



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50067/2021/20.

A Debreceni Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Mágori Zsolt Tibor ügyvéd (cím1) által képviselt Felperes1 (cím2) I. rendű és Felperes2 (cím3) II. rendű felperesnek a Rátkai Ügyvédi Iroda (cím4, eljáró ügyvéd: dr. Rátkai Ildikó) által képviselt Alperes (cím5) alperessel szemben munkabér-különbözet megfizetése és egyéb iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 9.M.70.216/2020/32. számú, 34. sorszám alatt kijavított ítélete ellen az alperes részéről 35. sorszámon előterjesztett és 36. sorszám alatt kiegészített fellebbezés folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg tizenöt napon belül a felpereseknek 125 000 – 125 000 (százhuszonötezer- százhuszonötezer) forint fellebbezési eljárási költséget, valamint az állami adóhatóság külön felhívására az állam javára 432 417 (négy százharminckétezer-négy százötvenhét) forint feljegyzett fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú ítéletben megállapított, a fellebbezési eljárás szempontjából lényeges tényállás szerint az I. rendű felperes 1989. június 16-án szerzett szakközépiskolai értettségi-képesítő bizonyítványt, amely területi vízgazdálkodási szakképesítéshez kötött munkakör betöltésére jogosította fel, míg a II. rendű felperes 2001. október 10-e óta rendelkezik a oktatási intézménytől megkapott szakközépiskolai érettségi bizonyítvánnyal és 2006. október 18-án szerzett „kereskedő, vállalkozó” megnevezésű szakképesítést igazoló bizonyítványt.

[2] Az I. rendű felperes 2000. május 15-től, a II. rendű felperes pedig 2008. október 17-től előbb a munkáltató 1-vel, majd 2014 márciusától a munkáltató 2-vel, utóbb pedig munkáltatói jogutódlás folytán 2017. március 20-tól az alperessel állt határozatlan idejű munkaviszonyban „árufeltöltő, pénztáros” munkakörben.

[3] A munkaszerződésben rögzített és az alperes által irányadónak tekintett, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig megfizetendő havi személyi bruttó alapbére az I. rendű felperesnek 2017. május 1. és június 30. között 145 000 forint, 2017. július 1. és 2018. október 31. között 155 000 forint, 2018. november 1. és 2019. december 31. között 160 000 forint, míg 2020. január 1-től 165 000 forint, a II. rendű felperesnek pedig 2017. május 1. és 2018. október 31. között 145 000 forint, 2018. november 1. és 2019. december 31. között 155 000 forint, míg 2020. január 1-től 163 000 forint volt.

[4] A felperesek munkavégzésének helye az alperes által üzemeltetett cím6 alatt található könyvesboltban volt, ahol valamennyi munkavállaló, így a boltvezető tanúl is árufeltöltő, pénztáros munkakörben volt alkalmazva és valamennyien rendelkeztek középfokú iskolai végzettséggel. Az alperes többi boltjában a felperesekkel azonos munkakörben foglalkoztatott minden munkavállalónak volt legalább középfokú végzettsége.

[5] A veszélyhelyzet 2020. március 11-i kihirdetését követően az alperes 2020. március 19-én kezdeményezte a felperesek (és más munkavállalók) munkaszerződésének ideiglenes módosítását akként, hogy egyrészt a munkaidőkeret munkaóraszámának meghatározása a könyvesboltban a 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet 6. §-a által ideiglenesen meghatározott nyitvatartási rendjéhez igazodik, másrészt a felperesek tárgyhavi munkabére 2020. március 17-től a ledolgozott munkaórákkal arányosan, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 156. § (1) bekezdés b) pontja szerint kerül megállapításra. A felperesek nem fogadták el a munkaszerződésük módosítására tett alperesi ajánlatot, így a szerződésmódosítás közös megegyezés hiányában nem jött létre.

[6] A felperesek munkavégzése helyéül szolgáló üzlet körülbelül 2020. március 29-től 2020. május 4-ig zárva volt, ez idő alatt a felpereseknek nem kellett munkát végezniük, azonban a 2020. április 14-től 20-ig tartó időszakra szabadság kiírására kaptak utólag, 2020. május 14-én felhívást az alperestől.

[7] A 2020. május 4-i újranyitást követően az alperes annak ellenére nem gondoskodott az üzletben lévő klímaberendezés használhatóvá tételéről, hogy tudott annak működésképtelenségéről. Az alperes emellett a 2020 áprilisi és májusi munkabért csupán 2020. június 12-én utalta át a felpereseknek, valamint 2020 októberében fizette meg az I. rendű felperesnek a 2020 „áprilisi” és májusi munkába járási költségét.

[8] A felperesek a 2020. június 25-én kelt és az alperessel június 26-án közölt azonnali hatályú felmondással megszüntették a perbeli munkaviszonyukat. Az azonnali hatályú felmondások egyező indokolása szerint az alperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, továbbá olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette egyebek mellett azzal, hogy egyrészt nem fizette meg havi munkabérként az őket megillető garantált bérminimumot, másrészt a 2020 áprilisi és májusi munkabért késedelmesen és az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjába ütköző módon még a 2020. január 1-től irányadó munkaszerződésben írtakat sem elérő mértékben, hanem csupán az elfogadás hiányában hatályba nem lépett munkaszerződés-módosításban írtak szerint fizette meg, harmadrészt az üzlet elromlott klímaberendezését nem javíttatta meg megsértve ezzel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítására vonatkozó kötelezettségét. Az I. rendű felperes azonnali hatályú felmondásának indokolása utalt továbbá arra is, hogy az alperes – bár a szükséges adatok a rendelkezésére álltak – nem fizette meg a 2020 májusi munkába járási költségeit sem.

[9] Az I. rendű felperes módosított keresetében a 2017. május 1. és 2020. június 26. közötti időszakra 1 366 070 forint munkabér-különbözet, 17 372 forint szabadságmegváltás-különbözet, továbbá az azonnal hatályú felmondás jogszerűségét állítva 451 285 forint munkavégzés alóli felmentés tartamára járó távolléti díj és 1 053 000 forint végkielégítés, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[10] A II. rendű felperes módosított keresetében a 2017. május 1. és 2020. június 26. közötti időszakra 1 595 820 forint munkabér-különbözet, 9 066 forint szabadságmegváltás-különbözet, továbbá az azonnal hatályú felmondás jogszerűségét állítva 280 800 forint munkavégzés alóli felmentés tartamára járó távolléti díj és 631 800 forint végkielégítés, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[11] Egyezően hivatkoztak arra, hogy az alperes egységesen elvárta a munkavállalóitól, így tőlük is a legalább középfokú iskolai végzettséget, mellyel nem vitásan rendelkeztek, így őket a perbeli időszakban irányadónak tekintett munkaszerződésben írtakhoz képest magasabb összegű, a mindenkori garantált bérminimumnak megfelelő munkabér illette volna meg. Ezért álláspontjuk szerint a ki nem fizetett munkabér-különbözet, valamint a szabadságmegváltás-különbözet iránti igényük alapos. Emellett az azonnali hatályú felmondásaikat jogszerűnek, azaz azok indokolását világosnak, valósnak és határidőben közöltnek tekintették, melyre figyelemmel kérték kötelezni az alperest az Mt. 78. § (3) bekezdésében írt jogkövetkezményeknek megfelelő összegek megfizetésére is.

[12] Az alperes ellenkérelmében az általa jogalapjában teljes egészében, összecszerülésében a garantált bérminimum és a munkaszerződés szerinti munkabér különbségre való jogosultság hiányára figyelemmel részben vitatott keresetek elutasítását és a felperesek perköltségben marasztalását kérte. Előadta, hogy sem jogszabály, sem a jogelőd

munkáltatók, sem ő maga nem várt el a felperesektől középfokú iskolai végzettséget vagy szakképzettséget a munkakör betöltéséhez, ezért a felperesek nem voltak jogosultak a garantált bérminimumra. Az azonnali hatályú felmondásokat határidőn túl közöltnek és így elkésettnek, azok indokolását nem világosnak és valótlannak is tekintette.

[13] Az elsőfokú bíróság kijavított ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg „az ítélet jogerőre emelkedését követő” tizenöt napon belül az I. rendű felperesnek 1 366 070 forint munkabér-különbözetet, 451 285 forint munkavégzés alóli felmentés tartamára járó távolléti díjat, 1 053 000 forint végkielégítést, 17 372 forint szabadságmegváltás-különbözetet és 250 000 forint perköltséget, míg a II. rendű felperesnek 1 595 820 forint munkabér-különbözetet, 280 800 forint munkavégzés alóli „mentesítés” tartamára járó távolléti díjat, 631 800 forint végkielégítést, 9 066 forint szabadságmegváltás-különbözetet és 250 000 forint perköltséget, továbbá a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felhívására az állam javára 324 300 forint eljárási illetéket.

[14] Az elsőfokú bíróság az ítélet – fellebbezési eljárás szempontjából jelentőséggel bíró – jogi indokolásában az EBH2011. 2425. és BH2012. 73. számú eseti „döntésekre” hivatkozással megállapította: miután a munkaviszony létesítésének időpontjától függetlenül minden, a felperesekkel azonos munkakörben foglalkoztatott alperesi munkavállalónak volt legalább középfokú végzettsége vagy szakképesítése, az alperes ezt a munkakört legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörnek tekintette és így annak betöltését ilyen végzettség, képzettség meglétéhez kötötte. Ezért a feltételeknek megfelelő felpereseket nem a munkaszerződésükben írt munkabér, hanem – külön jogszabályi előírás hiányában is, a munkáltató rendelkezése és elvárása miatt – a mindenkori garantált bérminimum illette volna meg, azaz az alperes által összezszerűségében nem vitatott munkabér-különbözet és szabadságmegváltás-különbözet iránti kereset alapos volt.

[15] Az elsőfokú bíróság szintén alaposnak tekintette a felperesek azonnali hatályú felmondás jogszerűsége miatt érvényesített, a 2020-ban irányadó garantált bérminimummal számolt anyagi igényeit tartalmazó keresetet és megállapította, hogy az alperes lényeges, jelentős mértékű és legalább súlyos gondatlansággal elkövetett folyamatos, a munkaviszony megszüntetésekor is fennálló kötelezettségszegése a garantált bérminimumnak megfelelő összegű munkabér kifizetésének elmaradása, emellett az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában írtakat kimeríti a 2020 áprilisi és májusi munkabérek késedelmes megfizetése, valamint – miután június hónapban jellemzően meleg van – a klímaberendezés megjavításának hiánya, ahogy az I. rendű alperes esetében a 2020 áprilisi és májusi munkába járási költségtérítés megfizetésének elmaradása is.

[16] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperesek keresetének elutasítását, valamint a felperesek első- és másodfokú perköltségben marasztalását kérte. A garantált bérminimummal kapcsolatban kifejtette, hogy elsődlegesen azt kell vizsgálni: az adott munkakör igényel-e középfokú végzettséget vagy szakképzettséget akár jogszabály, akár a munkáltató döntése alapján. Amennyiben ez a feltétel nem teljesül, az

már irreleváns, hogy a munkavállaló milyen végzettséggel rendelkezik. 2010 óta viszont a jogszabályok alapján könyvesboltban gyakorlatilag bármilyen végzettséggel lehet dolgozni, emellett pedig a felperesek az őket terhelő kötelezettség ellenére nem bizonyították azt, hogy bármilyen végzettség vagy képzettség meglétéhez kötötte volna foglalkoztatásukat főleg úgy, hogy a felperesek egyébként is jogutódlás folytán lettek a munkavállalói. Nem is volt tehát döntési helyzetben e tekintetben, a felperesek a munkaviszonyuk alatt sosem jeleztek ilyen igényt, sőt a II. rendű felperes maga nyilatkozott úgy egy 2018-as közigazgatási eljárás során: „Amikor idejöttem dolgozni, akkor nem volt elvárás a munkáltató részéről, hogy legyen szakirányú végzettségem”. Véleménye szerint önmagában abból, hogy a munkavállalók rendelkeztek legalább középfokú végzettséggel, szakképzettséggel, a körülményekre is figyelemmel nem lehet levonni azt a következtetést, hogy a munkáltató foglalkoztatási feltételként is

szabta azt. Emiatt pedig a felpereseket nem illeti meg a garantált bérminimum, így az arra alapított kereseti kérelmek is megalapozatlanok. E körben az elsőfokú ítélet indokolását a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346. § (5) bekezdésébe ütközőnek tartotta, miután az csak a felperesek nyilatkozatára és a két korábbi eseti döntésre utalt, minden további nélkül figyelmen kívül hagyva az ő álláspontját alátámasztó bizonyítékokat.

[17] Az azonnali hatályú felmondás elsőfokú bíróság által határidőben gyakoroltnak, világosnak és valósnak tekintett négy indokával kapcsolatban kifejtette, hogy a felperesek az előzőek szerint nem voltak jogosultak a garantált bérminimumra, így nem követett el kötelezettségszegést az annál alacsonyabb összegű bérfizetéssel, a 2020 májusi munkabér kifizetése pedig 2020. június 10-én volt esedékes, ezért annak késedelmére már a tizenöt napos, június 25-én lejárt szubjektív határidő elmulasztásával hivatkoztak a felperesek, emellett pedig a finansziális nehézségeket okozó pandémiás helyzetben a kétnapos késedelem nem tekinthető jelentős súlyú, azaz azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegésnek. Minden ténybeli alapot nélkülözőnek és teljesen szubjektív elsőfokú bírósági megállapításnak állította az, hogy június hónapban jellemzően meleg van, ráadásul nem általában, hanem 2020 júniusára nézve kellett volna vizsgálni a klímaberendezés üzemeltetésének esetleges szükségességét, annak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre gyakorolt hatását. Ez nem történt meg, emellett pedig nincs jogszabályi kötelezettsége sem a miskolci üzletben léghűtő-berendezés üzemeltetésére. Hivatkozott arra is, hogy 2020 áprilisában az I. rendű felperest nem terhelte munkavégzési kötelezettség, így munkába járási költségtérítésre sem volt jogosult, a 2020 májusi költségeket pedig szintén 2020. június 12-én, azaz mindössze kettő napos késéssel megtérítette. Összességében tehát jogellenesnek tekintette a felperesek azonnali hatályú felmondását, ebből következően pedig alaptalannak az azzal kapcsolatban érvényesített igényeket továbbra is állítva, hogy a távolléti díjat minden esetben a munkaszerződés és nem egy fellebbezéssel támadható bírói feltételezés (nevezetesen: a felperesek jogosultak a garantált bérminimumra) alapján kell megállapítani.

[18] A fentiek mellett sérelmezte és eltúlzottnak minősítette a felperesek javára megítélt elsőfokú perköltség összegét is, mert az nem áll arányban a jogi képviselőjük által ténylegesen elvégzett tevékenységgel.

[19] Az I. és II. rendű felperesek fellebbezési ellenkérelmükben az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes fellebbezési eljárási költségükben marasztalását kérték. Álláspontjuk szerint az elsőfokú bíróság valamennyi, az ügyben releváns jogszabályt helyesen értelmezett és azokat a Kúria gyakorlatának megfelelően alkalmazta. A rendelkezésre álló bizonyítékokból levont okszerű következtetés az, hogy a munkáltató képzettségi, végzettségi feltételt írt elő a foglalkoztatásukhoz, mellyel rendelkeznek is, ezért jogosultak a garantált bérminimumnak megfelelő munkabérre és szabadságmegváltásra, azok teljes megfizetése hiányában pedig értelemszerűen a perben érvényesített különbözetekre. Az azonnali hatályú felmondásuk alperesi fellebbezéssel érintett indokait is helyesen minősítette az elsőfokú bíróság, így a megszüntetés jogszerűsége miatt az azzal összefüggésben igényelt anyagi igényeikről is megalapozottan döntött. A fellebbezés akár részbeni megalapozottsága esetére kérték az alperes által felszámított ügyvédi munkadíjból álló fellebbezési eljárási költség mérséklését.

[20] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében fenntartotta a fellebbezésében írtakat és hangsúlyozta, hogy kizárólag az állami adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettsége megfelelő teljesítése érdekében kérte be a felperesek bizonyítványait és egyetlen bizonyíték sem merült fel az eljárásban, ami alátámasztotta volna a felperesek garantált bérminimummal kapcsolatos igényét. Továbbra is állította, hogy az azonnali hatályú felmondások nem jogszerűek.

[21] A fellebbezési eljárásban az ítéltábla a Pp. 237. § (1) bekezdésében, 369. § (4) bekezdésében és 370. § (4) bekezdésében rögzített anyagi pervezetési jogkörében eljárva észlelte, a feleket pedig tájékoztatta arról, hogy a felperesek elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatai, tényállításai hiányosak és azok kiegészítése szükséges, mert a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján a perben a felpereseknek nem azt kellett bizonyítani, hogy valamennyi alperesi munkavállaló rendelkezik, rendelkezett legalább középfokú iskolai végzettséggel, érettségivel {13. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldal 2. bekezdés, 3. oldal 9. bekezdés, elsőfokú ítélet [64] bekezdés}, hanem azt, hogy ennek meglétét a munkáltató foglalkoztatási feltételként szabta, azaz azt elvárta tőlük (Mf/14. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldal 7. bekezdés). A garantált bérminimumra jogosultsághoz ugyanis két feltételnek kell együtt érvényesülni. Az egyik feltétel, hogy a munkavállalónak rendelkeznie kell legalább középfokú iskolai végzettséggel vagy középfokú szakképzettséggel; a másik feltétel, hogy ez a középfokú képzettségi szint a munkakör betöltésének a feltétele legyen (Kúria Mfv.10.077/2018/8.).

[22] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az általa elvégzett anyagi pervezetést követően a Pp.

373. § (5) bekezdése alapján engedélyezte a feleknek a nyilatkozataik kiegészítését és az utólagos bizonyítást. A felperesek előadták, hogy a jogelőd munkáltatónál foglalkoztatási feltételként határozták meg a legalább középfokú iskolai végzettséget és ennek megfelelően részesültek a perbeli időszakot megelőzően a garantált bérminimummal egyező összegű munkabérben. Ezen tényállításaik bizonyítására okiratokat csatoltak és tanúbizonyítási indítványt terjesztettek elő (Mf/15. sorszámú irat). Az alperes ellenbizonyításként szintén okirati bizonyítékokat csatolt, emellett ellenezte a tanúk meghallgatását (Mf/16. sorszámú irat).

[23] Az alperes fellebbezése az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

[24] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét érdemben helyesnek és túlnyomó részben indokait tekintve is megalapozottnak találta.

[25] A másodfokú eljárásban lefolytatott bizonyítás alapján ugyanakkor az ítéltábla a törvényszék által megállapított tényállást módosította, kiegészítette a Pp. 369. § (3) bekezdés b) pontja szerint eljárva az alábbiak szerint:

Az I. rendű felperes munkabére a garantált bérminimumnak a magyar jogrendszerbe a 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelettel történt bevezetésétől, azaz 2006. július 1-től, a II. rendű felperes munkabére pedig 2011. január 1-től 2016. december 31-ig azonos volt a garantált bérminimummal, azt a felek megállapodása alapján 2017. január 1-től nem érte el (Mf/15-16. sorszámú iratok). A felperesek vonatkozásában a munkaviszonyuk létesítésekor foglalkoztatási feltétel volt a legalább középfokú iskolai végzettség (tanú5, munkavállaló 1, tanú4 tanúk Mf/18. sorszámú jegyzőkönyv 4-7. oldalán tett vallomása).

[26] Az így kiegészített tényállás alapján az ítéltábla az alábbi következtetésre jutott: az alperes alapvetően tévesen értelmezte az Mt. 36. § (1) bekezdését és a munkáltató személyében bekövetkező változás kérdését (fellebbezés 5. oldal 1-2. bekezdés), annak lényege ugyanis éppen az, hogy az identitását őrző gazdasági egység átvételéhez automatikusan fűződik az ahhoz kapcsolódó munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállása [2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés]. A munkáltató személyében bekövetkező változásnál tehát a munkaviszony – megegyezően alapuló módosítás hiányában – változatlan tartalommal áll fenn, azaz a munkaviszonyból származó kötelezettségek az új munkáltatót terhelik, mivel a munkaviszony fennmaradása mellett a munkáltatói jogokat nem lehet a kötelezettségekkel járó terhek nélkül megszerezni (BH1995. 62.).

[27] Emiatt nem hagyható figyelmen kívül, hogy 2017 márciusát megelőzően a jogelőd munkáltatók milyen feltételekkel alkalmazták és foglalkoztatták a felpereseket.

[28] A 2006. július 1. óta mindenkor hatályos a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendeletek értelmében a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogosult a garantált bérminimumra. Az ebbéli szabályozás a lényegét tekintve – az újabb, de azonos tárgyú kormányrendeletek hatályba lépése ellenére – nem változott a perbeli munkaviszonyok időtartama alatt.

[29] A garantált bérminimumról szóló kormányrendeletek nem rendelkeznek arról, hogy mi írhatja elő, illetve mi határozhatja meg az adott munkakör ellátásához szükséges, illetve igényelt iskolai végzettséget. Helyes jogértelmezés szerint azonban ez jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabály, illetve munkáltatói rendelkezés, vagy szakképesítési követelmény lehet (a Legfelsőbb Bíróság felek által is hivatkozott Mfv.II.10.923/2010/5. számú ítélete – amely mind EBH2011. 2425., mind BH2012. 73. számon megjelent, EBH2011. 2343., Kúria Mfv.II.10.946/2011/4.).

[30] Amennyiben tehát a munkavállaló nem rendelkezik megfelelő végzettséggel, a garantált bérminimumra akkor sem lesz jogosult, ha egyébként a munkakör betöltésének az feltétele lenne. Ugyancsak nem illeti meg a garantált bérminimum a munkavállalót, ha ugyan van középfokú iskolai végzettsége (például érettségi), de az általa betöltött munkakör nem igényel középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget.

[31] Az nem volt vitás a perben, hogy a felperesek rendelkeztek középfokú iskolai végzettséggel és utóbb már az sem, hogy a jogviszonyuk fennállása alatt „eladó, pénztáros, árufeltöltő” munkakörben voltak foglalkoztatva és mindvégig könyvtérképesítési tevékenységet (is) végeztek. Ennek a gyakorlatban nem volt akadálya az egyes ipari, kereskedelmi és idegenforgalmi tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítésekről szóló 5/1997. (III. 5.) IKIM rendelet 2010. május 16-ig hatályos szabályozása sem, amely a könyvtérképesítési tevékenység végzéséhez könyvesbolti eladó szakképesítés meglétét követelte meg (2. §).

[32] Nem vitásan a felperesek nem rendelkeztek ilyen szakképesítéssel (ahogy arra a II. rendű felperes is utalt a közigazgatási eljárásban tett és többször hivatkozott nyilatkozatában, „szakirányú végzettséget” az alperes jogelődje nem is várt el tőlük), azonban tevékenységüket ennek ellenére is el tudták végezni és a perbeli jogvita elbírálása szempontjából nem ennek, hanem annak van jelentősége, hogy a kiegészített tényállásból megállapíthatóan az alperes jogelődje, a munkáltató 1 a munkaviszony létesítésekor elvárta, foglalkoztatási feltételként határozta meg a felperesek irányába a legalább középfokú iskolai végzettséget.

[33] Ez pedig a kifejtettek szerint mind rá, mind a munkáltató 2-re, mind az alperesre, mint jogutódra olyan kötelezettséget rótt, hogy a munkáltatók kötelesek voltak (lettek volna) megfizetni a felpereseknek a garantált bérminimumot hangsúlyozva, hogy ezen kötelezettségének az alperes közvetlen jogelődje 2016. december 31-ig eleget is tett.

[34] Ami az alperes által hivatkozott, 2017. január 1-től hatályos, közös megegyezéssel történt munkaszerződés-módosítást és az alapbér garantált bérminimumot el nem érő összegben megállapítását illeti, az ítéltábla kiemeli, hogy a gazdasági életben a munkáltató és a munkavállaló szabadon állapodnak meg a munkabérben. Ennek egyedüli korlátját a minden évben közzétett, kormányrendeletben megállapított minimálbér illetőleg

garantált bérminimum összege képezi (Kúria Mfv.X.10.324/2019/4., Legfelsőbb Bíróság Mfv.11.169/2009/18.), hiszen az alapbér teljes munkaidőben történő foglalkoztatás és legalább középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakör esetén nem lehet alacsonyabb, mint a mindenkori garantált bérminimum (Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020. 177. o.).

[35] Ebből következik, hogy a felek garantált bérminimum összegét el nem érő alapbérben történt megállapodása, mint a munkaszerződés része munkaviszonyra vonatkozó szabályba, nevezetesen a mindenkori kormányrendelet garantált bérminimumot rögzítő szabályába ütközik, azaz az Mt. 27. § (1) bekezdése értelmében semmis. Ezért ahelyett az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján éppen a szóban lévő munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, hiszen arra nem merült fel adat, hogy a felek az érvénytelen rész nélkül ne állapodtak volna meg.

[36] Ezekkel a kiegészítésekkel, indokolásbeli pontosításokkal volt helyes tehát az elsőfokú bíróság érdemi, a felperesek munkabér- és szabadságmegváltás-különbözet iránti keresetének helyt adó döntése.

[37] Az azonnali hatályú felmondások négy, fellebbezéssel érintett indoka (fellebbezés II.3.3.pont) közül a garantált bérminimum meg nem fizetése a fentiek szerint valós és világos indok, emellett pedig az azonnali hatályú felmondás határidejét nem az állított folyamatos kötelezettségszegés kezdő napjától, hanem annak befejeződésétől kell számítani (EBH2000. 247.). A folyamatosan, az intézkedés megtételekor is fennálló kötelezettségszegéssel indokolt jognyilatkozatok tekintetében tehát a jogvesztő határidő elmulasztása nem következhet be (BH2005. 405., Kúria Mfv.I.10.318/2018/7., Mfv.I.10.001/2016/5.).

[38] A 2020. március-május hónapra járó munkabérek késedelmes megfizetését állító indokból az elsőfokú bíróság sem vizsgálta – annak elkésettsége miatt – a 2020 márciusi munkabért érintő késedelmet, ezért az ezzel kapcsolatos fellebbezési érvelés nem releváns. Ezt meghaladóan az előző bekezdésben kifejtettek szerint alaptalan a szubjektív határidő elmulasztásával kapcsolatos fellebbezési álláspont, mert a munkabér késedelmes kifizetésére alapított szankciós azonnali hatályú felmondás esetén a határidők a munkabér kifizetésétől számíthatók. Ezen felmondási indok körében az alperes nem vitatta, hogy az áprilisi és májusi munkabért 2020. június 12-én fizette meg a felpereseknek (fellebbezés II.3.3.2.pont), ami a tárgyhónapot követő tizedik napi esedékességre figyelemmel előbbi esetben több, mint egy hónap, utóbbinál két nap késedelmet eredményezett. Ráadásul az alperes – a garantált bérminimumtól függetlenül is – annak ellenére nem a 2020. január 1-től még általa is irányadónak tekintett munkabért fizette meg ekként késedelmesen, hogy a részéről 2020 márciusában kezdeményezett – és alacsonyabb alapbért rögzítő – munkaszerződés-módosítást a felperesek nem fogadták el. Márpedig az egyoldalúan csökkentett összegű munkabérek részben jelentős késedelemmel kifizetése egészen nyilvánvalóan az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjába ütköző, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettséget szándékosan, jelentős mértékben megszegő magatartást jelent (BH2020. 215., Kúria Mfv.I.10.679/2011/6.).

[39] Az elsőfokú ítéletben és a fellebbezésben írtakkal szemben az I. rendű felperes az azonnali hatályú felmondásában nem sérelmezte a 2020 áprilisi munkába járási költség megfizetésének elmaradását vagy késedelmét (6/F/2. alatti azonnali hatályú felmondás 6. pont), ezért az azzal kapcsolatos ítéleti megállapítások indokolatlanok, fellebbezési hivatkozások pedig tartalmatlanok. A 2020 májusi költségtérítésnek a munkaviszony fennállása alatti meg nem fizetését viszont alappal és indokoltan kifogásolta az I. rendű felperes, az alperes ugyanis – szemben a fellebbezés 11. oldalának utolsó bekezdésében írt, egyértelműen valótlan állításával – a saját nyilatkozata szerint is csupán 2020. október 14-én fizette meg ezt a költségtérítést (8. sorszámu előkészítő irat 9. oldal utolsó előtti bekezdés, 8/A/5. melléklet).

[40] A klímaberendezés üzemeltetésének hiányával kapcsolatban viszont az ítéltábla maradéktalanul egyetért az alperes fellebbezésében írtakkal (II.3.3.4. pont 1-4. bekezdés) hangsúlyozva, hogy a Pp. 266. § (2) bekezdése értelmében a bíróság az általa köztudomásúnak tekintett és az olyan tényeket, amelyekről hivatalos tudomása van, akkor is figyelembe veheti, ha azokra a felek nem hivatkoztak, a Pp. 266. § (4) bekezdése szerint erről azonban köteles a feleket tájékoztatni, akik a bíróság által köztudomásúnak tekintett tényekkel szemben ellenbizonyítással élhetnek. Az ez utóbbi kötelezettség elmulasztásában megnyilvánuló elsőfokú eljárási szabálysértés azonban az ügy eldöntésére nem hatott ki, mert ellenbizonyítás nélkül is megállapítható: önmagában attól, hogy egy adott hónapban meleg van, az alperesnek még biztosan nem keletkezik klímaüzemeltetési kötelezettsége.

[41] Az elsőfokú bíróságnak a felperesek Mt. 78. § (3) bekezdésére alapított, azaz a munkavégzés alóli felmentés tartamára járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére irányuló, a garantált bérminimummal számolt keresetének helyt adó döntése ezekkel a kiegészítésekkel, indokolásbeli pontosításokkal tehát helyes volt figyelemmel arra is, hogy egyrészt az azonnali hatályú felmondásban felrótt több indok közül az is elégséges, ha akár csak egy ok bizonyítást nyer és annak súlya miatt alkalmas a jogviszony megszüntetésre (EBH2018. M.18.), másrészt a garantált bérminimum körében kifejtettek fényében további, indokolhatatlan jogellenességet eredményezne az alperes által kért számítási módszer alkalmazása (8. sorszámu előkészítő irat 13. oldal utolsó előtti bekezdés, fellebbezés II.4. pont).

[42] Az elsőfokú eljárásban a felpereseknek a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (R.) 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján megítélt perköltség a pertárgy értékére, a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkára, továbbá az ügy jellegére és jelentőségére figyelemmel nem volt eltúlzott. Megjegyzi az ítéltábla azt is, hogy a felperesek által kért perköltséget a törvényszék mérsékelte a R. 2. § (2) bekezdése szerint eljárva {elsőfokú ítélet [75] bekezdés}, az alperes pedig maga is – eltúlzottnak nyilván nem minősített – 482.500 forint elsőfokú perköltség megfizetésére kérte kötelezni a felpereseket a fellebbezéshez csatolt költségjegyzék nyomtatvány szerint.

[43] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét, mint érdemben helyest – a tényállás és az indokolás szükséges és indokolt kiegészítésével, pontosításával – helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata alapján.

[44] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező alperest a felpereseknek a R. 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint meghatározott, de a fellebbezési eljárásban ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel arányosan mérsékelt ügyvédi munkadíjból álló fellebbezési eljárási költségük megfizetésére.

[45] Az 5 405 213 forint fellebbezési pertárgyérték és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított, a feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra figyelemmel meg nem fizetett fellebbezési illetéket a másodfokú eljárásban is pervesztes alperes köteles megfizetni az állam javára a Pp. 102. § (1) bekezdése értelmében.

Debrecen, 2022. április 25.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Kormos János s. k. előadó bíró,
Dr. Gárdosi Judit s. k. bíró