



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.021/2023/4. szám

A felperes:

felperes1 (cím1.)

A felperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: ügyvéd1, cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

Ügyvédi Iroda1 (ügyintéző: ügyvéd2, cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes 15. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság:

Pécsi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

2.M.70.042/2022/14/I. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2017. április 20-tól állt határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél mint élelmezésvezető. 2017. április 20-tól 2017. augusztus 31-ig heti 20 óra részmunkaidőben havi 80.500 forint, 2017. szeptember 1-től 2019. január 31-ig heti 30 óra részmunkaidőben havi 120.800 forint, majd 2018. január 1-től 135.400 forint, illetve 146.300 forint, 2019. február 1-től ismételten heti 20 óra részmunkaidőben 97.500 forint, majd 2020. január 1-től 105.300 forint volt a havi illetménye. A munkáltatói jogkör gyakorlója az alperes intézményvezetője, Név volt.

- [2] A felperesnek a polgármestertől kapott engedély alapján 2019. január 31-től nem kellett naponta bejárnia a munkahelyére; 2020. évben a pandémia miatt elrendelt otthoni munkavégzés miatt hetente egyszer kellett megjelennie a munkahelyén, mindössze 2 óra időtartamban.
- [3] A felperes által saját magára nézve vezetett jelenléti ívet a munkáltató nem ellenőrizte, a munkaviszony fennállása alatt a felperes részére nem rendelt el rendkívüli munkavégzést. A településen szervezett önkormányzati rendezvényeken (pl. nőnap, falunap) való részvétel önkéntes volt, az ezeken való megjelenésre és munkavégzésre a felperest nem utasította a munkáltató.
- [4] Az alperes munkáltatónál Cafeteria béren kívüli juttatás nem volt, mivel arra a fenntartó önkormányzat nem tudott anyagi keretet biztosítani. Az óvodában a naponta megfőzött ebédből minden munkavállalónak jutott – a nagy mennyiség miatt – ingyen ebédadag.
- [5] Név1 Község Önkormányzata a 2020. szeptember 21-én nyílt képviselőtestületi ülést tartott, amelyen Név2 polgármester – az alperesi intézményvezető tájékoztatása alapján – a felperes vonatkozásában beszámolt arról, hogy viselkedése, magatartása jelentősen megnehezíti a vele való együttműködést és a közös munkát: rendszeresen összeférhetetlen magatartást tanúsít, vele is minősíthetetlen stílusban kommunikál. Beszámolt továbbá a képviselőtestületnek, hogy az intézményvezető arról is tájékoztatta, hogy intézkedni fog a felperes munkavégzés alóli azonnali hatályú felmentése és a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése érdekében. A képviselőtestület elfogadta a polgármester beszámolóját.
- [6] A munkáltató 2020. szeptember 23-án a felperest felmentette a munkavégzés alól, és a munkaköréhez kapcsolódóan leltárt készített, amely keretében a felperes az anyagkészletet, a számlákat és iratokat (adminisztrációt), továbbá a belépési kódjait és a céges mobiltelefonját átadta az intézményvezetőnek.
- [7] A felperes a leltározásra vonatkozó okirat aláírta – saját maga – feljegyzést készített arról, hogy miután aznap a munkaidő végéig nem kapott a munkáltatótól kilépési okiratokat, a teljességi nyilatkozatot és az átadás-átvételi jegyzőkönyvet nem írja alá.
- [8] Név intézményvezető 2020. szeptember 23-án 20 óra 25 perckor e-mail útján tájékoztatta a felperest, hogy mivel nem szűnt meg a jogviszonya, a szabadsága letöltését követően felveheti a munkát, illetve felajánlotta a közös megegyezéssel való jogviszony megszüntetést két hónap munkavégzés alóli felmentési idővel és 2020. szeptember 25-i aláírási határidővel.
- [9] A felperes 2020. szeptember 24-29. között szabadságon volt.
- [10] A felperes annak tudatában, hogy a jogviszonya fennáll az alperesnél, 2020. szeptember 24-én 11 óra 5 perckor e-mail útján tájékoztatta az intézményvezetőt, hogy még nem döntött arról, vissza akar-e menni dolgozni vagy eljön az alperestől azzal, hogy ő nem fog felmondani, de a fenntartó jelenlétében hajlandó beszélgetni.
- [11] A felek – a felperes kérelmére – 2020. szeptember 29-én a jogviszony megszüntetéséről egyeztetést tartottak, amelyen jelen volt a felperes, Név alperesi intézményvezető, Név2 Név1 polgármestere, Név3 jegyző és egy képviselőtestületi tag.
- [12] Az egyeztetésen a jegyző tájékoztatta a felperest, hogy a képviselőtestületi ülésen elhangzottak szerint a munkavégzés alól mentették fel azonnali hatállyal. Ezért közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésére 2020. november 23-ai hatállyal közös megegyezést ajánlott fel úgy, hogy a már korábban elrendelt munkavégzés alóli felmentése további két hónappal, november 23-ig meghosszabbításra kerülne. A felperes annak ismeretében, hogy a munkavégzés alól lett felmentve, a közös megegyezésre irányuló ajánlatra előadta, nincs szüksége a jogviszony 2020. november 23-ig történő fenntartására, mert főállása van az alperesnél fennálló munkaviszonya mellett, és a közös megegyezés

vonatkozásában 2020. október 6-ig gondolkodási időt kért azzal, hogy ezen időpontig nyilatkozni fog arra.

- [13] A felperes 2020. október 6-ig nem adott választ a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésére felajánlott közös megegyezésre, és október 6-át követően munkavégzés céljából sem jelent meg a munkahelyén, távollétének okáról, várható tartamáról közvetlen felettesét, a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem tájékoztatta.
- [14] A munkáltató 2020. október 9-én írásban felhívta a felperest, hogy jelenjen meg a munkahelyén 2020. október 13-án 13 órakor. E felhívás átvételét 2020. október 12-én a felperes megtagadta, így az ezen a napon kézbesítettnek volt tekintendő. A felperes 2020. október 13-án e-mailben arról tájékoztatta Név intézményvezetőt, hogy édesanyja tagadta meg a felszólító levél átvételét, ezért kérte annak ismételt megküldését.
- [15] Az alperes 2020. október 15-én ismételten felszólította a felperest, hogy a kézhezvételtől számított 3 napon belül igazolja, hogy miért nem tesz eleget a megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettségének. Egyben tájékoztatta az együttműködési kötelezettségéről, amely alapján köteles távolléte okáról és várható időtartamáról haladéktalanul tájékoztatni a munkáltatót. Figyelmeztette továbbá, ha határidőn belül nem tesz eleget a felszólításban foglaltaknak, a rendkívüli felmondás iránt intézkedni fog. A felszólítást a felperes részére 2020. október 16-án kézbesítették.
- [16] 2020. október 21-én a felperes Messenger üzenetben arról tájékoztatta az intézményvezetőt, hogy ő úgy értelmezte, 2020. szeptember 23-án neki felmondtak, amit azóta sem érez jogosnak, továbbá a felszólító levél átvételét az édesanyja tévedésből tagadta meg, valamint várja a 2020. szeptember 23-án közölt felmondás írásbeli indokolását.
- [17] Az alperes 2020. október 29-én rendkívüli felmentéssel megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. Az indokolás szerint a felperes az együttműködési és megjelenési kötelezettségének többszöri írásbeli figyelmeztetés ellenére sem tett eleget. A munkáltató írásban, tértivevényes levélben hívta fel a munkahelyén történő megjelenésre 2020. október 9-én, amelynek átvételét megtagadta. Ezt követően az ismételten megküldött felszólítást a felperes 2020. október 16-án átvette, azonban annak ellenére, az abban megjelölt három napos határidőn belül nem igazolta távolléte okát és várható időtartamát. Rögzítette továbbá, hogy a felperest végkielégítés nem illeti meg; továbbá, mivel nem igazolta távollétét, 2020. október 7-től illetményre nem jogosult.
- [18] A felperes az alperessel szemben előterjesztett módosított keresetében közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése folytán 1.263.600 forint (12 x 105.300 forint) elmaradt jövedelem mint kártérítés és ezen összeg után 2020. szeptember 24-től a kifizetés napjáig járó késedelmi kamat, 105.300 forint egy havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés és az ez után 2020. szeptember 24-től járó késedelmi kamat, 2020. szeptembertől a kifizetés napjáig a munkabéren felüli Cafeteria juttatás meg nem határozott pénzbeli ellenértéke, 2018. március 10-re 27.070 forint, 2018. május 11-12-re 25.380 forint, 2018. augusztus 11-re 27.070 forint, 2018. december 8-ra 27.070 forint, 2019. március 9-re 19.504 forint, 2019. augusztus 24-re 19.504 forint, 2019. december 7-re 9.752 forint bérpótlék, továbbá a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint jogellenes a 2020. október 29-i rendkívüli felmentés, mert kétszer nem lehet megszüntetni a jogviszonyt, tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszonya a munkáltató 2020. szeptember 23-i ráutaló magatartásával már megszüntetésre került: elvették az EPER rendszerhez való hozzáférését, valamint átadás-átvételi és teljességi nyilatkozat készült.
- [19] Az alperes érdemi ellenkérelmében a módosított kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte, vitatva azt jogalapjában és összegszerűségében, ugyanis nem 2020. szeptember 23-án, hanem jogszerűen, 2020. október 29-én lett

megszüntetve a felperes jogviszonya. Cafeteria szabályzata nem volt a munkáltatónak és rendkívüli munkavégzést sem rendelt el a felperes számára.

- [20] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest 381.000 forint perköltség megfizetésére az alperes javára. Ítéletének indokolásában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 33/A. § (1) (2) és (3) bekezdése, a 2.§ (3) bekezdése, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 139.§ (1) bekezdése és a 140.§ (2) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperes a per során nem tudta bizonyítani, hogy a jogviszonya 2020. szeptember 23-án szűnt volna meg.
- [21] A szeptember 21-i képviselőtestületi ülésen a polgármester csak tájékoztatta a képviselőtestületet a felperes magatartásáról és annak várható következményeiről. A képviselőtestület a polgármester tájékoztatását fogadta el és – szemben a felperes állításával – nem a jogviszonyának megszüntetését. Önmagában az a tény, hogy a felperes munkakörében szeptember 23-án leltározásra került sor, valamint át kellett adnia az adminisztrációját, a belépési kódjait, a céges telefonját az intézményvezetőnek, nem igazolta, hogy a jogviszonya aznap megszüntetésre került volna.
- [22] A per során az nyert bizonyítást, hogy a felperest 2020. szeptember 23-án azonnali hatállyal a munkavégzés alól felmentették, ami azonban nem azonos a rendkívüli felmentéssel (azonnali hatályú felmondással). Az, hogy a felperes szabadságon volt szeptember 24-29. között, szintén azt támasztotta alá, hogy nem szűnt meg a jogviszonya szeptember 23-án.
- [23] A felperes által becsatolt, általa készített hangfelvételtől készült leirat alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes jogviszonya nem szűnt meg szeptember 23-án, hanem ettől a naptól a munkavégzés alól lett felmentve. A leirat tartalmából egyértelműen következtetni lehetett arra, hogy a felperes tévesen értelmezte e két eltérő jogintézményt (a munkavégzés alóli felmentést és a rendkívüli felmentést). A leirat alapján bizonyított, hogy a fennálló jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről egyeztettek a felek a jegyző útján, amelyet illetően – a leirat tartalma alapján – a felperesnek semminemű aggálya nem volt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a leirat egyértelműen azt bizonyította, hogy a felek között a jogviszony nem szűnt meg 2020. szeptember 23-án, annak közös megegyezéssel való megszüntetéséről egyeztettek a felek szeptember 29-én.
- [24] A felperes 2020. október 6-ig nem nyilatkozott a jogviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére tett alperesi ajánlatra, munkavégzésre nem jelent meg, távollétét nem igazolta a munkáltató – szabályszerűen kézbesített – 2020. október 9-i és október 15-i felszólítása ellenére sem.
- [25] Ezáltal bizonyított, hogy a felperes jogviszonya 2020. szeptember 23-án nem szűnt meg, így az alperes jogszerűen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel 2020. október 29-én a jognyilatkozatban rögzített valós, világos és okszerű indokok alapján. Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése miatt előterjesztett keresetet, mint alaptalant, elutasította.
- [26] Az elsőfokú bíróság következtetése szerint a felperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltató béren kívüli Cafeteria juttatásként biztosította számára a térítésmentes ebédellátást. Az alperes óvodájában nem volt Cafeteria szabályzat, béren kívüli juttatást anyagi fedezet hiányában a fenntartó nem tudott biztosítani, ekként Cafeteria elemként nem is lehetett jogosult a felperes ebédellátásra. Az ingyenes ebédet a munkáltató pusztán azon az alapon nyújtotta, hogy az elkészített nagyobb mennyiség azt lehetővé tette. Erre figyelemmel a felperes Cafeteria megfizetésére irányuló kereseti kérelmét is alaptalannak találta.
- [27] A felperes azt sem bizonyította, hogy a munkáltató részéről ki, mikor, milyen formában, milyen feladatokra rendelt el rendkívüli munkavégzést. A per során az bizonyosodott be, hogy a különböző önkormányzati rendezvényeken való részvétel önkéntes volt. Az elsőfokú

bíróság véleménye szerint az, hogy a munkavállaló a munkaidőn felül is bent tartózkodott a munkahelyén, és a jelenléti íven ezt feltüntette, önmagában nem jelentette azt, hogy ezzel bizonyított a rendkívüli munkavégzés. Így konkrét munka elvégzésére irányuló munkáltatói utasítás hiányában alaptalan volt a felperes rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék megfizetésére irányuló kereseti kérelme is.

- [28] A törvényszék elutasította a felperes igazságügyi könyvszakértői bizonyításra irányuló indítványát, tekintettel arra, hogy a bérpótlék iránti kereseti kérelme jogalapjában alaptalan volt, így annak összecszerű bizonyítása szükségtelen volt a perben.
- [29] A kereset elutasítására tekintettel kötelezte a felperest a pernyertes alperest képviselő ügyvéd munkadíjának megfelelő 81.000 forint perköltség megfizetésére a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 82. § (1) bekezdése és a 83.§ (1) bekezdése alapján. Mivel a pereszes felperes munkavállalói költségmentességre volt jogosult, az illetéket az állam viseli.
- [30] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben a döntés megváltoztatását, a keresete hiánytalan teljesítését és az alperes első-, másodfokú perköltségben marasztalását kérte. A kereseti kérelmében írtakkal egyezően továbbra is állította, hogy közalkalmazotti jogviszonya a munkáltató 2020. szeptember 23-i szóbeli és így jogellenes nyilatkozata alapján szűnt meg, a 2020. október 29-i rendkívüli felmentés egy már megszüntetett jogviszonyra vonatkozott, ami emiatt jogellenes. Ezért kérte az alperes elmaradt jövedelem címén kártérítés és egy havi távolléti díjának megfelelő végkielégítés, valamint elmaradt bérpótlék és Cafeteria juttatás ellenértéke megfizetésére kötelezését.
- [31] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet a helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben marasztalását kérte.
- [32] A fellebbezés nem alapos.
- [33] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást elfogadta ítélezése alapjául, és az ebből levont következtetésével, valamint a döntéssel is egyetértett.
- [34] A felperes fellebbezésében a másodfokú bíróságtól felülbírálati jogkörének gyakorlása során a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján a bizonyítás eredményének okszerűtlensége miatt a tényállás módosítását, a c) pont alapján a megállapított tényekből eltérő jogi következtetés levonását és annak az elsőfokú bíróságtól eltérő minősítését kérte.
- [35] Álláspontja szerint tanúkkal és okiratokkal igazolta, hogy az alperes a jogviszonyát már 2020. szeptember 23-án megszüntette. Ugyanakkor elismerte, hogy szeptember 23-án a megbeszélésen rajta és a munkáltatói jogkört gyakorló óvodavezetőn kívül más nem volt jelen, emiatt az ott elhangzottak igazolására közvetlen tanúbizonyítás nem volt lehetséges. tanú1, tanú2 és tanú3 tanúk, szemben a felperes állításával, azt vallották, hogy nem tudják mi hangzott el az intézményvezető és a felperes közötti megbeszélésen, a történetekről a felperestől értesültek, közvetett módon.
- [36] A felperes által hivatkozott, az eljárás során becsatolt okiratok: az intézményvezető 2020. szeptember 23-án este küldött e-mailje és a szeptember 29-i egyeztetésről készült hangfelvétel leírata, valamint a szeptember 23-i leltározási jegyzőkönyv tartalma azt tanúsítják, hogy bár a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatta a felperest jogviszonya megszüntetésének szándékáról, a közlés nem volt alkalmas közvetlen joghatás kiváltására, mert nem tekinthető a munkáltató jognyilatkozatának: sem szóbeli közlésként, sem pedig ráutaló magatartásként.
- [37] Ezt a következtetést támasztja alá a felperes személyes előadása is, amikor a szeptember 23-i események kronológiáját akként adta elő, hogy a leltározásra azért került sor, mert „meg lesz szüntetve a munkaviszonyom”, majd 11.45-ig várták a polgármestert a jogviszonyt

megszüntető okiratokkal, de nem érkezett meg, ezért hazament (M.70.042/2022/11. számú jegyzőkönyv).

- [38] Ez alapján egyértelműen megállapítható, hogy a jogviszony megszüntetésre vonatkozó szóbeli tájékoztatást (szándékot) az írásba foglalt, indokolt jognyilatkozat átadásának kilátásba helyezése követte a munkáltató részéről, erre azonban nem vitásan nem került sor, így ennek hiányában az intézményvezető szóbeli bejelentése nem minősült az Mt. 15. § (1) bekezdése szerinti jognyilatkozatnak. Ezt a tényt megerősítendő megalapozott volt az intézményvezető részéről szeptember 23-án este e-mailen küldött üzenet arról, hogy „jogilag”, azaz jogszabály szerint nem szűnt meg a felperes közalkalmazotti jogviszonya.
- [39] A munkavégzés alóli felmentés jogszerűségét vitató felperesi állásponttal szemben a másodfokú bíróság rámutat, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdése sorolja fel azokat az eseteket, melyeknél kötelező a mentesítés megadása, míg az 55. § (2) bekezdésének alkalmazása már a munkáltató mérlegelésétől függő lehetőség. Még ha a munkáltató nem a jogszabályban meghatározottak szerint vagy indokolatlanul alkalmazta is ezt a jogintézményt, ezen az alapon nem lehet megállapítani a jogviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat jogellenességét, mint ahogy erre az alperes az eljárás során helyesen utalt.
- [40] A felperes fellebbezésében kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül értékelte Név2nek a 2022. szeptember 21-i képviselő testületi ülésen és Név3 a szeptember 29-i egyeztetésen tett kijelentéseit, amelyek álláspontja szerint tartalmuk alapján a jogviszony szeptember 23-i azonnali hatályú megszüntetését támasztották alá. A felperes azonban tévesen hivatkozik az intézményvezető képviselő testületi ülésen tett nyilatkozatára, hiszen ezen az ülésen az óvodavezető nem volt ott, így az Mt. 15. § (1) bekezdés szerint jognyilatkozatot sem tehetett. Az pedig, hogy a jogviszonya megszüntetésére nem jogosult polgármester az óvodavezetőre hivatkozással milyen tartalmú tájékoztatást adott egy jövőbeni munkáltatói intézkedésről a képviselőknek, az ügy elbírálása szempontjából nem releváns.
- [41] A jegyző jelenlétében lefolytatott szeptember 29-i megbeszélésen annak tartalmát tekintve a felek egyeztetést folytattak a felperes közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének módjáról, lehetőségéről. Az, hogy ebben az időpontban a munkakör átadás-átvétel már megtörtént, illetőleg, hogy a teljességi nyilatkozat elkészült, bár annak aláírását a felperes megtagadta, abban az esetben lenne döntő, ha a felperes a részéről a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján fennálló bizonyítási érdek alapján bizonyította volna, hogy az intézményvezető szeptember 23-án egyoldalú jognyilatkozatot tett a jogviszony megszüntetésére, vagy ha nem lenne peradat arra nézve, hogy a munkáltató szándékában állt a jognyilatkozat írásba foglalása és átadása. Márpedig az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményének a Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti értékelésével helyesen állapította meg tényként, hogy 2022. szeptember 23-án a felperes jogviszonyát a munkáltató nem szüntette meg, mert az ezt alátámasztó bizonyítékok – az intézményvezető 2022. szeptember 23-i e-mailje, a szeptember 29-i egyeztetés, az azon elhamgzottak, az hogy a felperes 2022. szeptember 24-29. között szabadságon volt – cáfolják a felperes által hivatkozott tanúk (tanú1, tanú3, tanú2) tőle származó, az ő interperitációját tartalmazó közvetett tudomásának a hitelességét.
- [42] Mindezekre tekintettel a fellebbezés alaptalanul kifogásolta az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, mert az a bizonyítás eredményének okszerű mérlegelésén alapul, így a módosítására a másodfokú bíróság nem látott indokot, mint ahogy eltérő következtetés levonására sem, hiszen a 2022. október 29-i rendkívüli felmentés azon az alapon nem jogellenes, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya a 2022. szeptember 23-án vele szóban közölt vagy akár, ráutaló magatartással kifejezett felmondással már megszűnt volna. Azt, hogy a 2022. október 29-i felmondás indoka egyébként nem világos, nem valós vagy nem okszerű, a felperes a keresetében nem állította, így ennek vizsgálatára a perben nem

került sor [Pp. 342. § (3) bekezdés]. Az elsőfokú bíróság megalapozott következtetést vont le arra, hogy a rendkívüli felmentés nem jogellenes.

- [43] A Cafeteria szolgáltatás ellenértékének megtérítésére vonatkozó igénnyel összefüggésben, mivel a felperes által sem vitatottan az alperes nem rendelkezett erre vonatkozó szabállyal, a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján őt terhelte annak bizonyítása, hogy az alperes béren kívüli juttatásként mikor, milyen feltétellel, milyen szolgáltatás nyújtását vállalta térítésmentes ebédellátásként. Az erre vonatkozó tényállításának bizonyítása a részéről sikertelen volt, így az elsőfokú bíróság helyesen utasította el ezt a kereseti kérelmet is.
- [44] A rendkívüli munkaidőre vonatkozó bérpótlék igényének alapjaként előadott tények bizonyítása ugyancsak a felperest terhelte az ő részéről fennálló érdek alapján. Az elsőfokú bíróság a bizonyítás e szabályát figyelembevéve helyesen állapította meg, hogy a bizonyítás elmaradt a felperes részéről. Se a bérpótlék, se a rendkívüli munka ellentételezésére irányuló igényének igazolására nem volt bejelentett bizonyítási indítványa az eljárás során, és a meghallgatott tanúk sem tettek vallomást érdemben e tárgyban. Igazolt rendkívüli munkavégzés hiányában ezen a címen bérpótlékre nem jogosult, így a szakértői bizonyításra – mint ahogy a Cafeteria igénye kapcsán sem – nem volt szükség a perben.
- [45] A másodfokú bíróság ezekre az indokokra figyelemmel az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.
- [46] A felperes eredménytelen fellebbezésére tekintettel a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján köteles az alperes másodfokú eljárás során felmerült költségének a megfizetésére, melynek összegét a másodfokú bíróság a 32/2003 (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján határozta meg.
- [47] A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése szerinti 157.500 forint feljegyzett fellebbezési illeték viseléséről rendelkezni nem kellett, az a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [48] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Pécs, 2023. július 13.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Dr. Kovács János s.k.