



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.II.40.008/2021/3.

A felperes:

(felperes neve) ((felperes címe).)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Hergenröder Ügyvédi Iroda (ügyintéző ügyvéd: Dr. Hergenröder Tamás; ügyvédi iroda címe)

Az alperes:

alperes neve (alperes címe).)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Farkas József és dr. Farkas Beáta Ügyvédi Iroda (ügyintéző ügyvéd: dr. Farkas Beáta; ügyvédi iroda címe.

A per tárgya:

Munkaviszony megszüntetése jogellenességére alapított átalány-kártérítés

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Gyulai Törvényszék 7.M.70.150/2020/4.

A fellebbezést benyújtó fél, a fellebbezés száma:

Felperes 7.M.70.150/2020/5.

Í T É L E T:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, megfellebbezett rendelkezéseit részben és akként változtatja meg, hogy az alperes által a felperesnek fizetendő perköltség összegét 83.600 (nyolcvanháromezer-hatszáz) Ft-ra felemeli.

Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy a Magyar Államnak az adóhatóság külön felhívására fizessen meg 44.043 (negyvennégyezer-negyvenhárom) Ft fellebbezési eljárási illetéket, az ezt meghaladóan feljegyzett 4.656 (négyezer-hatszázötvenhat) Ft illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

Tényállás

[1] A peres felek között 2019. november 6-án munkaszerződés jött létre, amely szerint a munkáltató felperes 2019. november 11. napjától határozatlan időtartamú, teljes munkaidős munkaviszony keretében foglalkoztatja az alperest a szerződésben meghatározott feltételek szerint kölcsönzés céljából azzal, hogy a munkavégzés helye a munkaszerződés mellékletét képező „Tájékoztató”-ban kerül meghatározásra. A szerződés 5. pontjában rögzítették, a munkavállaló bruttó besorolási havi bére 195.000 Ft, amely a jelenléti íven igazolt ledolgozott munkaórák száma alapján kerül elszámolásra. Abban az esetben, ha a munkavállaló munkafadatait Magyarország területén kívül látja el, a tájékoztatóban rögzített munkabérre jogosult. A felek a felmondási időt 15 napban határozták meg, annak be nem tartása esetére a felmondási időre járó napi bruttó átlagkereset összegén felül 1000 euró átalány kártérítést kötöttek ki a munkáltató javára.

[2] A „Tájékoztató” 4. pontja szerint a munkabér személyi alapbérként órabér formájában kerül megállapításra, amelynek alapja a jelenléti íven igazolt órák száma, a bruttó órabér összegét 12 euróban határozták meg azzal, hogy az tartalmazza a Magyarországon érvényes forintban meghatározott garantált bérminimum bruttó összegét is. Rögzítették, azokra az időszakokra, amikor a munkavállaló nem kerül kikölcsönzésre/kölcsönbeadás keretein belül foglalkoztatásra, akkor a munkavállaló a garantált bérminimumra/megállapodott munkabérére jogosult, amelynek összege a munkaszerződés megkötése időpontjában 195.000 Ft/hó.

[3] Az alperes 2019. november 11. napján munkába lépett a kölcsönbevevő munkáltatónál, ahol 5 munkanapot dolgozott, ezt követően Magyarországra utazott, a felperest arról értesítette, hogy egészségügyi probléma miatt a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni. A felmondási időben nem állt a munkáltató rendelkezésére. A felperes 2019. november 21-én felszólította az alperest távollétének igazolására, illetve közölte, ha 3 napon belül távolmaradását írásban nem igazolja, úgy magatartását munkavállalói felmondásként értelmezi.

[4] Az alperes a munkavégzés idejére munkabérben nem részesült.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

[5] A felperes leszállított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a felmondási időre járó átlagkeresettel megegyező 1.056 euró kártérítési átalány, valamint a munkaszerződés 5. pontja alapján 450 euró átalány kártérítés megfizetésére. Kérte továbbá az alperest a költségjegyzékben felszámított 230.000 Ft+áfa ügyvédi munkadíjból álló perköltségében marasztalni. Az 1.056 euró iránti igényét a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 84. § (1) bekezdésére, a munkaszerződés 5. pontja alapján érvényesített igényt az Mt. 84. § (3) bekezdésére alapította azzal, hogy a munkaszerződésben megjelölt 1.000 euróban elszámolta az alperes részére ki nem fizetett 550 euró munkabért. Állította, az alperes munkaviszonyát jogellenesen mondta fel azonnali hatállyal, és a felmondási időt sem töltötte ki. A távolléti díjnak megfelelő 1.056 euró összeget 11 munkanap

figyelembevételével akként határozta meg, hogy az alapbér óránként 12 euró, ami 8 óra munkaidő figyelembevételével napi 96 eurónak felel meg.

[6] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Vitatta, hogy a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg, továbbá a felperes által követelt összeg jogalapját ésösszességét is.

Az elsőfokú ítélet

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest 195.000 Ft kártérítési átalány és 25.400 Ft perköltség megfizetésére, amelynek megfizetésére havi 30.000 Ft részletfizetést engedélyezett azzal, hogy az egyes részleteket elsődlegesen a perköltségre, ezt követően a főkövetelésre kell elszámolni. Az első részlet esedékességét 2021. január 25. napjában, a további részleteket az adott naptári hónap 25. napjában határozta meg, kimondva, hogy bármely részlet elmulasztása esetén az egész hátralék esedékessé válik. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A feljegyzett illetékből a felperest 29.189 Ft megfizetésére kötelezte, megállapította továbbá, hogy az ezt meghaladó 11.700 Ft eljárási illeték állam terhén marad. Határozatának részletesen kifejtett indokai szerint az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, ezért a felperes az Mt. 84. §-ában írt igények érvényesítésére jogosult. Rámutatott, az Mt. 84. § (1) bekezdése alapján a felperes a felmondási időre járó távolléti díjra tarthat igényt. A távolléti díj összegének meghatározásakor utalt arra, hogy az adott időszakban munkabérfizetés nem történt, ezért az Mt. 152. § (1) bekezdése alapján a távolléti díj kiszámításakor az alapbért kell figyelembe venni. Az alapbér a munkaszerződésben meghatározott havi bruttó 195.000 Ft, a „Tájékoztató”-ban szereplő, a külföldi munkavégzés esetére meghatározott 12 euró órabér a külföldi díjazás időbéres módjának és mértékének a meghatározása. Ezért a felmondási időre járó távolléti díj összegét bruttó 195.000 Ft-ban határozta meg.

[8] Megítélése szerint a munkaszerződés 5. pontjában szereplő kártérítési átalánnyra vonatkozó kikötés a Mt. 84. § (1) és (3) bekezdésében, illetve az Mt. 179. § (2) bekezdésében írtakhoz képest a munkavállaló hátrányára eltérő rendelkezés, ezért az érvénytelen.

[9] Utalt arra, az Mt. 179. § (2) bekezdése és 84. § (3) bekezdése alapján a felmondási időre járó kompenzációs átalány összegét meghaladó mértékű kár megtérítésére csak akkor kerülhet sor, ha annak összegét a munkáltató bizonyítja. A felperes azonban a kárra vonatkozóan tényelőadást sem tett, és bizonyítást sem ajánlott fel.

[10] Ennek megfelelően bruttó 195.000 Ft megfizetésére kötelezte az alperest. A felperes által a megbízási szerződés alapján felszámított ügyvédi munkadíj összegét a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységre és a pertárgyértékre figyelemmel mérsékelte. Utalt arra, hogy kis terjedelmű okirati bizonyítás merült fel, a tanúbizonyítás a jogellenes munkaviszony megszüntetés megállapíthatósága folytán mellőzhetővé vált.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[11] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet keresete szerinti megváltoztatását és az alperes díjjegyzékben felszámított összegű perköltségében való marasztalását kérte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlásával. Érvelése szerint a bruttó 195.000 Ft alapbér alkalmazására csak akkor kerülhetett volna sor, ha a munkavállaló nem

került volna kikölcsönzésre. Jelen esetben azonban ez megtörtént, ezért a tájékoztató mellékletében szereplő bruttó 12 euró órabér alapján számítandó az alapbér.

[12] Az átalánykikötés kapcsán hivatkozott arra, hogy az kompenzációs, nem pedig szankciós jellegű intézmény. Az átalánykártérítést a kötelezett szerződésszegés esetén az okozott kár mértékétől függetlenül fizeti, vagyis magasabb összegű kártérítés érvényesítésére akkor sincs lehetőség, ha bizonyítani tudja a kikötött kártérítési összeget meghaladó kárát. Ez a perbeli esetben a lefoglalt szállás költsége, a kölcsönadó munkáltató üzleti megbízhatóságán, jóhírén esett nem vagyoni jellegű kár, amely annak folytán merül fel, hogy az alperes a külföldi munkahelyén nem jelent meg. Az elsőfokú bíróság álláspontjának elfogadása mellett, azaz, hogy a felperesnek a kárát bizonyítania kellett volna, az átalánykikötés jogi jellege kiüresedne, adott esetben a munkavállaló számára is hátrányosabb lenne, tekintettel a több ezer eurós előre kifizetett szállásköltségre, illetve a sérelemdíj iránti igényre is.

