



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.031/2021/7. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: ügyvéd1, cím2.)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

ügyvéd2 (cím4.)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes részéről 27. sorszám alatt

A per tárgya:

elmaradt munkabér megtérítése

Az elsőfokú bíróság:

Pécsi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

1.M.70.010/2020/26.

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.734.972 (egymillió-hétszázharmincnégyezer-kilencszázhetvenkettő) forint túlmunkadíjat.

A keresetet az ezen felüli részében tekinti elutasítottnak.

A felperest az alperes javára terhelő elsőfokú perköltség összegét 63.500 (hatvanháromezer-öttszáz) forintra leszallítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 25.400 (huszonötezer-négyszáz) forint másodfokú eljárásban felmerült részperköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a magyar állam javára – az illetékes állami adóhatóság felhívására – 106.200 (százhatvanháromezer-kétszáz) forint feljegyzett elsőfokú és 129.800 (százhuszonkilencezer-nyolcszáz) forint másodfokú eljárási részilletéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2013. április 22. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél szociális gondozó munkakörben. Megállapodásuk szerint 4 havi munkaidőkeretben napi 6 órában végzett munkát. 2015. január 1-jétől 91.500 forint/hó volt a személyi alapbére, kiküldetési bére 9,4 euró/óra, 2016. január 1-jétől 96.750 forint/hóra emelkedett az alapbére, kiküldetési bére pedig 9,75 euró/óra. A 2015. január 2. napján kelt okiratban a munkáltató arról tájékoztatta a felperest, hogy a munkáját kötetlen munkarendben végzi, a munkabért forintban állapítja meg, illetőleg azt forintban vagy euróban fizeti ki. A felperes 4 hetes váltásokban Németországban időseket gondozott az idős ellátott igényeihez igazodva, a családdal történt egyeztetés alapján. Az alperes szállította oda és vissza, de a külföldi munkavégzés helyén az alperes képviselője nem volt jelen, konkrét utasításokat nem adott. A munkaszerződés-módosításoktól eltérően a külföldön töltött napokra nettó 38 euró/nap, majd 2016-tól napi nettó 40 euró bért fizetett a munkáltató a felperes részére, aki forintban bért nem kapott. Az alperes munkaidő-nyilvántartást nem vezetett. A felperes munkaviszonya 2017. november 30. napjával szűnt meg.
- [2] A felperes módosított keresetében a 2016. január 1-től 2017. november 30-ig tartó időszakra rendkívüli munkavégzés címén 1.734.972 forint bér és bérpótlék, míg elmaradt személyi alapbér címén 2.322.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Előadása szerint azzal, hogy Németországban időseket gondozott, valójában 24 órás felügyeletet látott el, minimum napi 10 óra effektív munkavégzéssel. A hét minden napján dolgozott, mivel a két különböző munkavégzési helyen az idősök folyamatosan gondozásra, ellátásra szorultak. A rendkívüli munkaidőre járó bért és bérpótlékot nem fizette ki részére az alperes, mint ahogy a 4 hét itthon tartózkodása idejére sem kapott alapbért.
- [3] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Álláspontja szerint a felperes napi munkaideje kötetlen volt, és a napi átlag 6 órát nem haladta meg a tényleges munkavégzése. A felek megállapodása alapján napi 38, illetőleg később 40 eurót kifizetett részére a külföldön töltött időre, és az mindent magában foglalt. Ápolási tevékenységet végeznie nem kellett, mert azt a helyi diakónus szolgálat látta el.
- [4] Az elsőfokú bíróság az alperesnek azt a nyilatkozatát, hogy a jogvita elbírálása során a német jog szabályai alkalmazandók, ellenkérelem-változtatásnak minősítette, és a 19. sorszámú végzésével visszautasította a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 217. és 218. §-aira hivatkozással.
- [5] Az elsőfokú bíróság a keresetet alaptalannak találta, és elutasította. Ítéletének jogi indokolásában kifejtette, hogy a felperes munkarendje valójában nem volt kötetlen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 96. § (2) bekezdése szerint,

hiszen a felperes a munkaidejét, munkaköri feladatait nem tudta maga beosztani, mert az idős gondozott igényei, szükségletei határozták meg a tevékenységét. Azt viszont nem bizonyította, hogy a tényleges munkavégzése meghaladta volna a napi 6 órát, e tényállításának ellentmondott tanú1 és tanú2 tanúvallomása.

- [6] Az elmaradt alaphéir íránti igényt azért nem látta alaposnak, mert a felek az Mt. 58. §-a szerint közös megegyezéssel módosították a munkaszerződést, amely ugyan nem került írásba foglalásra az Mt. 22. § (3) bekezdésében foglaltak ellenére, de az Mt. 22. § (4) bekezdése alapján az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, mivel a módosítás a felek egyező akaratából teljesedésbe ment. A felperes úgy nyilatkozott személyes előadása során, hogy elfogadta a napi nettó 38 euró, később napi nettó 40 euró munkabért, amelyről úgy gondolta, hogy „abban minden benne van”. A tanúk megerősítették, hogy a munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint kizárólag euróban kaptak díjazást és kizárólag a külföldi munkavégzési napokra. A forintban meghatározott személyi alaphéir a magyarországi járulékfizetés alapjának kiszámíthatósága miatt került bele a munkaszerződésbe. Figyelemmel volt továbbá az elsőfokú bíróság arra a körülményre is, hogy a felperes a munkavégzése során nem kifogásolta a forintbér kifizetésének elmaradását.
- [7] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, annak a kereseti kérelme szerinti megváltoztatása és az alperes perkölségben való marasztalása íránt. Megsértett jogszabályhelyként az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontját, a 46. § (1) bekezdését és a (3) bekezdés a) pontját, a 139. § (1) bekezdését, a 143. § (1) bekezdését, a (2) bekezdés b) pontját, valamint a Pp. 279. § (1) bekezdését jelölte meg. Véleménye szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét okszerűtlenül mérlegelte, a tényállást tévesen és iratellenesen állapította meg, és abból téves jogi következtetést vont le. Álláspontja szerint az alperes terhére kell azt értékelni, hogy a jogszabályi kötelezettségeinek nem tett eleget, így nem csatolta a 2013-ban kelt munkaszerződést, valamint nem vezette a munkaidő- és szabadságnylvántartást az Mt. 134. § (1) bekezdésébe ütköző módon. Hangsúlyozta, hogy az idős, esetleg demens gondozott lényegében egész napos készenlétet igényelt akkor is, ha éppen nem őt, vagy nem a háztartást látta el, hiszen nem hagyhatta magára. Ebből következően a rendkívüli munkavégzésért járó bér és bérpótlék megillette volna. Sőt, a külföldön való tartózkodásának utolsó munkaszerződés-módosítása szerinti napi bérét, a 6 x 9,4, azaz 56,4 eurót sem kapta meg.
- [8] Az alaphéirrel kapcsolatban kiemelte, hogy sem a munkáltatói tájékoztató, sem a 2015. és 2016. januári munkaszerződés-módosítások nem kezelik szinonimaként az alaphéirt és a kiküldetési bért, ezért személyes előadása sem értelmezhető úgy, hogy a nettó 38, illetőleg 40 euróra vonatkozóan megállapodás létrejött volna közöttük. Azt pedig a jogszabály lehetővé teszi, hogy a jogviszony megszüntetése után érvényesítse bérigényét.
- [9] Eltéő értelmezés esetén is legfeljebb arra a következtetésre lehet jutni, hogy a külföldi munkavégzés során euróban megállapított órabért teljesítette az alperes, azonban az itthoni tartózkodás ideje alatt a forintban meghatározott alaphéirt, illetve távolléti díjat kellett volna fizetni a részére, amely nem vitásan nem történt meg. A 4 hét itthon tartózkodási idő alatt volt köteles a munkáltató kiadni a heti pihenőnapokat és az éves szabadságot, amire távolléti díjat kellett volna fizetni, a fennmaradó idő pedig az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján állásidőnek minősül, amelyre alaphéir járt volna. Itthon tartózkodása során a munkáltató rendelkezésére állt, azonban a munkáltató volt az, aki az Mt. 42. § (2) bekezdésében írt foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget.
- [10] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására és a felperes másodfokú perkölségben való marasztalására irányult, lényegében az elsőfokú ítélet helyes indokaira tekintettel. Fenntartotta, hogy kötetlen munkarendben állapodtak meg, de a külföldön töltött idő alatt sem dolgozott minden nap a felperes, így például az utazás napján,

illetve amikor az idős emberek klubjában, vagy átmenetileg kórházban tartózkodott a gondozott. A túlmunkát napra, órára, percre pontosan kellett volna elrendelni, azonban ilyen nem történt, az ellátott személy pedig túlmunka elrendelésére nem volt jogosult. A felperes a megállapodásuk szerinti díjazást kapta, azaz a külföldön töltött napokra napi 38, illetve napi 40 eurót, emellett költségmentes lakhatást, étkezést és utazást biztosított a részére. A 4 hét Magyarországon való tartózkodása során szabad idejében máshol végzett ténylegesen munkát a felperes. A foglalkoztatás és díjazás ilyen módja 2013. tavaszától 2017. év végéig, azaz közel öt éven keresztül gyakorlattá vált, azt a felperes nem kifogásolta atipikus jellege ellenére.

- [11] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében kiemelte, hogy külföldi munkavégzése során a munkaidejét nem maga oszthatta be, hiszen nem az ő kedvétől, belátásától függött, hogy a gondozottat mikor látja el. A túlmunka jogszabály szerinti elrendelésének hiánya pedig valójában az alperes terhére esik az Mt. 134. § (1) és (2) bekezdéséből következően. A munkabérigényét az alá-fölé rendeltségi viszony miatt nem érvényesítette korábban, attól való félelmében, hogy munkáját elveszíti. Egyúttal utólagos bizonyítás engedélyezését kérte a 2021. június 10. napján megjelent internetes cikk csatolásának lehetősége és figyelembevétele érdekében, amelyből az derül ki, hogy az idősgondozás nem napi 6 órás feladatot jelent, ezzel a problémával már a német bíróságok is foglalkoznak.
- [12] A fellebbezés részben alapos.
- [13] A másodfokú bíróságnak mindenekelőtt arról kellett határoznia, hogy a felek jogviszonyára mely állam joga az irányadó. Az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben ugyanis erre a kérdésre keresetet, illetőleg ellenkérelmet előterjeszteni nem kell, azt hivatalból kell meghatározni. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és Tanács 593/2008/EK rendelete (Róma I.) ugyanis a külföldi elemet is tartalmazó jogviszonyokban [1. cikk (1) bekezdés] akkor is kötelezően alkalmazandó, ha arra nem hivatkoznak a felek.
- [14] E rendelet 8. cikk (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az egyéni munkaszerződésre a felek által választott jog az irányadó. A (2) bekezdés értelmében ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy - ennek hiányában - ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A felperes a munkáját nem vitásan kizárólag Németországban végezte, azonban a peradatok alapján megnyugtatóan megállapítható, hogy a felek a magyar jog alkalmazásában megállapodtak. Erre utal egyértelműen az a körülmény, hogy a mindkét fél által aláírt, 2013. április 17-i keltezésű munkaszerződés - amely a felperes hivatkozásával ellentétben a perben rendelkezésre állt, azt ugyanis ő maga csatolta a keresetlevél F/2. mellékleteként - a munka törvénykönyvének alkalmazását rendelte el, csak úgy, mint a 2015. január 2-án kelt és a felperes által 2015. február 15. napján átvett munkáltatói tájékoztatás. Ezt erősíti meg az a körülmény is, hogy az alperes Magyarországon bejegyzett cég, a felperes pedig születési helyéből következően magyar állampolgár; ezzel ellentétes adat nem merült fel a perben. Helyesen járt el tehát az elsőfokú bíróság, amikor a perbeli jogvitát a magyar jog, nevezetesen az Mt. rendelkezései alapján bírálta el.
- [15] A másodfokú bíróság ezt követően a felek által kötött megállapodás tartalmát értelmezte, hiszen ez határozza meg a felek jogait és kötelezettségeit, ezen alapul a munkabér összege, pénzneme, a munkaidő mennyisége, az esetleges túlmunka, illetőleg ebből számítható ki az esetlegesen elmaradt munkabér.
- [16] A 2013. április 17. napján írásbafoglalt munkaszerződés értelmében 2013. április 22. napjától dolgozott a felperes az alperes alkalmazásában szociális gondozóként. Alapbére kezdetben bruttó 86.000 forint volt, amelyet havi bér formájában rögzítettek. A felperes 4 havi munkaidő-keretben végzett munkát, amely szerint a munkaideje átlagban napi 6 óra volt. A

munkaidőkeret időszakai: január 1-jétől április 30-ig, május 1-jétől augusztus 31-ig, szeptember 1-jétől december 31-ig terjedtek. Tartalmazta a munkaszerződés, hogy a heti pihenőnap és szabadnap a szokásostól eltérő módon kerül kiadásra a munkavállaló részére. A munkaidő egyenlőtlenül és osztott munkaidőként is beosztható, ilyenkor a napi munkaidő 4 óránál kevesebb, 12 óránál több nem lehet. A munkavállaló munkaköre rendeltetéséből adódóan vasárnap és munkaszüneti napon is rendes munkaidőben dolgozó munkakörnek minősül. A munkáltató a pihenőidőt részben vagy egészben havi összevontan adhatja ki. E rendelkezésekkel kiegészíteni szükséges az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást.

- [17] A felek a munkaszerződést két ízben módosították írásban: 2015. január 2-án olyan tartalommal, hogy a munkavállaló bruttó személyi alapbére 2015. január 1-jétől 91.500 forint/óra, kiküldetési bére 9,4 euró/órára változott, míg a 2016. január 4-én aláírt szerződésmódosítás szerint 2016. január 1-jétől személyi alapbére bruttó 96.750 forint/óra és kiküldetési órábére 9,75 euró/órára változott.
- [18] Ezzel szemben a felek egyezően nyilatkoztak arról, hogy a felperes a magyarországi tartózkodására forintban alapbért egyáltalán nem kapott, ehelyett a Németországi tartózkodásának minden napjára 2015-ben napi 38 euró, 2016. és 2017. évben napi 40 euró munkabérben részesült. Ez kezdetektől így volt, és a felperes saját előadása szerint úgy gondolta, hogy „a 38, illetve a 40 euróban benne van minden”. Szóban hangzott el a napi nettó 38 euró az alperestől, azt akkor elfogadta. Forintbért nem kapott, és nem is kért soha. Amikor a 4 hetes Németországi munka után 4 hétig itthon tartózkodott, úgy vette, hogy szabadidőn van, amelyet kihasználva máshol végzett gondozási tevékenységet. Ezért saját nyilatkozatával ellentétes az a fellebbezési hivatkozása, hogy itthon a munkáltató rendelkezésére állt. A munkáltató egyébként nem igényelte a rendelkezésre állását, nem merült fel arra utaló adat, hogy itthon munkára kívánta volna beosztani őt.
- [19] Az alperes ügyvezetőjének előadása egyezett a felperes előadásával abban a kérdésben, hogy a megállapodás szerint 4 hetes váltásban kellett dolgozni, és nettó 38 euró munkabért fizetett minden Németországban töltött napra, később 40 eurót, amely megegyezett a német minimálbér óradíjával, miután a bruttó bérből a járulékokat levonták. A társadalombiztosítási és egészségbiztosítási járulékot Magyarországon fizette be a cég a felperes után, míg a személyi jövedelemadót Németországban. Név könyvelő megerősítette, hogy forintbér nem járt a munkavállalóknak, a munkaszerződésben rögzített forintösszeg csupán a járulékalapot képezte. A tanúként kihallgatott, hasonló munkakörben dolgozó munkavállalók, tanú3 és tanú1 vallomása a bérezésre vonatkozó tényállítást nem tartalmazott, nyilatkozatuk ebben a kérdésben nem használható fel. Név1 írásban tett vallomása megerősítette, hogy 38, illetve 40 euró napi bért fizetett a munkáltató a szociális gondozóknak. Emellett Név2, az alperes cég nevében a gondozókat szállító gépkocsivezető tanú a Pécsi Törvényszék előtt 1.M.70.009/2020/6. számon felvett vallomásában szintén alátámasztotta, hogy a ki- és hazautazás során hallotta, amint a gondozók megtárgyalták a járműben a bérezésüket. Név3 és a felperes szájából is azt hallotta, hogy napi nettó 38 euró volt a bére.
- [20] A Németországi munkavégzés úgy történt - a felek egyező nyilatkozata szerint -, hogy a felperes egymást követően két helyen a gondozóval egy lakásban, de a többi családtagtól külön lakott. Szállása, étkezése, illetőleg utazása számára költségbe nem került, ezek lényegében plusz juttatások voltak a részére. Kétségtelen tény, hogy a felperes a közel öt év munkaviszonya ideje alatt nem kifogásolta, hogy a napi 38, illetve 40 euró nem felel meg a megállapodásuknak.
- [21] Mindezen adatokat egybevetve és összességben értékelve a Pp.279.§ (1) bekezdése szerint, az a következtetés vonható le, hogy a felek megállapodása az írásba foglalt szerződéssel ellentétben valójában azt tartalmazta, hogy kizárólag a Németországi munkavégzéssel töltött napokra 2015-ben napi 38 euró, míg 2016. és 2017. években napi 40 euró nettó bért fizet a

munkáltató a felperesnek átlagosan napi 6 óra munkáért 4 havi munkaidőkeret alkalmazása mellett, amelynek során átlagosan 4 hetet Németországban tölt munkával, majd 4 hetet Magyarországon pihen, ezután ismét 4 hetet Németországban dolgozik, végül 4 hetet itthon tartózkodik. Forintban alapbért egyáltalán nem kellett fizetnie a munkáltatónak.

- [22] Helytállóan fejtette ki tehát az elsőfokú bíróság, hogy az Mt. 44. és 58. §-aiból adódóan ugyan a munkaszerződést és a módosítását írásba kellett foglalni, azonban az Mt. 22. § (4) bekezdéséből következően az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható a jelen esetben, mivel a felek egyező akarattal tértek el az írásba foglalt szerződéstől, és az teljesedésbe is ment. Ezért helyesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felperesnek a forint alapbér iránti igénye alaptalan, azt el kellett utasítani. Ebben a körben a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntésével egyetértett, ezért ebben a részében a határozatát helybenhagyta.
- [23] Ami a túlmunkát illeti, egyező volt a felek előadása a tekintetben is, hogy a gondozási tevékenységet a gondozott konkrét igényeinek megfelelően kellett végeznie a felperesnek. A felperes előadása szerint, amelyet az alperes nem vitatott - és ezzel szintén a tényállás kiegészítése szükséges -, az első gondozási helyén, Nürtingenben reggel 7 órakor kelt, 8 órakor keltette a gondozottat, ezután segített neki a reggeli tisztálkodásban és reggelizésben. Ezt követően elvégezte a házimunkát: mosást, főzést, takarítást. Hetente egyszer bevásárolt a gondozott hozzátartozójával közösen. 12 órakor ebédeltetett, elmosogatott, a konyhát rendbe tette, délután 3 órától kávézás, süteményezés, TV-nézés, társasjátékozás, beszélgetés, kézügyességi foglalkozás következett, délből és vacsora után pelenkázni kellett. Vacsora után TV-t néztek együtt, majd lefektette a gondozottat. A második gondozási helyén, Breitensteinben hasonló volt a napirend azzal, hogy reggel a diakónus szolgálat végezte az ápolási tevékenységet, amely vércukorszint-ellenőrzést és inzulinózást jelentett, de addigra a felperes a gondozottat már felkeltette, felöltöztette, tisztába tette. Itt a gondozottat szerdánként idősek klubjába vitték. Őt etetnie is kellett, mivel önállóan már nem volt képes étkezni.
- [24] Az elvégzendő tevékenységeket hasonló tartalommal foglalta össze a Névl által csatolt munkaköri leírás is, amely szerint a szolgáltatás kiterjedt: 1. háztartásvezetésre (napi házvezetés, bevásárlás, főzés diéta figyelembevételével, mosás, vasalás, növénygondozás, egyéb háztartási feladatok) 2. alapgondozásra (mosdatás, fürdetéshez kapcsolódó segítségnyújtás, lefekvéshez segítségnyújtás, öltöztetés, segítség WC használatához, etetés, amennyiben szükséges, esetleges éjszakai készség, pelenkázás) 3. aktiválásra (sétálás, orvoshoz kísérés, beszélgetés).
- [25] Mindezen kötelező tevékenységekből, illetőleg a tevékenységek jellegéből alappal következtetett arra az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkarendje kötött volt, szemben az aláírt munkáltatói tájékoztatóval: az Mt. 96. § (2) és (3) bekezdése tehát a jelen jogvitában nem alkalmazható. A felperes valójában nem maga osztotta be a munkaidőjét, a gondozottat nem hagyhatta magára, rendelkezésre kellett állnia, a tevékenységeket el kellett végeznie. Csupán kisebb fokú önállósággal rendelkezett, még akkor is, ha a munkáltató ténylegesen nem volt jelen, és napi utasításokkal nem látta el őt.
- [26] A következő vitás kérdés, amelyben állást kellett foglalnia a másodfokú bíróságnak, hogy a felperes tevékenysége napi 6 órába belefért-e vagy sem. Ugyan a felperes breitensteini váltótársa úgy nyilatkozott, hogy 6 óra erre a munkára elegendő volt, azonban az elsőfokú bíróság tévesen értékelte tanú2 vallomását, amely szerint egész napos elfoglaltság volt ez a munka, reggel 8-tól este 7-ig tartott a munkaidő. Névl írásbeli nyilatkozatából pedig az is kiderült, hogy a munkavállalók azért dolgozhattak maximum 6 órát, hogy a magyar biztosítási rendszerben maradhassanak. A felperes szakértői bizonyítás elrendelését indítványozta a gondozási szükségletek felmérésére, amelyet az elsőfokú bíróság a szükségletek egyedi

jellege miatt nem teljesített. Ezt a bizonyítást a másodfokú bíróság álláspontja szerint sem volt szükséges lefolytatni, mivel a munkaidő-szükséglet felmérése, értékelése a bíróság feladata, olyan különleges szakértelmet, amivel a bíróság nem rendelkezett, nem igényelt [Pp. 300. § (1) bekezdés].

- [27] A másodfokú bíróság a fent részletezett körülményeket értékelve arra a meggyőződésre jutott, hogy a gondozás, házvezetés és a szociális kapcsolatok ápolása, mint kötelező feladatok, azok jellegeből fakadóan kisebb - nagyobb intenzitású és hosszabb - rövidebb idejű munkavégzést, de mindenképp folyamatos jelenlétet igényeltek. Ezért a rendelkezésre álló adatok alapján elfogadhatónak tartotta a felperes által megjelölt, az effektív munkavégzésre kalkulált napi 10 munkaórát. Ebben a kérdésben tehát az elsőfokú bíróságtól eltérő álláspontot foglalt el.
- [28] A felek átlag napi 6 óra munkavégzésben állapodtak meg, ehhez képest a másodfokú bíróság megítélése szerint napi 10 óra munkát elvégzett a felperes, így a kettő közötti különbség díja jár részére. A kereset 2016. és 2017. évekre terjedt ki, amikor napi nettó 40 eurót fizetett számára 6 órára az alperes, amelyből az következik, hogy egy óra munkadíja nettó 6,66 euró volt.
- [29] Ezt követően azt kellett megvizsgálni, hogy a felperes mely napokon végzett munkát Németországban a perbeli időszakban, amelyekre nem vitásan megkapta a napi nettó 40 euró munkabért. Mivel az Mt. 134. §-a szerinti munkaidő-nyilvántartási kötelezettség az alperest terhelte, de e kötelezettségének nem tett eleget, a másodfokú bíróság elfogadta a felperes által munkanapokként megjelölt napokat (Pécsi Törvényszék 1.M.70.010/2020/4. számú irat). A felperes 2016. január 18-tól február 14-ig 28 napot, 2016. március 14-től április 10-ig 28 napot, 2016. május 9-től június 5-ig 28 napot, 2016. július 11-től augusztus 7-ig 28 napot, 2016. szeptember 5-től szeptember 8-ig 4 napot, 2016. október 4-től november 13-ig 41 napot, 2016. november 28-tól december 18-ig 21 napot: 2016. évben tehát 178 napot, míg 2017. január 16-tól február 12-ig 28 napot, 2017. március 11-től április 7-ig 28 napot, 2017. május 10-től június 6-ig 28 napot, 2017. július 5-től augusztus 2-ig 28 napot, 2017. augusztus 30-tól szeptember 19-ig 21 napot és 2017. november 1-jétől november 14-ig 14 napot: azaz 2017-ben 147 napot, összesen 325 napot dolgozott a perbeli időszakban; e tényekkel is szükséges kiegészíteni az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást.
- [30] A 4 havi munkaidő-keretre tekintettel a 2016. január 1-jétől április 30. napjáig terjedő időszakra $2 \times 28 \times 6 = 336$ órát kellett volna teljesítenie a felperesnek a megállapodásuk szerint, ehhez képest $2 \times 28 \times 10 = 560$ órát teljesített, a különbség 224 óra. Ugyanígy a 2016. május 1-jétől augusztus 31-ig terjedő időszakban $2 \times 28 \times 6 = 336$ órát kellett volna dolgoznia, ezzel szemben $2 \times 28 \times 10 = 560$ órát teljesített: a különbség 224 óra. A 2016. szeptember 1-jétől december 31-ig terjedő időszakban szintén $2 \times 28 \times 6 = 336$ órát kellett volna teljesítenie, valójában $4+41+21 \times 10 = 660$ órát dolgozott, a különbség 324 óra. A 2017. január 1-jétől 2017. április 30-ig tartó időszakban $2 \times 28 \times 6 = 336$ órát kellett volna teljesítenie, de $2 \times 28 \times 10 = 560$ órát dolgozott, a különbség 224 óra. 2017. május 1-jétől 2017. augusztus 31-ig $2 \times 28 \times 6 = 336$ órát kellett volna teljesítenie, ténylegesen $28+28+2 \times 10 = 580$ órát dolgozott, a különbség 244 óra. A 2017. szeptember 1-jétől 2017. december 31-ig terjedő időszakra $2 \times 28 \times 6 = 336$ órát kellett volna teljesítenie, viszont csak $12 \times 10 = 120$ órát dolgozott, azaz 216 óra mínusza volt.
- [31] Ezeket a plusz, illetőleg mínusz óraszámokat összeadva 1.024 óra a felperes ki nem fizetett munkaórája. Az 1.024 ki nem fizetett munkaóra 6,66 euró/óra díjjal számolva 6.820 eurót tesz ki, amely 318 forint értéken (a felperes a keresetében 318 forint/euró értéken számolt) 2.168.760 forintot eredményez. Ez az összeg, amelyet az alperes megfizetni tartozott a felperesnek pluszban, a kifizetett munkabéren felül a 2016. január 1-jétől 2017. november 30-ig tartó időszakban Németországban végzett idősgondozási tevékenységéért a megállapodásuk alapján.

- [32] A másodfokú bíróság álláspontja szerint bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabéren felül a munkaidő-kereten túli munkaórákra az Mt. 143. § (2) bekezdés b) pontja alapján nem jár, mert a felek szabadidőben egyeztek meg. Megállapodásuk szerint 4 hét munkavégzés után 4 hét pihenőidő, szabadidő járt a felperesnek, amelyet főszabályként ki is adtak a részére. Emellett a megállapodásuk tartalmazta azt is, hogy vasárnap és munkaszüneti napon is rendes munkaidőben dolgozó munkakörnek minősül a felperes munkaköre, arra sem jár tehát bérpótlék. Figyelembe kellett venni továbbá azt is, hogy az Mt. 93. § (2) bekezdése értelmében az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni a munkaidő-keretben teljesítendő munka esetén.
- [33] A Pp. 342. § (1) bekezdése értelmében az érdemi döntés nem terjedhet túl a kereseti kérelmen. A felperes a rendkívüli munkaidőre járó munkabér- és bérpótlék iránti igényét 1.734.972 forintban jelölte meg, ami az alperes ezen a jogcímen történő marasztalásának törvényi korlátját jelentette. Ezért a másodfokú bíróság az alperest ennek az összegnek a megfizetésére kötelezhette.
- [34] A felperesnek az alperessel szemben két önálló jogcímen előterjesztett keresete volt: rendkívüli munkavégzés miatt 1.734.972 forint túlmunkadíj, továbbá személyi alapbérként 2.688.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróságnak a kérelemhez kötöttség szabálya alapján e két kereseti kérelemről kellett döntenie. A felülbírálat kereteit pedig a felperesnek az a fellebbezési kérelme határozta meg a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján, amely az elsőfokú ítélet megváltoztatására és a keresete teljesítésére irányult. Ezért a másodfokú bíróság a fellebbezésnek a perbeli jogvita keretein túlmutató, így a perben nem releváns, a törvényes munkaidőre ki nem fizetett munkabérrel, illetve a szabadság idejére járó, a felperes állítása szerint ugyancsak elmaradt távolléti díjjal kapcsolatos tényállításait figyelmen kívül hagyta a Pp. 373. § (2) bekezdésére utalással.
- [35] A másodfokú bíróság a felperes utólagos bizonyítás iránt a fellebbezési eljárásban előterjesztett kérelmét 6. sorszám alatt meghozott végzésében elutasította, mert teljesítésének a Pp. 373. § (1) és (4) bekezdéseiben foglalt törvényi feltételei nem álltak fenn.
- [36] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1) bekezdése alapján érdemében felülbírálván, a 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta, és 1.734.972 forint túlmunkadíj megfizetésére kötelezte az alperest a felperes javára. A kereset az ezen felüli részében nem volt teljesíthető.
- [37] E döntésből az következik, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban 40 %-ban lett pernyertes és 60 %-ban pervesztes. Erre tekintettel a másodfokú bíróság leszállította a felperest az alperes javára terhelő elsőfokú perköltség összegét 50.000 forint + áfára, azaz 63.500 forintra a Pp. 83. § (2) bekezdése szerint, figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésére. Az első fokon feljegyzett eljárási illetékből az alperes a 40 %-os pervesztességével arányban köteles megfizetni a 4.422.972 forint pertárgyérték alapján feljegyzett 6 % mértékű, 265.400 forint összegű illeték 40 %-át, azaz 106.200 forintot az állam javára, külön felhívásra, a Pp. 83. § (2) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján.
- [38] A felperes fellebbezése 40 %-ban volt sikeres, így a másodfokú perköltséget is 60 % arányban kell viselnie. A felperes köteles megfizetni az alperes másodfokú eljárásban felmerült költségét a pernyertességével arányos részében, a költségigényére is tekintettel, a különbözeti perérték alapján 20.000 forint + áfa, azaz 25.400 forint összegben a Pp. 83. § (2) bekezdése szerint, figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésére. Mivel a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a rá eső illetéket megfizetnie nem kell,

azt az állam viseli a Pp. 525. §-a és a 102. § (6) bekezdése értelmében. A 4.056.972 forint fellebbezési perérték alapján feljegyzett 324.558 forint illeték 40 %-át az alperes viseli, azt köteles megfizetni az állam javára, külön felhívásra, 129.800 forint összegben a Pp. 83. § (2) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése értelmében.

- [39] A másodfokú bíróság az ítéletét tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése szerint.

Pécs, 2021. szeptember 22.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogyicska Petra s.k. előadó bíró, Dr. Berki Csilla s.k. bíró