



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.165/2024/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a ügyvédi iroda1 (Cím5., ügyintéző: dr. Kulcsár Ádám ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím1.) felperesnek – a ügyvédi iroda2 (cím6, ügyintéző: dr. Kohlrusz Milán ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím2) alperes ellen elmaradt munkabér iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 13.M.70.055/2022/32. számú ítélete ellen az alperes által 36. sorszámon benyújtott fellebbezés, valamint a 43. sorszámon meghozott kiegészítő ítélet ellen 45. sorszámon benyújtott alperesi fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság – kiegészített – ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.737.775 (egymillió-hétszázharminchétezer-hétszázhetvenöt) forint + áfa másodfokú perköltséget és az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 2.500.000 (kétfmillió-ötszázezer) forint fellebbezési eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. május 15-én meghozott 13.M.70.055/2022/32. számú ítéletével – melyet 2024. október 9-én 43. sorszám alatt kiegészített – kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén 331.390 eurót és ennek késedelmi kamatát, 5.913.000 forint perköltséget, valamint a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatalának 751.840 forint állam által előlegezett költséget.

[2] A megállapított tényállás szerint az alperes 2018-ban cég² néven alakult meg a cégcsoport¹ részeként komplex szolgáltatásokat nyújtó tanácsadó céggént. Ez alapján 'in association' kapcsolatban állt a cégcsoport¹tal és lényegében a csoport ügyfeleinek nyújtott tanácsadási szolgáltatásokat. Működését az alapítást követő időszakban a cégcsoport¹ finanszírozta, onnan érkeztek a kulcsalkalmazottak és az igazgatóság egyik tagja, név¹ is, aki a cégcsoport¹ pénzügyi vezetője volt. Mellette tanú² és dr. tanú³ volt az igazgatóság tagja. Köztük a munkamegosztás a gyakorlatban alakult ki formális döntéshozatali szabályzat nélkül, a stratégiai döntéseket az igazgatóság konszenzuális alapon hozta. A kisebb jelentőségű foglalkoztatási kérdésekben és az adminisztratív személyzet vonatkozásában a munkáltatói jogkört tanú² gyakorolta.

[3] Az alperes alkalmazottainak javadalmazása a cégcsoport¹ban érvényesülő javadalmazási elvek szerint alakult. A cégcsoport¹-nál a partneri szintű alkalmazottak az első években 100.000 eurós nagyságrendű éves fix fizetést kaptak, felette teljesítménytől függő bónuszt és a későbbiekben igazodott a fizetésük egyre inkább a teljesítményhez. Jellemző volt – az iparági szokásoknak megfelelően – a dolgozói részvények útján történő javadalmazás, ami adózási szempontból kedvező juttatási forma volt, másrészt a munkavállalók elkötelezettségét erősítette, a tulajdonosi szemléletű, motivált munkavégzést elősegítve. E javadalmazás funkciója, célja az elvégzett munka ellentételezése volt.

[4] A felperes az alperesnél létesített munkaviszonyát megelőzően több évig vezető beosztásban partneri szinten dolgozott az energetikai tanácsadás területén nemzetközi szinten piacvezető cégeknél, előző munkahelyén a cég³-nél havi 10.000 euró fix fizetéssel rendelkezett és a munka eredményességétől függő egyéb díjazással bírt.

[5] A felperest 2020 nyarán kereste meg állásajánlattal tanú², partneri pozíciót ajánlva az alperes energetikai tanácsadás üzletágának felépítése végett. Ennek középpontjában egy nagy projekt, az úgynevezett projekt¹ állt volna. A partneri pozíció magas szintű külső és belső döntéshozatali jogkörökkel és felelősséggel járó vezetői státuszt jelent. A piaci szegmensben ezzel összefüggésben gyakorlat, hogy a partner valamilyen módon tulajdonosi minőséget szerez, vagy javadalmazása jelentős részben dolgozói részvények útján történik, ami szintén egyfajta tulajdonosi minőséget reprezentál. A felperes tanú² közvetítésével dr. tanú³nal is egyeztetett, aki biztosította arról, hogy alapvetően a cégcsoport¹ba ágyazott, annak nemzetközi háttértámogatását élvező cégről van szó. A felperesnek tanú² 350.000 euró éves fizetést ajánlott, ennek túlnyomó részét dolgozói részvény formájában kívánta biztosítani úgy, hogy abból 40 % (140.000 euró) tárgyévben, 60 % (210.000 euró) a tárgyévet követően esedékes, javarészt dolgozói részvényben. Erről az ajánlatról tanú² dr. tanú³nak is beszámolt, aki megerősítette a felperessel folytatott beszélgetésében, hogy ilyen összegű támogatásra lesz jogosult a partneri viszony létesítése esetén. Az igazgatóságban konszenzus alakult ki a felperes éves díjazását illetően, a felperes ennek megfelelően állapodott meg szóban tanú²al. Arról, hogy melyik fél fogja viselni a 350.000 euró közteher tartalmát, a felek külön megbeszélést nem folytattak, megállapodást sem kötöttek.

[6] 2020. szeptember 13. napján tanú2 e-mailt küldött a felperesnek, melyhez egy „Copy of business planning...” tárgyú táblázatot csatolt, az üzleti tervezés adott státuszát rögzítette, egyben az adott üzletágban dolgozók juttatásairól is szólt. A „team leader” pozíció viselője részére a 2020. év hátralévő negyedévére összesen 87.500 euró, az ezt követő teljes üzleti évre pedig 350.000 euró juttatást tüntetett fel úgy, hogy abból 140.000 euró a tárgyévben, 210.000 euró a következő évben esedékes. Havi bontásban 12.000-12.000 euró fizetendő, ami hozzávetőlegesen megfelel a tárgyévben járó rész időarányos összegének (144.000 euró).

[7] A felek 2020. október 2-án kötöttek munkaszerződést energiatanácsadás regionális vezető munkakör betöltésére. A munkaszerződés 3.1. pontja értelmében a felperes havi alapbére 425.000 forint, mellette havi 75.000 forint kiegészítő bérben részesül, ami magában foglalja a bérpótlékot, készenléti díjat, túlmunka átalányt. A 3.4. pont szerint bármely egyéb juttatás a munkáltató diszkrecionális döntése alapján járhat. A munkaszerződés mellékletét képező, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. §-a szerinti tájékoztató 2. pontja utalt arra, hogy a felperes évente teljesítményprémiumra lehet jogosult olyan időszakra, amelyre vonatkozóan a munkáltató egyoldalúan prémiumcélokat határozott meg, vagy prémiummegállapodást kötöttek. A felperes díjazása valójában – munkaszerződésben rögzítés nélkül – a fentebb ismertetett 350.000 euró éves fix, további feltétel teljesítésétől nem függő, dolgozói részvény formájában történő díjazást foglalta magában. Az iparági gyakorlatnak megfelelt, hogy a felek között a fontos stratégiai jelentőségű megbeszélések és megállapodások szóban, bizalmi alapon történtek és ezeket töredékesen rögzítették írásban.

[8] Az alperes a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően 2020-ban 5.176 eurót és – helyesen – 2021-ben 16.590 eurót fizetett meg. A felperes kezdetben nem tette szóvá, hogy a havi 12.000 euro összegű további juttatást nem vette kézhez.

[9] 2021. február 1-jén tanú2 a dr. tanú3nak írt levelében említést tett a felperes díjazásáról, ennek mellékleteként 2020-ra 87.500 euró fix díjazást, 2021. évre 350.000 euro fix díjazást tüntetett fel, a „bónusz” oszlopban nem szerepelt semmi. A táblázatban a 40 és 60 %-os ütemezési megosztás is szerepelt.

[10] Ez idő alatt a dolgozói részvények kibocsátása is megkezdődött az alperesnél, ennek technikai-operatív lebonyolításával tanú2 tanúl alperesi szervezeti képviselőt, pénzügyekért felelős igazgatót bízta meg. tanúl 2021. március 10-én a felperesnek és tanú2nek írt, „employee shares” tárgyú levelében az osztalékfizetések technikai lebonyolításáról és adóvonzatairól írt. Ebben arról tájékoztatta tanú2t, hogy a dolgozói részvényeket először neki kell átvennie és ő ruházza majd át az osztalékági díjazásra jogosult munkavállalóknak. A levél szerint 2022 elején a felperesnek tanú2től kell átvennie a részvényeit azért, hogy a 2021-es díjazás 60 %-ához hozzájuthasson.

[11] tanú1 2021. május 13. napján „shares scheme1” tárgyú e-mail-jében egy táblázatot küldött a felperesnek, amelyben az ő nevéhez társítva kifizetésként 350.000 eurót tüntetett fel azzal, hogy a tárgyévra ennek 40 %-a esik (140.000 euró), a következő évre pedig a 60 %-a (210.000 euró). A törzsszövegben ez állt: „Ahogy beszéltük.”. Ebben a stádiumban már arról volt szó, hogy a dolgozói részvények nem havonta, hanem évi néhány ütemezésben lesznek átruházva a jogosultakra.

[12] 2021. május 18. napján az alperes egyedüli részvényese, tanú2 határozatával osztalékelsőbbbségi részvények kibocsátásáról döntött, és a kibocsátott B és C sorozatú dolgozói részvények átvételére tanú2 munkavállalót jelölte ki. 2021. augusztus 12-én név2 jogász levélben arról tájékoztatta a felperest, hogy megvannak a részvények, de a felperesnek az adásvételi szerződéshez visszavásárlási, illetve elidegenítési és terhelési tilalmat is tetetnie kell az értékpapír alszámlájára. A felperes ezeket az intézkedéseket megtette, majd elkészült a részvény adásvételi szerződés a felperes és tanú2 között, az átruházás aláírás hiányában azonban meghiúsult.

[13] Ezzel párhuzamosan a felek közötti, valamint tanú2 és a cégcsoport1 közötti együttműködés és viszony megromlott, kialakult az a szándék, hogy az alperes a cégcsoport1-től függetlenül folytatja működését, illetve a cégcsoport1 létrehozta saját tanácsadó cégét. A felperes a továbbiakban a cégcsoport1-szal kívánt együttműködni. 2021. július 30-án tanú2 név1nek írt levelében a szétválás pénzügyi és egyéb vetületeivel kapcsolatos javaslatait rögzítette, melyben a felpereshez kapcsolódóan 2020-ra 88.000, 2021-re 105.000 euró összeget tüntetett fel.

[14] 2021. szeptember 22-26. között a felperes és tanú2 a felperes tervezett kilépésével kapcsolatban levelezett, ebben tanú2 számonkérte a felperest projekt1 megvalósulásával kapcsolatos elmaradásokat illetően, míg a felperes 2020-ra 87.500, 2021-re 105.000 euró összeget említve megjelölte a dolgozói részvények átruházása miatti elmaradást, egyben azt is jelezte, hogy 105.000 euró helyett 262.500 euró kifizetést tartana megalapozottnak. Válaszában tanú2 azt jelezte, az elszámolás annak függvénye, hogy a felperes a jogviszonyának további sorsával kapcsolatban írásban nyilatkozzon.

[15] A felek közötti helyzet elmérgesedése miatt a felperes 2021. október 5-én azonnali hatályú felmondással élt. Részére az alperes a forintban kifizetett alapbéren felül a foglalkoztatás évére járó 350.000 euróhoz viszonyított különbözetet nem fizette ki. A felperes ezt követően a cégcsoport1 tanácsadó cégéhez ment át dolgozni, a díjazásról szóló megállapodás ugyanolyan mértékű jövedelemre vonatkozó jogosultságról szólt, mint az alperesnél: évi fix 350.000 euró, és az eredményességtől függő, a munkáltató döntésén alapuló további díjazás. A felperes később ugyanebben a szektorban hasonló nagyságrendű konstrukciójú és összegű díjazásért helyezkedett el más munkáltatónál.

[16] Az elsőfokú bíróság a felperesnek az évi 350.000 euró és az írásbeli munkaszerződésben rögzített juttatás különbözetében előterjesztett kereseti kérelmét megalapozottnak találta. Döntését az Mt. 14. §-ára, 22. § (1) bekezdésére, 42. § (1) bekezdésére, 45. § (1) bekezdésére, 31. § alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:26. §-ára alapította.

[17] Részletes anyagi pervezetést adott a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 237. § (1)-(2) és (3) bekezdés a) pontja alapján, rögzítette, hogy a felperes érdekében állt alátámasztani, a perbeli osztalékági kifizetés megfelel a munkabér definíciójának, annak célja a munkavégzés ellentételezése volt, a díjazásról szóbeli megállapodás született, ami a munkaszerződés megkötésével a felek jogviszonyának tartalmává vált. Ugyancsak a felperes érdekében állt bizonyítani, az alperes tartozáselismerést tett az általa állított módon és említett összeg vonatkozásában, amivel szemben az alperes érdekében állt azt bizonyítani, tartozása nem áll fenn. Tájékoztatást adott a Pp. 522. § (1) bekezdéséről is, miszerint az alperes érdekében állt a releváns, a munkáltató érdekkörében keletkezett munkaügyi okiratok csatolása és az igényelt juttatásösszezszerűségének bizonyítása.

[18] Mindenekelőtt abban foglalt állást, megtörtént-e a szóbeli megállapodás a felperes és tanú2 között a magasabb összegű díjazásban, ehhez a felperes okirati bizonyítékokat csatolt, amelyek töredékesen, jognyilatkozáti forma nélkül tartalmaztak a felperesi előadással összhangban álló adatokat. Ugyanakkor a „Copy...” tárgyú elektronikus levélben, dr. tanú3 levelében, a tanú1-nal és név2-vel folytatott levelezésben, valamint név1 és tanú2 levelezésében egyöntetű nyilatkozatok szerepelnek a felperes által említett díjazási elemekről és ütemezésükről, azokban nincs utalás arra, hogy az ott szereplő összeg feltételelesen lennének irányadóak. Külön kiemelte dr. tanú3 2021. február 1-jei keltű levelét, abban „fix költség” kategóriájában szerepelnek a felperes által nevesített összegek és az ütemezés, amit a levél írója tanúkénti meghallgatásakor is megerősített. Ezzel szemben tanú1 és tanú2 sem tudott értelmezhető magyarázatot adni, hogy miért pont ezek az összegek jelennek meg konzekvens módon a dokumentumokban.

[19] Jelentőséget tulajdonított az adott iparági szokásoknak, miszerint üzleti körökben a gentlemen's agreement az uralkodó megállapodási forma, a fontos megbeszélések, megállapodások szóban, bizalmi alapon történnek és ezeket többnyire csak emlékeztető szintjén, vázlatosan foglalják írásba. Azt is értékelte, hogy a felperes és a perbeli események fontosabb szereplői nem vitatottan évtizedes beágyazottsággal dolgoztak az adott piaci szegmensben, ismerve a szokásos díjazási konstrukciókat, a versenyképes fizetési mértékeket. A felperes perbeli munkaviszonya egy olyan szakmai karrierbe épült be, ahol stabil módon, nagyjából azonos szintű és felelősséggel járó, magas pozíciókat töltött be. Ezekhez nagyságrendileg hasonló összegű és konstrukcióban szereplő díjazás társult. A felperes a partneri pozícióhoz mértén megfelelő alkuerővel rendelkezett ahhoz, hogy részére olyan díjazást kellett fizetni, amely számára is versenyképes, vonzó ajánlatot jelentett, mivel egy piacvezető cég magas pozíciójából jött el önként. Az írásbeli munkaszerződésben

rögzített díjazás mellett, amennyiben minden más kockázati alapon eredményességtől függően járt volna, az kirívó mértékben, nagyságrenddel kevesebb összeget jelentett volna a korábbi és későbbi fizetéseihez képest, és a szabad béralku mellett sem vonható le életszerű következtetés arra, hogy a felperes mindezt elfogadta volna. Egyéb peradat nem merült fel arra nézve, mely indokolna egy ilyen mértékű hátralépést a bérezést illetően.

[20] Úgy foglalt állást, mindezek önmagukban azt igazolják, hogy a szóbeli megállapodás a felek között létrejött a kereseti kérelemben megjelölt összegre nézve és az a felek jogviszonyának részévé vált írásba foglalás nélkül is. Ugyanakkor nagy jelentőséget tulajdonított dr. tanú3 tanúvallomásának, aki megerősítette az alperes létrejöttével, a cégcsoport1-hoz fűződő kapcsolatával és e kapcsolat felbomlásával, a felperes átvételével összefüggésben tett állításokat, ahogy a szóbeliségen, a bizalmi elven nyugvó kommunikációs gyakorlatot is. A tanúvallomás bizonyította, a felperes díjazása a cégcsoport1ban uralkodó javadalmazási politikának felelt meg és indokolt volt a nagyságrendileg és konstrukciójában a felperes által állított juttatási csomag, a munkaszerződésben foglalt díjazások pedig alacsonyabb pozíciókban dolgozóknak jártak. A tanú alátámasztotta a dolgozói részvényekben történő kifizetés mögötti koncepciót, ami kapcsán tanú1 is úgy nyilatkozott, a dolgozói részvény az elvégzett munka ellentételezését szolgálta.

[21] A tanú vallomása alapján a kulcsfontosságú munkavállalókat érintő döntéshozatal módja is megállapítható volt, ami összhangban állt az alperes azon nyilatkozatával, miszerint nem volt formálisan szabályozott az igazgatóság belső működése. A tanú megerősítette, az igazgatóságban kialakult konszenzus alapján évi 350.000 euró fix, elsősorban dolgozói részvényekben járó díjazást ajánlottak a felperesnek, aki erre figyelemmel írta alá a munkaszerződést, mely adózási céllal tartalmazta az írásba foglalt összegeket. Mindezt alátámasztotta a 2021. február 1-jéi levél tartalma is. A tanú megerősítette, a díjazást illetően nem volt érdemi változtatás a munkaviszony alatt, tanú2 a tanúnak sem magyarázta meg, hogy miért nem fizette ki a felperesnek járó teljes összeget. A tanú vallomása az okirati bizonyítékokkal, a per egyéb adataival, és az életszerűségi megfontolásokkal összhangban volt, amit valóban fogadott el azzal együtt, hogy tanú2al való szembesítés nem vezetett eredményre, a tanú szavahihetőségét illetően az alperesi kifogások nem voltak kellő súlyúak. E körben részletesen kifejtette az alperes utólagos bizonyítási indítványának elutasítását megalapozó érveit is. Mindezeket túl utalt arra is, hogy az igazgatóság a stratégiai kérdésekben hozott döntésekért, az alacsonyabb rendű munkáltatói döntésekért tanú2 felelt, ezért nem tartalmazott dr. tanú3 tanúvallomása ellentmondást azzal összefüggésben, hogy esetleg névlnak nem volt részletes tudomása a felperesi díjazás ütemezéséről és egyéb részleteiről.

[22] Az osztalékági juttatás funkciójának tisztázása körében értékelte tanú1 szervezeti képviselő és dr. tanú3 tanú vallomását, akik egyezően adták elő, hogy a juttatás célja az elvégzett munka ellentételezése volt.

[23] Mindezek alapján úgy értékelte, a felperes sikerrel bizonyította az évi 350.000 euró díjazásról való megállapodást, amely érvényesen szóban is megkötendő volt. Helyesnek

ítelte meg az érvényesíteni kívánt jog jogalapját, miszerint az osztalékági díjazás az adott piaci szektorban a munkavégzés ellentételezését szolgálta, függetlenül attól, hogy az formálisan tőkejövedelemnek számít. E körben utalt a töretlen bírói gyakorlatra (Mfv.I.10.275/2015/4., Mfv.II.10.024/2019/6.), miszerint az elmaradt munkabérre való jogosultság szempontjából munkabér mindaz, ami a munkaviszonyra tekintettel a munkáltatótól a munkavállalónak járó juttatás, funkciója a munkavégzés ellentételezése. Rámutatott, a gyakorlat rugalmas abban is, hogy amennyiben valamely juttatás e definíciónak megfelel, akkor azt a kifizetés formális – esetleg adóelőnyök céljából megjelölt – jogcímére tekintet nélkül munkabérnek kell tekinteni (BH2008.252., Mfv.II.10.097/2015/6.), ilyennek minősül az osztalékági juttatás is.

[24] Nem fogadta el a felperes érvelését a tartozáselismerés vonatkozásában, mivel ilyen jogkövetkezmények a fél nyilatkozatához akkor fűződhetnek, ha az elismerés magyarázatot nem igénylő módon, kifejezetten és félreérthetetlenül történik. tanú2nak név1hez írt levele e feltételek szerinti, kifejezett elismerő nyilatkozatot nem tartalmazott, ahogy az a körülmény sem minősül elismerésnek, hogy a levelezésben tanú2 a felperesi nyilatkozatot nem tette vitássá. Ugyanakkor a felperes a tartozás fennálltát sikerrel bizonyította a perben, ezért a tartozáselismeréssel járó bizonyítási teher megfordulásának nem volt jelentősége.

[25] A követelésösszegezését érintően nem fogadta el az alperesnek a követelt összeg „szuperbruttó” minőségére vonatkozó érvelését. Az anyagi pervezetésben a felek figyelmét felhívta arra, a megállapodásban nem kell utalást tenni az összeg bruttó vagy nettó minősítésére, mivel a juttatás adó- és járuléktartalma adóügyi kérdés és nem a felek megállapodásának tárgya. Ez alól kivételt csak az képez, ha a felek kifejezetten akként állapodnak, hogy valamelyik fél viseli a kifizetéskor érvényes közterheket. A perbeli esetben ilyen megállapodás a felek között nem jött létre. A munkaviszonyra tekintettel fizetendő juttatás vonatkozásában a bíróság érdemi határozata mindig bruttó összeget tartalmaz és a munkáltatónak kell megállapítania és teljesítenie az azt terhelő levonásokat. Ezért a perbeli díjazás bruttó összegben illette meg a felperest, a kifizetés formája, a közterhek megfizetése a munkaügyi jogvitán kívül eső kérdés.

Az alperes fellebbezése

[26] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet és a kiegészítő ítélet megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását, másodlagosan a felperesnek járó összeget 281.594 euróra kérte leszállítani, egyben igényt tartott az első- és másodfokú eljárással felmerült perköltségére is.

[27] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság részben tévesen és hibásan állapította meg a tényállást, jogszabálysértő módon alkalmazta az Mt. 14. §-át és a Ptk. 6:63. § (1) bekezdését, amikor megállapította, hogy szóbeli megállapodás jött létre a felek között az

alapbéra felüli magasabb összegű díjazásban. Az Mt. 42. §-ába ütközően állapította meg, hogy az osztalékági juttatást munkabérnek kell tekinteni, ahogy azt is, a követelt összeg bruttó összegben illeti meg a felperest.

[28] Mindenekelőtt a tényállás megállapítása körében vitatta, hogy a stratégiai fontosságú döntéseket, így a partner felvételét és díjazását az igazgatóság konszenzuális alapon hozta meg. 2020 tavaszát követően ugyanis igazgatósági üléseket nem tartottak, így konszenzus, vagy diszkusszió sem alakulhatott ki a felperes díjazását illetően. A munkáltatói jogokat tanú2 gyakorolta egy személyben, a felperes alkalmazásáról és díjazásáról is ő döntött. Az elsőfokú bíróság az igazgatóság harmadik tagját, névlt nem hallgatta meg, így nem írhatta felül a munkáltató tényállításait dr. tanú3 tanúvallomása.

[29] tanú2 nem csak alacsonyabb rendű munkáltatói kérdésekért felelt, szemben az elsőfokú bíróság megállapításával. tanú2 személyes meghallgatása során megerősítette, a felperes ügyében nem egyeztetett az igazgatóság többi tagjával a kompenzációs csomagot illetően, az ajánlatról nem számolt be dr. tanú3nak, hanem egyedül hozott döntést. Hangsúlyozta, az alacsonyabb vagy magasabb rendű munkáltatói jogok, döntések között nem volt megkülönböztetés.

[30] Fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadottakat, miszerint a felek havi 500.000 forint fix munkabérben állapodtak meg, ezen felül a munkaszerződésben a munkáltató kizárólagos diszkrecionális döntésétől tették függővé bármely további személyi alapbéra felüli juttatást. A 350.000 euró éves díjazás a kicsi gyakorlaton bőven túlmutató fix bérnek minősül, ami már ebből kifolyólag is ételszerűtlen. Mindezeket túl hangsúlyozta, az elsőfokú ítéleti megállapítással szemben a felperessel történt egyeztetés idején, azaz 2020 nyár végén a felperes már a felmondási idejét töltötte a KMGP-nél.

[31] A perbeli esetben a munkaviszony a munkaszerződésben rögzített tartalommal és fizetési feltételekkel jött létre az Mt. 14. §-a és a Ptk. 6:63. § (1) bekezdése alapján a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával. Eszerint az 500.000 forint összegű alapbéra felüli juttatások kapcsán a felek megállapodást sem írásban, sem szóban nem kötöttek. A felperes által becsatolt okiratok és dr. tanú3 tanú nyilatkozata sem összeségében, sem egyenként nem alkalmas az ettől ellentétes felperesi álláspont alátámasztására. Külön megállapodás hiányában az alapbéra felüli juttatások kapcsán a munkaszerződés 3.4. pontja, valamint az Mt. 46. §-a szerinti tájékoztató 2. pontja volt irányadó és alkalmazandó a felek jogviszonyában. Eszerint a felperesnek nem volt feltétlen joga bármilyen alapbéra felüli juttatásra, az kizárólag a munkáltató mérlegelésétől függött. Az elsőfokú bíróság nem érintette azt az ellentmondást, amennyiben a felek a munkaszerződésben rögzítettektől jóval magasabb összegben állapodtak meg szóban, ehhez miként minősül az írásbeli megállapodás alapbérre, és a 3.4. pontjában írt rendelkezése.

[32] Téves az adott iparági szokásokra hivatkozással a szóbeli megállapodási forma jelentőségére vonatkozó utalás is. A perbeli nagyságrendű összegekről egyetlen felelős piaci szereplő sem állapodik meg szóban és készít arról vázlatos emlékeztetőt. A munkaszerződéssel az 500.000 forint fix munkabérről és a munkabéren felüli juttatás elvi lehetőségéről történt megállapodás. Helytálló az elsőfokú bíróság érvelése arra, hogy a felperes által csatolt okirati bizonyítékok csekély bizonyító erővel bírnak abban a körben, hogy a felek között bármilyen szóbeli megállapodás létrejött volna. Az írásban rögzített alapbéren felüli juttatást közös döntésükkel a felek írásban egyértelműen az alperes szabad döntési joga alá vonták. Nem állja meg a helyét az az érvelés, hogy a felperes magasabb összegű díjazás hiányában nem létesített volna munkaviszonyt, hiszen a felperes a munkaszerződést aláírta, kifejezetten a munkaszerződés 3.4. pontja ismeretében. Összehasonlítva a felperesi követelést a KMGP-nél folyósított korábbi, havi 10.000 eurós fix fizetésével, és a munkája eredményességétől függő egyéb díjazási elemekkel, látható, az évi 350.000 euró fix díjazás milyen mértékben túlzó, irreális összeg. A felperesi munka eredményességének függvényében a perbeli jogviszonyban is megvolt az a lehetőség, hogy összeségében a piaci gyakorlat szerinti összeghez jusson a felperes. tanú2 és tanú1 nyilatkozata alátámasztja azt, hogy éppen a piaci gyakorlatot tükrözte a munkaszerződésben rögzített alacsonyabb összegű munkabérről való megállapodás és a behozott munkák révén elért profithoz kapcsolt munkabéren felüli juttatás.

[33] Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a felperes nem bizonyította, hogy az igényelt díjazásban szóbeli megállapodás született a munkaviszony létesítését megelőzően és az a felek jogviszonyának tartalmává vált, figyelemmel az írásba foglalt munkaszerződésben leírtakra. A becsatolt levelezések tartalmára megfelelő magyarázatot adott tanú2 és tanú1, miszerint a gyakorlat az volt az alperesnél, hogy irányszámot, egy tervezett maximumot határozott meg a munkáltató a partner munkavállaló díjazására, de azt feltételelesen, az adott üzlet sikerességétől függően lehetett kifizetni. Ettől konkrétabban az alapbéren felüli juttatás összege nem volt meghatározva. A táblázatban a világosság, nyomon követhetőség okán kerültek az adott számok feltüntetésre. A 21/F/1. számú táblázat kapcsán tanú1 igazolta az alperesi díjazási struktúra működését, egyúttal azt, hogy a „fixed cost” oszlopban feltüntetett összegek nem rögzített és feltétel nélküli munkabér összegek voltak, hanem alapbéren felüli juttatások, amelynek összegéről tanú2 határozhatott.

[34] A perben nem nyert bizonyítást, hogy az állítólagos szóbeli megállapodás pontosan miként lett a munkaszerződés része és tévesen tulajdonított kiemelkedő jelentőséget az elsőfokú bíróság dr. tanú3 tanúvallomásának. A tanú szavahihetőségét több olyan körülmény is megingatta, amelyek mentén nyilatkozata kiemelt súllyal nem kerülhetett volna értékelésre. A nyilatkozat ellentmondásaival, valótlanságával kapcsolatosan az elsőfokú eljárásban tett érvelését változatlanul fenntartotta. Kiemelte, a cég indulását követően a cégcsoport1-től kapott hitel a felperes jogviszonyának idejére már visszafizetésre került, ezen időponttól tanú2 elmondása szerint nem volt lehetősége arra, hogy nagy összegű fix fizetésekről állapodjon meg, mivel a munkavállalóknak saját maguknak kellett megtermelniük a díjazásuk alapjául szolgáló profitot. Mindezek túl rámutatott, hogy a felperes által készített üzleti terv tervezetben (A/2. melléklet) a felperes maga tüntette fel az 500.000 forintnak megfelelő 1.515 eurós fizetést, vagyis maga sem tekintette az évi 350.000 euro juttatást fix alapbérnek.

[35] Az elsőfokú bíróság döntése az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjába ütközik, mivel a felperes által követelt összeg alapbérén felüli juttatásnak minősülhet, alapbérnek, munkabérnek azonban nem. Az osztalékági kifizetés nem felel meg a munkabér definíciójának, annak célja nem volt a felperes munkavégzésének automatikus, feltétel nélküli ellentételezése. Az elsőfokú bíróság azt az ellentmondást sem vizsgálta, hogy a felperes rendszerint „osztalékági kifizetést” említett követeléseit alapjaként, másrészt azonban a felek között nem került megkötésre részvény adásvételi szerződés, ellenben osztalék csak a részvényesek számára fizethető ki. A felperes részvényessé nem vált az alperesi társaságban, így fogalmilag nem is lehetett jogosult osztalékra.

[36] Másodlagos fellebbezési kérelme indokolásul előadta, a felperesi követelés mint alapbérén felüli juttatás legfeljebb szuperbruttó összeg szerint járhatna a jogalap fennállta esetén. Ez az összeg a felek egyező előadása szerint 281.594 eurónak felelne meg osztalékági juttatásként és nem munkabérként illethette volna meg a felperest. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felek között nem volt megállapodás a közteher tartalom viselésére. Mindkét fél számára tudott és elfogadott volt, hogy akármekkora összeg jár a felperesnek az 500.000 forint alapbérén felül, azt kizárólag alapbérén felüli juttatásként kaphatná a felperes osztalékágon, amely extra összeget szuperbruttó összegben kell értelmezni. A felperes is mint tőkejövedelemre, osztalékra hivatkozott a követelt összeg kapcsán, így mindenképp fennállt egy hallgatólagos megállapodás az extra juttatás közteher természetét illetően.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[37] A felperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet és a kiegészítő ítélet helybenhagyását, valamint az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[38] Indokolásul előadta, az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a perbeli munkaviszony díjazására vonatkozó megállapodást, amely szerint a munkaszerződés 3.1. pontja értelmében alapbérből (136. §) és azon felüli juttatásból állt össze a díjazás. Ez utóbbi elemeiről, fizetési ütemezéséről az iparági sztenderdeknek megfelelően szóban állapodtak meg a felek. A munkabér fogalmát az Mt. nem definiálja, az elsőfokú bíróság az irányadó ítélkezési gyakorlatot helytállóan alkalmazta. Az Mt. 45. § (1) bekezdése a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeként kizárólag az alapbérben történő megállapodást írja elő és nincsenek elzárva a felek attól, hogy a munkabér egyes elemeiről külön megállapodás keretében határozzanak az Mt. 14. §-a szerint.

[39] Az elsőfokú bíróság részletesen felsorolta a felek között létrejött megállapodás tényét és tartalmát alátámasztó bizonyítékokat. Így az alperes vezérigazgatójának a felperes részére megküldött 2020. szeptember 13-i elektronikus levele, tanúl 2021. március 10-i és

május 13-i e-mailjei, a felperes és név² 2021. augusztus közepétől 2021. szeptember elejéig tartó levelezése, tanú² név¹ irányába megküldött 2021. július 30-i e-mailje, tanú² dr. tanú³ irányába megküldött 2021. február 1-jei e-mailje, valamint dr. tanú³ tanúvallomása mindezeket bizonyítja. Dr. tanú³ tanúvallomását érintően kiemelte, hogy a tanú a perrel érintett érintett időszakban nemcsak a cégcsoport¹ nemzetközi ügyvédi iroda hálózat magyarországi irodájának vezető partnere, hanem az alperes igazgatóságának tagja is volt. A tanú vallomása nemcsak a díjazás összegszerűségét, hanem a kifizetés ütemezését, valamint a kompenzációs csomag döntéshozatali mechanizmusát is igazolta.

[40] A bizonyítási eljárás eredményeképpen aggálytalanul megállapítható, hogy a felek között konszenzus volt a felperesnek járó juttatás összegében, ütemezésében és abban, hogy a kifizetés semmilyen feltételtől nem függ. Az okirati bizonyítékok tartalmát a felperes álláspontjával azonos módon értelmezte dr. tanú³ tanú, vallomásában előadottakkal kizárólag tanú² nyilatkozata áll szembe, aki szerint a 350.000 eurós díjazásra nem jött létre megállapodás. A bizonyítás eredményét az elsőfokú bíróság okszerűen mérlegelte, mérlegelése eredményéről kimerítően számot adott.

[41] Mindezeket túl rámutatott, az alperes tévesen és iratellenesen hivatkozott arra, hogy az osztalékágon járó juttatás nem minősülhet alapbérnek, munkabérnek. A perben mindvégig következetesen ugyanis a munkabér gyűjtő-fogalma alá sorolandó, alapbérrel felüli bérjellegű juttatásként jelölte meg a követelt összeget és soha nem állította, hogy a keresetben követelt összeg alapbérnek minősülne. Az irányadó kommentárirodalom és a Kúria ítélkezési gyakorlata elvi élel rögzíti, hogy esetenként kell eldönteni azt, a munkaviszony alapján a munkavállalónak kifizetett összeg munkabérnek minősül-e, e körben a juttatás tényleges tartalmának és nem az elnevezésének van jelentősége. Ha a munkavállaló a juttatást a munkaviszonybeli kötelezettségének teljesítésére tekintettel kapta, az munkabérnek minősül (BH2002.251., EBH1994.54., BH1993.772.). Az osztalékági díjazás a BH1993.530. számú eseti döntés értelmében bérjellegű juttatásnak minősül. Azt pedig, hogy e juttatást munkaviszonybeli kötelezettségeinek ellentételezéseként kapta, tanú¹ nyilatkozata és dr. tanú³ tanúvallomása alátámasztotta. Az elsőfokú bíróság kellő magyarázatot adott a bírói gyakorlat részletezésével arra, hogy az osztalékági díjazás munkabér jellege a perben bizonyítást nyert. Az alperes azon hivatkozása sem foghat helyt, hogy amiatt nem tarthat igényt a díjazásra, mert nem vált részvényessé. A részvény adásvételi megállapodás a felek között nem jött létre, mindez az alanyi jog érvényesíthetőségét nem érinti. Az osztalékági kifizetés technikai megvalósításához szükséges előkészületeket a felek teljeskörűen elvégezték, az alperes törvényes képviselője volt az, aki a részvény adásvételi megállapodást végül nem írta alá. A szerződéskötés megghiúsulása kizárólag az alperesi törvényes képviselő diszkrecionális döntésére vezethető vissza, saját felróható magatartására hivatkozással azonban az alperes nem mentesülhet a munkabér fizetési kötelezettsége alól. Amennyiben az alperes értelmezése helyt fogna, úgy semmilyen jogcímen nem érvényesíthetne a részére kifizetni elmulasztott díj iránti igényt, hiszen részvényesi minőség hiányában az osztalék kifizetése iránti per keresetösségi jog hiányában nem indítható.

[42] Az osztalékági díjazás a per tárgyát érintő piaci szektorban a munkavégzés ellentételezését szolgálja függetlenül attól, hogy formálisan tőkejövedelemnek számít. Amennyiben a munkabér definíciójának megfelel a juttatás, a kifizetés formális, esetleg

adóelőnyök céljából megjelölt jogcímére tekintet nélkül, azt munkabérnek kell tekinteni. Minden szükséges intézkedést megtett, hogy a díjazás technikai feltételei megvalósuljanak, a részvény eladási szerződés tanú² diszkrecionális döntése folytán nem jött létre, ezzel azonban az alperest nem zárhatja el attól, hogy egyetlen érvényesíthető jogcímen igényt formáljon jogos megszolgált díjazására.

[43] A követelésösszecszerűsége körében a másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán rámutatott, az elsőfokú bíróság e körben is helytálló döntést hozott, az megfelel a töretlen bírói gyakorlatnak. A megállapodásnak nem kellett utalást tartalmaznia arra, hogy bruttó vagy nettó összeget takar. A felek között olyan megállapodás nem jött létre, hogy a közterheket melyik fél viseli. Irányadó a BH1996.235. számú döntés, amely értelmében a munkabér megfizetésére irányuló marasztalás mindig bruttó összegre vonatkozik, a munkabér közteher viselése nem munkaügyi perre tartozó kérdés.

A másodfokú bíróság döntése

[44] A fellebbezés nem alapos.

[45] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat a logika szabályaival összhangban, a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően értékelte, a tényállást helyesen állapította meg és helytálló következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott a kereseti kérelem megalapozottságát illetően. A másodfokú bíróság teljeskörűen osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját a bizonyítékokból levont következtetések tekintetében, ezért azok megismétlését mellőzte és a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakat emeli ki.

[46] Az Mt. 45. § (1) bekezdése értelmében a munkaszerződésben a feleknek a munkavállaló alaphérében és munkakörében kell az Mt. 44. §-a szerint írásban megállapodni. Az alaphéren túli munkabér kapcsán az Mt. 46. § (1) bekezdés g) pontja szerint írásbeli tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltatónak az általa egyoldalúan megállapított juttatásokról, azonban a felek között közös megegyezéssel létrejött megállapodás alapján meghatározott alaphéren túli juttatásra az Mt. 22. § (1) bekezdése alaki kötöttséget nem ír elő.

[47] A perbeli esetben az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés részeként a bizonyítási érdekről megfelelő tájékoztatást adott – azt a felek sem vitatták – a bizonyítékokat egyenként és összességükben is értékelte, megvizsgálta és összehasonlította azok bizonyító erejét, figyelembe vette összefüggéseiket. Ítéletében a Pp. 346. § (5) bekezdésének megfelelően számot adott a mérlegelésénél irányadónak vett körülményekről, azoktól eltérő következtetések levonását a fellebbezésben előadottak nem teszik lehetővé.

[48] A felek a munkaviszony létesítéséhez írásban munkaszerződést kötöttek, amely okirat a munkaszerződésben rögzített díjazáson felüli alperesi kötelezettségvállalást nem rögzít, általánosságban utal a 3.4. pontban a munkáltató diszkrecionális döntésébe tartozó juttatás kifizetésének lehetőségére, illetve a tájékoztató az évenkénti teljesítmény-prémiumra való jogosultságra. Annak azonban nem volt akadálya, hogy a felek között a kereseti kérelemben megjelölt mértékű és feltételhez nem kötött alapbéren felüli többletjuttatásról külön megállapodás jöjjön létre, figyelemmel az Mt. 14. § -ban foglaltakra. Az elsőfokú bíróság a peradatokat helytállóan értékelve állapította meg, hogy az évi 350.000 eurós díjazásra szóbeli megállapodás létrejött a felek között, és arra is helytállóan következtetett, hogy ez az adott üzleti körben elfogadott, alkalmazott gyakorlat volt. Az alperes részéről tanú2 vezérigazgató (igazgatóság elnöke) a felperesnek írt 2020. szeptember 13-i elektronikus levél mellékletében a felperesnek mint team leadernek járó teljes juttatást 350.000 euróban jelölte meg, utalva arra, hogy ebből 140.000 euró a tárgyévben, 210.000 euró a beszámoló elfogadását követően válik esedékessé. A kifizetendő összeget az alperes havi szinten járó juttatásként határozta meg.

[49] A felperes tanú2 – alperesi szervezeti képviselő – perben tett nyilatkozatával szemben bizonyította, hogy a felek ezt a megállapodást magukra nézve kötelezőnek ismerték el annak ellenére, hogy ezt a munkaszerződésbe nem foglalták, eszerint jártak el a munkaviszony fennállta alatt mindvégig. Így azt, hogy ezzel a tartalommal a megállapodás létrejött a felek között bizonyítják a felperesnek járó javadalmazással összefüggő további iratok is, amelyek kifejezetten a fix, évi 350.000 eurós összegre utalnak. Ez jelenik meg tanú1 pénzügyi igazgató 2021. március 10-i és május 13-i e-mailjeiben, valamint tanú2 névvel 2021. július 30-án és dr. tanú3-nal 2021. február 1-jén folytatott levelezéseiben, mindezeket alátámasztotta továbbá dr. tanú3 tanúvallomása is.

[50] Az iratok mindegyikéből az következett, hogy a kereset szerinti juttatás a felperest feltétel nélkül és nem bónuszként, teljesítményhez, eredményhez kötött külön juttatásként, hanem ún. „fixed cost” („fix költség”) illette meg.

[51] Az elsőfokú bíróság kifejezetten felhívta a figyelmet arra, hogy a bizonyítási eljárás részeként szükséges lenne névlnak a meghallgatása (29. sorszámú jegyzőkönyv 9. oldal), azonban a meghallgatását a felek egyike sem kérte az eljárásban. A fellebbezésben dr. tanú3 tanú elfogultságával, illetve a vallomásának ellentmondásosságával kapcsolatban előadottak sem foghatnak helyt. A munkaviszony, tagsági viszony fennállása egyéb felmerülő ok hiányában a tanúk elfogultságának megállapítására nem ad alapot a töretlen bírói gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/4.). A kereseti kérelem megalapozottságának eldöntéséhez azokat a személyeket lehet a bizonyítási eljárásban tanúként meghallgatni, akik a perbeli – jelen esetben a munkavégzés díjazásával érintett – eseményekkel összefüggésben tudomással bírnak. A tanú a vallomását a hamis tanúzás következményének ismeretében tette (Pp. 292. § (3) bekezdés) és általában nincs is lehetőség arra, hogy a tanúk feltételezett elfogultságára utalással a bíróság a tényállás megállapításához szükségesnek látszó bizonyítást mellőzze. Nem merültek fel olyan tények,

körülmények, amely miatt a felperes által kifogásolt dr. tanú³ tanú elfogultságára, vallomásának valótlan tartalmára lehetne következtetni, azzal együtt sem, hogy az ügyvédi irodája perben áll az alperessel, e körülményt is feltárta az elsőfokú bíróság.

[52] A bírói gyakorlat szerint munkabérnek minősül minden olyan juttatás elnevezésétől függetlenül, amely a munkavégzés ellentételezésére szolgál, e vonatkozásban az elsőfokú bíróság számos eseti döntésre utalt. Ezért nem foghatott helyt az alperes hivatkozása arra, hogy az osztalékági kifizetés konstrukciójából önmagában következik az, hogy a juttatás munkabérként nem minősíthető, a bizonyítékok a perbeli esetben a munkabér „jellegét” alátámasztották. Nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a felperes az értékpapír számláján a szükséges, kifejezetten az alperes felhívása szerinti technikai intézkedéseket is megtette, a részvények átruházása a munkáltatói jogkör gyakorló magatartása miatt hiúsult meg, ezért a felperes csak peres úton és a megjelölt formában, tehát elmaradt munkabérként tudta érvényesíteni a követelését. A bizonyítékok egyértelműek voltak abban is, hogy a munkaszerződés rendelkezései a szóbeli megállapodás szerinti összegre nem terjedtek ki, a felek az írásba foglalt okirat tartalmával szemben a szóbeli megállapodást tartották irányadónak a perbeli munkaviszonyban a felperesnek munkabér címén járó díjazást illetően. Annak nagyságrendje dr. tanú³ tanúvallomása szerint megfelelt az adott piaci szegmensben kialakult gyakorlat alapján a partneri státuszhoz kapcsolódó díjazási mértéknek. A munkaszerződésben rögzített alapbér ennek olyan töredékét jelentette, amely ellentételezés önmagában az életszerűség alapján is azt támasztja alá, hogy a felperes ténylegesen ettől eltérő szóbeli megállapodást kötött az alapbérrel felüli és nem kizárólag a munkáltató egyoldalú döntésén alapuló munkabér jellegű juttatásra nézve.

[53] Az elsőfokú bíróság – szintén a bírói gyakorlatra utalva – részletes indokát adta a juttatás adózással kapcsolatos következményeinek, ezekkel az indokokkal is teljes mértékben egyetértett a másodfokú bíróság. A felperesnek járó díjazás után a felek bizonyítottan külön megállapodást nem kötöttek az adó- és járulékterhek megfizetésére, a 32. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldalán az alperes maga is így nyilatkozott, így azt – ahogy arra a BH 1996. 235. számú döntés is utal – az alperesnek kell kiszámítania és a levonással csökkentett összeget megfizetnie a felperes részére. Erre figyelemmel a másodlagos fellebbezési kérelem sem volt megalapozott.

[54] A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokai alapján a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján hagyta helyben a másodfokú bíróság.

Záró rendelkezések

[55] Az eredménytelenül fellebbező alperes köteles a felperes másodfokú eljárással felmerült költségeit megfizetni. Ennek mértékéről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése, valamint a 4/A. § (1) bekezdése alapján a felperes Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti

felszámítása alapján rendelkezett a másodfokú bíróság azzal, hogy a kiegészítő ítélet elleni fellebbezést – egyesítés alapján – jelen eljárás keretében bírálta el és mindez a pertárgyérték alapul vételével elvégzett számítás alapján a fentiek szerint meghatározott összeg megemelését nem tette indokolttá.

[56] A másodfokú eljárásban a pertárgy értéke a fellebbezéssel vitatott követelés összegének (331.390 euró) és a fellebbezés benyújtásának idején (2024. július 2.) érvényes deviza középárfolyam (395,68 forint) alapul vételével olyan összeget tett ki, ami alapján a fellebbezési eljárás illetéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése szerinti maximális összegben alakult. Ennek megfizetésére a perveztes alperest a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte a másodfokú bíróság.

[57] Tájékoztatja a másodfokú bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetni. Közleményként fel kell tüntetni a Fővárosi Ítéltábla megnevezését, a Fővárosi Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát. Amennyiben az alperes az illetéket annak esedékességekor nem fizeti meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetnie. Az illetékfizetési kötelezettség esedékességéről az Itv. 78. § (4) bekezdése rendelkezik, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2a) bekezdésére.

Budapest, 2024. november 14.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró