



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.003/2022/4. 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 24. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésével kapcsolatos igény

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.135/2020/23. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 1.035.000 (egymillió-harmincötezer) forint végkielégítést, valamint ennek 2020. június 3. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

A keresetet az ezen felüli részében tekinti elutasítottnak.

Mellózi a felperes elsőfokú perköltségben való marasztalását.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek tizenöt napon belül 254.000 (kettőszázötvennégyezer) forint elsőfokú eljárásban felmerült részperköltséget és az állam javára - az illetékes állami adóhatóság felhívására – 61.700 (hatvanegyezer-hétszáz) forint elsőfokú eljárásban le nem rótt részilletéket.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek tizenöt napon belül 101.600 (egyszázegyezer-hatszáz) forint másodfokú eljárásban felmerült részperköltséget és a magyar állam javára - az illetékes állami adóhatóság felhívására - 82.400 (nyolcvankettőezer-négyszáz) forint másodfokú eljárásban feljegyzett fellebbezési 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 2008. május 16. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes munkáltatónál, ténylegesen a keszthelyi üzletben dolgozott üzletvezetőként. Az üzletvezetők rendelkeztek céges mobil telefonkészülékkel, azonban arra a viber alkalmazás nem volt letölthető, illetőleg mobilnet vagy wifi hiányában egyébként sem lett volna használható. Ezért az üzletvezetők a saját tulajdonú mobil telefonkészülékkel, saját mobilinternet-használattal csatlakoztak a munkáltató zárt vibercsoportjához, így a felperes is. A csoportban résztvevő mintegy 15 fő a szabadsága, szabadnapja ideje alatt is észlelte a viber alkalmazásra érkező üzeneteket, de a válasz elmaradása következménnyel nem járt.
- [2] A felperes az alapbére mellett az általa vezetett üzlet részére előírt teljesítménytől függően az éves jutalékszerződés alapján jutalékban részesült. 2019. március 6-án Név régióvezető, a felperes közvetlen munkahelyi felettese szóban közölte vele a 2019/2020. gazdasági évre vonatkozó teljesítménytervet havi bontásban, amely 260.848.125 forintot tett ki összesen. Ezzel szemben a 2019. március 20-i dátummal írásba foglalt és a felperesnek átadott, a 2019. február 1-jétől 2020. január 31-ig tartó időszakra vonatkozó jutalékszerződés melléklete szerint 263.534.696 forint volt a keszthelyi üzlet éves teljesítménytervben meghatározott célforgalma. A szerződés szerint az elért forgalom után százalékos arányban, sávosan változó jutalékot az adott hónapot követően számította ki az alperes, és annak 70 %-át havi bontásban fizette ki. A gazdasági év végén a fennmaradó 30 %-ot akkor utalta ki egyösszegben, ha az éves tervhez képest az üzleti év forgalma meghaladta a 95 %-os eredményt. A jutalékszerződés az évente fizetendő jutalékrész tekintetében teljesítési határidőt nem tartalmazott. A visszafizetés szabályait viszont meghatározta úgy, hogy a munkaviszony bármely fél általi rendes vagy azonnali hatályú felmondása esetén a teljes, azaz a havi + éves jutalék már kifizetett összegét a gazdasági év végét követő 3 hónapon belül köteles visszafizetni a munkavállaló a munkáltató részére a havi bérből való levonással, amelyhez a munkavállaló a megállapodás aláírásával kifejezetten és visszavonhatatlanul hozzájárult.
- [3] A 2019. decemberi eladói jutalékot nem folyósította a munkáltató, mivel az üzlet eredménye nem érte el az annak kifizetéséhez szükséges 101,5 %-ot.
- [4] A felperes 2020. május 11. napján felszólította az alperest írásban, hogy fizesse ki részére az előző évi jutalékból fennmaradó 211.843 forintot. Az alperes válaszlevelében tájékoztatta a felperest arról, hogy a 2019/2020. gazdasági évre vonatkozó jutalékot ugyan kiszámította, és annak eredményét közölte már a munkavállalókkal, de a COVID-19 járvány miatti veszélyhelyzet és annak gazdasági következményei akkor még nem voltak előre láthatók. Nem áll módjában ezért kifizetni a fennmaradó jutalékrészt a korábbi tájékoztatás szerinti határidőben, azt átütemezi, egyúttal a felperes türelmét kérte. Erről 2020. május hónapban a gazdasági igazgató telefonkonferencián is tájékoztatta az üzletvezetőket.
- [5] Az alperes keszthelyi üzlete 2020. március 31. napjától 2020. április 19. napjáig zárva tartott a COVID-19 járvány miatt. Ebben az időszakban a munkáltató elvárása az volt, hogy elsődlegesen szabadságot adjanak ki a dolgozóknak azzal, hogy 7 napot minden munkavállaló tekintetében hagyjanak meg. A felperes nem írt ki elegendő szabadságot a dolgozóinak, ezért a régióvezető 2020. április 16-án személyenkénti bontásban leírta viberüzenetben, hogy a keszthelyi üzlet munkavállalóinak hány nap szabadságot adjon ki visszamenőleg. A

zárvatartás időszakában munkavégzési kötelezettség a dolgozókat nem terhelte, munkabérük szabadságként került elszámolásra.

- [6] Név régióvezető a viber csoporton keresztül tartotta a kapcsolatot az üzletvezetőkkel, és heti rendszerességgel telefonkonferenciát tartott. A 2020. április 16-i telefonkonferenciába a felperes a szabadsága alatt kapcsolódott be. Ezt követően egy telefonkonferencián arról tájékoztatta a régióvezető az üzletvezetőket, hogy csökkentett munkaidőkeret bevezetése szükséges munkaszerződés-módosítással, és aki azt nem írja alá, az fizetés nélküli szabadságra mehet. A felperes a nyilatkozatot nem írta alá, ennek ellenére fizetés nélküli szabadságot nem rendeletek el vele szemben.
- [7] A zárvatartás idején az üzletvezetőknek, így a felperesnek is heti rendszerességgel kellett ellenőriznie a vezetése alatt álló üzletet, amelynek időtartamát a jelenléti íven tüntette fel. A 2020. áprilisi jelenléti íven 2020. április 8-án és április 14-én fél-fél órás munkavégzést jegyzett fel, amely után a munkabért az alperes megfizette a részére.
- [8] 2020. május 1-jén viber üzenetet küldött a felperes a régióvezetőnek, mert nem érkezett az üzletbe az előírás szerinti maszk. Azt a választ kapta, hogy vásároljon patikában maszkot, azt később megtéríti a részére, amelyre két alkalommal került sor.
- [9] 2020. május 18. napján leltározást tartottak a felperes által vezetett üzletben, miközben az üzlet nyitva volt a vevők előtt. Ekkor a felperes rejtett módon fénykép-felvételeket készített arról, hogy Név régióvezető maszk nélkül jelent meg az eladótérben. A felperes nem hívta fel a régióvezető és a leltárvezető figyelmét a maszkviselés szükségességére.
- [10] A felperes végül 2020. május 26. napján azonnali hatályú felmondást közölt az alperessel a következő indokokkal:

1. a jutalékszerződésbe foglalt kifizetés felszólítás ellenére történő elmulasztása,
2. Név1 személyzeti vezető utasítására valótlan munkakezdés megadása a jelenléti íveken az üzletvezetői gyűlések alkalmával annak érdekében, hogy ne kelljen délutános pótlékot fizetni,
3. délutános pótlék meg nem fizetése,
4. szabadnapon és szabadság alatt történő munkavégzés (telefonkonferenciák, telefonkonferenciákon elhangzott feladatok átadása az üzletnek),
5. szabadnapokon, ünnepnapokon viber üzenetek, melyeket meg kell válaszolni, az üzletben dolgozók felé kommunikálni,
6. saját telefon-, saját internethasználatra kötelezés viber üzenetek, fotók küldésével,
7. eladói jutalék meg nem fizetése 2019. december hónapra,
8. szabadságok szabálytalan kiadása, utólagos kiírásra való utasítás,
9. szabálytalan, félórás munkavégzésre kötelezés,
10. fenyegető magatartás: ha nem írják alá a csökkentett munkaidő-keretet, fizetés nélküli szabadságot rendelnek el,
11. a COVID-19 vészhelyzetre vonatkozó rendeletben foglalt védőmaszkot nem biztosították a munkavégzés idejére 2020. május 4 - május 11. között,
12. a COVID-19 vészhelyzet idején történt leltározáskor, a különösen veszélyeztetett korú vásárlók látogatásának időpontjában a leltárvezető és a régióvezető nem viselt védőmaszkot.

- [11] A munkáltató a 2020. május 28-án kelt válaszlevelében a felperes felmondását rendes felmondásként fogadta el, az indokait azonban aaptalannak tartotta, és cáfolta. Mentésítette egyúttal a felperest a munkavégzés alól a 2020. június 25. napjáig tartó munkaviszonyának

időtartamára. Tájékoztatta arról, hogy a 2019. évről elmaradt jutalékát kifizeti részére, de a 2020. február havi, 37.275 forint összegű jutalékot levonja tőle. Végül a 2020. júniusi bérfizetéssel átutalta a felperesnek a jutalék elmaradt összegét.

- [12] A felperes keresetében 1.035.000 forint végkielégítés és 37.275 forint, a 2020. február havi boltvezetői jutalék, valamint a fenti összegek 2020. június 3. napjától számított késedelmi kamata és a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A végkielégítés iránti igényét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontjára alapította, míg a jutalékkal kapcsolatban arra hivatkozott, hogy az az általa elért teljesítmény után jár, és a levonásához nem járult hozzá. Az azonnali hatályú felmondás indokaival kapcsolatban utalt az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésére, az 51. § (1) és (4) bekezdésére, a 80.§ (2) bekezdésére, a 99.§ (1) bekezdésére, a 122. § (3) és (4) bekezdésére és a 141.§-ára.
- [13] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás feltételei nem álltak fenn, ezért azt csak rendes felmondásként tudta elfogadni, és hivatkozott a jutalékszerződés 2. § c) és d) pontjaira.
- [14] Az elsőfokú bíróság a keresetet alaptalannak találta, és elutasította. Ítéletének indokolásában kifejtette, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában írt konjunktív feltételek, amelyeknek az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint valóságosnak, világosnak és okszerűnek kell lenni, nem valósultak meg egyik felmondási ok vonatkozásában sem.
- [15] Az éves jutalék kifizetésének nem volt határideje, és a COVID-19 járványt olyan oknak minősítette, amelyre tekintettel a jutalékfizetés átütemezése jogszerű volt, az Mt. 6. § (1)-(4) bekezdéseiben írt alapvető kötelezettségekre is tekintettel. Figyelembe vette, hogy a felperes időbérben meghatározott alapbérét rendben folyósította az alperes, emellett a jutalék 70 %-át is kifizette részére a felmondás közléséig. Az Mt. 137. § (1) és (2) bekezdése szerinti teljesítménybér részbeni visszatartását pedig nem találta olyan lényeges kötelezettségzegésnek, amely az azonnali hatályú felmondást megalapozná.
- [16] A munkakezdési idő valóságnak nem megfelelő megadására vonatkozó utasítással és a délutáni pótlék kifizetésének elmulasztásával kapcsolatban az azonnali hatályú felmondás szubjektív határideje eltelt, ezért annak érdemi vizsgálatát mellőzte.
- [17] A szabadnapon és szabadság alatt történt munkavégzést, illetőleg telefonkonferenciákon való részvételt, viberüzenetek fogadását és azokról a dolgozók tájékoztatását szintén nem találta lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének. A felperes ugyanis egy alkalommal, 2020. április 16-án csatlakozott szabadsága idején a telefonkonferenciához, amely munkajogi értelemben az Mt. 123. § (5) bekezdés b) pontja szerinti szabadság megszakításaként értelmezhető. Emellett az ő kötelezettsége lett volna a régióvezető felé jelezni, hogy szabadságát tölti, ugyanakkor, ha a telefonkonferencián nem vesz részt, azért nem lett volna felelősségre vonható. A viberüzenetekkel összefüggésben kifejtette, hogy a mai viszonyok között általánosan bevett gyakorlat a viberes kommunikáció. A munkaszüneti napon történt üzenetküldés csupán egy alkalommal igazolt, 2020. május 1-jén, azt is a felperes kezdeményezte. Arra azonban nem volt bizonyíték, hogy a vibercsoportból a szabadság ideje alatti kimaradás következménnyel járt volna. Emellett az üzletvezetői munkakör felelősségéhez képest nem tekintette túlzott elvárásnak a gyors információcsere biztosítása céljából az alkalmankénti saját mobil telefonkészüléken történő üzenetváltást, amellyel járó többletköltségek megtérítésére jogosult volt a felperes az Mt. 51. § (2) bekezdése szerint.
- [18] A 2019. december hónapra járó eladói jutalék kifizetését az alperes alappal tagadta meg, hiszen a régióvezető szóbeli tájékoztatása után írásban megküldött szerződés attól eltérő adatot tartalmazott, amely céleredményt az üzlet nem vitatottan nem érte el.

- [19] A felperes igazolta a 2020. április 16-i viberüzenettel, hogy a COVID-19 járvány miatt történt üzletbezárás idején utólag, szabálytalanul kellett kiírnia a szabadságot, így az Mt. 122. §-a szerinti munkáltatói kötelezettségszegés megállapítható volt, azonban egyúttal az is, hogy a felperes a korábbi utasítás ellenére nem gondoskodott a munkáltatói elvárásnak megfelelően a szabadságok kiadásáról.
- [20] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint az Mt. 99. § (1) bekezdésében írt kötelezettséggel szemben a napi 4 óránál rövidebb munkavégzésre utasítást annak körülményei – a COVID-19 járvány miatti hosszabb bezárás - indokolták. Két alkalommal került sor a keszthelyi üzlet félórás ellenőrzésére, amely munkavégzést az alperes díjazta, így ez sem volt lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegése a munkáltató részéről.
- [21] A COVID-19 járvánnyal függött össze a munkáltatónak az az elvárása is, hogy a csökkentett munkaidő-keretet vállalják a dolgozók, ennek hiányában fizetés nélküli szabadságra kénytelen küldeni őket. Ebben az időszakban a munkáltató célja az volt, hogy megőrizze a munkavállalóit a járvány és a változó jogszabályi környezet ellenére, de a Kormány által ígért bértámogatás igénybevétele nem kötelezte egyetlen dolgozóját sem. A rövidített munkaidőkeret megtagadása pedig hátrányos következménnyel nem járt a felperes számára, mint ahogy azt sem bizonyította, hogy az alperes bármelyik dolgozóját fizetés nélküli szabadságra küldte volna.
- [22] Nem vitatott tény, hogy 2020. május 4. és május 11. között nem biztosított maszkot az alperes a dolgozóknak a munkavégzés idejére, és az sem, hogy a leltározás alkalmával a leltárvezető nem viselt védőmaszkot. Ugyanakkor a jogszerűségi követelményeknek megfelelt a régióvezető utasítása, hiszen az üzletvezető felperest utasította arra, hogy vásároljon maszkot a dolgozóknak, annak ellenértékét pedig utóbb megtérítette, így valójában jogsértést nem követett el. A 2020. május 18-i leltározáskor a régióvezetőről bebizonyosodott, hogy maszk nélkül ment az eladótérbe, de ekkor még nem vált rutinná a maszkviselés, illetőleg, az operatív törzs állásfoglalása szerint a munkavállalók részére az nem is volt kötelező. A felperes pedig maga nem jelezte a feletteseinek, hogy sérelmezi a maszkviselés hiányát. Ezek miatt e magatartást sem tartotta lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének.
- [23] A 2020. februári 37.275 forint összegű jutalékrész levonása az elsőfokú bíróság megállapítása szerint jogszerű volt, a jutalékszerződés 2. § d) pontja értelmében ahhoz a felperes a szerződés megkötésével, aláírásával hozzájárult, így az megfelelt az Mt. 161. § (1) és (2) bekezdésének.
- [24] A felperes további tanúbizonyítási indítványát az elsőfokú bíróság mellőzte, mivel a tényállás a meghallgatott tanúk vallomása alapján tisztázható volt. Az utólagos bizonyítás foganatosítását szintén mellőzte, mert az indítványozott okiratok beszerzése a per eldöntése szempontjából nem bírt jelentőséggel.
- [25] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést annak megváltoztatása és a keresetének teljesítése, valamint az alperes perköltségben való marasztalása iránt. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás megfelelt az Mt. 78. § (1) bekezdésében írt feltételeknek. Az elsőfokú bíróság nem tárta fel a tényállást teljeskörűen, a tanúmeghallgatások alkalmával indokolatlanul jelentős súllyal értékelte Név vallomását, szemben tanú1 és tanú2 vallomásaival, emiatt nem helytálló jogi következtetést vont le.
- [26] Az éves jutalék fennmaradó 30 %-ának kifizetésével kapcsolatban hivatkozott a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.049/2021. számú eljárásban meghozott ítéletére. A szabadságmegszakítással összefüggésben álláspontja szerint az alperesnek kellett volna bizonyítani, hogy jogszerűen szakította meg, emellett a saját költségén bonyolított kommunikációs költségeket sem térítette meg részére a munkáltató. Úgy járt volna el jogszerűen az alperes, ha az üzletvezetők részére olyan céges telefonkészüléket biztosít,

amely rendelkezik mobilinternettel, és amelyre a viber alkalmazás telepíthető, így a készüléket a helyettesítésre jogosult kollégának átadhatták volna. Állította, hogy a COVID-19 járvány idején történt üzletbezárás során két alkalommal fogatosított ellenőrzés valójában nem félórás munkavégzés volt számára, mert lakóhelyétől távol kellett utaznia. Az Mt. 7. § (1) bekezdése szerinti joggal való visszaélésnek minősítette a csökkentett munkaidős foglalkoztatással fenyegetést. A maszkhasználat kapcsán kifejtette, hogy a munkáltató 2020. május 2. napján írásban közölte azt az utasítását, amely a maszkviselést kötelezően írta elő, 2020. május 18. napján pedig már hatályban volt a 168/2020. (IV. 30.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése, amely kötelezően előírta a maszkviselést az üzletben. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy a 37.275 forint boltvezetői jutalék levonása jogellenes volt, mert a célt teljesítette, és a levonáshoz nem járult hozzá.

- [27] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.
- [28] A fellebbezés túlnyomórészt alapos.
- [29] A másodfokú bíróság kiegészíti a tényállást a fellebbezés kereteire tekintettel azzal, hogy a felperes bruttó havi alapbére 345.000 forint volt. Ehhez hozzáadódott az éves jutalékszerződés szerinti teljesítménybér, amelynek 70%-át havi bontásban, míg a fennmaradó 30%-át a kialakult gyakorlat szerint a május hónapban esedékes áprilisi munkabérrel együtt folyósította a munkáltató. A 2020/2021. gazdasági évre járó éves jutalék 2020. február hónapjára eső részét a felperes megkapta 37.275 forint összegben, amelyet azonban az alperes a 2020. június havi bér folyósításával egyidejűleg levont tőle.
- [30] Az így kiegészített tényállást a másodfokú bíróság elfogadta ítélezése alapjául. Abból azonban az elsőfokú bíróságtól részben eltérő jogi következtetésre jutott a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés c) pontja alapján az alábbiak miatt.
- [31] A perben eldöntendő fő kérdés az volt, hogy a felperes 2020. május 26. napján kelt, 12 pontba foglalt indokot tartalmazó azonnali hatályú felmondása jogszerű vagy jogellenes volt-e. Amennyiben jogszerű volt, alappal igényelte az Mt. 78.§ (3) bekezdése folytán alkalmazandó 77.§ (3) bekezdés c) pontjában írt jogkövetkezmény alkalmazását.
- [32] Az azonnali hatályú felmondás elsődleges és első pontban írt indoka, hogy a munkáltató nem fizette ki a felperes részére a teljesítménybérként a munkabér részét képező éves jutalék 30 %-ának megfelelő 211.843 forintot a gyakorlat szerint a 2020. május hónapban esedékes munkabérrel együtt.
- [33] A jogvita e tárgyát képező jutalékokra a felek 2019. február 1. és 2020. január 31. közötti időszakokra vonatkozóan megkötött jutalékszerződése irányadó (1/F/4.). E szerint a munkavállaló az üzlet részére meghatározott terv teljesítésétől függően a jövedelme mellett jutalékban részesül. Ennek során összehasonlításra kerül az adott üzletre vonatkozó tervezett és tényleges forgalom, amelynek kiszámolásakor bizonyos termékek adatait figyelmen kívül hagyják. A jutalékokat, amely az elért forgalom alapján százalékos arányban sávosan változik, az adott hónapot követően számítja ki a munkáltató, és annak 70 %-át fizeti ki havonta. Amennyiben az adott üzlet tárgyhavi tényleges forgalma meghaladja a forgalmi terv 95 %-át, de a 100 %-át nem haladja meg, úgy a jutalék 3 %. A gazdasági év végén az éves jutalék elszámolásához (fennmaradó 30 %) az üzlet forgalmát és tervét az egész gazdasági évre vonatkozóan kell vizsgálni a havi elszámolás mintájára. Amennyiben az üzlet éves forgalma meghaladja az éves tervhez képest a 95 %-os eredményt, akkor a kiszámolt összeget és a már kifizetett havi jutalékokat összehasonlítják, és a két összeg különbségét a munkáltató kifizeti a munkavállaló részére.
- [34] A bírói gyakorlat alapján a jutalék vagy prémium az Mt. 137. § (2) bekezdése szerinti teljesítménybér egyik fajtája, mely meghatározott feladat teljesítéséért jár (BH1997. 50.),

ezért munkabérként kell számításba venni, az az átlagkereset számítása szempontjából is munkabérnek minősül (BH1995. 377.). A jutalék teljesítménybérnek tekinthető, hiszen annak a kitűzése teljesítménykövetelményt, illetve ehhez kapcsolódó díjazást állapít meg (Kúria Mfv.II.10.147/2019/6.).

- [35] A munkáltató nem vitásan egy kitűzött eredmény elérése esetére plusz juttatást, jutalékot ígért a felperesnek. A felperes teljesítette a feladatot a 2019/2020. gazdasági évre vonatkozóan, ezt a munkáltató elismerte a 2020. év eleji tájékoztató levelében, és közölte is a jutalék összegét, amelyet kifizetni vállalt. A fizetési kötelezettségének azonban nem tett eleget annak ellenére, hogy a felperes arra a 2020. május 11. napján kelt felszólító levélben felhívta (1/F/7.). Azt közölte a munkáltató 2020. május 19-én válaszul, hogy a korábbi tájékoztatás időpontjában a COVID-19 járvány miatti veszélyhelyzet és annak gazdasági következményei nem voltak előre láthatók, ezért az éves forgalom alapulvételével számított 30 % mértékű jutalékrész kifizetési határidejét saját elhatározásából, lényegében bizonytalan időre minden országra kiterjedően elhalasztja (1/F/8.). Ezt követően fogalmazta meg a felperes a 2020. május 26-án kelt munkavállalói azonnali hatályú felmondását az Mt. 78. § (1) bekezdésére hivatkozva.
- [36] Az alperes a védekezését arra alapította, hogy a felperes által hiányolt 30 %-os jutalékrész kifizetésének nem volt határideje. A 2019/2020. gazdasági évre kötött jutalékszerződés valóban ilyen határidőt nem határozott meg. A munkáltató elismerte ugyanakkor, hogy a jutalék kifizetésének időpontjára volt egy kialakult szokás (gyakorlat), amelyhez képest a kifizetés ütemezését megváltoztatta 2020. évben (1/F/8.). A kialakult szokás a felperes állítása szerint az volt, hogy a jutalék fennmaradó része a május hónapban esedékes áprilisi bérfizetés időpontjában kerül kifizetésre. Ezt alátámasztotta tanú2 és tanú1 tanúvallomása (12. sorszámú jegyzőkönyv). A kialakult gyakorlat alapján így a fennmaradó jutalék kifizetésének határideje 2020. május hó eleje volt.
- [37] A bevett gyakorlat és az alperes 2020. év eleji – nem csatolt, de írásban elismert - tájékoztatása alapján a felperes alappal számított tehát arra, hogy 2020. május hó elején a bérfizetéssel együtt a fennmaradó bruttó 211.843 forint összegű jutalékát is megkapja.
- [38] Az Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja úgy rendelkezik, hogy a munkáltató köteles a munkavállalónak munkabért fizetni, ez lényegében a munkaviszonyból származó fő kötelezettsége. Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkavállaló, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A következetes bírói gyakorlat szerint a munkabér akár egy alkalommal történő, csupán egy napos késedelmes kifizetése is rendkívüli felmondás indoka lehet a munkavállaló részéről (Kúria Mfv.I.10.679/2011/6., Mfv.I.10.105/2016/5.). Sőt, a munkáltató akkor is köteles határidőben bért fizetni, ha a munkavállalóval szemben olyan vizsgálatot folytat, amelynek eredményeként utóbb esetleg vele szemben kártérítési igényvel élhet (Kúria Mfv.X.10.279/2019/6.).
- [39] Nem vitás, hogy az alperes a vitatott jutalékrészt nem fizette meg, munkabér-fizetési kötelezettségének tehát részben nem tett eleget, ezáltal lényeges kötelezettségét szándékosan megszegte. A kötelezettségszegés jelentős mértékét azért találta fennállónak a másodfokú bíróság, mert a munkabér-fizetési kötelezettség alól a COVID-19 járványhelyzet sem mentesítette a munkáltatót. Magyarország Kormánya ugyan a 40/2020. (III. 11.) számú kormányrendelettel veszélyhelyzetet hirdetett 2020. március 11-én a koronavírus-világjárványra tekintettel, azonban sem ez, sem az azóta meghozott jogszabályok egyike sem függesztette fel, illetve írta felül az Mt. bérfizetéssel összefüggő szabályait.
- [40] Ebben a körben nem bírt jelentőséggel az a körülmény, hogy csoportdöntés volt az anyavállalat részéről e munkabérrész kifizetésének halasztása. Annak sem volt jelentősége, hogy erről a munkavállalókat tájékoztatta-e a munkáltató, illetve hogyan ütemezte át a

kifizetést. Súlytalan volt továbbá az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megítélése szempontjából az a tény is, hogy a munkáltató utóbb, 2020 júniusában kiutalta a felperes részére az elmaradt jutalékrészt. Kizárólag a kifizetés szokott határidőben történő, az évek során kialakított gyakorlatnak megfelelő teljesítésének elmaradása számít, ez pedig kétségtelen tény.

- [41] Mindezek alapján a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes 2020. május 26. napján kelt azonnali hatályú felmondása a 30 % mértékű éves jutalékrész kifizetésének elmaradása miatt jogszerű volt.
- [42] Alaptalannak találta viszont a másodfokú bíróság is a felperesnek a 2020. február hónapra kifizetett, de a 2020. június 4-i bérjegyzékkel levont 37.275 forint jutalék visszakövetelése iránti igényét. Ez a jutalékrész a havi jutalékot takarta, de már a következő gazdasági évre, a 2020. február 1-jétől 2021. január 31-ig terjedő időszakra vonatkozott. Az alperes arra hivatkozott, hogy a jutalékszerződés alapján jogszerűen vonta le a felperes munkabéréből a 37.275 forintot az elszámoláskor, mert a gazdasági év során a felperes munkaviszonya megszűnt. A felperes ezzel szemben azzal érvelt, hogy annak levonása nem volt jogszerű, mert az adott hónapra kitűzött eredményt teljesítette, és a levonáshoz nem járult hozzá.
- [43] A 2020/2021. gazdasági évre vonatkozó jutalékszerződést a felperes ugyan nem mellékelte, azonban nem volt vitatott a perben, hogy annak a mindkét peres fél által elfogadott feltételei megegyeztek a korábbi év jutalékszerződésének feltételeivel, hiszen a felperes maga is erre alapította a 37.275 forint összegű jutalék iránti igényét.
- [44] Ugyanakkor a szerződés 2. § d) pontjában arról állapodtak meg a felek, hogy megszűnik a munkavállaló adott gazdasági évre vonatkozó éves jutalékra való jogosultsága, ha a munkaviszony az adott gazdasági év folyamán vagy azt követő három hónapon belül bármelyik fél rendes vagy azonnali hatályú felmondásával megszűnik. A munkaviszony bármely fél általi rendes vagy azonnali hatályú felmondása esetén a teljes, azaz a havi és éves jutalékból már kifizetett összeget a gazdasági év végét követő három hónapon belül köteles a munkavállaló visszafizetni a munkáltató részére. Ennek kiegyenlítése a munkavállaló havi béréből történik, amelynek a levonásához a munkavállaló a megállapodás aláírásával – az Mt. 161. § (2) bekezdés a) pontja alapján - kifejezetten és visszavonhatatlanul hozzájárul (1/F/4.). A kifizetett jutalékrész levonásának lehetőségében tehát a felek megállapodtak.
- [45] Kiemeli a másodfokú bíróság, hogy e követelés alapja jutalék. A jutalék a teljesítménybér olyan speciális fajtája, amely csak abban az esetben jár, ha a munkáltató által e körben meghatározott valamennyi feltétel teljesül. Ha a munkáltató részteljesítés esetére nem vállal jutalékot fizetni, arra a munkavállaló alanyi jogon nem tarthat igényt (BH2020. 155.).
- [46] A jelen esetben az alperes a jutalék kifizetését - a jutalékszerződés tartalmát az Mt. 31. §-a folytán alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdése alapján értelmezve – ahhoz a feltételhez kötötte, hogy a munkavállaló a teljes gazdasági évet + három hónapot nála tölti munkaviszonyban. A gazdasági évben havonta fizetett, 70 % mértékű jutalékrész jutalékelőlegnek minősül ilyen módon. A felperes kétségkívül nem teljesítette azt a feltételt, hogy a teljes gazdasági évben a munkáltató alkalmazásában áll, ezért a jutalékrészre való jogosultsága 2020. február hónaptól kezdődően megszűnt. A bírói gyakorlat ezt a feltételt jogszerűnek minősíti, hiszen a prémium- vagy jutalékelőleget a munkáltató a dolgozót a jövőben várhatóan megillető munkabér jellegű juttatás terhére fizeti ki, amely előleget a dolgozó elszámolási kötelezettséggel vesz fel. A jogosultság megszerzése reményében adott előleg nem válik tévesen kifizetett munkabérre, és a kifizetési feltétel megghiúsulása esetén visszajár, illetőleg a munkajogi általános elévülési időn belül visszakövetelhető (BH1992. 140.). Az alperes tehát jogszerűen vonta le a felperes munkabéréből a 37.275 forint jutalékelőleget, az nem jár vissza részére.

- [47] Az azonnali hatályú felmondás egyéb indokai kapcsán a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság érvelésével. Csupán kiemeli a bizonyítékok köréből, hogy a tanúvallomások alapján, ha valaki nem tartotta be a viberüzenet utasítását, vagy nem olvasta el azt, illetőleg nem kapcsolódott be a telefonkonferenciába, annak nem volt következménye (a régióvezetők vallomását a 22. sorszámú jegyzőkönyv, míg a munkatársak, tanú2 és tanú1 vallomását a 12. sorszámú jegyzőkönyv tartalmazza). Sőt, amíg a felperesnek nem volt saját mobilinternet szolgáltatása, és nem csatlakozott a vibercsoporthoz, emiatt őt hátrány nem érte. Egyébiránt a COVID-19 járvány kezdeti szakaszában minden dolgozó szabadságon volt, ez egyező nyilatkozata volt a feleknek, de nyilvánvalóan ebben a rendkívüli helyzetben is kapcsolatot kellett tartani valahogy egymással. Emellett éppen az egész világot sújtó rendkívüli járványhelyzet miatt elfogadható a munkáltatónak az a célja, hogy a munkaidő csökkentésével megtartsa a munkavállalóit. A fizetés nélküli szabadság szorgalmazása nem tekinthető jogellenes fenyegetésnek, amely intézkedést ténylegesen nem kényszerített a felperesre a munkáltató. A saját költségen bonyolított kommunikációs költségeket, valamint a bezárt üzlet ellenőrzése kapcsán felmerült további munkabért természetesen csak abban az esetben tudta volna számfejtteni és megtéríteni a munkáltató, ha azokat a felperes igényli, bejelenti, ezt viszont maga sem állította. Mindezek miatt – az elsőfokú ítéletben írt okokkal együtt – a másodfokú bíróság sem tartotta az azonnali hatályú felmondás egyéb indokait olyan súlyúnak, amelyek kimerítenék az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontjában írt feltételeket, így azt jogszerűen megalapozták volna.
- [48] Mivel azonban az azonnali hatályú felmondásban megjelölt több indok közül elégséges, ha egy megfelel a jogszabálynak (EBH2018. M.18.), a fent kifejtettek okán a felperes azonnali hatályú felmondása jogszerű volt.
- [49] Az Mt. 78. § (3) bekezdése értelmében a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén az Mt. 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ában foglaltakat megfelelően alkalmazni kell. Az Mt. 77.§-a a végkielégítés feltételeit rögzíti, amelynek alapján a felperest három havi végkielégítés illeti meg 1.035.000 (3 x 345.000) forint összegben [Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontja], amelyet az alperes munkáltató köteles megfizetni a részére.
- [50] Az alperes nem fizette ki a végkielégítést a felperes többi járandóságával együtt 2020. június 2. napján, az Mt. 80. § (2) bekezdésében írt határidőben, tehát az azt követő naptól kezdődően késedelembe esett, így késedelmi kamatot is köteles fizetni részére [az Mt. 31. §-a folytán alkalmazandó Ptk. 6:47. §-a és a 6:48. § (1) bekezdése].
- [51] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét - a Pp. 383. § (1) ebkezdése alapján érdemében felülbírálv - a 383. § (2) bekezdése értelmében részben megváltoztatta, és 1.035.000 forint végkielégítés, valamint annak törvényes mértékű késedelmi kamata megfizetésére kötelezte az alperest a felperes javára.
- [52] A felperes fellebbezése túlnyomórészt sikeres volt, ezért a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú eljárásban felmerült perköltségét az alperes köteles megfizetni, amelyet a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján a benyújtott költségjegyzéktől eltérően 200.000 forint + áfa összegben határozott meg, figyelemmel a pertárgyértékre, a kifejtett tevékenységre és a részbeni pernyertességre. Az elsőfokú eljárásban feljegyzett eljárási illetéket a pervesztességével arányos részében, 61.700 forint összegben az alperes köteles megfizetni a magyar állam javára, míg a felperest terhelő részilleték az állam terhén marad a Pp. 101. § (1) bekezdése, a 102. § (1) bekezdése és a 102. § (6) bekezdése alapján a felperes Pp. 525. §-a szerinti munkavállalói költségkedvezményére tekintettel.
- [53] A felperes másodfokú eljárásban felmerült költségét a fenti jogszabályhelyek alapján szintén az alperes köteles megfizetni, amelyet a másodfokú bíróság 80.000 forint + áfa, azaz 101.600 forintban állapított meg, figyelemmel arra, hogy a másodfokú eljárásban tárgyalást nem

tartott, és a fellebbezést nem teljes egészében találta alaposnak. A feljegyzett fellebbezési illetékből 96 %-ot a peresztességgel arányosan az alperes köteles megfizetni 82.400 forint összegben, míg a fennmaradó illetéket az állam viseli a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a Pp. 102. § (1) és (6) bekezdése szerint.

[54] A másodfokú bíróság a határozatát tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

Pécs, 2022. március 31.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogyicska Petra s.k. előadó bíró, Dr. Rendeki Ágnes s.k. bíró