



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.002/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság felperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím4), által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperes** által, a alperesi képviselő (alperesi képviselő címe; ügyintéző: dr. Regös Norbert ügyvéd) által képviselt **Alperes1 „f.a.”** (Cím1.) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.70.811/2021/5. számú ítélete ellen, a felperes 6. sorszámu fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részében megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek bruttó 408.312 (négy száznyolcezer – háromszáztizenkettő) forint felmentési időre járó távolléti díjat, és bruttó 408.312 (négy száznyolcezer – háromszáztizenkettő) forint végkielégítést.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100.000 (százezer) forint elsőfokú, és 40.000 (negyvenezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy - külön felhívásra – fizessen meg az államnak 122.493 (százhuszonkétezer-négy százkilencvenhárom) kereseti illetéket, és 163.324 (százhatvanháromezer-három százhuszonnégy) fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek között 2016. június 20-án jött létre 5 év határozott időre szóló munkaszerződés. A felperes munkaköre audio engineer volt. A Munkaszerződés 3.1. pontja szerint a munkabér kifizetésének határideje minden tárgyhónapot követő hónap 15. napja. A munkaszerződés 3.2. pontja szerint a Munkáltató a munkabért terhelő adót és járulékokat a hatályos jogszabály szerint megfizeti, a munkabér számfejtését tartalmazó bizonylatot havonta a munkavállaló számára átadja.

[2] A munkaviszony fennállása alatt az alperes több alkalommal késedelembe esett a munkabér megfizetésére vonatkozó kötelezettsége teljesítésével, valamint a munkabérjegyzék átadásával.

[3] A felperes ennek okán 2020. augusztus 25. napján azonnali hatályú felmondást közölt az alperessel e-mailben. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a munkaszerződésében meghatározott munkabér-fizetési határidő jogszabályba ütközik, ezért a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 157. § (1) bekezdésében meghatározott határidőt kell alapul venni.

A munkáltató több alkalommal, folyamatosan megszegte a munkabér-fizetési határidőt, amikor 2019. június, július, október, november, december, majd a 2020. január, február, április, június, július havi bérét sokszor jelentős, többhetes és részletekben történő teljesítéssel fizette ki részére. A felperes 2020. július havi munkabére jelentős részét a 2020. július 10-i határidőt messze túlhaladva, írásbeli felszólítást követően is csak 2020. augusztus 5. napján, míg a 2020. július havi munkabéremet csak 2020. augusztus 13. napján kapta meg. Ezen magatartással a munkáltató a felperes megélhetését, fenntartását súlyosan veszélyeztette.

[4] A felperes a felmondásban rögzítette, hogy az Mt. 155. § (2)-(3) bekezdése szerinti írásbeli elszámolást soha nem kapta meg, így a munkáltató a fenti jogszabályi rendelkezésen alapuló kötelezettségét szándékosan és jelentősen megszegte.

[5] A munkáltató a munkabér-fizetési kötelezettségének határidőben, több alkalommal is jelentős mértékben, illetve a munkáltató kifizetett munkabér elszámolásával kapcsolatos írásbeli tájékoztatási kötelezettségét elmulasztotta. Ezzel megszegte a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit, szándékosan, de legalább súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben, így olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony megszüntetését eredményezte.

[6] Az alperes az azonnali hatályú felmondással nem értett egyet, ezért 2020. szeptember 2. napján fizetési felszólítást adott ki a felperes vonatkozásában. Ennek indokolása szerint az azonnali hatályú felmondás jogellenes volt, így felhívta a felperest, hogy 15 napon belül háromhavi távolléti díjának megfelelő összeget, azaz összesen 1.224.936 forintot fizessen meg a munkáltató részére.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme és viszontkeresete

[7] A felperes a keresetében kérte a fizetési felszólítás hatályon kívül helyezését és az alperes kötelezését perköltség megfizetésére. Továbbá kereseti kérelmet terjesztett elő az Mt. 78. § (3) bekezdése alapján egyhavi távolléti díjnak megfelelő, 408.312 forint, valamint egyhavi végkielégítésnek megfelelő 408.312 forint megfizetésére.

[8] A felperes előadása szerint a fizetési felszólítás megalapozatlan, tekintettel arra, hogy az azonnali hatályú felmondás világos, valós és okszerű indokolást tartalmazott. Hivatkozott továbbá arra is, hogy az alperes által közölt fizetési felszólítás az Mt. 285.§ (2) bekezdésébe ütközött, figyelemmel arra, hogy az abban érvényesített összeg meghaladta a 367/2019. (XII.30.) Kormányrendelet 2.§ (1) bekezdése alapján meghatározott bruttó személyi alapbér – mely 2020. január 1. napjától 163.000 forint volt – háromszorosának az összegét, ennél fogva a fizetési felszólítás semmis.

[9] Hivatkozott továbbá arra a felperes, hogy az Mt. 43.§ (1) bekezdése szerint az Mt. szabályaitól a munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el, ha nincs eltérő jogszabályi rendelkezés. Az Mt. 157. § (1) bekezdésében foglaltaktól az Mt. 165. § (1) bekezdése szerint pedig az ott felsorolt rendelkezésektől még a munkavállaló javára sem lehet eltérni. A fentiekből következően az Mt. 157. § (1) bekezdése szerinti bérfizetési határidőtől csak a munkavállaló javára, nem pedig terhére lehet eltérni, márpedig a munkaszerződésben meghatározott minden hónap 15. napi határidő a munkavállaló terhére történő eltérést jelent, így az jogszabályba ütközött, vagyis semmis rendelkezés.

[10] A felperes az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indokokat fenntartotta.

[11] Az alperes ellenkérelmében kérte a felperes keresetének elutasítását, és viszontkeresetet terjesztett elő a felperes felmondása jogellenességének megállapítása iránt. Kérte, hogy a bíróság kötelezze a felperest 1.224.936 forint távolléti díj megfizetésére.

[12] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperesnek az azonnali hatályú felmondást megelőző legutolsó hónapra vonatkozó munkabére, vagyis a 2020. július havi munkabére két részletben, 2020. augusztus 5. és 2020. augusztus 13. napján került teljesítésre. Ezen kifizetés nem tekinthető késedelmesnek, figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés szerint a bérkifizetés napja augusztus 15. lett volna.

[13] Ezen felül hivatkozott arra, hogy a felperes elmulasztotta a 15 napos határidőt, mely az azonnali hatályú felmondás közlésre nyitva áll.

Az elsőfokú bíróság határozata

[14] Az elsőfokú bíróság az alperes fizetési felszólítását hatályon kívül helyezte, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A bíróság kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperes részére 1.224.936 forint távolléti díjat, valamint perköltséget.

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes fizetési felszólítása meghaladta a Kormányrendeletben foglalt összeget, így azt hatályon kívül helyezte, mivel jogszabályba ütközött.

[16] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott a bérfizetési határidő vonatkozásában, hogy az Mt. 165.§ (1) bekezdése nem tartalmaz tiltó rendelkezést, így a felek jogszerűen eltérhettek az Mt. 157.§ (1) bekezdésétől. Ennél fogva nem tekinthető késedelmes fizetésnek, ha a munkáltató a tárgyhót követő hónap 15. napját követően teljesítette a munkabér-fizetési kötelezettségét.

[17] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a 15 napos szubjektív határidőt elmulasztotta a 2019. június, július, október, november, december, valamint a 2020. január, február, április, június havi munkabér tekintetében. A felmondásban rögzített utolsó hónap, melyben a felperes álláspontja szerint késedelmesen került sor a munkabér kifizetésére 2020. augusztusában történt. Azonban a munkáltató a munkaszerződésben foglaltak szerint 2020. augusztus 5-én és augusztus 13-án fizette ki a munkabért, így ez nem minősíthető késedelmes kifizetésnek. A bíróság egyetértett az alperessel abban, hogy a bérjegyzékek átadásával való késedelembe esés nem tartozik az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti lényeges munkáltatói kötelezettségek közé.

[18] A fentiek alapján a munkavállaló felperes szüntette meg a munkaviszonyát jogellenesen, így köteles az alperes viszontkeresetében meghatározott összeg megfizetésére.

[19] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltató az irányadó jogszabályi rendelkezések alapján a hároméves elévülési időn belül érvényesítheti a keresetét, így az alperes viszontkeresete határidőben érkezett.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[20] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását akként, hogy a bíróság kötelezze az alperest 1.224.936 forint távolléti díj, valamint perköltség megfizetésére, egyebekben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[21] A felperes előadta, hogy álláspontja szerint az alperes elmulasztotta a 30 napos keresetindítási határidőt az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítása vonatkozásában. Megítélése szerint a keresetindítási határidő 2020. október 8. napján kezdődött, majd 2020. november 7. napján eredménytelen eltelt. Ennek következtében az elsőfokú bíróságnak érdemi vizsgálat nélkül el kellett volna utasítania az alperes viszontkeresetét.

[22] A felperes továbbra is fenntartotta azon álláspontját, hogy az Mt. 43.§ (1) bekezdését figyelembevéve, nem lehet eltérni az Mt. 157.§ (1) bekezdésében foglaltaktól kizárólag munkavállaló javára. Ennek következtében a munkaszerződés azon kikötése, hogy a bérkifizetés minden hónap 15-ig történik meg, jogszabályba ütköző, azaz semmis.

[23] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes tényállása és érdemi döntése alapján. Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes fellebbezése meg nem engedett keresetváltoztatást tartalmaz, figyelemmel arra, hogy a keresetében mindösszesen egyhavi távolléti díjnak megfelelő bruttó 408.312 forint, valamint egyhavi végkielégítésnek megfelelő bruttó 408.312 forint, azaz 816.624 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezzel szemben a felperes a fellebbezésében már 1.224.936 forint összegű távolléti díj alperes általi megfizetését kérte.

[24] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, miszerint az alperes a jogviszony jogellenes megszüntetése körében a keresetét a hároméves elévülési időn belül terjesztheti elő.

[25] Az alperes előadta, hogy az Mt. 165.§ (1) bekezdése nem tartalmaz tiltó rendelkezést arra vonatkozóan, hogy a felek eltérjenek a munkaszerződésben az Mt. 157.§ (1) bekezdésétől.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[26] A felperes fellebbezése nagyobb részben alapos.

[27] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan feltárta, azonban a döntésével és jogi indokolásával teljeskörűen nem értett egyet,

ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta.

[28] Az alperes fellebbezési ellenkérelme helytálló volt a felperes keresetváltoztatásával kapcsolatban.

[29] A Pp. 373. § (1) bekezdése kimondja, hogy a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, a viszontkeresetet és a beszámítást, illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A kereset-, illetve ellenkérelem változtatást elutasító végzés a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletében vagy az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyező végzésben indokolja.

[30] A felperes a kereseti kérelmében egyhavi távolléti díjnak megfelelő bruttó 408.312 forint, valamint egyhavi végkielégítésnek megfelelő bruttó 408.312 forint, azaz összesen 816.624 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A fellebbezésében viszont már 1.224.936 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes azonban nem terjesztett elő a Pp-ben meghatározott olyan feltételt vagy körülményt, amely megalapozta volna a Pp. 373.§-ában foglalt keresetváltoztatást. Ennek következtében a másodfokú bíróság a kereseti kérelmet meghaladó részben előterjesztett fellebbezést elutasította.

[31] A felperes fellebbezése megalapozott volt a munkaszerződésnek a munkabér kifizetési kötelezettségének határidejével kapcsolatos semmisség tekintetében.

[32] Az Mt. 43.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

[33] Az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni.

[34] Az Mt. 165. § (1) bekezdése rögzíti, hogy mely rendelkezésektől nem térhetnek el a felek, illetve a kollektív szerződés. A (2) bekezdés tartalmazza, hogy a kollektív szerződés mely jogszabályi rendelkezésben foglaltaktól térhet el csak a munkavállaló javára a Második Rész XII. fejezete vonatkozásában.

[35] Az Mt. 165.§-a azonban nem tartalmazza az Mt. 157.§ (1) bekezdését, ennek következtében irányadó az Mt. 43. §-a, mely szerint a felek csak a munkavállaló javára

térhetnek el a megállapodásban. Figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés 3.1. pontjában foglalt munkabér kifizetésének határideje jogszabályba ütköző, ezért az semmis.

[36] Az Mt. 27.§ (1) bekezdése kimondja, hogy semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközik.

[37] Az Mt. 27.§ (3) bekezdés értelmében a semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

[38] Az Mt. 29.§ (1) bekezdése szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó, a jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényesen megállapodás alapján állnának fenn.

[39] A 29. § (3) bekezdése szerint, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkaszerződés 3.1. pontja semmis, ennek következtében az Mt. 157. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezést kell alkalmazni, azaz a munkáltató minden hónap 10. napjáig köteles a munkabért kifizetni.

[40] Figyelemmel arra, hogy ezen kötelezettségének a munkáltató általa is elismerten nem tett eleget 2020. július havi munkabér kifizetése során, a felperes azonnali hatályú felmondása jogszerű.

[41] A felperesnek a megelőző hónapokban megjelölt munkabér-kifizetési késedelme valóban az azonnali hatályú felmondásra nyitva álló határidőn túl került előterjesztésre. A másodfokú bíróság azonban rámutat arra az irányadó bírói gyakorlatra, miszerint a munkabér megfizetése a munkáltató alapvető kötelezettsége. Bérfizetésre ezért határidőben a munkáltató akkor is köteles, ha munkavállalójával szemben olyan vizsgálatot folytat, amelynek eredményeként, utóbb esetleg vele szemben kártérítési igénnyel élhet. A bérfizetés elmaradása a munkavállaló megélhetését veszélyezteti, így annak részbeni teljesítése is az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgálhat (BH.2020.2015.). A Kúria az Mtv. I.10.105/2016/ 5. számú határozatában is kimondta, hogy a munkabér-fizetési kötelezettség elmulasztása a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet akkor is, ha késedelem nem huzamosabb ideig áll fenn és a munkáltató mulasztása nem visszatérő jellegű, hanem az csupán egyetlen alkalommal történt.

[42] A fentiek alapján a munkavállaló jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyát, amely alapján jogosult az Mt.78.§ (3) bekezdését figyelembe véve az Mt. 70.§-a és 77.§-a alapján felmentési időre járó távolléti díjra, és végkielégítésre.

[43] A felperes fellebbezése azonban megalapozatlan annak vonatkozásában, hogy a munkáltató a 30 napos keresetindítási határidőt elmulasztotta.

[44] Az Mt. 287.§ (2) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló

a) 40. § szerinti felmondásával vagy

b) 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

[45] Az alperes tehát határidőn belül adta meg a keresetét a munkavállalói felmondás jogellenességének megállapítása iránt, azonban az eredménytelen volt, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt.

Záró rész

[46] Az alperes pervesztes lett az elsőfokú eljárásban, a másodfokú eljárásban pedig 816.624 forint vonatkozásában. A másodfokú bíróság az alperest a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§-a alapján kötelezte elsőfokú, és másodfokú perköltség viselésére.

[47] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39.§-a alapján köteles kereseti illeték, 46.§-a alapján fellebbezési illeték megfizetésére.

[48] A másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[49] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2022. március 17.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró