

A Fővárosi Ítéltábla dr. Gutter Csilla ügyvéd (**felperesi képviselő címe**.) által képviselt felperes neve (**felpres címe**) felperesnek - Nemesszeghy Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe** eljáró ügyvéd: dr. Nemesszeghy Aurél) által képviselt alperes neve (**alperes címe**.) alperes munkabér megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2019. december 10. napján meghozott 68.M.569/2019/8. számú ítélete ellen az alperes 11., a felperes 10. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 147.496 (száznegyvenhétezer-négyszázkilencvenhat) Ft elsőfokú és 10.000 (tízezer) Ft másodfokú perköltséget.

A le nem rótt fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes, mint munkavállaló 2015. július 30. napján kötött munkaszerződést a felperessel üzletkötő munkakör betöltésére. Ezen munkaszerződés a munkaviszony fennállása alatt több alkalommal is - 2015. október 1., 2016. január 1., és 2016. július 4. napján - módosításra került. A felek között 2015. július 30. napján megkötött munkaszerződés (a továbbiakban első munkaszerződés) szerint az alperes 61.000 Ft alapbérre volt jogosult. Ezen felül rögzítésre került, hogy a munkavállaló kizárólag teljesítmény-bérezésben részesül a mindenkor hatályos Jutalékszabályzatban foglaltak szerint, ezért az alapbér csak számítási alapot képez. A teljesítmény-követelményeket, valamint a teljesítmény-tényezőket a társaság belső szabályzata tartalmazta.

Kikötötték továbbá, hogy amennyiben a munkavállaló teljesítménye nem éri el az alapbér felét, abban az esetben a munkáltató az alapbér feléig (a garantált bér összegére) a teljesítménybért kiegészíti. A munkaszerződésben foglaltak szerint a munkavállaló tudomásul vette, hogy a munkáltató által kifizetett bruttó jutalék munkabér-előlegként működik, valamint, hogy a felek elszámolási kötelezettsége a munkaviszony fennállása alatt és megszűnése után is fennáll. Megállapodtak a munkaszerződésben abban is, hogy a munkaviszony bármelyik fél által kezdeményezett megszüntetésekor a megszűnés időpontjáig teljesített eredmény alapján a munkavállalóval el kell számolni, az elszámolás azonban nem érinti a munkáltató jutalék-visszaírási jogát. A munkavállaló kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkaviszony megszűnését követően

esedékessé váló jutalék-visszaírás összegét a munkáltató fizetési felszólítása alapján az abban megjelölt időtartamon belül egy összegben megfizeti.

A felek rögzítették továbbá, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 157. § (2) bekezdése alapján a munkavállalónak kifizetett jutalék előlegnek (munkabér-előlegnek) minősül. A kifizetett jutalékelőleg véglegessé a Jutalékszabályzatban a jutalék-visszaírássra nyitva álló időtartam elteltével válik.

A szerződés szerint a munkavállaló tudomásul vette, hogy a mindenkor Jutalékszabályzat rendelkezéseinek megfelelően a munkáltatónak lehetősége van a jutalék-visszaírássra, a kifizetett jutalékelőleg, munkabér-előleg visszakövetelésére. Hozzájárult továbbá ahhoz is, hogy a jutalék-visszaírásból eredő tartozása a mindenkor jutalékból levonásra kerüljön.

Az alperesi munkaszerződés 2. pontja arról is rendelkezett, hogy a munkavállaló a hozzájárulását adta ahhoz, hogy munkabére munkaviszonya megszűnésekor a jutalékok számfejtése után, a megszűnést követő hónap 10. napján kerüljön kifizetésre. A munkaidő mértékét heti 20 órában állapították meg. Rögzítették, továbbá, hogy amennyiben a munkavállaló részére kifizetett jutalékból (beleértve a tényleges jutalékot és a költséget is) a jutalék-visszaírásból eredő tartozás a munkavállaló munkaviszonyának időközbeni megszűnése miatt nem kerülhet levonásra, úgy a munkáltató a tartozás beszedése iránt - a tartozás keletkezésének okait ésösszepszerűségét részletező fizetési felszólításra - intézkedik. A 11. pont meghatározta azt is, hogy a Jutalékszabályzatban meghatározott jutalékkulcsok alapján elszámolt jutalék és költség előlegként kezelendő és a visszaírás alapját képezi.

A munkavállaló ezen munkaszerződés aláírásával elismerte, hogy a szerződés megkötésekor hatályos Jutalékszabályzatot és a teljesítmény-követelményeket vele ismertették, az abban foglaltakat tudomásul vette, valamint, hogy számára az őt érintő Kollektív Szerződés részeiről, utasításokról és lehetőségekről szóló Tájékoztatót átadták, mellyel a munkáltató az Mt. 46. § (1) bekezdése által előírt kötelezettségét teljesítette.

- [2] A 2015. július 30. napján kelt „Nyilatkozat a Jutalékszabályzat ismeretéről” megnevezésű okirat 4. pontja szerint az alperes aláírásával elismerte, hogy a felperes Jutalékszabályzatát ismeri, az abban foglaltakat tudomásul vette és azt magára nézve kötelezőnek és érvényesnek tekinti.
- [3] Az első munkaszerződés 2016. január 4. napján kelt módosítása az alperesi munkavállaló szervezeti egységét, a munkáltatói jogkör-gyakorló személyét, a telephely címét érintette, valamint az alperes alaphírét 129.000 Ft-ban, heti munkaidejének mértékét pedig 40 órában határozta meg. Az első munkaszerződés egyéb rendelkezései változatlanul maradtak.
- [4] A 2016. július 4. napján kelt módosítás a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét, a munkavégzés helyét és a munkavállaló rendelkezésre-állási idejét érintette, a szerződés egyéb rendelkezései változatlanok maradtak.
- [5] A 2016. július 12. napján kelt „Nyilatkozat rendezetlen jutalék tartozásról” megnevezésű okirat tanúsága szerint az alperes tudomásul vette, hogy a biztosító mindenkor hatályos Jutalékszabályzata, valamint a munkaszerződése alapján az általa közvetített biztosítási szerződések megszűnése, illetve egyéb okok miatt a munkaszerződése megszűnése után is keletkezhets - a munkaszerződés megszűnése időpontjában még nem ismert - a biztosítóval szemben fennálló tartozás. Nyilatkozott arról is, hogy a munkaszerződés megszűnése utáni időpontra is vállalja a biztosító jogos követeléseinek megtérítését.
- [6] Az alperesnek 2015. október 19. és november 2. napján megküldött e-mailek jelölték azon képzéseket, melyeket a munkavállaló még nem teljesített. Ezek között került feltüntetésre a jutalékrendszerre vonatkozó vizsga is. Az alperes - nyilatkozata szerint - ezen vizsgakötelezettségét 2015. november 2. napján teljesítette.
- [7] A munkáltatónál 2015. július 1. napjától hatályos Jutalékszabályzat I.5. pontja rendelkezett arról, hogy a munkaviszonyban lévő üzletkötő a biztosító alkalmazottja, aki az üzletkötői tevékenységét munkaszerződéssel, a biztosítókról és biztosítási tevékenységről szóló 2003. évi LX. törvény (a

