tárgyaláson tájékoztatta a jogalap tekintetében jelentős tények bizonyításának szükségességéről, amelyet ott nem tudott teljesíteni, valamint a bíróság által figyelmen kívül hagyott fentiekben kifejtett tények tekintetében is szükséges a bizonyítás kiegészítése.

[54] Előadta, hogy tanúl meghallgatására nem került sor, ennek hiányában pedig a felperes kártérítési követelése sem jogalapjában, sem összepszerűségében nem lehet megalapozott. Téves azon ítéleti megállapítás, miszerint az alperes a felperesnek nem adta ki a munkaviszony megszüntetésekor szükséges igazolásokat, többek között az OEP kiskönyvet. Az alperes mindvégig úgy nyilatkozott, hogy a dokumentumokat kiadta. Későbbiekben bebizonyosodott, hogy az alperes a többi iratot megtalálta. A felperes viszont elmulasztott eleget tenni a kárenyhítési kötelezettségének, mivel nem értesítette az alperest a vélt hiányosságról, azok pótlásáról maga is gondoskodhatott volna az illetékes nyugdíjbiztosítón, illetve az ügyfélkapun keresztül, melynek célja éppen az, hogy a munkavállaló ne függjön a munkáltató esetleges hanyagságától.

[55] Hivatkozott továbbá arra, hogy név1, nem vitatottan helyettesítette a felperest 2020. november 22. napján. Az alperes csatolta név1 nyilatkozatát a helyettesítésről, a bíróság viszont nem tájékoztatta a munkáltatót, hogy a nyilatkozatot nem tekinti bizonyítéknak. Ennek következtében a viszontkereseti kérelem alapos a felperes munkahelyén meg nem jelenésével kapcsolatban.

[56] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat okszerűtlenül mérlegelte, mivel a borraavaló nem vált a felperes munkabérének részévé.

[57] Téves következtetésre jutott a bíróság akkor, amikor az alperesi törvényes képviselő nyilatkozatát, miszerint „mindig igyekezett a munkavállalók igényeit kielégíteni”, akként értelmezte, hogy a munkavállalók ténylegesen elszámolhattak minden hónapban az igényüknek megfelelő összeggel. Ezzel szemben a valóság, hogy az összegek kifizetése minden esetben a borraavaló bevétel függvényében történt, arra borraavaló hiányában és az alperesi cég nehéz anyagi helyzete miatt a munkavállalók, ezáltal a felperes sem számíthatott. A munkáltató nem vállalt kötelezettséget a felperes vonatkozásában, hogy a borraavalót minden hónapban ugyanolyan összegben ki fogja fizetni. Hivatkozott arra, hogy a borraavaló jellegéből is fakadóan, kiszámíthatatlan összeg.

[58] Az alperes álláspontja szerint a bíróság a megállapított tényállás alapján téves jogi következtetésre jutott. tanúó téves tartalmú nyilatkozatot tett, azonban bizonyíthatóan nem volt jelen az alperesi éttermében 2020. november 22-én, így minden ezzel összefüggésben tett nyilatkozata megalapozatlan, bizonyítékként nem vehető figyelembe.

[59] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás nem tartalmazza azt, miszerint az alperes biztosította a felperest arról, hogy a 2020. november 22-i munkanapot követően megkapja az igényének megfelelő munkabért. Előadta, hogy számos más alkalommal az alperes kifizetést csak az adott napi bevételből tudott fizetni, de az 2020. november 22-én a felperes helyettesítésére ment el.

[60] Előadta, hogy a bíróság teljességgel figyelmen kívül hagyta, hogy az alperes nem járhatott el súlyos gondatlanul, hiszen két alkalommal is tájékoztatta a munkavállalókat a bekövetkezett helyzetről, valamint arról, hogy az együttműködési kötelezettségének megfelelően fog eljárni. Hangsúlyozta, hogy az alperes nem maga idézte elő a gazdaságilag fenntarthatatlan helyzetet, és köztudomású tény, hogy a koronavírus megfékezése érdekében bevezetett korlátozásokkal előidézett gazdasági válság elsőként és legsúlyosabban a vendéglátóipart sújtotta, amelyben az alperes is tevékenykedett. Hivatkozott továbbá arra, hogy a bíróság figyelmen kívül hagyta az azonnali hatályú felmondás határidejére vonatkozó alperesi érvelést.

[61] Hivatkozott a Gyulai Törvényszék M.70.125/2020/12. számú ítéletére, melyben a koronavírus járvány miatti korlátozásokat elháríthatatlan külső okként kezelte a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége tekintetében. Az ítéletet a Szegedi Ítéltábla Mf.40.030/2021/12. számú ítéletben vizsgálta felül, nem vitatva, hogy a koronavírus megfékezése érdekében bevezetett jogszabályi korlátozások olyan külső oknak minősülnek, amelyekre a munkáltatónak befolyása nincs. Így az alperes kérte, hogy a másodfokú bíróság

változtassa meg az elsőfokú ítéletet, minősítse jogszerűtlennek a felperes azonnali hatályú felmondását, és az alperest mentesítse az ebből eredő végkielégítés megfizetése alól.

[62] Az alperes a harmadlagos fellebbezési kérelme során hivatkozott arra, hogy a bíróságnak az alábbi körülményeket kellett volna figyelembe vennie a mérlegelés során:

- a) a felperes egyértelmű, előzetes tájékoztatás nélkül, nem jelent meg a munkahelyen;
- b) az alperes egyébként is nehéz helyzetben volt, a tőle független koronavírus megfékezése érdekében bevezetett korlátozások miatt, melyek a legsúlyosabban a vendéglátást sújtották;
- c) a felperes súlyosan rosszhiszeműen járt el, amíg az alperes végig együttműködő és jóhiszemű magatartást tanúsított;
- d) hivatkozott arra, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdése alapján felülbírálhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfelelését;

[63] Az alperes a negyedleges fellebbezési kérelem kapcsán előadta, hogy az elsőfokú perköltség mérséklésének is helye van. Álláspontja szerint, figyelemmel arra, hogy az ügyvédi munkadíj a felperes keresetének 50 %-át teszi ki, míg az ügyvédi munkadíj rendeletben megállapított mértékkel számítva a pertárgy érték 5%-a, vagyis a felperes az ügyvédi költség 10%-ára, így 40.000 forintra lehetne jogosult.

Fellebbezési ellenkérelem

[64] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását, és az alperes kötelezését 60.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére.

[65] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az anyagi, és az eljárásjogi szabályoknak megfelel, okszerű, logikus, kellően részletes, valamennyi jogszabályhelyet rendszerezi, érvelését alátámasztja.

[66] A felperes előadta, hogy az alperes maga ismerte el, hogy a munkabért nem fizette meg a részére. A felperes alkalmazása többek között már abból az okból is jogszerűtlen volt, hogy nem felelt meg a munkaszerződésnek. Előadta, hogy vitatja azt az alperesi állítást, miszerint a munkáltató törekedett a megegyezésre, arra azonban a felperes miatt nem volt lehetőség. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan döntött annak vonatkozásában, hogy utólagos bizonyításra nem volt lehetőség.

[67] A másodlagos fellebbezési kérelemmel kapcsolatban előadta, hogy az megalapozatlan. Az alperes megszegte a munkabérfizetési kötelezettségét, így a felmondás

jogszerű volt, vagyis tehát ez az indok önmagában alapot adott az azonnali hatályú felmondásnak.

[68] A felperes hivatkozott arra, hogy a mindenkori bírói gyakorlat szerint a borraláló amennyiben rendszeres jövedelem volt, abban az esetben arra alappal számíthatott a felperes, így az alaphér részévé vált. Az adott napi bevételből pedig a felperesi munkavállaló számíthatott a kifizetésre.

[69] A harmadlagos fellebbezési kérelemmel kapcsolatban a felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság e kérdéskörben is helytállóan döntött.

[70] A perköltség vonatkozásában hivatkozott arra, hogy tárgyalások nagy száma, a tanú meghallgatások, szembesítések, hosszabb beadványok készítése, felkészülések mértéke arányban áll az ügyvédi munkadíjjal. Ennek következtében annak mérséklése nem megalapozott.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[71] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[72] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta, a bizonyítási eljárást lefolytatta és az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[73] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

Az azonnali hatályú felmondás szubjektív és objektív határideje

[74] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78.§ (1) bekezdése kimondja, hogy

a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy,
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A (2) bekezdés szerint az azonnali hatályú felmondás jogát, az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

[75] A felperes az azonnali hatályú felmondás elsődleges indokaként a munkabér kifizetésének elmulasztását, és a rendszertelen kifizetéseket jelölte meg.

[76] Az irányadó tényállás szerint a felek egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy az alperes 2020. november 20-án 100.000 forintot adott át a 2020. október 20-tól november 20-ig terjedő időszakra járó munkabérként a felperesnek. Az alperes a fellebbezésében sem vitatta, hogy ez az összeg nem a felperes teljes munkabére volt. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató késedelembe esett a munkabér kifizetésével, amely megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

[77] A másodfokú bíróság nem fogadta el az alperes azon hivatkozását, miszerint a jelen jogvita nem esik a klasszikus munkajogi jogviták körébe, ahol a munkavállalók érdekeinek védelme mindenek felett áll. A munkáltató a jóhiszemű magatartás és az együttműködési kötelezettség betartása mellett, rajta kívül álló okból, a járvány helyzet miatt és az abból adódó jogszabályi korlátozások következtében került olyan helyzetbe, hogy a kötelezettségeit nem tudta teljeskörűen teljesíteni, mely helyzetet a felperes rosszhiszemű magatartása is súlyosbított. A munkáltató a fellebbezésében is csak állította, de nem bizonyította, miszerint a felperest megfelelően biztosította arról, hogy a 2020. november 22-i munkanapot követően megkapja az igényének megfelelő munkabért. Az irányadó ítélkezési gyakorlat szerint a bérfizetés elmaradása a munkavállaló megélhetését veszélyezteti, úgy annak részbeni teljesítése is az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgál. Figyelemmel arra, hogy az alperes nem bizonyította az előadását, így megállapítható, hogy a felperes határidőben terjesztette elő az azonnali hatályú felmondást a bérfizetés elmaradása vonatkozásában.

[78] A felmondás érdemi részét vizsgálva megállapítható, hogy 2020. november 26-án a felperesi felmondás időpontjában a Covid világjárvány által okozott veszélyhelyzet és a járványügyi korlátozó kormányzati intézkedések valóban nehéz gazdasági helyzet volt.

[79] Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

[80] A jelen esetben azonban nem állnak fenn az állásidőre vonatkozó díjazásra irányadó jogszabályi rendelkezések. A perbeli esetben az alperes éppen arra hivatkozott, hogy a munkavállaló nem tett eleget a munkavégzési kötelezettségének. A felperes mindvégig az alperes érdekében munkát végzett, amely tekintetében díjazás illeti meg. Ennek következtében a bíróság nem fogadta el az alperes hivatkozását, hogy vis maior helyzet miatt nem tudta kifizetni a felperes munkabérét, figyelemmel arra, hogy az étterem folyamatosan működött, bevételt termelt a keresettel érintett időszakban is. Az alperes mulasztását nem mentesíti a Covid világjárvány, figyelemmel arra, hogy online rendeléseket teljesített, illetve házhoz szállított, így a munkabérfizetési kötelezettsége fennállt.

[81] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes súlyos gondatlanul megszegte a munkabér határidőben történő megfizetésére vonatkozó kötelezettségét, amely kötelezettségszegés a bírói gyakorlat alapján önmagában is megalapozza a felperes azonnali hatályú felmondását.

[82] Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a bíróság nem vizsgálta az azonnali hatályú felmondásban megjelölt további indokot.

E körben a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában rögzítette, hogy a perben bizonyítást nyert az a felmondási ok is, hogy a munkaszerződésben foglalt rendelkezésektől eltérő feltételek mellett foglalkoztatta az alperes a felperest, mivel sem a ténylegesen munkakör (konyhai kisegítő helyett szakács), sem a munkaidő (napi 6 órás részmunkaidő helyett gyakorlatilag teljes munkaidőben történő foglalkoztatás), sem pedig a munkabér (részmunkaidős minimálbér a tényleges 1.800 forintos nettó órabér helyett) nem felelt meg a munkaszerződés rendelkezéseinek. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkaszerződés módosításának írásba foglalása a munkáltató kötelezettsége, amelynek az alperes nem tett eleget. A felperes munkabérét terhelő adót és járulékokat nem a tényleges kifizetések alapján vallotta be és fizette meg. Az alperes pedig nem bizonyította azon hivatkozását, hogy a felperes részére az alaphéren felül kifizetett összeg, az általa végzett rendkívüli munkavégzés ellenértékeként, illetve bérpótlék jogcímén került díjazásra. A becsatolt havi bérjegyzékek adatai nem támasztották alá az alperes ezen előadását, miszerint a túlmunka elszámolásra került. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint ezen indok is jogszerű, valós és okszerű.

[83] Az elsőfokú bíróság indokolta az azonnali hatályú felmondás azon hivatkozását is, hogy a munkáltatónál nem voltak megfelelőek a körülmények, azonban a felperes ezen felmondási indokot bizonyítani nem tudta. Az elsőfokú bíróság hivatkozott arra is, ha az azonnali hatályú felmondásban megjelölt több indok közül akár egy is megalapozott, akkor a felmondás jogszerű (EBH.2018.M.18.).

[84] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem fogadható el az alperes azon hivatkozása, hogy nem maga idézte elő a gazdaságilag fenntarthatatlan helyzetet és köztudomású tény, hogy a koronavírus megfékezése érdekében bevezetett korlátozásokkal előidézett gazdasági válság elsőként és legsúlyosabban a vendéglátóipart sújtotta. A másodfokú bíróság ismételten rámutatott arra, hogy az alperes működött, online rendeléseket és kiszállítást végzett, tehát az étteremben munkavégzés történt az azonnali hatályú felmondás időpontjában. Ennek következtében nem hivatkozhat a gazdasági válságra a munkabér kifizetése kapcsán, illetve a munkaszerződésben rögzített feltételek megsértése vonatkozásában.

[85] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az azonnali hatályú felmondás határidőben kiadottnak minősül, és annak első két indoka megalapozott.

Munkabér

[86] Az alperes előadta, hogy a gazdasági válság miatt az alperesi cég nehéz anyagi helyzete következtében a munkavállalók nem számíthattak a borraivaló kifizetésére.

[87] A lefolytatott bizonyítási eljárás során a felek és a tanúk is úgy nyilatkoztak, hogy az alperesnél az volt a gyakorlat, hogy valamennyi borraivaló a munkáltató pénztárába került be, amely a vállalkozás bevételeinek számít, ezért abból kifizetés a munkabérre vonatkozó adatok és társadalombiztosítási járulékok megfizetése mellett történhet jogszerűen. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az irányadó ítélkezési gyakorlat szerint egy juttatás kapcsán annak rendeltetése, tényleges tartalma és a vonatkozó jogszabályok teljessége alapján kell állást foglalni arról, hogy az munkabérnek minősül-e vagy sem (BH.2008.2452., EBH.2000.251.).

[88] A perben a felperesnek kellett bizonyítania azon állítását, hogy a borraivaló a munkabér része volt, az alperesnek pedig azt, hogy annak szétoztása csak eshetőlegesen történt meg. A felperes előadását támasztja alá törvényes képviselő alperesi törvényes képviselő nyilatkozata, miszerint minden esetben kifizették a munkavállalók részére az igényüknek megfelelő összeget, melynek fedezete általában a befolyt borraivaló összege volt. Amennyiben a borraivaló nem, vagy nem teljes mértékben fedezte az igényeket, úgy előfordult, hogy az ügyvezető a saját fizetése terhére fizette ki a munkavállalók igényeinek magasabb, megfelelő összeget. Az ügyvezető a felperes vonatkozásában előadta, hogy a felperes bérigénye nettó 1.800 forint volt, az általa ledolgozott órákra. A perben becsatolt okiratok alátámasztották a felperes előadását, miszerint havonta átlagosan nettó 280.000 forint kifizetésben részesült, melyet az alperes rendszeresen teljesített részére a Covid világjárvány időszakában is. A törvényes képviselő ezen előadását tanú7 is alátámasztotta. A másodfokú bíróság is egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a borraivaló a munkabér része volt.

[89] A peres felek egyezően nyilatkoztak arról, hogy a munkaidő nyilvántartása a munkavállalók által vezetett, a ténylegesen ledolgozott munkaidőt tartalmazó jelenléti íveken történt. Az alperes azonban nem tudott eleget tenni a bíróság felhívásának, melyet a felperes indítványára tett meg, miszerint csatolja a birtokából kikerült iratokat. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperest 2020. október 21-től, november 20-ig terjedő időszakban heti 44 óra, azaz 155,5 óra munkavégzés kapcsán, munkabér megilleti. A munkáltató nettó 280.000 forint munkabérből, nettó 100.000 forintot fizetett, így a fennmaradó összeget köteles a felperesnek megfizetni, mely nettó 180.000 forint, bruttó 270.000 forint.

[90] A felperes jogszerűen szüntette meg a jogviszonyát, bizonyította az általa hivatkozott munkabér összegét, így az alperes köteles a felperes részére megfizetni 270.000 forint munkabért és 421.100 forint végkielégítést.

Munkáltatói igazolás, kártérítés

[91] A felperes kérte az alperes kötelezését „az Igazoló lap a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” (OEP kiskönyv) nyomtatvány kitöltésére és kiadására, továbbá kártérítés jogcímén 110.000 forint megfizetésére.

[92] Az Mt. 80.§ (1) bekezdése szerint a munkavállaló a munkaviszonya megszűntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

A (2) bekezdés szerint a munkaviszony felmondással történő megszűntetésekor, legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon, a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályban előírt igazolásokat.

[93] Az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes részére kiadta a hiányolt igazolást, de ez nem történt meg. Előadta, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, mivel nem értesítette a vélt hiányosságról, valamint azok pótlásáról maga is gondoskodhatott volna.

[94] A felperes okiratokkal igazolta, hogy 2020. december 11. napján kérelmet nyújtott be az illetékes foglalkoztatási szervhez, állaskeresési járadék megállapítása miatt. A

Budapest Főváros Kormányhivatala VIII. Kerületi Hivatala a felperes kérelmét elfogadta és hiánypótlásra szólította fel.

[95] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a munkáltató kötelezettsége a munkaviszony megszűnéskor kiállítandó igazolások kiadása, melyre bizonyítottan nem került sor a munkáltató részéről. Peradat, hogy az alperes az OEP igazolvány kitöltésére és kiadására vonatkozó vagy annak ismételt kiállítására és kitöltésére vonatkozó kötelezettségeinek nem tett eleget. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató mulasztása a felperesnek nem róható fel, ezért e körben nem fogadható el a kárenyhítésre vonatkozó hivatkozása sem.

[96] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest az OEP igazolvány kiadására, figyelemmel arra, hogy megszegte az alperes a 217/1997. (XII.1.) Kormányrendelet 37. § (1) bekezdésében foglaltakat, miszerint a munkaviszony létesítésekor neki átadott igazolványba három napon belül bejegyzni a biztosítási jogviszony kezdetét és az igazolványt a jogviszony megszűnéséig megőrizni. A munkáltató ezen jogszabályi kötelezettségét megsértette, ezért szükséges volt kötelezni a hivatkozott OEP igazolvány kiadására.

[97] A munkáltató a fellebbezésében az álláskeresői járadék összegszerűségét nem vitatta, ezért a másodfokú bíróság helybenhagyta az elsőfokú bíróság ítéletét 110.000 forint kártérítés vonatkozásában.

Viszontkereset

[98] Az Mt. 179. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

Helyettesítési díj

[99] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a bizonyítatlanságot, figyelemmel arra, hogy név1 nyilatkozatát csatolta az iratokhoz.

[100] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan döntött a helyettesítési díj vonatkozásában. E körben rámutat arra, hogy névl kizárólag arról nyilatkozott, hogy 2020. november 22-én váratlanul meg kellett jelennie a munkáltatónál. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a bemutatott okirat nem felelt meg a teljes bizonyító erejű magánokirat formai követelményeinek, azaz az aláíró személye nem volt megállapítható és az ügyleti tanúk sem igazolták az aláírás valóságát. Ezenkívül a munkáltató a perben nem bizonyította, hogy 20.000 forintot fizetett ki névl szakácsnak a munkavégzésére tekintettel. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes a fellebbezésében az összepszerűség vonatkozásában nyilatkozatot nem tett, így az összepszerűséget továbbra sem bizonyította, így az elsőfokú bíróság ítélete helytálló volt a kereseti kérelem elutasítása kapcsán.

[101] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan döntött a lemondott ételek eladási árának, mint elmaradt haszonnak, valamint az előkészítő felfőző munkálatok elmaradásából eredő elmaradt árbevétel, illetve az olaszországi utazással kapcsolatos kártérítés vonatkozásában. Az alperes ezen állításait, az összepszerűséget nem bizonyította, így a kártérítési kereseti kérelem elutasításának volt helye.

[102] A másodfokú bíróság nem fogadta el az alperes hivatkozását a Gyulai Törvényszék M.70.125/2020/12. számú ítéletére, illetve a Szegedi Ítéltábla Mf.40.030/2021/12. számú ítéletére, figyelemmel arra, hogy a nevezett ügyekben más volt a tényállás.

Utólagos bizonyítás

[103] A Pp. 220. § (1) bekezdése szerint a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a fél az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig akkor terjeszthet elő további bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítékot, ha az

- a) a keresete ellenkérelme alapjául hivatkozott tény bizonyítására vagy ellenbizonyítására szolgál, feltéve, hogy az utóbb keletkezett, vagy arról önhibáján kívül utóbb szerzett tudomást;
- b) valamely bizonyítási eszköz bizonyító erejének, bizonyítás eredményének cáfolatára szolgál, feltéve, hogy az ellenbizonyítás lehetőségének módja, eszköze csak a lefolytatott bizonyításból vált számára felismerhetővé;
- c) a keresete, illetve ellenkérelme megváltoztatásának alapjául hivatkozott tény bizonyítására vagy ellenbizonyítására szolgál, feltéve, hogy a kereset-, illetve ellenkérelem változtatást a bíróság engedélyezi;
- d) a bíróságnak a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követő anyagi pervezetése folytán vált szükségessé vagy
- e) az új tényállítás alátámasztásának cáfolatára szolgál.

A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdés a) pontja esetén a fél a bizonyítási indítványt vagy a bizonyítékot az arról történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül terjesztheti elő, egyidejűleg köteles a tudomásszerzés időpontját és az önhiba hibáját valószínűsíteni.

A (3) bekezdés értelmében az (1) bekezdés b) pontja esetén a fél a bizonyítási indítványt vagy a bizonyítékot a lefolytatott bizonyítástól számított 15 napon belül terjesztheti elő, egyidejűleg köteles az ellenbizonyítási lehetőség utólagos felismerhetőségét és az előterjesztett bizonyítási eszköz ellenbizonyításra való alkalmasságát valószínűsíteni.

[104] tanú6 tanú 2021. október 22-én tett tanúvallomást, mely napon az alperes is jelen volt a tárgyaláson. Ehhez képest az alperes 2022. február 18-án megtartott folytatólagos érdemi tárgyaláson kívánt utólagos bizonyításként csatolni okiratokat. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, amikor az utólagos bizonyítási indítványt elutasította, figyelemmel arra, hogy az alperes a 15 napos határidőt elmulasztotta. Az a körülmény, hogy egyébként tanú6 2020. november 22-én nem végzett a munkáltatónál munkát, nem jelenti azt, hogy a munkáltató működéséről és gyakorlatáról ne tehetett volna elfogulatlan tanúvallomást. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint tanú6 a 2021. október 22-i tanúkenti meghallgatása során egyértelműen és részletesen nyilatkozott, hogy a vitatott napon dolgozott, ő fogadta be ténylegesen az étterembe érkező rendeléseket, így az alperes azonnal felismerhette, hogy a tanú előadását cáfolhatja, illetve bizonyítási indítványt terjeszthet elő.

[105] A másodfokú bíróság nem fogadta el az alperes előadását, miszerint az utólagos bizonyítási indítvány befogadása esetén a felperesi tanú szavahihetősége jelentősen megkérdőjelezhető lett volna, így többek között figyelembe lehetett volna venni a nyilatkozatait, a felperesi azonnali hatályú felmondás körülménye, jogszerűsége, valamint az alperes viszontkeresete vonatkozásában.

[106] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perben meghallgatott többi tanú, a törvényes képviselő, illetve a becsatolt okirati bizonyítékok egyértelműen alátámasztották a felperesi felmondás jogszerűségét, egyéb kereseti kérelmeit, az alperes viszontkeresetének megalapozatlanságát, akár tanú6 tanúvallomásának figyelmen kívül hagyásával is.

[107] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság betartotta az irányadó jogszabályi rendelkezéseket, nem követett el eljárási szabálysértést, ezért nem szükséges az ítélet hatályon kívül helyezése.

[108] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a Pp. 3. §-a kimondja, hogy a bíróságnak és a feleknek törekedniük kell arra, hogy az ítélet meghozatalához szükséges valamennyi tény és bizonyíték olyan időpontban álljon rendelkezésre, hogy a jogvita lehetőleg egy tárgyaláson elbírázható legyen. A Pp. 4. § (1) bekezdése szerint a felek kötelesek előmozdítani az eljárás koncentrált lefolytatását és befejezését.

[109] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes jóhiszemű és gondos pervitel esetén ellenbizonyításhoz szükséges bizonyítási indítványt megtehetette volna már a tárgyaláson vagy azt követő 15 napon belül. E körben nincs jelentősége azon alperesi fellebbezési hivatkozásnak, hogy a 2021.október 22-i tárgyalást követően, a 2021. december 14. napján kitűzött tárgyaláson előterjeszthette volna bizonyítási indítványát. Az alperes a bizonyítási indítványt írásban előterjeszthette volna, amelynek megengedhetősége felől a bíróság dönthetett volna. Figyelemmel arra, hogy ez nem történt meg határidőben, így az elsőfokú bíróság álláspontja helytálló volt.

[110] Nem fogadta el a másodfokú bíróság az alperes hivatkozását azon vonatkozásban, hogy a bizonyítási eljárást hiányosan folytatta le, az alperest csak a tárgyaláson tájékoztatta a jogalap tekintetében jelentős tények bizonyításának szükségességéről. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a feleket a bizonyítási kötelezettségükről. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az elsőfokú bíróság az első perfelvételi tárgyaláson 2021. június 8. napján összegezte a jogvita szempontjából lényeges nyilatkozatokat, mely összegzésre a feleknek nem volt észrevétele.

[111] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a Pp. irányadó rendelkezései szerint a bíróságnak nem kötelezettsége a bizonyítási kioktatás. A Pp. 237. § (1) bekezdése kimondja, ha a fél perfelvételi nyilatkozata hiányos, nem kellően részletezett vagy ellentmondó, a bíróság közrehat abban, hogy a fél a perfelvételi nyilatkozatot teljeskörűen előadja, illetve ennek hibáit kijavítsa.

A (2) bekezdés szerint, ha a perfelvételi nyilatkozat nem terjed ki valamely lényeges tény vonatkozásában a bizonyításra, vagy a felek között vita van abban, hogy valamely tény bizonyítása, mely felet terheli, a bíróság az (1) bekezdésben foglaltakon túl, tájékoztatja a feleket a bizonyíték rendelkezésre bocsátása, illetve a bizonyítás indítványozása elmulasztásának, valamint a bizonyítás esetleges sikertelenségének következményeiről.

[112] Az alperes azonban a Pp. 237. §-ában meghatározott tényekre és feltételekre nem hivatkozott, így megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság e körben sem követett el eljárási szabálysértést.

[113] Megalapozatlan az alperes hivatkozása a perköltség megállapításával kapcsolatban. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a perköltség megállapítása során nem irányadó a pertárgy értéke az irányadó jogszabályi rendelkezésekre figyelemmel. A bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§-a szerint az ügyvéd által képviselt fél ügyvédi költségként, a fél és az ügyvéd között létrejött ügyvédi megbízási szerződésben kikötött munkadíj, valamint a fél által ügyvédje részére költségterítésként megfizetett indokolt készkiadások együttes összegét számíthatja fel. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perköltség összegét helytállóan állapította meg, annak indokaival teljes mértékben egyetértett.

Záró rész

[114] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban peresztes alperest a Pp. 81.§-a, 83. §-a alapján kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3. §-a alapján állapított meg.

[115] A bíróság az alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján kötelezte fellebbezési illeték megfizetésére.

[116] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2022. július 5.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró