

A Kúria a dr. Anda Péter ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Kelen Dóra ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 8.M.156/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.25.175/2013/11. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.25.175/2013/11. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érinti, egyebekben hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes 2004. szeptember 18-án létesített az alperes jogelődjével a B. Kft-vel határozatlan idejű munkaviszonyt. A munkaszerződés munkakörét üzletkötőként határozta meg, személyi alapbérét havi 150.000 forintban rögzítette. 2005. augusztus 1-jétől a felperes személyi alapbére havi 200.000 forintra emelkedett. Ezen a havi bérjegyzéken az alperes a személyi alapbéren túl 90.000 forint mozgóbért, és a 2005. szeptembertől decemberig terjedő időre vonatkozóan havi 95.000 forint mozgóbért tüntetett fel. A 2006. január havi bérjegyzék szerint a felperes mozgóbére 101.000 forint volt.

2006. január 1-jétől a felperes szülési szabadságon, majd a gyermeke otthoni gondozására figyelemmel fizetés nélküli szabadságon volt.

A 2009. június 9-én kelt, az alperesnél hatályos szabályzat szerint havonta 12.000 forint értékű melegétel-utalványt kaptak a munkavállalók, amely összeg 2010. január 4-étől havi 18.000 forintra emelkedett.

A felperes 2009. december 21-étől kezdődően szabadságon volt, majd 2010. május 10-étől ismét munkába állt. Ezt követően több alkalommal saját jogán, vagy a gyermeke ápolása címén táppénzben részesült.

Az alperes ügyvezetője a 2011. január 1-jén kelt utasításában arra hívta fel KT. projektmenedzsert, hogy a felperes mint projektfelelős távollétében napi munkavégzése során - saját munkakörét kiegészítve - lássa el azon feladatok egy részét, amely egyébként a felperes tevékenységi körébe tartozik.

Az alperes 2011. január 3-án rendes felmondást közölt a felperessel, aki az átvételt követően bejelentette, hogy 2010. december 31-étől táppénzes állományban van.

Az alperes 2011. január 12-én - a munkába állás előtt - beutalót küldött a felperesnek munkaköri alkalmassági vizsgálatra, amelyen munkakörként üzletkötőt tüntetett fel.

Az alperes a 2011. január 20-án kelt levelében felhívta a felperest, hogy igazolja a 2011. január 10-étől tartó távollétét. A felperes 2011. február 4-én arról tájékoztatta, hogy 2011. január 3-án az alperes már megszüntette a munkaviszonyát.

Az alperes 2011. február 7-én rendkívüli felmondással élt rögzítve, hogy a jogviszony 2011. február 14-én szűnik meg. A kiadandó igazolásokon a felperes munkaköreként üzletkötő-ügynököt tüntettek fel.

A Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.24.838/2012/3. számú közbenső ítéletével a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.156/2011/27. számú közbenső ítéletét hatályában fenntartotta megállapítva, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással, és az a közbenső ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg.

A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság a jogellenes munkaviszony megszüntetésre tekintettel kötelezze az alperest elmaradt munkabére, 2 havi végkielégítésnek megfelelő összeg, 45 nap felmondási időre járó átlagkereset, 2011. február 15-étől 2012.

február 26-áig járó szabadságmegváltás, 2011. január 1-jétől 2012. február 26-áig havi 14.000 forint étkezési hozzájárulás, és az 1992. évi XXII. tv. (régi Mt.) 100. § (4) bekezdése alapján 12 havi átlagkereset megfizetésére. A havi átlagkeresetét 377.000 forintban jelölte meg, amely 200.000 forint személyi alpbérből, 101.000 forint mozgóbérből, és 76.000 forintban megjelölt infláció szerinti bérnövekedésből tevődött össze.

A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest az általa megjelölt napokra (fizetett ünnep és fizetett szabadság) járó mozgóbér megfizetésére is.

Kártérítési igényét arra alapította, hogy a fennálló hitelét szándékában állt visszafizetni, de erre a munkaviszonya megszűnése miatt nem volt mód. Ezért 2011. márciusában még 6.500 forint, valamint 2011. október 4-ével 5.500 forint éves hitelkártya díjat is felszámított a bank. Kérte ezért a 2011. január 1-je és 2013. május 29-e között összesen 157.635 forint kamat mint kártérítés megfizetését. Előadta, hogy 2011. januárjában munkáltatói igazolást kért az alperestől, hogy hitelt tudjon felvenni, ilyet azonban nem kapott. A svájci frank alapú hitelét nem tudta a rendelkezésre álló idő alatt, 2012. február 29-éig a 180 forintos árfolyamon végtörleszteni, ezért 1.815.040 forint kár érte.

A rendes felmondásban foglaltak ellenére az alperes nem fizette meg a végkielégítést és a további egy havi munkabért. Ennek 16 %-os személyi jövedelemadója alól mentesült volna, annak későbbi kifizetése esetén azonban ezt meg kellett térítenie. Ezen a címen 180.960 forint megfizetését kérte.

Zálogba adott értéktárgyak után 13.185 forint megfizetését igényelte.

Hivatkozott arra is, hogy a V. Egészségpénztári tagként 100.000 forint adó-visszatérítést nem tudott érvényesíteni, mert a kifizetett bére miatt az alperes hibájából csak 2.421 forint adója keletkezett. A felperes a fenti összegek után késedelmi kamat és perköltség megtérítését is kérte.

A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.156/2011/37. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 3.486.144 forintot, és ebből 196.000 forint után 2011. július 30-ától, 942.476 forint után 2012. április 7. napjától járó kamatot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kimondta, hogy a felek a költségeiket maguk viselik, az alperes pedig eljárási illeték viselésére köteles.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 100. §-ának (4), (6), és (7) bekezdésében foglaltakra.

Rögzítette, hogy a 2011. február 14. és 2013. május 29. közötti időszak tekinthető az elszámolási időnek.

A bíróság az alperes átlagkereset-számítását vette alapul, mert az megfelelt az Mt. 152. §-ában foglaltaknak. A csatolt bérjegyzékek alapján rögzítette, hogy a felperes részére 2005. augusztus és 2006. január hónap között mozgóbért fizettek, amely a teljesítménybér egyik típusa. Az alperesnek az inflációkövető béremelésre jogszabályi kötelezettsége nem volt, a felperes sem hivatkozott arra, hogy e tekintetben közöttük megállapodás jött volna létre, és a csatolt okiratokból sem lehetett a bérfejlesztésre következtetni.

A bíróság a benyújtott iratok, a felek nyilatkozata, valamint K.T. és M.Á. tanúvallomása alapján nem találta megállapíthatónak, hogy a felperes munkaköre projektmenedzser volt. A csatolt munkaszerződés szerint a felek üzletkötői munkakörre létesítettek jogviszonyt, amit nem módosítottak. A felperes munkakörét több későbbi keltezésű okiratban (beutaló munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra, 2011. február 17-én kiállított munkáltatói igazolás) is ekként jelölték meg, 2011. február 4-én kelt levelében a felperes maga is ezt a megnevezést használta. A tanúvallomások alapján nem lehetett levonni azt a következtetést, hogy az alperes a felperes foglalkoztatását projektmenedzseri munkakörben kívánta folytatni. Önmagában a csatolt névjegykártyán rögzített munkakör sem támasztja alá a felperes hivatkozását.

A bíróság által elfogadott számítási mód szerint kötelezte az alperest 2 havi végkielégítésnek megfelelő 408.290 forint, illetve a 45 nap felmondási időre járó 306.218 forint megfizetésére. Az ezt meghaladó keresetet elutasította.

A felperes szabadságmegváltás iránti igényét az alperesnél fennálló munkaviszonya megszüntetését követő időponttól, 2011. február 15-étől terjesztette elő. A kialakult gyakorlat szerint a munkavállalót a munkaviszonya jogellenes megszüntetése esetén az elmaradt munkabérrel fedezett időre további díjazás szabadságmegváltás címén nem illeti meg (EBH 1999.48.).

A bíróság a felperes kereseti kérelmével egyezően kötelezte az alperest étkezési hozzájárulás címén 196.000 forint és annak kamata megfizetésére.

A bíróság az Mt. 100. § (4) bekezdése alapján 8 havi átlagkeresetnek megfelelő, 1.633.160 forint megtérítésére kötelezte az alperest. Figyelemmel volt arra, hogy a munkaviszony több mint 6 éven keresztül állt fenn, valamint arra, hogy az alperes annak megszüntetése módját illetően is ellentmondásos nyilatkozatokat tett, megsértve ezzel együttműködési kötelezettségét. A

munkaviszonynak mintegy egyharmada telt tényleges munkavégzéssel, illetve a felperes által 2006. és 2007. évben, azaz még anyasági ellátásai folyósítása alatt felvett devizahiteleivel kapcsolatos nehézségei nem eshettek az alperes terhére.

A bíróság nem értett egyet a felperes álláspontjával az általa megjelölt időszakokra igényelt mozgóbér, illetve infláció vagy bérfejlesztés vonatkozásában. A bizonyítás mindkét kereseti kérelem tekintetében a felperest terhelte, önmagában a csatolt bérjegyzékekből nem vonható le az a következtetés, hogy ez a juttatás munkavégzés hiányában is megillette.

Az Mt. 137. § (3) bekezdése alapján a betegszabadság idejére járó juttatás alapja a munkavállaló távolléti díja, amely a személyi alapbérből és a rendszeres bérpótlékokból tevődik össze. A felperes által hivatkozott mozgóbér utóbbinak nem tekinthető. Erre, valamint a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvénynek a táppénz összegének számítására vonatkozó 48. §-ában foglaltakra tekintettel a bíróság megállapította, hogy az alperes e jogszabályoknak megfelelően számította a felperes részére a keresőképtelenség időszakára járó távolléti díjat. A 2011. június 22-ei nap kapcsán maga a felperes adta elő, hogy a gyermekorvos a táppénzes igazolást június 23-ától állította ki, nem utalt arra, hogy június 22-én munkát végzett volna az alperesnél. Ezért a munkáltató alappal tekintette e napot igazolatlan távollétnek, így juttatás erre az időre nem jár.

Az Mt. 100. §-ának (6) bekezdésére és az Mt. 174. §-ának (4) bekezdésére hivatkozással a bíróság a csatolt okiratok alapján nem találta megállapíthatónak a felperes kártérítési igényeit. Álláspontja szerint a munkaviszony jogellenes megszüntetése és a kár bekövetkezése között okozati összefüggés nem volt rögzíthető. A felperes munkaviszonya 2011. február 14-én szűnt meg rendkívüli felmondással, az alperes által esetlegesen kifizetett végkielégítés és felmondási időre járó átlagkereset visszakövetelhetővé vált volna. Az egészségpénztári tagsággal kapcsolatos igény vonatkozásában a felperes által csatolt belépési nyilatkozatból nem következik egyértelműen az általa megjelölt összegű adóvisszatérítés lehetősége és összege. A csatolt zálogjegyeken semmi nem utalt arra, hogy a felperes volt a zálogkötelezett. Mindezek alapján a bíróság a felperes kártérítés iránti keresetét elutasította.

A mindkét fél fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.25.175/2013/11. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest másodfokú perköltség viselésére kötelezte. Az ítélet szerint az alperesnek fellebbezési illetéket kell fizetnie azzal, hogy a felperest terhelő illeték az

állam terhén marad.

A másodfokú bíróság ítélete szerint a mozgóbér a teljesítményjuttatás egyik típusa, annak szerepe a munkáltatónál a dolgozó teljesítményének elismerése, illetve a jobb munkavégzésre való biztatása. A felperes 2005. augusztustól 2006. januárig valóban részesült ilyen jogcímen kifizetésben, azt azonban csupán állította, de nem bizonyította, hogy a munkáltatótól a mozgóbér állandó fizetésére ígéretet kapott volna. Ennek a per adatai is ellentmondanak. A felperes 2006. január hónapban részesült mozgóbér juttatásban, bár a hónap egy részében betegszabadságon volt. Ugyanakkor február hónapra ilyen juttatást már nem kapott, holott még ekkor is tartott a betegszabadsága. Erre figyelemmel nem helytálló az a felperesi állítás, hogy a mozgóbérre munkavégzés nélkül is jogosult volt. Azt, hogy a mozgóbér nem volt a személyi alapbér része, igazolja, miszerint 2005. augusztustól 2006. januárjáig terjedő időszakban a szabadság-, illetve a munkaszüneti napokra járó távolléti díjat az alperes csak az alapbérrel számolta, annál nem vette figyelembe a mozgóbér összegét. K.T. és M.Á. perbeli nyilatkozatából is az a következtetés volt levonható, hogy az alperes munkavállalói mozgóbér juttatásban nem részesültek, ezt igazolta K.T. bérkartonja is.

A felperes projektmenedzser munkakörre vonatkozó előadását a perben semmi sem támasztotta alá. A munkaszerződése üzletkötőt jelöl meg, és a felperes a keresetlevelében maga is erre hivatkozott, a 2005. augusztusi munkaszerződés-módosítás ezt nem érintette. A 2005-től 2011-ig terjedő időszakra csatolt bérkartonjai mindegyikén FEOR számként 2522 szerepel, amely az üzletkötő foglalkozás jelölése. M.Á. tanúvallomásából megállapíthatóan az alperesnél szokásos volt a névkártyán a ténylegestől eltérő munkakört feltüntetni.

Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott a bírói gyakorlatra, amely szerint a munkaviszony megszüntetését követő azon időszakra, amelyre a bíróság elmaradt munkabért állapít meg, a munkavállalót szabadságmegváltás nem illeti meg, mivel az kétszeres kifizetést jelentene. Az étkezési hozzájárulás iránti keresetét a felperes 196.000 forint összegben terjesztette elő, amelynek az elsőfokú bíróság helyt adott, és a keresettel egyezően kötelezte az alperest. A felperes a fellebbezésében nem jelölte meg, hogy az elsőfokú ítéletnek ezt a rendelkezését miért sérelmezi.

Az alperes állítása szerint 2006-tól a felperes munkakörét érintő bérfejlesztést nem hajtottak végre, és a felperes a keresetlevelében maga is azt adta elő, hogy a visszatérési szándékának bejelentésekor az alperes munkaügyi előadójától ilyen tájékoztatást kapott. K.T. tanúvallomásából megállapíthatóan a munkabéren kívül időnként jutalmat, prémiumot osztottak, amely bérjellegű juttatás, így nyilván a mérlegben is kiadásként

szerepel. Az Mt. 84. §-a értelmében a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően kell módosítani a munkavállaló személyi alapbérét. Az Mt. infláció figyelembe vételére vonatkozó előírást nem tartalmaz, így az alperesnek erre jogszabályi kötelezettsége nem volt.

A kártérítés címén előterjesztett kereseti igények összegszerűségét, valamint a kár, és a munkaviszony jogellenes megszüntetése közötti oksági kapcsolatot a felperesnek kellett bizonyítania. A hitelkártya szerződés felmondását nem csatolta, és azt sem igazolta, hogy ezt követően miért kellett volna még díjat fizetnie. A számlakivonatokból az volt megállapítható, hogy 2011. január és 2012. április között a felperes hitelkártyáját minden hónapban használta. Ugyanezen beadványa mellékleteként szerepel egy igénybejelentés, amelyet a felperes 2011. december 27-én a végtörlesztéshez készített. Abból látható, hogy a bank a jogosultságát megállapította. Ezzel kapcsolatban a másodfokú bíróság arra utalt, hogy a felperes a 2011. február 4-én kelt levelében (beadvány melléklete) arról tájékoztatta az alperest, hogy rendes felmondás visszavonásához nem járul hozzá, vagyis a munkaviszonyát maga a felperes is megszüntnek tekintette, így az igazolás munkáltatói kiadásának ezért sem volt alapja.

Az alperes intézkedése kiadásakor sem végkielégítés, sem felmondási időre járó átlagkereset nem illette meg a felperest, így alaptalan az adó visszaigénylés miatti kárigénye. Semmivel nem bizonyította, hogy az arany tárgyai zálogba adása és a munkaviszonya megszüntetése között bármilyen oksági kapcsolat lenne. A zálogjegyeken 2012. márciusi, illetve májusi dátum szerepel, amikor a felperes már az új munkáltatójánál állt alkalmazásban.

A felperes a fellebbezésében is csak állította, hogy a 2010. június 22-ei távollétét az alperesnél orvosi irattal igazolta, azonban ezt a per adatai nem támasztották alá.

A másodfokú bíróság nem találta megalapozottnak a mindkét fél fellebbezésével érintett átalánykártérítés mértékének megváltoztatását. A fellebbezésben foglaltakkal ellentétben az elsőfokú bíróság a felperes anyaságát tekintve semmilyen megállapítást nem tett, csupán rögzítette a tényleges munkavégzés időtartamát. A munkavállalót ért jogsérelem szempontjából pedig jelentősége van annak is, hogy hosszabb idejű - több éves - munkavégzés esetén szorosabb érzelmi kötődés alakulhat ki a munkavállaló és munkatársai illetve a munkáltató között, így a munkaviszony megszüntetése - a munkahely elvesztésén kívül - egyéb kapcsolatok megszakadását is jelentheti.

Az elsőfokú bíróság a mérlegeléskor azt vette figyelembe, hogy az alperes megsértette az együttműködési kötelezettségét, a munkaviszony megszüntetése során ellentmondó nyilatkozatokat tett. A felperes a keresőképtelenségét bejelentette, így az alperes nem volt elzárva attól, hogy a jognyilatkozatát visszavonja, illetve ahhoz a felperes hozzájárulását kérje, ezt azonban elmulasztotta. A felperest felszólította a munkavégzésre, holott a felmondásban már mentesítette az alól. A munkaviszony megszüntetésekor a felperes jogellenes magatartást nem tanúsított. Mindezen körülményeket összegezve a másodfokú bíróság is 8 havi átalánykártérítést talált indokoltnak.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen az eljáró bíróságok ítéleteinek „megváltoztatását” kérte a felülvizsgálati kérelemben foglaltak szerint. Másodlagosan az ítéletek egészben vagy részben történő hatályon kívül helyezését indítványozta az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítása mellett. Perköltség iránti igényt is előterjesztett.

Hivatkozása szerint az ítéletek sértik az Mt. 84. §-ában, 100. § (6) bekezdésében, 143. § (2) - (5) bekezdésében, a 174. § (1) bekezdésében foglaltakat, valamint a Pp. 163. §-ának (3) bekezdésében, 164. §-ának (1) bekezdésében, továbbá a 206. § (1) bekezdésében, illetve 221. § (1) bekezdésében foglaltakat.

A felülvizsgálati érvelés szerint az eljáró bíróságok az Mt. 143. § (2) - (5) bekezdéseibe ütköző módon a mozgóbér elnevezésű bérelemet a teljesítményjuttatás egyik típusának minősítették annak ellenére, hogy a teljesítménybér feltételei nem teljesültek. Nem volt olyan előzetesen meghatározott teljesítménykövetelmény, amelyről egybehangzóan nyilatkozott az alperes és a felperes. A teljesítménykövetelményeket, és a teljesítménybér tényezőket alkalmazásuk előtt előzetesen írásban kell közölni a munkavállalóval, illet az alperes jogelődje és az alperes sem közölt, továbbá az alperes nem ismerte a mozgóbér feltételeit. Az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy eljárása nem sértette meg az Mt. 143. §-ának (5) bekezdésében foglalt előírásokat.

K.T. bérkartonja alátámasztja azt a tényt, hogy ő is részesült mozgóbérben, részére 2007. évben prémiumot, a 2008-2012-es években jutalmat fizettek. A teljesítménykövetelmény felperessel való közlésének elmulasztása az Mt. 6. §-ának (4) bekezdésébe ütköző.

A mozgóbér egyéb elemeire vonatkozóan az Mt. 76. § (7) és (8) bekezdése irányadó, azaz a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkabér egyéb elemeiről. Az alperes a 30 napos írásba foglalási kötelezettségét elmulasztotta, és ezt az eljáró bíróságok jogsértő módon a felperes

terhére vették figyelembe.

A rendszeres bérpótlék definíciójánál a jogalkotó kizárólag csakis azon bérpótléket veszi figyelembe, amelynek kifizetésére a munkaadó valamely szabály, vagy szerződés miatt kétséget kizáróan köteles. Minthogy a jelen perben teljesítménykövetelmény nem volt, így annak kifizetésére az alperes már ugyanúgy egyéb feltétel nélkül köteles, mintha szerződés vagy szabály tartalmazná.

Az Mt. három fajta munkabérszámítást engedélyez. A munkabért nem kizárólag elnevezése, hanem tartalma, az összes körülmény figyelembe vételével kell megítélni (EBH 1999.54.). A tartalmat tekintve teljesítménykövetelmény nélkül nem lehet teljesítménybérrel beszélni, valamint a munkavégzés esetén teljesítménykövetelmény nélkül a perbeli mozgóbér kifizetésére az alperes úgy köteles, mint az időbér kifizetésére. Így a felperes mozgóbére kizárólag csak időbérnek tekinthető.

A felperes és K.T. munkaköre 2006. és 2010. év között annak tényleges tartalmát tekintve - az összes körülményt figyelembe véve - azonos volt, függetlenül annak elnevezésétől.

Az eljáró bíróságok a Pp. 221. §-ának (1) bekezdését sértették meg, amikor nem vették figyelembe a legfontosabb iratot, nevezetesen a 2011. december 28-án kelt rendes felmondást. Ennek szövege szerint ugyanis „... a munkáltató átvizsgálta a területi képviselők munkakörét, a területek felosztását, mely által ellátott területi képviselő (üzletkötő) munkakör a vele azonos munkakörben dolgozó munkavállaló munkakörének részévé válik”. Ez a munkavállaló pedig K.T. volt.

Azt sem vizsgálták az eljáró bíróságok, hogy hogyan lett a felperes projektfelelős munkaszerződés-módosítás hiányában. A rendes felmondás a felperes munkakörét területi képviselőnek, üzletkötőnek jelöli meg, és azonos munkakörök összevonásáról ír. A három nappal korábbi munkáltatói utasítás K.T. projektmenedzsernek, a felperest pedig projektfelelősnek nevezi.

A felperes és K.T. munkakörének azonosságát az azonos FEOR-szám is alátámasztja. A bíróságok jogsértő módon kizárólag a munkakör elnevezését vették figyelembe, a tartalmat, az összes körülményt azonban nem vizsgálták. Ezzel pedig sérült a Pp. 206. §-ának (1) bekezdése.

Amennyiben tartalma szerint azonosnak tekintjük a felperes és K.T. munkakörét, a bíróságnak vizsgálnia kell, hogy K.T. béremelést kapott, vagy többletmunkát végzett. Ennek értékelésére nem került sor, mivel a bíróságok különböző munkakörnek tekintették az általa elvégzett feladatokat.

A munkakör tisztázását követően vizsgálni kellett volna a

bérfejlesztést. Ezt mindkét bíróság elmulasztotta hivatkozással az Mt. 84. §-ára.

Az alperes 2011. július 25-én benyújtott előkészítő irata szerint sem általános, sem a felperes munkakörét érintő speciális bérfejlesztés nem történt. Ugyancsak ezen előkészítő iratban azonban anonim munkavállaló bére 2006. július 26. és december 31. között bruttó 110.000 forint, 2007. január 1. és 2010. június 30. között bruttó 120.000 forint volt. Az alperes nem bizonyította, hogy nem történt bérfejlesztés a bíróság felhívására sem. Az alperes csupán állította, de nem bizonyította, hogy „K.T. egyfelől saját munkakörében ellát projektmenedzseri feladatokat, másfelől munkaköre kibővült egyes további, a felperestől átvett feladatokkal, harmadrésről a felperes által is ellátott munkakörökön kívüli többletfeladatokat is végez”.

A felmondás előtti, 2009-2010. évekre a felperes elévülési időn belül bejelentette igényét elmaradt jövedelmére, így annak kamatára is jogszerűen tarthat igényt.

A jogellenes felmondás jogkövetkezményének tekintetében a bíróságok által számított átlagkereset helyett a további bérelemek helyes értelmezésével kellett volna megállapítani az átlagkeresetet, és ennek figyelembe vételével kellett volna kiszámítani a felperes járandóságait. A végkielégítésre és a felmondási időre járó összesen 3 és fél havi kifizetésre is jár kamat annak esedékességétől, amely a munkaviszony megszüntetésének napja. A kamatok vonatkozásában mindkét eljáró bíróság csak az étkezési utalvány, illetve az elmaradt munkabér tekintetében döntött.

A felülvizsgálati érvelés szerint nem hagyható figyelmen kívül, hogy az alperes egy majdnem 9 éves munkaviszonyt szüntetett meg jogellenesen, tudva azt, hogy két kisgyermeket nevel egyedül a felperes. Az életszínvonalbeli és anyagi körülményei jelentős romlása miatt a gyermekei ellátása, nevelése, taníttatása elmaradt az átlagtól.

A felperes az Mt. 174. §-ának (1) bekezdésére alapított kártérítési igénye tekintetében előadta, hogy azok összegét bizonyította. Kifejtette, hogy a hitelkártyája 2011. márciusában lejárt, azonban 2011. januárjában már szándékában állt a törlesztés, amelyet a munkaviszony megszüntetés hiúsított meg. A maximális 200.000 forint hitelkeretet havonta felhasználta, emiatt 2011. márciusában még 6.500 forint, valamint 2011. október 4-ei dátummal 5.500 forint éves kártyadíjat, továbbá kamatokat is felszámoltak.

A felperes hivatkozása szerint a végkielégítés és a munkabér kifizetésének elmulasztása miatt is kára keletkezett. Előadta, hogy

az eljáró bíróságok tévesen állapították meg, miszerint a munkaviszonya a rendkívüli felmondással szűnt meg, hiszen mindkét bíróság kifejtette annak jogellenességét. A felperes munkaviszonya az alperes jogellenes intézkedése következményeként az Mt. 100. § (1) bekezdése alapján a jogerős ítélet napjával szűnt meg, az elmaradt munkabért és egyéb járandóságokat is eddig az időpontig számolták. Hibás az a következtetés, hogy mivel a felperes munkaviszonya rendkívüli felmondással megszűnt, az alperesnek kárfizetési kötelezettsége nincs. A felperes részére 2011-ben a rendes felmondásban foglaltak szerint az alperes nem fizette ki a 2 hónap végkielégítést, és a 1,5 hónap felmondási időre járó munkabért, pedig ennek 16 %-os adója alól a felperes mentesült volna 2012. évben a családi adókedvezményre tekintettel. A 2015-ben kifizetett összeg után pedig ennek 16 %-os személyi jövedelemadóját be kellett fizetnie.

Az alperes felróható magatartásának következményeként 2011. évben a rendes felmondásból eredően 1,5 havi bérét és 2 havi végkielégítését nem térítették meg, így csupán 2.421 forint adója keletkezett. Ennek igazolására az eljárás során csatolta a 2011. évi teljes adóbevallását.

A zálogba adó személyi adatait a záloghitelező nyilvántartásba veszi, ahhoz kapcsolódik egy ügyfélszám, mely a csatolt ügyfélkártyán megtalálható. A felperest ügyfélként az O.Z. Zrt-nél nyilvántartásba vették. A zálogjegyen szerepel továbbá, hogy ezek a névre szóló, védett zálogjegyek voltak. Ebből következően a felperesnek ez irányú igényét is megalapozatlanul utasították el a bíróságok.

A felperes munkaviszonyának jogellenes megszüntetését 2012. május 29-én a másodfokú bíróság kimondta, ezáltal az jogerőssé vált. Megállapítást nyert, hogy az alperesnél a felperes munkaviszonya eddig az időpontig fennállt. Az alperes jogellenes magatartását, jogellenes felmondásait a másodfokú bíróság megállapította 2012. február 29. napjáig, a végtörlesztés időpontjáig az alperes munkáltatói igazolás kiadását azonban megtagadta a kölcsönfelvételhez. A 180 forintos árfolyamon történő végtörlesztés elmaradása következtében a felperest ténylegesen 2.104.116 forint kár érte.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

Álláspontja szerint a jelen felülvizsgálati eljárás tárgyát nem képezheti a bizonyítékok mérlegelésének felülbírálata.

Annak bizonyítása, hogy a felek között a mozgóbérre vonatkozóan

volt-e megállapodás, illetőleg hogy az milyen tartalmú volt, a felperes kötelezettsége lett volna, aki bizonyítékkal nem szolgált. Az alperes által 2011. július 26-án benyújtott előkészítő irat mellékleteként csatolt és 2011. február 4-én kelt levélben a felperes a „mozgóbért” maga is olyan bérelemnek írta le és ismerte el, amely kizárólag munkavégzés esetén illette meg.

A 2011. július 26-án keltezett beadványban a felperes a munkakörét saját maga is üzletkötőként jelölte meg. Így minden további munkakörével, annak meghatározásával kapcsolatos értelmezése a korábbi nyilatkozatainak ellentmondó, így nem vehető figyelembe.

A béremelés kapcsán megállapítható, hogy azonos munkakörben dolgozó munkavállalónál az alperes bérfejllesztést nem hajtott végre.

A felperes az elsőfokú eljárás során nem bizonyította a kárát, illetve a munkaviszony megszüntetése és a kár bekövetkezése közötti okozati összefüggést. Ezért okfejtését és a bizonyítékként csatolt dokumentumokat sem lehet a jelen felülvizsgálati eljárás során figyelembe venni.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

A Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A felperes a felülvizsgálati kérelmében a szabadságmegváltás fizetésére, étkezési hozzájárulásra, valamint egy munkanapra járó bér fizetésére vonatkozó jogerős ítéleti döntést nem vitatta, ezért az nem képezhette a jelen eljárás tárgyát.

A felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 272. § (2) bekezdés]. Így kizárólag azon felülvizsgálati érvelések voltak vizsgálhatóak, amelyek tekintetében a konkrét jogszabályhely és a jogszabálysértés módja is megjelölésre került.

Az eljáró bíróságok helytállóan indultak ki abból, hogy a mozgóbér a teljesítményjuttatás egyik fajtája (Mt. 143. §). A felülvizsgálati kérelemben részletezett prémiumra és jutalomra vonatkozó szabályoktól elkülönül, így nem vonatkozik rá az elvárt teljesítmény előzetes írásba foglalásának követelménye.

A felperes az eljárás során nem tudta bizonyítani, hogy a szerződésben szereplő mozgóbérként jelölt összeg nem teljesítménybért takar. Így helyes a másodfokú bíróság okfejtése, amely szerint a mozgóbér nem volt a személyi alapbér része. Ezt támasztja alá, hogy a 2005. augusztustól 2006. januárig terjedő időszakban (amikor a felperes egyébként részesült mozgóbérben) a szabadságnapokra, illetve a munkaszüneti napokra a távolléti díját csak alapbérrel számolták el.

Az a körülmény, hogy K.T. a jogviszony fennállása alatt jutalomban, illetve prémiumban részesült, ugyancsak nem támasztja alá azon felperesi hivatkozást, miszerint ezek mozgóbérnek tekinthetők.

A felperes állította, hogy a mozgóbér tekintetében szóbeli megállapodás jött létre közte és a jogelőd cég ügyvezetője között, ezt azonban nem bizonyította, a korábbi ügyvezető tanúkénti meghallgatását nem indítványozta (Pp. 164. §), attól elzárkózott.

A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az eljáró bíróságok helytálló következtetésre jutottak amikor megállapították, hogy a felperes munkabére - nemcsak eltérő elnevezése miatt - nem volt azonos K.T.-val. A felperes munkaszerződése szerint üzletkötő (területi képviselő) volt, amelyet a felperes a keresetében maga is elismert. A 2005. augusztusi munkaszerződés-módosítás sem változtatott a munkakör elnevezésén, és az sem volt bizonyított, hogy abban a feladatok jellegében bármilyen módosításra vagy változtatásra került volna sor. Ugyanezen kitétel szerepel a felperes orvosi vizsgálatra küldő iratán, valamint a jogviszony megszűntetésekor kiállított igazolásokon.

Az eljáró bíróságok nem kizárólag az elnevezésbeli különbséget értékelték a felperes és K.T. munkakörének vizsgálata során.

K.T. tanúkénti meghallgatásakor - a felperes által nem cáfoltan - állította, hogy neki a projektmenedzserként műszaki és termékfejlesztési feladatköre is volt. Nagyobb felelősséget kapott a területi képviselőnél, nagyobb volumenű beruházásokban vett részt (jegyzőkönyv, 2. oldal). A felperes nem jelölt meg általa végzett ilyen jellegű tevékenységeket, azt pedig semmi nem támasztotta alá, hogy nagyobb jelentőségű beruházásban is közreműködött. Figyelemmel kellett lenni arra is, hogy több hónapos távollétét követően rövid ideig állt csak az alperes alkalmazásában, így jelentősebb projektbe - általa sem vitatottan - nem vonták be.

Az Mt. 84. §-a rendelkezik a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [Mt. 138. § (5) bekezdés a) pont] megszüntetését követő bérfejlesztésről. Eszerint a munkáltatónál az azonos munkabérrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére megvalósult bérfejlesztés az irányadó, ilyen munkavállalók

hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult éves bérfejlesztés mértékét kell figyelembe venni. A felperes azonos munkakörben dolgozó munkavállalóként K.T.-t jelölte meg, aki azonban nem volt üzletkötő, hanem projektmenedzserként tevékenykedett. Így az esetében megvalósuló esetleges bérfejlesztés - amit egyébként az alperes cáfolta és ezt egyéb bizonyíték sem támasztott alá - a felperes munkabérére nem lehetett kihatással.

Az alperes tagadta az általánosságban megvalósuló bérfejlesztést, ennek ellentmondó adat nem merült fel, az „anonim munkavállalóként” megjelölt személy bérének emelkedéséből pedig önmagában nem lehet következtetni egy általános, ténylegesen megvalósuló bérfejlesztésre.

Arra is helytállóan mutattak rá a bíróságok, hogy az alperesnek egyébként inflációt követő bérfejlesztést nem kellett végrehajtani, törvény ezt nem tette részére kötelezővé, és olyan belső szervezeti döntés sem volt, amely erről rendelkezett volna.

A fentiekre figyelemmel tehát nem volt ítéleti bizonyossággal megállapítható, hogy a felperessel a bíróságok által számított átlagkeresetnél magasabb összeggel kellett volna elszámolni, az e körben előadott felülvizsgálati érvelés is alaptalan. Nem sérült a Pp. 221. §-ának (1) bekezdésébe foglalt rendelkezés, a bíróságok ítélet indokolási kötelezettségüknek teljes mértékben eleget tettek.

A felperes végkielégítés és felmondási időre járó bér utáni kamatot is igényelt. Jogszabálysértést azonban nem jelölt meg, így érdemben ez nem volt vizsgálható a Pp. 272. §-ának (2) bekezdése szerint arra is figyelemmel, hogy a fellebbezése sem tartalmazott konkrét előadást. Önmagában az EBH 1999.50. számú határozatára, illetve a BH 1996.400. számú eseti döntésre hivatkozás nem felel meg a törvényi előírásoknak, mivel az nem minősül konkrét jogszabály és jogsértés megjelölésnek.

Az Mt. 100. § (4) bekezdésében foglaltak alapján az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást a felperest megillető általánymunkakártérítés mértékét illetően. Helyesen vették figyelembe a felperes munkaviszonyának időtartamát, az alperes jogsértő magatartását, és ennek alapján mérlegeléssel helytálló döntést hoztak. A felülvizsgálati kérelem nem tartalmazott olyan körülményt, amelyet ne értékeltek volna, így az erről szóló felülvizsgálati érvelés alaptalan.

Az Mt. 174. §-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel. Az eljáró bíróságok azonban helyesen mutattak rá arra, hogy a kár nagyságát,

valamint a kár és a munkaviszony jogellenes megszüntetése közötti okozati összefüggést a felperesnek kellett bizonyítania, aki ennek nem tudott eleget tenni.

A jogerős ítélet helytállóan rögzítette, hogy a felperes a hitelkártya szerződés felmondását nem csatolta, a rendelkezésre álló adatokból pedig az derült ki, hogy 2011. január és 2012. április között a kártyát folyamatosan használta. Így a hitelkártya díjjal összefüggésben követelt kártérítési igény bizonyítatlan és ezért megalapozatlan.

A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a munkáltatói intézkedés kiadásakor a felperest sem felmondási időre járó bér, sem végkielégítés nem illette meg, így alaptalan az adó visszaigénylésről előterjesztett kártérítési igény is.

A felperes egészségpénztári befizetésből következő adó visszaigénylés elmaradása miatt is kártérítési igényt terjesztett elő. E körben azonban konkrét jogsértést nem jelölt meg, az 1995. évi CXVII. törvény (SZJA tv.) 44/A. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozás önmagában a jogsértés mibenlétét nem jelöli meg, így a felülvizsgálati hivatkozás nem volt értékelhető. A korábbi beadványokra utalás pedig a következetes bírói gyakorlat szerint nem volt figyelembe vehető, mivel a felülvizsgálati eljárás önálló jogorvoslati eljárás, így csak az itt előterjesztett hivatkozások értékelhetőek a Pp. 272. §-ának (2) bekezdése szerint.

Az eljáró bíróságok helyesen foglaltak állást a felperes zálogba adott arany tárgyai utáni kamatfizetésről is. Önmagában a zálogjegyekből a felperes kiléte nem volt egyértelműen megállapítható, és azokon olyan dátum szerepelt, amikor a felperes már új munkaviszonyt létesített, így a kiváltás feltételei fennálltak.

Az igazolás kiadása, a hiteltörlesztés elmaradásából keletkezett kár tekintetében előterjesztett felülvizsgálati kérelem sem felel meg konkrétan megjelölt jogszabálysértés hiányában a Pp. 272. § (2) bekezdésében rögzítetteknek. Önmagában a 2014. évi XXXVIII. törvényre, illetőleg a 2014. évi XL. törvényre hivatkozásból nem következik, hogy a felperes annak melyik §-a megsértését panaszolja, a korábbi beadványra hivatkozás pedig a felülvizsgálati eljárásban nem elégséges.

A bíróság a bizonyítási eljárás során beszerzett bizonyítékok bizonyító erejét a maguk összességében értékeli, és a per összes releváns körülményére figyelemmel – meggyőződése szerint – bírálja el, mérlegeli, hogy az egyes bizonyítékok közötti ellentétet miként oldhatja fel [a bizonyítékok szabad mérlegelésének elve, Pp. 206. § (1) bekezdés]. E mérlegelés legfőbb korlátja a bíróság indokolási

kötelezettsége [Pp. 221. § (1) bekezdés]. Az ítélet indokolásából világosan ki kell tűnni, hogy a bizonyítékok mérlegelése során melyek voltak azok a körülmények, amelyeket a bíróság irányadónak tekintett. A felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok felülmérlegelésére, újabb egybevetésére nincs jogi lehetőség, a Kúria csak azt vizsgálhatja, hogy a mérlegelés körébe vont adatok értékelése során a bíróság nyilvánvalóan téves, vagy okszerűtlen következtetésre jutott-e (BH 2012.173.). Jelen esetben a bíróságok a bizonyítékokat helytállóan értékelték, és abból helyes következtetésre jutottak, döntésük megfelelt a jogszabályoknak.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.

A felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetéke az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az államot terheli.

Budapest, 2016. február 24.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelével:
Nné
tisztviselő