továbbiakban Bit.) által meghatározott függő biztosítás-közvetítőként végzi. A Jutalékszabályzat I.12. pontja a számított teljesítményt határozta meg tartalmazva a termékcsoportokra vonatkozó teljesítménymérési adatokat és a hozzájuk tartozó teljesítményszorzókat is. A II.1. pont a jutalék-jogosultságokról rendelkezett, miszerint a jutalék-jogosultság biztosítás-közvetítő által közvetített vagy fenntartott szerződés tekintetében a biztosítás-közvetítői jogviszony alapján a közvetítőt megillető jogosultság a biztosítás tartama alatt a biztosítás-közvetítői tevékenység által érintett időszakra járó jutalék vonatkozásában, meghatározott esetekben és mértékben a szerződés folyamatos fennállása esetén a közvetítői jogviszony megszűnését követő időszakot is beleértve.

A II.3. pontja a jutalékjogosultak és a számukra kifizethető jutalékfajta körében rögzítette, hogy a főtevékenységű biztosítás-közvetítő részére szerzési-, fenntartási-, eljárási-, munkaverseny-, illetve közvetítési-jutalék fizethető.

A szabályzat II.5. pontja rendelkezett a jutalék-visszaírás (jutalék-visszatérítés) körében az alábbiak szerint: a biztosításközvetítőt a biztosítás-közvetítői jogviszony alapján terheli jutalék-visszatérítési (a továbbiakban: jutalék-visszaírás) kötelezettség, amely szerint a részére fizetett jutalékot meghatározott feltételek szerint - a jutalékfizetés alapjául szolgáló tényezők változásával arányosan - részben vagy egészben köteles visszafizetni, amennyiben a közvetített biztosítási szerződés idő előtt (biztosítási eseményhez nem köthetően) megszűnik, vagy a biztosítási díj olyan mértékű változása következik be, amely nem fedezi a kifizetett jutalék összegét. A jutalék-visszaírása a közvetített szerződések megszűnésének objektív jogkövetkezménye, az nem függ a biztosítás-közvetítőnek való felróhatóságától, valamint attól sem függ, hogy a visszafizetésre kötelezett jogviszonyának megszűnését követően az állományvédelmi tevékenység elvégzésre került.

A jutalék akkor válik megszolgáltá és véglegessé, amikor az adott szerződésre vonatkozóan a jutalék-visszaírási időszak letelt és a szerződés a visszaírási időszak végéig díjjal rendezett. A visszaírási időszak vége előtt megszűnt szerződés jutalék-visszaírását nem befolyásolja az, ha a szerződés megszűnésének hatálya után díjbehajtási folyamat eredményeként vagy más módon díj érkezik a szerződésre.

Jutalék-visszaírási kötelezettséget a Jutalékszabályzaton kívül más utasítás is előírhat.

Abban az esetben, ha egy biztosítási szerződés az ügyfél részéről történő felmondással a Bit. 96. § (2) megfelelően megszűnik, valamennyi, az adott szerződéssel kapcsolatban elszámolt (bruttó) jutalékot vissza kell fizetni a biztosító részére.

A jutalék-visszafizetési kötelezettség a visszafizetésre kötelezett szerződéses viszonyának megszűnését követően is fennmarad.

Rögzítették továbbá, hogy egy adott jutalékfajta vonatkozó konkrét visszaírási szabályokat a jutalékfajta leírása tartalmazza. Amelyik jutalékfajtanál nincs külön utalás a visszaírás szabályaira, annál nincs visszaírás.

[8] A Jutalékszabályzat III. fejezete a „Függő biztosításközvetítők jutalékérdekeltsége” részében a különböző fizethető jutalékfajtákra - köztük a szerzési- és a fenntartási jutalékokra, valamint azok visszaírására - vonatkozó részletszabályokat rögzítette.

[9] Mind a 2016. január 1., mind a 2016. április 1. napjától hatályos Jutalékszabályzatok a jutalék-visszaírásra vonatkozóan azonos rendelkezéseket tartalmaztak a 2015. július 1. napjától hatályos szabályzatban foglaltakkal azzal, hogy ezen szabályzatok az időközben hatályba lépett, a biztosítási tevékenységről szóló 2011. évi LXXXVIII. törvény rendelkezéseire hivatkoztak.

[10] A munkáltatónál a perbeli időszakban hatályos Kollektív Szerződés 34.2. pontja rögzítette, hogy a kizárólag teljesítménybéres formában alkalmazott munkavállalók esetén az alapbér csak számítási alapot képez.

Megfogalmazta továbbá azt is, hogy amennyiben a munkavállaló részére munkabér-előlegként kifizetett jutalék összege az alapbér összegét nem érte el, akkor ezen összeg a munkaszerződésben megállapított alapbér havi összegére kiegészítésre kerül.

- [11] A visszakövetelés összegének meghatározása során a felperes figyelemmel volt arra, hogy az alperes havi alapbérének összege megmaradjon.
- [12] Az elsőfokú ítélet rögzítette, hogy az alperes nem vitatta a felperes által rendezetlen tartozásként kimutatott szerződések megszűnését, valamint a kifizetett jutalék összegét sem. Az összecszerűséget annyiban kifogásolta, hogy álláspontja szerint a szerzési jutalék az alperest minden esetben megillette, a fenntartási jutalék pedig a biztosítási szerződés fenntartásával időarányos mértékben.
- [13] Az alperes munkaviszonya 2016. július 15. napján szűnt meg a felek közös megegyezésével. Ezt követően a felperes 1.840.899 Ft jutalékot írt vissza, melynek megfizetésére több alkalommal - legutóbb 2017. április 13. napján - szólította fel az alperest. A fizetési felszólításban meghatározott 30 napos határidő eredménytelen elteltét követően a felperes kérelmére 2018. május 9. napján 11064/Ü/30507/2018/2. számon fizetési meghagyás került kibocsátásra munkaviszonyból származó jutalék visszatérítés jogcímén. A fizetési meghagyással szemben az alperes 2018. május 19. napján ellentmondással élt, mely eljárás így perré alakult.