[13] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság mérsékelte a díjmegállapodás szerinti ügyvédi munkadíj összegét. A bíróság a perben két tárgyalást tartott, és hosszabb írásbeli előkészítés folyt. Felmerült a keresetlevél elkészítése, a megbízóval való konzultáció, az ügyvel kapcsolatos iratanyag és jogszabályi háttér áttanulmányozása, az eljáró jogi képviselőnek megfelelő hardvereket, szoftvereket, iroda környezetet is fenn kell tartania és ennek rezszi költségét is viselnie kell ahhoz, hogy a keresetlevelet be tudja nyújtani. Az elsőfokú bíróság – figyelembevétel a vállalkozói adózás terheit is – 15.000 Ft ügyvédi munkadíjat állapított meg a jogi képviselő kb. 20 óra tevékenységet igénylő, a munkaügyi jogvitára való lelkiismeretes felkészülésért és a peres eljárásban való képviselőségért. Utalt továbbá arra, az elsőfokú bíróság ítéletében azt sem tüntette fel, hogy a megítélt perköltség összege bruttó vagy nettó összeg.

[14] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

Az ítéltábla döntésének indokai

[15] A fellebbezés részben alapos.

[16] A másodfokú eljárásban már nem volt vitatott, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az Mt. 84. § (1) bekezdése és (3) bekezdése szerinti igényt kívánt érvényesíteni az alperessel szemben.

[17] Az Mt. 84. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Egyetért az ítéltábla az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy jelen esetben a távolléti díj számításakor az alapbért kell figyelembe venni, amelynek jogszabályi alapja azonban az elsőfokú bíróság által alkalmazott Mt. 152. § (1) bekezdése helyett az Mt. 152. § (2) bekezdésének második fordulata, tekintve, hogy a felperes munkaviszonya egy teljes naptári hónapnál rövidebb volt. Tény, hogy felperes az alperesnek 5 napra járó munkabérét nem fizette ki, amit a felperes sem tett vitássá. Ezzel szemben az Mt. 152. § (1) bekezdése azokra az esetekre tartalmaz rendelkezést, amikor az irányadó időszakban a munkavállaló részére azért nem történt munkabérkifizetés, mert például fizetés nélküli szabadságon volt. Mindez azonban a jogvita érdemét nem érinti, a távolléti díj számításának alapja mindkét esetben az alapbér.

[18] A fellebbezés kapcsán az ítéltáblának abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy mi tekintendő alapbérnek. Az ítéltábla egyetért az elsőfokú bíróság megállapításával, hogy a bruttó alapbér 195.000 Ft. Az Mt. 42. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaviszony létesítésének jogalapja a munkaszerződés, amelynek alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni [Mt. 42. § (2) bekezdés]. A munkaszerződés kötelező tartalma az alapbérben és a munkakörben való megállapodás [Mt. 45. § (1) bekezdés]. Ebből következően az alapbérnek a munkaszerződésben feltüntetett összeg tekintendő, amely jelen esetben bruttó 195.000 Ft. A felek által aláírt „Tájékoztató” elnevezésű okirat – annak ellenére, hogy a felekre nézve jogokat és kötelezettségeket rögzít – nem munkaszerződés. Az abban szereplő díjazás ezért nem lehet az alapbér meghatározásának az alapja. Ezt az álláspontot támasztja alá, a „Tájékoztató” 4. pontjának az a rendelkezése, amely szerint azokra az időszakokra, amikor a munkavállaló nem kerül kikölcsönzésre, vagy a kölcsönadás keretein belül foglalkoztatásra, a munkavállaló a garantált bérminimumra/megállapodott munkabérére jogosult. E megfogalmazás megfelel az Mt. 136. § (1) bekezdésében rögzített alapbérfogalomnak, amely szerint alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér, vagy garantált bérminimum összegét kell meghatározni. A garantált bérminimum összege pedig a munkaszerződés megkötése időpontjában bruttó 195.000 Ft volt. Emellett a tájékoztató idézett szövegrésze az ún. állásidőre járó díjazás Mt. 146. § (1) bekezdésében írt szabályozásnak feleltethető meg, amely akként rendelkezik, hogy a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

[19] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság az alperest az Mt. 84. § (1) bekezdése alapján terhelő távolléti díj számításának alapjául megalapozottan határozta meg a bruttó 195.000 Ft-ot.

[20] Utal az ítéltábla arra, hogy a Pp. 2. §-ában megfogalmazott rendelkezési elvből következően az alperes fellebbezésének hiányában az ítéltábla nem vizsgálhatta a távolléti díj számításának helyességét, beszámításra irányuló jognyilatkozat hiányában pedig nem volt figyelembe vehető az alperes felperes által elismert munkabér igénye.

[21] Egyetért az ítéltábla az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a munkaszerződés 5. pontjában szereplő átalánykártérítés kikötése érvénytelen. Az alperesnek az átalánykártérítés funkcióját illetően kifejtett álláspontja helytálló. Mindez azonban nem érinti azt, hogy az Mt. 84. § (1) bekezdése szerinti munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg az amelyet a munkavállalónak munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén mindenképpen meg kell fizetnie, amely maga is kvázi átalánykártérítés. A munkavállaló az átalánykompenzáción túl az Mt. 84. § (3) bekezdése alapján csak az ezt meghaladó kár megfizetésére kötelezhető azzal, hogy ennek megállapítása a konkrét kár bekövetkezése tényének és összegének bizonyítása nélkül nem lehetséges. Ebben az esetben – ahogyan azt az elsőfokú bíróság helyesen megállapította – a munkáltatónak kell bizonyítania a kárát, a kár összegét, a kár és a jogellenes munkajogviszony megszüntetés közötti okozati összefüggést. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy az Mt. 43. § (1) bekezdése e jogszabályi rendelkezésektől való eltérést a munkavállalói javára engedi meg. Nem lehet a munkavállaló javára való eltérésként értékelni azt a rendelkezést, amely alapján a kár tényleges bekövetkeztenek bizonyítása nélkül a munkavállaló kártérítésre kötelezhető, még akkor sem, ha előfordulhatnak olyan esetek, amikor ez lenne a munkavállaló számára az előnyösebb. Ha ugyanis előfordulhat olyan eset, hogy az eltérés a munkavállaló számára kedvezőtlen, az kizárja az eltérés érvényességét.

Megalapozottan utasította el ezért az elsőfokú bíróság a felperes ezzel kapcsolatos igényét, amelyet a felperes maga is az Mt. 84. § (3) bekezdésére alapított.

[22] A perköltségre vonatkozó ítéleti rendelkezést támadó fellebbezés részben alapos. A perben a felperes a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján a megbízási szerződésben kikötött díj megfizetését kérte. A keresetlevélhez csatolt költségjegyzéken a megbízási szerződésben szereplő 200.000 Ft+áfa egyszeri ügyvédi megbízási díjat, valamint a keresetlevél elkészítéséért 30.000 Ft+áfa díjat számolt fel. Emellett a megbízási szerződés tartalmaz az úton eltöltött időre, költségátalányra, és egyéb felszámítható költségekre vonatkozó megállapodást is. Az IM rendelet 2. § (2) bekezdése szerint a megbízási szerződésben megállapított munkadíj összegét a bíróság indokolt esetben mérsékelheti, ha az nem áll arányban a pertárgy értékével, vagy a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Az elsőfokú bíróság e rendelkezés alapján indokoltnak találta a felszámított perköltség összegének mérséklését a ténylegesen elvégzett tevékenységéhez igazodóan. Az ítéltábla álláspontja szerint azonban a megbízási szerződéssel igazolt és a költségjegyzékben felszámított ügyvédi munkadíj teljes körű pernyertesség esetére nem tekintendő eltúlzottnak, mert a felperesi képviselő a tárgyalásokon megjelent, beadványokat terjesztett elő. A képviseleti tevékenység magában foglalja az ügyfelével való konzultációt is. A felperes keresete a 681.482 Ft pertárgyértékhez képest 195.000 Ft erejéig bizonyult megalapozottnak. Ehhez a felszámított 292.100 Ft költség pernyertességéhez igazodó arányú összegére – kis kerekítéssel – 83.600 Ft megtérítésére tarthat igényt a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján, figyelemmel arra is, hogy az alperes perköltséget nem számított fel. Ezért az ítéltábla az alperes által fizetendő perköltség összegét 83.600 Ft-ra felemelte.

[23] A kifejtettkre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét – annak nem fellebbezett, a teljesítési határidőre vonatkozó részét nem érintve – a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta, egyebekben helybenhagyta.

[24] A másodfokú eljárásban a peres felek egyike sem számított fel perköltséget, ezért arról az ítéltáblának rendelkeznie nem kellett.

[25] A másodfokú eljárásban a fellebbezési érték 608.740 Ft, amelyből a felperes fellebbezése 58.200 Ft erejéig bizonyult megalapozottnak, 550.540 Ft tekintetében pedig pervesztesnek tekintendő. Az ítéltábla a pervesztessége arányában kötelezte a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján a feljegyzett és a pervesztességéhez igazodó fellebbezési eljárási illeték megfizetésére, míg az ezt meghaladóan feljegyzett fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az alperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam terhén marad.

[26] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Szeged, 2021. július 8.

Dr. Béri András sk. Zanócné dr. Ocskó Erzsébet sk. Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró