



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.182/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe, ügyintéző: felperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) **felperesnek** a alperesi képviselő (alperesi képviselő címe, ügyintéző: alperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és rendkívüli munkavégzésért járó díjazás iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.361/2022/38. sorszámú ítélete ellen az alperes által 39. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 80.000 (nyolcvanezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2021. szeptember 6. napjától állt az alperes alkalmazásában tehergépkocsi-vezető munkakörben. A felperes szerb állampolgárságú, harmadik országbeli munkavállaló, életvitelszerűen külföldön él. A felek a munkaszerződésben 220.000.- forint alapbérben és ezen felül havi 50.000.- forint átalánydíjban állapodtak meg, amely a szerződés szerint magában foglalja a rendkívüli munkavégzés, a rendelkezésre állás, a vasárnapi és a munkaszüneti munkavégzés, a műszak és éjszakai munkavégzés bérpótlékát is. A felperes négy havi munkaidőkeretben látta el feladatait. A munkaszerződéshez mellékelt írásbeli tájékoztató szerint a munkaidőkereten

belül a munkaidőket a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult beosztani a vonatkozó szabályok, a szakmai szabályok, az AETR egyezmény, valamint az 561/2006. EK rendelet betartása mellett. A munkáltató utasításainak keretei között a munka jellegére figyelemmel a felperes maga is beoszthatja a munkaidejét.

[2] A felek közötti kommunikáció a munkavégzés közben jellemzően viberen keresztül, a felperes magántelefonjával történt. A felperes 2021. december 12. napján 15 óra 26 perckor az alperesi munkairányítótól üzenetet kapott azzal, hogy még aznap 22 óra 30 perckor meg kell kezdenie egy következő fuvarfeladatot, az előző fuvarfeladatot pedig ezt megelőző 7 órával fejezte be. 2021. október 21. napján szintén egy fuvarfeladat teljesítése közben 8 óra 50 perckor kapott következő fuvarfeladat elvégzésére utasítást, hogy még aznap 17 órakor kezdje meg a következő fuvarfeladat teljesítését, 2021. december 17. napján pedig 12 óra 41 perckor érkezett az utasítás az aznap 17 órára vonatkozó fuvarfeladatra. Mindhárom esetben a felperes már a tehergépjárművön ült, árufuvarozási tevékenységet már jóval korábban megkezdte, amikor érkezett az elvégzendő feladatra vonatkozó utasítás.

[3] 2021. december 27. napján a felperes az alperestől közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre vonatkozó ajánlatot kapott, melyet nem fogadott el. 2022. január 4-én az alperes elektronikus levélben közölte a felperessel, hogy december 27. napjával a felperes munkaviszonyát megszüntetnek tekintve, majd kiállította az erre vonatkozó, a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó igazolásokat.

[4] A felperes még ugyanezen a napon, 2022. január 4-én elő-munkaszerződést kötött tehergépjármű-vezetői munkakörre. A felek a 10. pontban megállapodtak, hogy mindaddig, amíg a felperes nem kapja meg az érvényes munkavállalási engedélyt, addig ez a munkaszerződés csak elő-munkaszerződésnek minősül és nem jogosítja fel a felperest munkavégzésre, illetve a munkáltatót a munkavégzés követelésére, de a munkavállalási engedély megszerzése körében a felek együttműködésre kötelezettek. Ugyanezen a napon írta alá a felperes a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal felé a tartózkodási engedély iránti kérelem nyomtatványt, valamint szintén ezen a napon meghatalmazást adott az új munkáltatónak, hogy az Főigazgatóságnál az engedélyek ügyében a nevében eljárjon. Ez alapján az új munkáltató elkezdte a munkavállalási, illetve a nemzetközi fuvarozáshoz szükséges Code 95. engedély megszerzését. Ez utóbbi feltétele volt egy tanfolyam elvégzése, melyre a leendő munkáltató iskolázta be a felperest. Az új munkáltatónál a felperes a tanfolyamot március 9-19. között elvégezte. A felperes a munkavállalási tartózkodási engedélyt 2024. március 9-ig tartó érvényességgel kapta meg, továbbá járművezetői igazolványt kapott, mely a közösségi engedéllyel történő ellenszolgáltatás fejében végzett közúti árutovábbításhoz szükséges és annak érvényessége 2022. április 14-től 2024. március 9-ig szólt. Az elő-munkaszerződés alapján végleges munkaszerződés kötésére 2022. április 4-én került sor, mely alapján a munkaviszony 2022. április 5. napjától jött létre.

Kereset és érdemi ellenkérelem

[5] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 2022. január 4. és április 4. közötti időszakra 730.166.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai, továbbá rendkívüli munkavégzés ellenértékeként 2021. október 21. napjára 17.457.- forint bérpótlék és kamatai, 2021. december 12. napjára 27.931.- forint bérpótlék és kamatai, valamint 2021. december 17. napjára 19.784.- forint bérpótlék és kamatai megfizetését kérte.

[6] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes jogellenesen, írásba foglalt intézkedés nélkül szüntette meg a munkaviszonyát.

[7] A rendkívüli munkavégzés ellenértéke kérelmét a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény (a továbbiakban: Kktv.) 18/E. §-ára alapította, mely szerint a munkavégzés kezdetét annak megkezdése előtt legalább 12 órával köteles a munkáltató beosztani és a beosztást a felperessel közölni. Előadta, hogy a hivatkozott három esetben az alperes 12 órán belül közölte a munkaidő-beosztást, ezért a megkezdett munka első 12 órája rendkívüli munkavégzésnek minősül. Emellett hivatkozott az 561/2006. EK rendelet 4. cikk q) pontjában foglaltakra, mely alapján a „vezetési időszak” az az összeadódott vezetési idő, amely egy pihenőidő vagy egy szünet után kezdődik és addig tart, amíg a járművezető újabb pihenőidőt vagy szünetet nem tart.

[8] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. A felmondás jogellenességére vonatkozó kereset jogalapját nem vitatta, azonban csak egy havi elmaradt munkabérrel megegyező kártérítést ismert el, arra hivatkozva, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének 2022. február 1-től április 3-ig terjedő időszakokra nem tett eleget. Állította, hogy a felperes, ha kellő gondossággal jár el, legalább annyit megkereshetett volna, mint amennyit megkeresett az alperesnél is. Hivatkozott arra, hogy az alperestől a felperessel csak nem egy időpontban kilépő, szintén szerb állampolgárságú kamionsofőr egy hét leforgása alatt el tudott helyezkedni. Előadta, hogy a munkavállalásra jogosító tartózkodási engedélyt a felperes már 2022. január 15. napjával megkapta az új munkáltató révén, ezen időponttól nem volt akadály a munkaviszony létesítésén.

[9] A bérpótlék kapcsán hivatkozott a munkaszerződés 8. pontjára, mely magában foglalta a pótlékokat bruttó 50.000.- forint átalánydíj fejében, amely a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 298. § (4) bekezdés szerinti ágazati szakmai sajátosságokra figyelemmel, valamint a Kktv. 18/A. § és 18/B. §-ai és az 561/2006/EK rendelet 4. cikk d) pontjával összhangban áll. Előadta, hogy a felperes négy havi munkaidőkeretben látta el feladatait, azaz a napi 8 órás munkaidő átlag betartása mellett a felperes önvezénylőként osztotta be a munkaidejét. Hivatkozott a Kktv. 18/D. §-ára, annak (3) bekezdésére, és arra, hogy az különbséget tesz áru fuvarozási tevékenységre való beosztás, valamint munkaidő-beosztás között: az áru fuvarozási tevékenységre a munkáltató osztja be a munkavállalót és köteles azt legalább 12 órával korábban megtenni és közölni, míg a 18/D. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló munkaidejét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, szakmai szabályok és a munkáltató utasításai szerint már maga osztja be. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.X.10.325/2019. számú határozatára, mely szerint a Kktv. 18/D. § (1) bekezdése kifejezetten a tevékenységre való beosztásról rendelkezik, ez azonban nem a tevékenység megkezdését követően kiadott egyes fuvarfeladatokra, hanem a fuvarozási tevékenység megkezdésére vonatkozik. Arról, hogy mikor kell megkezdeni az áru fuvarozási tevékenységet, a felperes minden esetben a korábbi fuvarozási tevékenység befejezésekor kapott tájékoztatást.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[10] Az elsőfokú bíróság a keresetet részben találta alaposnak, a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 730.166.- forint kártérítés és kamatai, valamint 27.931.- forint rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék és kamatai megfizetésére kötelezte az alperest, a keresetet ezt meghaladóan elutasította.

[11] A határozat indokolása szerint alapos a felperes követelése a jogellenes munkaviszony megszüntetés miatti elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében. Az alperes elismerte, hogy nem készült írásbeli felmondás és mindösszesen a kártérítés összezszerúségét vitatta azzal, hogy a kárenyhítési kötelezettségének a felperes nem tett megfelelően eleget. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében tájékoztatta az alperest, hogy a perben az ő érdeke annak bizonyítása, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. Az elsőfokú bíróság e körben utalt a 6/2016. (XI. 28.) KMK véleményben foglaltakra, valamint a BH2020.119. számú eseti döntésre és az Mt. 179. § (1) bekezdésére, mely alapján a munkavállalónak úgy kell eljárnia, ahogy az adott helyzetben elvárható. Hangsúlyozta, hogy a felperes személyi körülményeit is értékelni kellett, méghozzá azt, hogy a felperes harmadik országbeli állampolgár, munkavállalása, a nemzetközi fuvarozási tevékenység végzése külön engedélyköteles.

[12] Az alperes elsősorban arra hivatkozott, hogy egy másik szerb munkavállalója nagyjából ugyanabban az időben változtatott munkahelyet és ő egy hónap alatt helyezkedett el. A bíróságok gyakorlata szerint azonban a nyitott pozíciókból még nem vonható le olyan következtetés, hogy a felperes meg is kaphatta volna ezeket a pozíciókat, vagy hogy neki felróható az, hogy ezeket a pozíciókat nem töltötte be (Mfv.I.10.205/2019/6.). Nem volt vitatott a perben, hogy az alperes a 2022. január 4-i e-mail üzenetben megerősítette, hogy december 27-ével megszűntnek tekinti a felek között fennálló munkaviszonyt, és a felperes okirattal igazolta, hogy még ugyanezen nap elő-munkaszerződést kötött új munkáltatókkal, valamint aláírta a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal felé a tartózkodási engedély iránti kérelem nyomtatványt és meghatalmazta az új munkáltatót, hogy az Főigazgatóságnál az engedélyek ügyében a nevében eljárjon. Ez alapján az új munkáltató elkezdte a felperes munkavállalási,- illetve a nemzetközi fuvarozáshoz szükséges Code 95. engedély megszerzését, illetve meghosszabbítását, melynek feltétele volt egy tanfolyam elvégzése, melyre a leendő új munkáltató iskolázta be a felperest. A tanfolyamot március 9-19. között kellett elvégezni.

[13] Az elsőfokú bíróság mindezekből megállapította, hogy amint a felperes tudomást szerzett arról, hogy valóban megszűnt a munkaviszonya az alperesnél, még ugyanezen nap minden intézkedést elkezdett, hogy másik munkáltatónál foglalkoztatva lehessen. Az a tény, hogy erre az elő-munkaszerződés szerinti egyik munkáltatója segítségét használta fel, szintén megfelel az adott helyzetben tőle elvárható magatartásnak, hiszen a felperes életvitelszerűen külföldön élt ebben az időszakban. A felperes a meghatalmazás megadásával, a személyes kérelem nyomtatvány aláírásával egy napot sem késlekedett, ami szintén alátámasztja, hogy mindent megtett, ami tőle ebben a helyzetben elvárható volt. Nem volt vitatott, hogy nemzetközi áru fuvarozás csak a Code 95. engedély birtokában végezhető, az ehhez szükséges tanfolyam a munkáltató szervezésében végezhető el. A felperes csak az új munkáltató által megadott időpontban tudta elvégezni a tanfolyamot, melyre tekintettel 2022. április 5. napjától került kiállításra a szükséges járművezetői igazolvány, így a munkaviszony is ezzel a nappal jött létre a felek között. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az alperesnél fennállt munkaviszonya megszűnéséről való tudomásszerzése napján már intézkedett további foglalkoztatása érdekében, sőt mindent megtett még azon a napon, hogy a foglalkoztatása megkezdődhessen az új munkáltatónál. A tanfolyam elvégzésére nem volt korábbi lehetősége, és amint azt megszerezte, még aznap munkába állt az új munkáltatónál, így a kárenyhítési kötelezettség megsértésére való alperesi hivatkozás megalapozatlan.

[14] Az elsőfokú bíróság a bérpótlék igényt csak 2021. december 12. napjára találta alaposnak, arra tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság a 6. számú végzésben hívta fel az alperest az ellenkérelem beterjesztésére, melyben tájékoztatta arról, hogy amennyiben védekezni kíván, úgy az írásbeli ellenkérelmének mit kell tartalmaznia. Tájékoztatta az

alperest a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 181. § (1)-(2) és 5. § (2)-(3) bekezdésében foglaltakról is. Az elsőfokú bíróság a 13. számú jegyzőkönyvben és a 14. számú végzésben megállapította, hogy az alperes a felperes 2021. december 12. napjára vonatkozó bérpótlék igényét határidőn belül nem vitatta, ezért azt a bíróságnak vizsgálnia nem kellett. Így ennek megfelelő összegű bérpótlék megfizetésére kötelezte az alperest. Az október 21. és december 17. napokra vonatkozó bérpótlék keresetfelelőlése tekintetében azonban alaptalannak találta a keresetet, figyelemmel a Kúria Mfv.X.10.325/2019/7. számú határozatára, és a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.165/2022/6. számú határozatára. Rögzítette, hogy a perben az alperes csak állította, de a felperesi vitatással szemben nem bizonyította, hogy az áru fuvarozási tevékenység megkezdésére vonatkozó beosztást mindig a megelőző tevékenység utolsó fuvarfeladata teljesítésével közölte a felperessel. Az alperes a 34. számú jegyzőkönyvben tett felhívás ellenére sem terjesztett elő bizonyítást, így nem volt megállapítható, hogy hogyan történt ennek közlése. Ugyanakkor mindkét esetben a felperes már kocsin ült és a megelőző fuvarfeladatot teljesítette, amikor megérkezett a munkáltatói utasítás, vagyis mindkét utasítás érkezésekor a felperes már korábban megkezdte az áru fuvarozási tevékenységet. Így a munkáltatótól érkezett utasítás egyes fuvarfeladat ellátására és nem áru fuvarozási tevékenység megkezdésére vonatkozott.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[15] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a megítélt kártérítés és bérpótlék tekintetében a kereset elutasítását.

[16] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletben a megállapított tényállás körében elmulasztotta rögzíteni azt, hogy az alperes felperessel szembeni bizalomvesztésének az volt az oka, hogy a felperes a karácsonyi ünnepek előtt nem sokkal nem vette fel a munkát arra hivatkozással, hogy személygépkocsija meghibásodott. Arra az eljárás során nem adott magyarázatot, hogy akár a közösségi közlekedés igénybevételével miért nem vette fel a munkát. Ez felperesi szerződésszegés volt.

[17] Az ítéleti tényállás ugyancsak nem tartalmazza azt, hogy a felperes az alperessel kötött munkaszerződésében milyen okból adott meg szerbiai lakcímet, miközben életvitelszerűen külföldön élt. Ez az Mt. 6. § (2) bekezdésének sérelmét jelenti. Ezt a felperesi utazási és szállásköltségben álló perköltség felszámítása kapcsán értékelni kellett volna.

[18] A kárenyhítési kötelezettség tekintetében az elsőfokú bíróság indokolatlanul hagyta figyelmen kívül, hogy 2022. január 4. napján a felperesnek még volt érvényes, a 261/2011. (XII. 7.) Korm. rendelet szerinti, a nemzetközi fuvarfeladatok ellátásához szükséges Code 95. engedélye, azaz az új munkáltató által szervezett tanfolyam bevétele nem volt szükséges. A másik szerb állampolgárra való hivatkozást az elsőfokú bíróság nem megfelelően bírálta el és azt téves kontextusba helyezte: az alperes azt nem az új munkahely megtalálásához szükséges idő, hanem a tartózkodási engedély jóval gyorsabb ügyintézése körében terjesztette elő. A tényadatok ugyanis alátámasztják, hogy a nemzetközi gépjárművezetői szakma hiányszakmának számít. Mind az alperessel kötött munkaszerződés, mind az új munkáltatóval létrehozott megállapodás rögzíti, hogy a felperesnek kell folyamatosan rendelkeznie a munkakörének ellátásához szükséges engedéllyel, azaz a Code 95. engedély érvényességének fenntartása, meghosszabbítása egyértelműen és kizárólagosan

a felperes harmadik személyre át nem hárítható kötelezettsége. A kárenyhítési kötelezettség a felperes részéről aktív magatartást feltételez, amelynek nem felel meg az, hogy a felperes 2022. január 4-én aláírt az ügyintézéshez egy meghatalmazást az új munkáltató részére, majd három hónapon keresztül csupán türelmesen kivárta azt, hogy az új munkaviszony létrehozásakor még érvényes engedélye 2022. április 4-től meghosszabbításra kerüljön. Kizárólagosan a felperes érdekkörébe tartozó körülmény az, hogy a felperes ténylegesen három hónapon keresztül nem végzett munkát.

[19] A bérpótlék tekintetében előadta, hogy az alperes érdemi ellenkérelme a felperes követeléseit teljes terjedelemben, jogalapját és összecszerűségét tekintve egyaránt vitatta, így a 2021. december 12. napra vonatkozó bérpótlék igény is vitatott volt az alperes által a perben. A bérpótlék igény alátámasztására utaló viber üzenet magyar fordítását a felperes a Pp. 320. § (1) bekezdése ellenére a keresetéhez nem csatolta, az üzenetek magyar nyelvű fordítására csupán a 2023. február 23-i bírósági tárgyaláson került sor az egyébként német nyelvi jogosítvánnyal nem rendelkező tolmács közbejöttével. Az elsőfokú bíróságnak a felperes ezen igényét is el kellett volna utasítania, az ítélet [30] bekezdése szerinti jogi indokolás mellett.

[20] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy teljes egészében osztja az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy nem vonható le következtetés a felperes kárenyhítési kötelezettségének megsértésére azon az alapon, hogy az alperesi munkáltatónál foglalkoztatott másik, azonos munkakört betöltő munkavállaló kevesebb idő alatt el tudott elhelyezkedni. Ebből a körülményből ugyanis nem következik, hogy a felperes elhelyezkedése és az ahhoz szükséges eljárás lefolytatása rövidebb időn belül is megvalósítható lett volna. A felperes az észszerűség határain belül mozogva, szakmai előmenetelének szem előtt tartásával azonnal új munkahelyet keresett és talált. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes által tanúsított magatartások megfeleltek az adott helyzetben általában elvárható magatartásnak. Helyes az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy a felperes kellő időben mindent megtett annak érdekében, hogy a Code 95. engedélyt megszerezze, mely engedélyre a nemzetközi árufuvarozáshoz elengedhetetlenül szükség van. Így a felperes a nemzetközi fuvarozási területen munkavállalóként korábbi időpontban elhelyezkedni nem tudott volna. A tanfolyam elkezdésére sem volt a felperesnek korábban lehetősége, az engedély megszerzése napján már azonnal munkába állt új munkáltatójánál. Így a felperes a rá háruló kárenyhítési kötelezettségének maradéktalanul eleget tett.

[21] Helyes az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy az alperes határidőn belül nem vitatta a felperes 2021. december 12. napjára vonatkozó bérpótlék igényét, melynek vizsgálatára így az elsőfokú bíróság nem is volt köteles.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[22] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[23] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 370.§ (1) bekezdésében szabályozott korlátokra tekintettel gyakorolta és nem vizsgálta a fellebbezéssel nem támadott, elutasító ítéleti rendelkezést.

[24] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye körében a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések alapján érdemben helytálló döntést hozott, a

rendkívüli munkavégzés ellenértéke kapcsán a másodfokú bíróság a szükséges bizonyítást pótolta és eltérő jogi indokokkal hagyta helyben a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét.

Kárenyhítési kötelezettség

[25] Az alperes a 10. sorszámú beadványában úgy nyilatkozott, hogy nem vitatja a felperes kárigényét az egy hónapra eső kárigény vonatkozásában, azonban 2022. február 1-től 2022. április 3-ig járó időre számított jövedelempótló kártérítés tekintetében a kereset elutasítását kéri a felperest terhelő kárenyhítési kötelezettség elmulasztására figyelemmel. Az elsőfokú bíróság helyesen tájékoztatta arról a feleket, hogy e vonatkozásban az alperest terheli a bizonyítás. Helyesen utalt az elsőfokú bíróság a 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény 7. pontjára is, mely szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. Ezt a másodfokú bíróság azzal egészíti ki, hogy a KMK vélemény szerint a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztá hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el.

[26] Az alperes a kárenyhítési kötelezettség megsértése körében a rá háruló tényállítási és bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget: nem jelölt meg konkrétan olyan munkahelyet, ahol a felperes munkaviszonyt létesíthetett volna korábban, és azt sem határozta meg, illetve bizonyította, hogy milyen megtérült jövedelemre tehetett volna szert a felperes. A Kúria az Mfv.VIII.10.096/2023/4. számú döntésében is megerősítette, hogy a KMK vélemény 7. pontja alapján a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztá hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket és körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. Az alperes azon általános előadása, mely szerint a felperes legalább annyit megkereshetett volna, ha kellő gondossággal jár el, mint amennyit megkeresett az alperesnél is, a fenti követelményeknek nem felel meg, miután semmilyen konkrétumot nem tartalmaz.

[27] Ezen túlmenően az alperes megjelölt tényállításai sem voltak olyanok, amik alátámasztották volna, hogy a felperes bármilyen mulasztást követett volna el, nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható és ezzel megsértette a kárenyhítési kötelezettségét. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy önmagában irreleváns, hogy a felperessel csaknem egy időpontban kilépő, szintén szerb állampolgárságú kamionsofőr mindösszesen egy hét leforgása alatt el tudott helyezkedni, egy más munkavállaló esete még áttételesen sem igazolja a felperes kárenyhítési kötelezettségének megsértését, az alperes által hivatkozott engedély megszerzése körében sem.

[28] A peradatok egyértelműen igazolták, hogy az alperes 2022. január 4-én közölte a felperessel egyértelműen, hogy a munkaviszonya megszüntetésre került, és a felperes még aznap elküldte jelentkezését az új munkáltatóhoz, ugyanezen nap elő-munkaszerződést kötött és megtette a konkrét munkavégzéshez elengedhetetlen engedélyek megszerzése érdekében szükséges lépéseket. A 2023. március 9-i beadványhoz csatolt okiratokkal a felperes egyértelműen igazolta, hogy ugyanez nap benyújtotta a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatalhoz a tartózkodási engedély iránti kérelmet, valamint meghatalmazást adott az új munkáltató alkalmazottjának, hogy helyette az Főigazgatóságnál tartózkodási engedéllyel

kapcsolatos ügyben eljárjon. Az új munkáltatónál történő munkavégzésre szóló tartózkodási engedély kiállítására 2022. február 4-én került sor, ezt igazolja a 2023. március 9-én fénymásolatban becsatolt engedély második oldala.

[29] A felperes és az új munkáltató 2022. március 9-én képzési szerződést kötöttek a 2022. március 9-19-ig terjedő tolmácsos tehergépkocsivezetői továbbképzésre, mely a Code 95. engedély megszerzésének feltétele volt. Ezek alapján 2022. március 19-én került kiállításra a gépjárművezetői képesítési igazolvány, és 2022. április 5-én a közösségi engedéllyel történő, ellenszolgáltatás fejében végzett közúti árutovábbításhoz szükséges járművezetői igazolvány (2023. február 22-i melléklet), amely a felperes vonatkozásában már nemzetközi viszonylatban is lehetővé tette a hosszan tartó munkavégzést. Ezt követően kötötte meg az engedély időtartamára, 2024. január 15-ig szóló határozott idejű munkaszerződést a felperes és állt ténylegesen munkába.

[30] Az, hogy a felperesnek a fuvarozáshoz szükséges Code 95. engedélye 2022. március 10-ig érvényes volt, irreleváns, mert az a 261/2011. (XII. 7.) Korm. rendelet 21.§ (1)-(2) bekezdése szerint a korábbi munkáltatóra, az alperesre vonatkozó munkavállalási engedélyen és alperes kérelmén alapult, egyébiránt a felperesnek február 4-ét megelőzően a tartózkodási engedély hiánya miatt nem is volt lehetősége semmilyen munka végzésére. Ezért a felperesnek a Code 95. engedélyt a tartós, hosszabb idejű foglalkoztatásához és az esetében lehetséges határozott idejű munkaszerződés megkötéséhez meg kellett szereznie. A felperes egyébiránt a 2023. február 22-i beadványában nyilatkozott, hogy mindvégig kérte, hogy 2022. március 10-e előtt is megkezdhesse a munkavégzést, azonban erre nem kapott lehetőséget. Ezen tényállítást az alperes nem cáfolta, a korábbi munkába állás hiánya nem kérhető számon a felperestől. A Code 95. vizsga letételéhez szükséges tanfolyam korábbi elvégzésére a felperesnek ráhatása nem volt. Az alperes hivatkozásával szemben jogilag irreleváns, hogy kinek az érdekkörébe tartozott az engedély megszerzése, a kárenyhítési kötelezettség vizsgálatánál az adott helyzetben általában elvárható magatartás a zsinórmérték.

[31] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy értékelni kellett, hogy a felperes harmadik országbeli állampolgár, így a munkavégzéséhez és a nemzetközi tehergépjármű fuvarozásához több engedély együttes megléte is szükséges volt, melyek megszerzése érdekében a felperes a tőle elvárható módon megfelelő időben a szükséges lépéseket megtette.

[32] A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény 20. § (2) bekezdés határozza meg a munkavállalás céljából kapott tartózkodási engedélyt és annak feltételeit. Emellett irányadó a törvény végrehajtásáról szóló 114/2007. (V. 24.) Korm.rendelet 59. § (4) bekezdése, mely szerint ha a beutazás és tartózkodás célja munkavállalás, a törvény 13. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt feltétel fennállása a foglalkoztatási jogviszony létesítésére irányuló előzetes megállapodással vagy a foglalkoztatási jogviszonyt igazoló okirattal igazolható. A Korm. rendelet 72/H. § (7) bekezdése szerint a harmadik országbeli állampolgár a törvény 29/A. § (3) bekezdés a)-c) pontjában meghatározott engedéllyel rendelkezik, illetve keresőtevékenység folytatása vagy munkavállalása céljából kiadott munkavállalási engedéllyel rendelkezik, és foglalkoztatására a korábbtól eltérő foglalkoztatónál vagy eltérő feltételekkel kerül sor, a törvény 29/A. § (9) bekezdésében foglalt bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidőben köteles tartózkodási engedély iránti kérelmet is előterjeszteni. A díj ellenében végzett közúti árutovábbítási, a saját számlás áruszállítási, valamint az autóbusszal díj ellenében végzett személyszállítási és a saját számlás személyszállítási tevékenységről, továbbá az ezekkel összefüggő jogszabályok módosításáról szóló 261/2011. (XII. 7.) Korm. rendelet 20.§ (1) bekezdése alapján felperes által végzett tevékenység engedélyköteles volt, és a 2. számú melléklet szerint kellett igazolni a képesítés megszerzését. A 21. § (1)-(2) bekezdése szerint az EGT-n kívüli állam

állampolgára közúti közlekedési szolgáltatást végző, magyar vagy a 34. § (4) bekezdése szerint másik tagállam által kibocsátott hatósági engedéllyel és jelzéssel ellátott járművet a közúti közlekedési szolgáltatást végző gazdálkodó szervezet kérelmére kiadott járművezetői igazolvány birtokában vezethet. A járművezetői igazolványt a közlekedési hatóság adja ki. A járművezetői igazolvány iránti kérelemhez mellékelni kell a járművezető munkavállalási engedélyének, munkaszerződésének vagy foglalkoztatására irányuló egyéb jogviszonyának és Magyarország területén való tartózkodása jogszerűségét igazoló okmánynak a hiteles másolatát. Mellékelni kell továbbá a járművezető szakmai képesítését igazoló okirat hiteles másolatát és annak hiteles fordítását is.

[33] Mindezek alapján ezek az engedélyek egymásra épültek, és az adott munkáltatóhoz kötöttek, ezért mindkét engedély kiállításának ideje a felperestől független eseménynek tekinthető. A felperes igazolta, hogy az engedélyek megszerzése érdekében szükséges lépéseket a megfelelő időben megtette. Így az alperes kárenyhítési kötelezettség körében tett nyilatkozatai általánosak voltak, de ezen túl sem bizonyítottak.

[34] Irreleváns a fellebbezés azon hivatkozása, hogy a tényállásból hiányzik, hogy bizalomvesztés miatt került sor a felperes munkaviszonyának megszüntetésére. Miután nem volt vitatott, hogy az alperes írásbeli okirat nélkül szüntette meg a munkaviszonyt, ezért minden további körülmény, így az írásba nem foglalt felmondás esetleges indokának vizsgálata is szükségtelen volt, a munkaviszony megszüntetés önmagában jogellenes. Ugyancsak irreleváns volt és az alperes nem vezette le a logikai kapcsolatot és az okozati összefüggést azon hivatkozása között, hogy a munkaszerződésben milyen okból adott meg szerbiai lakcímet a felperes és az utazási és szállásköltségekben álló perköltség felszámítás között.

A rendkívüli munkavégzés miatti díjazás

[35] A rendkívüli munkavégzés miatti bérpótlék kapcsán a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes keresetlevelében 2021. december 12. napjára kért rendkívüli munkavégzés miatti díjazást 27.931. forint összegben arra tekintettel, hogy az alperes 15 óra 26 perckor értesítette az aznapi 22 óra 30 perckor történő munkafelvételről. Előadása szerint aznap a felperes 22:30-tól 10:30-ig végzett munkát, az alperes elrendelése alapján. A munka megkezdése és a munkaidő-beosztás közlése között kevesebb, mint 12 óra, összesen 7 óra telt el, így a fuvarfeladat első 12 órája rendkívüli munkavégzésnek minősül. A felperes hiánypótlásában előadta, hogy munkaidő-beosztás nem került közlésre, az alperes mindig a calcom üzenetküldő rendszeren keresztül kommunikált a felperes felé.

[36] A felperes a rendkívüli munkavégzés iránti igényt kifejezetten arra alapította, hogy a Kktv. 18/E. § (1) bekezdés rendelkezését megsértve kapta meg a felperes a munkavégzés kezdetére vonatkozó utasítást. Ezen rendelkezés szerint a munkáltató a munkavállalót a 18/D. § (1) bekezdés szerinti munkavégzésre annak megkezdése előtt legalább 12 órával köteles beosztani, illetve a beosztást a munkavállalóval közölni. A (2) bekezdés szerint, amennyiben a munkavállaló munkára képes állapotban van, a munkáltató egyoldalú intézkedésével az (1) bekezdésben foglalt rendelkezéstől eltérhet, ebben az esetben azonban a fuvarfeladat során munkaidőnek minősülő idő első 12 órája rendkívüli munkavégzésnek minősül.

[37] A Kktv. 18/D. § (1) és (3) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalót személyszállítási, illetve áru fuvarozási tevékenység végzésére az egészséges és biztonságos

munkavégzés, továbbá a közlekedésbiztonság követelményére figyelemmel, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal összhangban osztja be. A munkavállaló munkaidejét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a szakmai szabályok, a menetrend, és a munkáltató utasításainak keretei között maga osztja be.

[38] Az alperes ellenkérelmében a rendkívüli munkavégzés iránti díjazásra vonatkozó keresetet arra tekintettel kérte elutasítani, hogy a felperesi alaphár magában foglalta az Mt. 140-142. § szerinti pótlékokat, további bruttó 50.000.- forint átalánydíj fejében pedig a rendkívüli munkavégzés bérpótlékát is. Ezen túl a felperes még a munkaidőkeretet sem dolgozta le. Az alperes az ellenkérelmében anyagi pervezetést is kért az elsőfokú bíróságtól és kérte, hogy a bizonyítási kötelezettségről és teherről is tájékoztassa. Az elsőfokú bíróság a 13. és a 14. számú végzésben arról tájékoztatta az alperest, hogy a keresetben bejelentett egy alkalomra vonatkozó igényt az alperes határidőn belül nem vitatta, ezért az nem vitatottnak tekintendő, további bizonyítást (calcom adatok) nem igényel. Az elsőfokú bíróság a 13. számú tárgyalási jegyzőkönyvben arról tájékoztatta az alperest, hogy az ellenkérelmét az anyagi pervezetés alapján kiegészítheti. Az alperes ezt követően előadta, hogy teljes körű ténybeli és jogi vitatásra kiterjedő nyilatkozatot tett, vitatta a 12 órán belüli elrendelés tényét.

[39] A felperes jogi képviselője arra hivatkozott a perfelvételi tárgyaláson, hogy a Kktv. 18/E. § (1) bekezdés szerinti 12 órán belüli díjazásra nem vonatkozik az Mt. 141. § szerinti átalánydíj szabályozás.

[40] Az elsőfokú bíróság teljesen mellőzte az alperes átalánydíjazásra vonatkozó hivatkozást, azt nem vizsgálta, nem bírálta el, holott azt az alperes már az első ellenkérelmében előterjesztette, így az elkésettnek semmiképpen nem tekinthető. Az Mt. 145. § (2) bekezdése szerint a felek a munkaszerződésben bérpótlék helyett havi átalányt állapíthatnak meg. A bérpótlékot helyettesítő átalány csak a bérpótlék összegét foglalhatja magába, a munkavállaló rendes munkabérét nem. A (3) bekezdés szerint a pótlékátalány arányos részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell. A bírói gyakorlat szerint a felek a munkaszerződésben a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot is magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg, mely magában foglalhatja az Mt. 140-143. §-ában rögzített valamennyi pótlékot, így a rendkívüli munka ellentételezéseként járó pótlékot is. Ennek a megállapodásnak kifejezettnek kell lennie, azaz a feleknek meg kell jelölniük a megállapodásukban, hogy az átalányban való megállapodás mely pótlékok kiváltására irányul (BH2017. 30.II.).

[41] A közúti közlekedési alágazatban kötött kollektív szerződés is rendelkezik átalányról, de abból éppen hogy az tűnik ki, hogy az csak a munkaidőkereten felüli munkavégzést ellentételezi. A 10.1 pont szerint ugyanis rendkívüli munkavégzésnek csak a munkakereten felüli munkavégzés minősül, aminek az ellentételezéseként átalány jár. Így sem a kollektív szerződés, sem a munkaszerződés alapján nem igazolt, hogy a munkaszerződésben kikötött átalánydíj a Kktv. 18/E.§ szerinti, 12 órán belüli elrendelésért járó rendkívüli munkavégzés díjazását is magában foglalta volna, az ugyanis erre vonatkozó kifejezett rendelkezést nem tartalmaz. Így a fuvarozási tevékenységre beosztás késedelmes közlését a pótlékátalány nem ellentételezi.

[42] Nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon következtetésével a másodfokú bíróság, hogy az alperesnek nem volt módja az ellenkérelmét kiegészíteni a perfelvételi szakaszban. Ez ellentétes a Pp. 202, 203.§-val, ezen túl az elsőfokú bíróság az alperest kifejezetten felhívta az ellenkérelem kiegészítésére a 13. számú jegyzőkönyvben. Miután utóbb az alperes – még a perfelvételi szakaszban – egyértelműen vitatta a 12 órán belüli elrendelést, azt vizsgálni kellett. Erre nézve a másodfokú bíróság 5. számú végzésében anyagi pervezetést adott és a bizonyítást kiegészítette: az alperes nem vitatott nyilatkozata szerint

megállapítható volt, hogy a felperes 2021. december 11-én 15:13-tól 2021. december 12. 22:20-ig töltötte a minimum 24 órás pihenőidejét. Az új fuvarfeladatáról, amit 22:30-kor kellett megkezdenie, az üzenetet 2021. december 12-én 15:26-kor kapta meg.

[43] Ugyanakkor az elsőfokú bíróság azt helyesen állapította meg, hogy az alperes a felperesi vitatással szemben és az elsőfokú bíróság 34. számú jegyzőkönyvben tett kifejezett felhívása ellenére nem tudta igazolni, hogy a Kktv. 18/D.§ szerinti áru fuvarozási tevékenység végzésére való beosztást a felperessel korábban közölte volna, erre nézve semmilyen bizonyítékot nem csatolt, csupán állításokat tett. A munkaszerződéshez csatolt írásbeli tájékoztató szerint a napi munkakezdési idő vezénylés szerint történik. Ilyen vezénylést, a Kktv. 18/D.§ szerinti áru fuvarozási tevékenység végzésére való beosztást az alperes felhívás ellenére nem csatolt. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az áru fuvarozási tevékenység végzésére való beosztásban nem elegendő feltüntetni az első napot, hanem annak tartalmaznia kell a tevékenység kezdetét és végét úgy, hogy a konkrét napokat is meg lehessen határozni. Önmagában az, hogy a felperes a korábbi napon munkát végzett, nem igazolja, hogy az alperes közölte volna vele a tevékenység beosztását.

[44] Az elsőfokú bíróság helyesen utalt a bírói gyakorlatra is és a Kúria Mfv. 10.325/2019/7. számú határozatára, mely szerint a Kkt. 18/D. §-a különbséget tesz az áru fuvarozási tevékenységre beosztás, illetve a munkaidő-beosztás között. Az áru fuvarozási tevékenységre a munkáltató osztja be a munkavállalót, az egészséges és biztonságos munkavégzés, továbbá a közlekedésbiztonság követelményére figyelemmel, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal összhangban, ezt követően azonban a munkavállaló a munkaidejét a 18/D. § (3) bekezdésének megfelelően a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a szakmai szabályok, a menetrend és a munkáltató utasítása keretei között már maga osztja be. A 18/D. § (1) bekezdése kifejezetten a tevékenységre való beosztásról rendelkezik, ez azonban nem a tevékenység megkezdését követően kiadott egyes feladatokra, hanem a fuvarozási tevékenység megkezdésére vonatkozik.

[45] A perbeli esetben azonban a 2021. december 12-i 15:26-kor küldött üzenet nemcsak fuvarfeladat elvégzésére való felhívás volt, hanem a fuvarozási tevékenység megkezdésére is vonatkozott, miután ekkor a felperes 24 órás pihenőidejét töltötte és az alperes nem igazolta, hogy ezt megelőzően közölte volna vele az áru fuvarozási tevékenység végzésére való beosztást. Miután ez alapján a felperes 22:20-kor megkezdte az áru fuvarozási tevékenységet, a Kktv. 18/E.§ (2) bekezdése szerint 12 órán belül történt a munkavégzésre való beosztás, így a felperes jogosult a díjazásra, melynek megszerzését az alperes nem vitatta.

[46] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[47] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségét megfizetni. A másodfokú perköltség összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5)-(6) bekezdésén alapul. A felperes a 3.§ (5) bekezdése szerinti ügyvédi munkadíjat tévesen számolta, az a másodfokú pertárgyérték alapján 18.950 forint és ÁFA lenne, de azt a másodfokú bíróság megemelte figyelemmel a benyújtott

fellebbezési ellenkérelemre és a tárgyaláson való megjelenésre, valamint a keresethalmazatban érvényesített igényekre és azok tárgyára.

[48] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése szerinti illetéket leróta.

[49] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2024. január 16.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulicity Mária s.k.

előadó bíró