[14] **A felperes keresete, az alperes ellenkérelme**

- [15] A felperes a kereseti kérelmében 1.840.899 Ft munkabér és ezen összeg után 2017. június 6. napjától számított késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezen igényét az Mt. 137. § (1) és (2), valamint a 157. § (1) bekezdésére alapította. Perköltségigényt is előterjesztett a fizetési meghagyás kibocsátásának díja, a bírósági illeték és az ügyvédi munkadíj körében azzal, hogy ÁFA fizetési kötelezettséggel tartozik (helyesen: az elsőfokú bírósági iratok között fellelhető költségjegyzék nyomtatvány tanúsága szerint a jogi képviselő ÁFA fizetésére nem köteles).
- [16] Hivatkozása szerint az alperes a munkaszerződés aláírásával tudomásul vette, hogy a mindenkori Jutalékszabályzatnak megfelelően a felperes jogosult a jutalék visszairására, valamint a kifizetett jutalék, illetve a munkabér-előleg visszakövetelésére, amely joga a munkaviszony megszűnését követően is fennáll. Az alperes kötelezettséget vállalt arra is, hogy a munkaviszony megszűnését követően a jutalék-visszairási összeget fizetési felszólítás alapján teljesíti. Álláspontja szerint mivel a felek kizárólag teljesítmény-bérezésben állapodtak meg, ezért az alperesnek a munkaviszony fennállása alatt kifizetett munkabér csupán előlegnek minősült, mely kizárólag akkor válik véglegessé, ha az általa kötött biztosítási szerződések vonatkozásában a jutalék visszairására nyitva álló határidő eredményesen eltelt. A perrel érvényesített szerződések esetében azonban ez a határidő nem telt el eredményesen, hiszen a szerződések megszűntek, ebből adódóan az előlegként kifizetett összeg az Mt. 157. § (2) bekezdése, valamint a munkaszerződés 2. pontja alapján a munkáltató részére visszajár. Hangsúlyozta, hogy a jutalékban való részesülésnek kettős feltétele van: egyrészt a szerződés megkötése, másrészt pedig a szerződés bizonyos ideig való fenntartása, az ehhez kapcsolódó díj folyamatos fizetése. Amíg csak az egyik feltétel teljesült, - a szerződéskötés - addig a munkavállaló részére kifizetett jutalék munkabér-előlegnek tekintendő, az véglegessé akkor válik, ha a szerződés a Jutalékszabályzatban meghatározott ideig él.
- Kiemelte, hogy nem az Mt. 164. § szerinti jogalap nélküli munkabér visszafizetéséről van szó hiszen, az alperes a munkaszerződés alapján - tehát jogalappal - kifizetett munkabér-előleget igényel vissza. Ez a visszakövetelés tehát a munkaszerződésen és a Jutalékszabályzaton alapul, így arra a 60 napos visszakövetelési határidő nem vonatkozik.
- Előadta, hogy a teljesítmény-követelmények és teljesítmény-tényezők a Jutalékszabályzatban kerültek rögzítésre. Hivatkozása szerint az alperesi munkaszerződés kellő részletességgel rögzítette a munkabér-elszámolás rendszerével és a Jutalékszabályzat lényeges elemeivel kapcsolatos rendelkezéseket hangsúlyozva azt, hogy visszafizetési kötelezettség a munkaviszony megszűnését

követően is keletkezhet. Ezen munkaszerződés aláírásával alperes elismerte, hogy a Jutalékszabályzatot, így a teljesítmény-követelményt vele ismertették, azok tartalmát ismerte.

Azösszagszerűség körében rögzítette, hogy a felperes részére megfizetésre került jutalék összege egy az egyben megegyezik a perben érvényesített összeggel, vagyis azon jutalékösszegek kerültek visszairásra, melyeket a munkáltató a munkavállaló részére kifizetett. Felhívta a figyelmet arra is, hogy az alperesi munkaviszony fennállásának teljes időtartama alatt, amennyiben a munkavállaló részére munkabér-előlegként kifizetett jutalék összege nem érte el az alapbér összegét, akkor ezt az összeget a munkáltató a munkaszerződésben (kollektív szerződésben) megállapított alapbér havi összegére kiegészítette. A visszakövetelés összegének meghatározása során a munkáltató figyelemmel volt arra, hogy az alperes havi alapbérének összege megmaradjon.

- [17] Az alperes a kereset elutasítását, felperes perköltségben való marasztalását kérte. Vitatta azon felperesi állítást, miszerint a munkavállaló tudomásul vette, hogy a mindenkor hatályos Jutalékszabályzatnak megfelelően a munkáltatónak joga van a jutalék visszairására és a kifizetett jutalék, illetőleg munkabér-előleg visszakövetelésére. E körben hangsúlyozta, hogy a teljesítmény-követelményeket, valamint a teljesítmény-tényezőket csupán a szerződéskötést követően hozta a munkáltató a tudomására, így ennek hiányában írta alá a munkaszerződést. A társaság belső szabályzatának megismerésére csak a későbbiekben volt lehetősége.

Meglátása szerint a Jutalékszabályzat II.5. pontja jogszabályba - az Mt. 137. § (2), 157. § (1), 163. § (1) bekezdésébe, valamint a 27. §-ban megfogalmazottakba - ütközik, ezért semmis. Vitatta, hogy a munkaviszonya megszűnését követően is keletkezhet a munkáltató felé tartozása.

- [18] Hivatkozott arra, hogy az Mt. 137. § (2) bekezdése szerint teljesítménybérezés esetén a munkavállaló az általa elvégzett munkáért cserébe, azzal arányosan jogosult munkabérre. A Jutalékszabályzat szerint a jutalék: „jogcímtől függetlenül a biztosítási díj meghatározott részét képező minden olyan pénzbeli vagy természetbeni előny, szolgáltatás, juttatás és ellentételezés, amelynek a biztosítás-közvetítő az általa közvetített biztosítási szerződés létrejöttéért, illetve az általa közvetített vagy fenntartott biztosítási szerződés teljesítéséért, meghatározott ideig való fenntartásáért az elvégzett biztosítás-közvetítői tevékenység díjazásaként a kockázatot elvállaló biztosítótól közvetve vagy közvetlenül részesül”. Így tehát a biztosítás-közvetítő az általa közvetített szerződések létrejöttéért, illetőleg azok fenntartásáért, teljesítéséért részesül jutalékban. Kiemelte, hogy a jelen perbeli esetben a szerződések megkötésre kerültek, így az előírt követelmények teljesültek, ebből adódóan a kifizetett munkabér, azaz a jutalék vissza már nem követelhető.

- [19] Álláspontja szerint az Mt. 157. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazása nem járhat azzal az eredménnyel, hogy utóbb a teljes munkabér vagy munkabér-előleg a jutalékrendszerre tekintettel visszakövetelésre kerüljön. A szerződések meghatározott ideig történő fenntartásának, mint eredménynek a kockázata teljes mértékben nem hárítható át a munkavállalóra. Fenntartotta, hogy az Mt. 164. §-ában meghatározott, a jogalap nélküli munkabér kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazandóak a felperesi igény vonatkozásában is. Ebben az esetben pedig a szerződésmegszűnési időpontok 2016. júliusa és novembere közé estek, a felperes első fizetési felszólításának dátuma 2017. február 23. napja volt, az utolsó pedig április 13., így ezen fizetési felszólítások az Mt. 164. §-a által meghatározott 60 napon túl keletkeztek, ezért azokra jogszerűen követelés nem alapítható.

- [20] Meglátása szerint a Jutalékszabályzat a teljesítmény-követelmény meghatározása tekintetében nem tartalmazott olyan objektív tényezőt, amely 100 %-osan teljesíthető lett volna. A munkavállalónak a biztosítási szerződés tényleges fenntartására ráhatása nem volt.

A II/5. pont semmisségére hivatkozva hangsúlyozta, hogy a szerződéseket megkötötték, így a szerzési jutalék egyáltalán nem, a fenntartási jutalék pedig csak egy részben követelhető vissza,

annak függvényében, hogy az előírt fenntartási időhöz képest mennyi ideig valósult meg a szerződés fenntartása.

Az elsőfokú bíróság határozata

- [21] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest 1.840.889 Ft munkabér és ezen tőkeösszeg után 2017. június 11. napjától a kifizetés napjáig számított késedelmi kamat megfizetésére. A fentiek megfizetésére az alperes részére 24 havi részletfizetést engedélyezett azzal, hogy az első havi részlet megfizetése az ítélet jogerőre emelkedését követő hónap 15. napjáig, az ezt követő havi részletek pedig minden hónap 15. napjáig esedékesek. Kimondta továbbá, hogy bármely részlet megfizetésének elmulasztása esetén az egész hátralékos tartozás egy összegben esedékessé válik. Ezen felül akként rendelkezett, hogy a feljegyzett eljárási illeték az állam terhéen marad, míg a felperes az általa lerótt 55.452 Ft eljárási illeték visszatérítésére jogosult.
- [22] A felperes kereseti kérelmét az Mt. 27. §-a, 137. § (1) bekezdése, 138. §-a, 154. § (1) bekezdése, 163. §-a, 164., 165. § (2) bekezdése, 286. § (1) bekezdése, 31. §-a, a Bit. törvény 4. § (1) bekezdésének 49., 50. és 51. pontja, valamint 377. §-a, a Jutalékszabályzat rendelkezései alapján bírálta el és azt vizsgálta, hogy a felperes Jutalékszabályzatának II.5. pontja a jutalék-visszaírás tekintetében az alperes által hivatkozott rendelkezések valamelyikébe ütközött-e, valamint, hogy a felperes az alperestől jogszerűen követelhet-e vissza a kifizetett jutalékelőleget. A bizonyítási eljárás alapján tényként fogadta el, hogy az alperes kizárólag teljesítmény-bérezésben részesült, valamint, hogy a Jutalékszabályzat meghatározta a jutalék kifizetésének alapját képező termékcsoportokat, az azokra vonatkozó teljesítménymérési adatokat és a teljesítményszorzókat, továbbá rendelkezett a teljesítmény-beszámításról is. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a Jutalékszabályzat megfelelt az Mt. 137. § (2) bekezdésében foglalt, a teljesítménybér definíciójára vonatkozó szabályoknak.
- [23] Kiemelte, hogy bár a szabályzatban a jutalék megfizetésének konkrét, naptári napban meghatározott időpontja nem került megjelölésre, azonban ez a Jutalékszabályzat visszaírására vonatkozó rendelkezéseit nem tette az Mt. 157. § (1) bekezdésbe ütközővé és ily módon semmissé. E körben hangsúlyozta, hogy a munkaszerződés 2. pontja a bérfizetés napját a tárgyhót követő hónap 10. napjában határozta meg. Megjegyezte továbbá, hogy a munkabér-kifizetési nap meghatározása nem tartozik az Mt. 45. §-a szerint a munkaszerződés kötelező tartalmi elemi közé, így a felperest ebben a körben az Mt. 46. § (1) bekezdés c) pontja szerinti írásbeli tájékoztatási kötelezettség terhelte.
- [24]én nem találta jogszabályba ütközőnek - és ezáltal semmisnek - a Jutalékszabályzatot abban a körben, miszerint nem került rögzítésre, hogy az előírt teljesítmény-követelmények rendes munkaidőben 100 %-osan teljesíthetők. Megállapította, hogy a visszakövetelési igénye mértékénél a felperes ahhoz igazodott, hogy az alperes havi alapbére - a vállalt kötelezettség erejéig - megmaradjon, így azt az alperes minden hónapban megkapta. E körben hivatkozott a 68.M.569/2019/4. számú jegyzőkönyv 5. oldalán található alperesi nyilatkozatra. Ebből adódóan a felperes visszakövetelése kizárólag azon összeg visszatérítésére irányult, amely összeget jutalékként az alperes az alapbéren felül megkapott. Ezen nyilatkozatával pedig a felperes elismerte, hogy a teljes munkaidő ledolgozása mellett elérte azt a teljesítményt, amelyet az Mt. 138. § (5) bekezdése alapján a kötelező legkisebb munkabér összegére jogosította. Erre tekintettel a felperesi követelésigény nem ütközik az Mt. 157. § (2) bekezdésének rendelkezésébe.
- [25] Kiemelte, hogy a Jutalékszabályzat vizsgálata során nem lehetett figyelmen kívül hagyni az alperes munkaszerződésében foglaltakat, a kettő rendelkezéseit együttesen kellett értelmezni, valamint azok egymással fennálló viszonyára is tekintettel kellett lenni. E körben arra a következtetésre jutott, hogy az alperes részesült a munkaszerződése szerinti alapbérben, így a 2015. július 30. napján kelt

nyilatkozatával az Mt. 163. § (1) bekezdésben foglaltak szerint nem mondott le a munkabérre vonatkozó jogáról. A Jutalékszabályzat kizárólag a jutalékról rendelkezett, a munkaszerződés más elemeiről, így a számítási alapot kitevő és az arra vonatkozó jogosultságot megteremtő munkaszerződési rendelkezésekről nem. Ily módon - álláspontja szerint - a Jutalékszabályzat az Mt. 163. § (1) bekezdésének rendelkezéseibe sem ütközött.

[26] Nem fogadta el azon alperesi érvelést sem, miszerint a Jutalékszabályzat rendelkezéseit a munkavállaló nem ismerte meg. Ezzel összefüggésben hivatkozott a munkaszerződésre és az alperes 2015. július 30. napján kelt nyilatkozatára is, hiszen a munkavállalónak nemcsak a Jutalékszabályzat elolvasásából, hanem a munkaszerződésben foglaltakból is tudnia kellett a jutalék-visszafizetésre vonatkozó alapvető rendelkezéseket. Hangsúlyozta továbbá, hogy önmagában abból a körülményből, hogy az alperes a számára előírt határidőben vizsgát nem tett, még nem volt levonható azon következtetés, hogy a szabályzat rendelkezéseit sem ismerte. Kiemelte azt is, hogy a Jutalékszabályzat előírásai nem ütköztek a Bit rendelkezéseibe sem.

[27] Egyetértett a felperessel abban a körben is, hogy felperes nem az Mt. 164. §-a szerinti, jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére, hanem a munkaszerződés és a Jutalékszabályzat alapján a részére visszajáró munkabér-előleg visszakövetelésére irányuló igényét érvényesítette, ezért arra az általános elévülési időn belül volt jogosultsága.

[28] Ítéletében rögzítette, hogy az alperes kötelezése nettó összegű munkabér visszafizetését tartalmazta.

[29] Rámutatott arra, hogy bár a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes perindítással felmerült költségeit a pervesztes alperes lett volna köteles viselni, azonban mivel a felperes nem a Pp. 81. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint - a külön jogszabályban meghatározott költségjegyzék nyomtatványon - számította fel a perköltségigényét, ezért a számára perköltséget megítélni nem lehetett. Rögzítette továbbá, hogy a felperes az Itv. 80. § (1) bekezdés f) pontja alapján az általa előzetesen lerótt eljárási illeték visszatérítésére jogosult.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[30] Az ítélet ellen mindkét fél fellebbezéssel élt.

[31] Az alperes fellebbezése az elsőfokú ítélet megváltoztatására és a felperesi kereset teljekörű elutasítására, valamint a felperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalására irányult. Álláspontja szerint tévesen vonta le az elsőfokú bíróság azon következtetését, miszerint a Jutalékszabályzat hivatkozott rendelkezése nem ütközött sem az Mt., sem a Bit. rendelkezéseibe. Hangsúlyozta, hogy az Mt. 137. § (2) bekezdése szerint a teljesítmény az a munkabér, amely a munkavállalót a számára előre meghatározott teljesítmény-követelmény alapján illeti meg. Így tehát teljesítménybérezés esetén a munkavállaló az általa elvégzett, teljesített munkáért cserébe annak arányában kap bért.

A felperesnél hatályos Jutalékszabályzat jutalékdefiníciója alapján a biztosító társközvetítő az általa kötött szerződések létrejöttéért, illetve azok fenntartásért, teljesítéséért részesül jutalékban. A Jutalékszabályzat a különböző jutalékfajtákat is rögzítette, melyeknél egyedi teljesítmény-követelmények kerültek meghatározásra. Így szerzési jutaléket a biztosító új biztosítási szerződések értékesítéséért, valamint a meglévő biztosítások feldolgozásakor, módosításakor elért díjnövekmény után fizetett, míg a fenntartási jutalék fizetésének feltétele az adott biztosítási szerződés létrejötte és a társaság nyilvántartó rendszerében való állományba vétel volt, valamint, hogy a jutalék jogosultja az állományvédelmi munkáját folyamatosan ellássa. Hivatkozása szerint a szerződések megkötésre kerültek, tehát az erre vonatkozó teljesítmény-követelmények teljes mértékben, azaz 100 %-ban teljesültek, így a munkabér, vagyis a jutalék nem követelhető vissza. Az Mt. 157. § (2) bekezdése alkalmazása tehát egyrészt nem eredményezheti azt, hogy utóbb a teljes munkabér vagy - a

jutalékrendszerre tekintettel - a munkabér-előleg visszakövetelésre kerüljön, másrészt azt azaz értelmezés sem, hogy a szerződések meghatározott ideig történő fenntartása - mint eredménykockázat - teljes mértékben áthárítható legyen a munkavállalóra. A szerződések megkötésre kerültek, így a szerzési jutalék egyáltalán nem, a fenntartási jutalék pedig csak egy részben követelhető vissza, annak függvényében, hogy az előírt fenntartási időhöz képest mennyi ideig valósult meg a szerződés fenntartása.

Sérelmezte továbbá, hogy a teljes jutalék visszaírása azzal a következménnyel is járt, hogy egy olyan összeg után fizetett adót, amelyet a visszaírás által ténylegesen meg sem kapott. Kifogásolta az elsőfokú ítélet azon megállapítását, mely szerint a Jutalékszabályzat ugyan nem rögzítette, hogy az abban meghatározott teljesítmény-követelmények a rendes munkaidőben 100 %-osan teljesíthetők, ez azonban nem tette azt semmissé. E körben kiemelte, hogy az Mt. 138. § (1) bekezdése a munkáltató kötelezettségét rögzíti. Amennyiben pedig ezen kötelezettség teljesítésének elmaradása nem vonja maga után a semmisség jogkövetkezményét, úgy az a törvényi rendelkezés kiüresedését jelenti. Ezen garanciális szabály ugyanis azon munkavállalói érdekeket hivatott védeni, hogy az előírt teljesítmény-követelmények munkaidőn belüli 100 %-os teljesítésének a lehetősége elvi szinten fennálljon. Visszaélésre adna lehetőséget ugyanis az a körülmény, hogyha a munkáltató bármiféle objektív mérésen, vagy számításon alapuló vizsgálat nélkül, önkényesen határozhatná meg a teljesítmény-követelményeket. Megjegyezte továbbá, hogy ezen megállapítást az elsőfokú bíróság ítéletében nem is indokolta.

[32] Kiemelte, hogy a munkavállaló minden tőle telhetőt megtett annak érdekében, hogy a szerződések megkötésre, illetőleg meghatározott ideig fenntartásra is kerüljenek, ugyanakkor sem a munkaviszony alatt, sem pedig annak megszűnését követően a fenntartásra tényleges ráhatása nem volt, a biztosított fizetési hajlandósága és a munkavállalói magatartás teljes mértékben függetlenedett egymástól.

[33] A felperes fellebbezése az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatására, az alperes 147.496 Ft összegű perköltségfizetési kötelezésére irányult. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását indítványozta. Igényt tartott továbbá a másodfokú eljárásban felmerült perköltsége megtérítésére is.

[34] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 81. § (2) és 82. §-ában foglaltakat sértette akkor, amikor a felperes perköltségigényét azon indok alapján utasította el, hogy az külön nyomtatványon felszámításra nem került. Hangsúlyozta, hogy ezen elsőfokú ítéleti megállapítás téves, tekintettel arra, hogy a felperes a 2019. május 30-án befogadott beadványához két mellékletet is csatolt. Ezek közül az egyik az eljárás folytatása iránti kérelem, míg a másik az aktualizált költségjegyzék nyomtatvány volt. Mivel a költségjegyzék csatolásra került, az elsőfokú bíróság a perköltség iránti igényt jogszabálysértően utasította el. A felperes elsőfokú perköltségét 55.451 Ft fizetési meghagyási díj, valamint 92.045 Ft ügyvédi díj összegben jelölte meg.

[35] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet - felperesi fellebbezéssel nem érintett részének - helybenhagyására irányult. Hangsúlyozta, hogy az alperes a fellebbezésében a perben már korábban ismertetett álláspontját ismétli.

[36] Meglátása szerint az alperes a kifizetett jutalék fogalmát nem értelmezte helyesen. A jutalék, mint munkabér az üzletkötőt ugyanis akkor illette meg, ha egy biztosítási szerződést megkötött és az a szerződés bizonyos ideig élő volt. Az üzletkötő tehát akkor teljesítette a feladatát, ha mindkét feltétel megvalósult, azaz a szerződést megkötötte és a szerződésre az ügyfél a díjat megfizette. Mindaddig, amíg csak az egyik feltétel teljesült, azaz csak a szerződés megkötésére került sor, addig a részére kifizetett jutalék munkabér-előlegnek minősül, amely csak akkor válik véglegessé, megszolgáltá, ha a szerződés meghatározott ideig élt. Ennek elvi értelmét abban jelölte meg, hogy a biztosítási szerződés megkötésekor az ügynök szerzési jutalékként viszonylag magas összeget kap kézhez, többszörösét annak, amit a biztosító ügyfelétől első biztosítási díjként beszed. A biztosítási

díj nem fedezi a kifizetett jutalékot, ezért szükséges a jutalék véglegessé válásához, hogy az ügyfél bizonyos ideig tartó folyamatos díjfizetésével fenntartsa a megkötött szerződést. Ezáltal az ügynök érdekeltté válik abban, hogy mindent megtegyen a szerződés fenntartása és a folyamatos díjfizetés érdekében, hiszen az előlegként kapott jutalékot vissza kell fizetnie, amennyiben a biztosítási szerződés idő előtt megszűnik. Álláspontja szerint a Jutalékszabályzat II.3.1.1. pontja teljes mértékben összhangban áll az Mt. 157. §-ában foglaltakkal.

- [37] Kiemelte továbbá, hogy az alperes kizárólag teljesítmény-bérezésben részesült, melynek eredménye csak egy hónapnál hosszabb idő múlva volt megállapítható, amikor is biztossá vált, hogy az ügyfél a biztosítási díjat folyamatosan fizette-e. Ennek megfelelően a munkabér az Mt. 157. § (2) bekezdése alapján csak ekkor illette meg a munkavállalót, az eredmény bekövetkezte előtt az előlegként került kifizetésre, melyet a munkáltató jogosult volt visszakövetelni. Így a Jutalékszabályzat alperes által hivatkozott pontja nem ütközik jogszabályba.
- [38] A személyi jövedelemadó fizetése vonatkozásában előadta, hogy a visszaírt jutalék tényleges visszafizetése esetén a felperes által kiállított igazolás alapján az alperes a NAV-nál jogosult az érintett évre vonatkozó személyi jövedelemadó-bevallását javíttatni és az annak alapján megfizetett személyi jövedelemadót visszaigényelni.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

- [39] A felperesi fellebbezés megalapozott, az alperesi fellebbezés nem alapos.
- [40] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást az ügy megítéléséhez szükséges mértékben feltárta, azt helyesen állapította meg és abból túlnyomó részt helytálló jogi következtetést vont le, erre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [41] A másodfokú bíróság nem osztotta alperes azon hivatkozását, miszerint a szerzési jutalék egyáltalán nem, a fenntartási jutalék pedig csak arányosan lett volna visszakövetelhető tőle. Ahogy arra az alperes a fellebbezésében maga is utalt, a felperesnél hatályos Jutalékszabályzat rögzítette a jutalék fogalmát. A II.5. pontban a jutalék-visszaírással kapcsolatban megfogalmazott szabályok között azonban az is rögzítésre került, hogy a biztosítás-közvetítőt ezen jogviszonya alapján jutalék-visszatérítési kötelezettség terhelte, amely szerint a részére kifizetett jutalékot meghatározott feltételek szerint - a jutalékfizetés alapjául szolgáló tényezők változásával arányosan - részben vagy egészben köteles visszafizetni, amennyiben a közvetített biztosítási szerződés idő előtt megszűnik vagy a biztosítási díj olyan mértékű változása következik be, amely nem fedezi a kifizetett jutalék összegét. Szintén ebben a pontban került meghatározásra, hogy a jutalék akkor válik megszolgálttá és véglegessé, amikor az adott szerződésre vonatkozóan a jutalék-visszaírási időszak letelt és a szerződés a visszaírási időszak végéig díjjal rendezett. Egy konkrét jutalékfajtára vonatkozó részletszabályokat pedig az adott jutalékfajta leírása tartalmazta. Amelyik jutalékfajtnál nem volt külön utalás a visszaírás szabályaira, annál nem volt lehetőség a visszaírás.
- Mind a szerzési, mind a fenntartási jutalék részletes szabályai között megtalálható a jutalék-visszaírásra vonatkozó rendelkezés. A fenti jutalékfogalom, valamint a jutalék-visszaírással kapcsolatos általános meghatározások együttes értelmezéséből pedig egyértelműen levezethető, hogy az alperes részére kifizetett jutalék csupán munkabér-előlegként szolgált és annak végleges munkabér jellege akkor következett be, amikor az adott jutalékfajtára meghatározott speciális szabályban előírt visszaírási időszak eredményesen eltelt. Ez utóbbi feltétel azonban - az alperes által sem vitatottan - nem valósult meg. A szerzési jutalék tekintetében a szabályzat III.2.3.1.1. pontjának rendelkezése értelmében a visszaírási időszak 24 hónap és ennek eredménytelen eltelte

esetén a jutalék 100 %-át kell a biztosítás-közvetítőnek visszafizetnie. A fenntartási jutalék vonatkozásában is kidolgozásra kerültek a visszaírás szabályai, mely szerint fenntartási jutalékot csak a biztosítási szerződés díj-visszautalással járó megszűnésekor és csak a visszautalt díjhoz kapcsolódóan elszámolt fenntartási jutalék összegére nézve kell visszaírni.

[42]

Az Mt. 42. § (2) bekezdése a munkaviszony célját rögzíti, mely szerint munkaviszonyban a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, illetve a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és bért fizetni. E rendelkezés a munkaviszony leglényegesebb és legáltalánosabb elemeit tartalmazza, a foglalkoztatási és a munkabér-kifizetési kötelezettség feltételeit az egyéb rendelkezések rögzítik.

A munkavállalót munkabérként főszabály szerint a szerződés szerinti alapbér illeti meg. Az Mt. 137. § (1) bekezdése alapján a felek ilyen értelmű megállapodása esetén azonban a munkavállalót a munkavégzés ellenértékéeként nem alapbér, hanem e mellett, illetve részben vagy egészben e helyett teljesítménybér is megilletheti. Peradat, hogy a felek a munkaszerződésben kizárólag teljesítménybérezési formában állapodtak meg, sőt azt is rögzítették, hogy a munkavállaló részére megállapított havi alapbér csak számítási alapot képez. Ezen felül a munkáltató arra vállalt kötelezettséget, hogy amennyiben a munkavállaló teljesítménye nem éri el az alapbér felét, akkor ezen összeg erejéig (a garantált bér összegére) részére a teljesítménybért kiegészíti. (Ez a Kollektív Szerződés rendelkezése szerint az alapbér összegére való kiegészítést jelentette). A munkaszerződésben az is egyértelműen rögzítésre került, hogy a munkáltató által kifizetett bruttó jutalék munkabér-előlegként működik.

Jelen perbeli esetben tehát a felek kizárólag teljesítmény alapú bérezésben állapodtak meg és a munkáltató kizárólag az alapbérnek megfelelő összegű munkabér megfizetésére, ezt meghaladóan pedig munkabér-előleg fizetésére vállalt kötelezettséget.

A teljesítménybérezés gyakori formája a jutalékos díjazás, melynek jellemzője, hogy a munkavállaló az általa közvetített vagy megkötött ügyletek alapján keletkezett bevételből részesedik. A jutalék a teljesítménybérnek egy olyan speciális fajtája, amely csak abban az esetben jár, ha a munkáltató által e körben meghatározott valamennyi feltétel teljesül. Adott esetben a munkáltató egyértelműen akként rendelkezett, hogy a jutalékra való jogosultság véglegessé és megszolgáltá csak akkor válik, ha az adott jutalékfajtára előírt jutalék-visszaírási időszak letelt és a szerződés a visszaírási időszak végéig díjjal rendelkezett. Így tehát - osztva a felperes álláspontját - nem csupán a szerződés megkötése, hanem annak a Jutalékszabályzatban meghatározott ideig való fenntartása is a feltétele volt annak, hogy a munkavállaló a jutalékra (munkabérre) jogosultságot szerezzen. Önmagában a szerződéskötéssel a kifizetett összegre, csak, mint munkabér-előlegre vált jogosulttá, azonban annak véglegessé válásához további feltétel bekövetkezése is szükséges lett volna.

A fenntartási jutalék körében felhozott alperesi érvelés vonatkozásában arra mutat rá a másodfokú bíróság, hogy a felperesi munkáltató jogosult volt a jutalékfizetés feltételeinek egyoldalú meghatározására, jogszerűen rendelkezett úgy, hogy részteljesítés esetére nem fizet jutalékot, így arra az alperes alanyi jogon nem tarthatott igényt.

Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a munkavállaló a munkaszerződése, valamint a Jutalékszabályzat rendelkezései alapján tudatában volt, vagy kellett lennie azzal, hogy részére kizárólag teljesítménybérezésen alapuló díjazás lett megállapítva, melyből következően a kifizetett összeg munkabér-előlegként kezelendő, jutalék-visszafizetési kötelezettség terhével, a jutalék-visszaírás szabályai szerint, melynek értelmében a jutalék visszaírása a szerződések megszűnésének objektív következménye. Ezért amennyiben a visszaírás feltételei fennállnak, a visszaírt jutalék teljes összege visszafizetendő a munkáltatónak, ha a munkaviszony időközben megszűnik. Ebben a tekintetben csupán egyetlen kötelezettség, korlát terhelte a felperest, mégpedig az alapbér

összegének megfizetése, amely az alperes által sem vitatottan minden hónapban megtörtént, a jelen per tárgyát képező visszafizetési összeg ezen felül került meghatározásra.

[43] A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) több eseti döntésében is kimondta, hogy a jutalékelőleg visszakövetelése esetén az Mt.-nek a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére vonatkozó rendelkezései nem alkalmazhatóak. A jutaléket ugyanis a munkaszerződés szerint előlegnek kell tekinteni, amelyet a felperes elszámolási, visszatérítési kötelezettséggel vett fel. A jutalék előleg jellegén nem változtat az a körülmény, hogy a jutalék visszakövetelésére nyitva álló, a szerződéshez igazodó határidő esetleg a munkaviszony megszűnését követően telik le. A munkaviszony fennállásáig a munkáltató az Mt. 161. § (2) bekezdése szerint a munkabérből jogszerűen levonhatta a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését. Ugyanakkor a munkaviszony megszűnését követően igényét fizetési felszólítással érvényesíthette az Mt. 162. § (3) bekezdése alapján.

[44] Az előlegtartozást a felperes az általános elévülési időn belül követelhetette vissza. Az előleg visszakövetelése független az Mt.-nek a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályaitól, így az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy minden tőle telhetőt megtett annak érdekében, hogy a szerződések megkötésre és meghatározott ideig fenntartásra is kerüljenek. Ebben őt semmiféle vétkesség vagy felróhatóság nem terhelte. Nincs jelentősége ugyanis annak, hogy a jutalék-visszaírással érintett biztosítási szerződések miért szűntek meg, az okozati összefüggésbe hozható-e az alperes tevékenységével, akár mulasztásával, hiszen az alperes által hivatkozott gondos munkavégzés önmagában a jutalékra való jogosultságát még nem alapozta meg.

[45] Nem osztotta a másodfokú bíróság az alperesi fellebbezés Mt. 138. § (1) bekezdésében foglaltakkal kapcsolatos álláspontját sem. A napi nyolcórás, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítmény-követelmény meghatározása tekintetében a munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítmény-követelmény 100 %-os teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér értékét elérje. Jelen perbeli esetben - felperes által sem vitatottan - a Jutalékszabályzat ezt ugyan nem rögzítette, azonban ennek az ügy érdemi eldöntése szempontjából jelentősége nem is volt. Ahogy korábban kifejtésre került, a jutalék a teljesítménybérnek egy speciális fajtája, melynek jellemzője, hogy a munkavállaló az általa közvetített vagy megkötött ügyletek alapján keletkezett bevételből részesedik. Így nem a klasszikus darab/forint mértékű meghatározás volt az elvárt követelmény. A Jutalékszabályzatban azonban rögzítésre kerültek a jutalék, mint speciális teljesítménybér meghatározása tekintetében szükséges elemek, minthogy milyen teljesítménybér-tényezők teljesítése esetén milyen bér (munkabér-előleg) illeti a munkavállalót. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a munkaszerződés és annak valamennyi módosítása egyezően tartalmazta azt, hogy az alperes a munkaideje beosztását néhány órás rendelkezésre-állási időszakon túl saját maga határozta meg, így a munkaidő munkával töltését a munkáltató nem tudta ellenőrizni. Ebből a körülményből adódóan sem foghat helyt a felperesi hivatkozás. Ily módon tehát sem a törvényi rendelkezés kiüresedéséről, sem pedig a rendelkezés hiányából fakadóan a Jutalékszabályzatban meghatározottak semmisségéről nem beszélhetünk.

[46] Nem helytálló az alperes adózási kötelezettség körében felhozott kifogása sem az alábbiak szerint. Ahogy azt a Kúria több határozatában is rögzítette, a jutalék címén kifizetett bruttó alapbér összegét meghaladó nettó összeg visszakövetelésére jogosult a munkáltató, hiszen a munkavállaló részére munkabér-előlegként kifizetett összeg is nettó összeget jelentett. Az elsőfokú ítélet indokolásának 14. oldala helytállóan rögzítette, hogy az alperest a felperes által követelt nettó összegű munkabér visszafizetésére kötelezte.

Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló részére kifizetett munkabér, munkabér-előleg visszafizetése esetén a munkavállaló nettó összeggel tartozik,

ha az adót a saját nyilatkozata alapján a munkáltató állapította meg. Ilyen esetben a munkabérből levont adót a munkáltató igényelheti vissza. Abban az esetben viszont, ha az adó megállapításáról a munkavállaló intézkedett, a visszatérítésben marasztalás bruttó összegben történik és az adót a munkavállaló igényelheti vissza (BH1999.528.). Az azonban egyik esetben sem a bíróság hatáskörébe tartozó döntés.

[47] Helytelenül hivatkozott az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában arra, hogy az alperes az elsőfokú perköltsége megfizetésére nem vált jogosulttá, mivel perköltségigényét nem a Pp. 81. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint számította fel. Ebből a téves feltevésből kiindulva az elsőfokú bíróság a Pp.82.§ (3) bekezdésének megfelelően, a felszámítani elmulasztott költséget a fél javára nem is vette figyelembe.

Ahogy arra azonban a felperes a fellebbezésében is hivatkozott, az elsőfokú bírósághoz 2019. május 31. napján érkezett beadványának mellékletként csatolt költségjegyzéken felszámításra került ügyvédi munkadíjként 92.045 Ft, míg fizetési meghagyás kibocsátási díjaként 55.451 Ft azzal a megjegyzéssel, hogy a felperesi jogi képviselő ÁFA fizetésére nem köteles. Ebből adódóan tehát a Pp. 81. §-ában meghatározott felszámítási szabályoknak megfelelően került sor a felperesi perköltségigény megjelölésére.

[48] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság kötelezte az alperest a felperes elsőfokú perköltségének megfizetésére.

Záró rész

[49] Az alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében viselni köteles a felperes másodfokú eljárásban felmerült költségét, mely a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alkalmazásával került megállapításra a Pp. 512. § (2) bekezdése szerint meghatározott pertárgyérték (a pénzkövetelés összege) alapján.

[50] A Pp. 95. § (1) bekezdés c) pontja és a 102. § (6) bekezdése alapján az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított fellebbezési illeték az állam terhén marad az alperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán.

[51] A fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálására a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján került sor.

Budapest, 2020. május 14.

dr. Bicskei Ildikó s.k.
a tanács elnöke

dr. Miholics Klaudia s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró