

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.232/2022/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (cím1, ügyintéző: felperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **felperes1** (cím2) felperesnek – a alperesi képviselő (cím3, ügyintéző: alperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **alperes1** (cím4.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és egyéb követelés iránt indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.187/2021/48. számú ítéletével szemben az alperes által 49. sorszámon, a felperes által 51. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felperes másodfokú perköltségét 100.000 (százezer) forint + áfa, az alperes másodfokú perköltségét 100.000 (százezer) forintban, a fellebbezési eljárás illetékét 852.096 (nyolcszázötvenkettőezer- kilencvenhat) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. július 1-jén meghozott 33.M.70.187/2021/48. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként, kártérítésként járó elmaradt jövedelem címén 3.255.550 forint, továbbá rendkívüli munkavégzésért járó díjazás címén 78.948 forint és a késedelmi kamatok megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az elsőfokú bíróság a pernyertesség arányában rendelkezett az eljárási illeték és a tanúdíj költségeinek

megfizetéséről, továbbá a felperest kötelezte 366.465 forint + áfa perköltség megfizetésére az alperes javára.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2017. december 4-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel szakács, ténylegesen séf, azaz konyhafőnök munkakörben. Az írásbeli munkaszerződés szerint az alapbére havi 300.000 forint volt, ténylegesen azonban a felek napi nettó 40.000 forint munkabérben állapodtak meg. Ezt az összeget 2020. április 1-jétől napi nettó 35.000 forintra csökkentették, majd 2020. július 1-jétől szeptember 30-ig nettó 55.000 forintra módosították. 2020. október 1-jétől ismét napi nettó 35.000 forint volt a felperes munkabére. Az írásbeli munkaszerződésben a felek napi 8 óra munkaidőt határoztak meg, ténylegesen azonban úgy állapodtak meg, hogy havonta átlagosan 15 napot dolgozik a felperes, az egyik héten három, másik héten négy napot dolgozik, napi 12 órás munkaidőben. A cég1 Étterem munkaidőbeosztását a felperes készítette, a munkaidőt jelenléti íven tartották nyilván.

[3] A 2021. március hónapra szóló munkaidőbeosztás szerint a felperesnek március 2-án nem kellett munkát végeznie, a jelenléti ív adatai szerint azonban a jelzett napon ténylegesen munkát végzett 10.00-22.00 óráig.

[4] Az alperes a 2021. április 14-én kelt felmondással a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva, 30 nap felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása létszám racionalizálásra, illetőleg a felperesi munkakör megszűnésére vonatkozott.

[5] A munkaviszonya megszűnését követően a felperes 2021. május 14-től 2021. augusztus 5-ig 83 naptári napra napi 5.580 forint álláskeresői járadékban részesült. Egyszerűsített foglalkoztatás keretében a cég3 alkalmazásában munkát végzett az cég2, 2021. június 1-jén, július 14-16-ig, július 21-22-ig és július 29-30-ig, amely napokra összesen 72.000 forint munkabérben részesült. Ezt követően a felperes továbbra is az cég2 végzett munkát, 2021. augusztus 5-től a cég4-vel létesített munkaviszonyt, mely alapján szakács munkakörben került foglalkoztatásra havi bruttó 219.000 forint alapbér ellenében. A felperes ténylegesen azonban már 2021 júniusától folyamatosan séf munkakörben dolgozott az cég2, ahol a szakács munkakörben dolgozó munkavállalók órábéra nettó 2.000 forint/nap volt. 2022. január 1-jétől a felperes a cég5-vel létesített munkaviszonyt szintén szakács munkakörre, havi bruttó 260.000 forint munkabér ellenében. Az e munkaviszonyban elért jövedelme 176.129 forint volt. 2022. március 1-jétől a felperes főállású egyéni vállalkozó lett, a havi alapbére bruttó 200.000 forint volt.

[6] Az elsőfokú bíróság a felmondást jogellenesnek tekintette figyelemmel az alperes elismerésére. Erre tekintettel alkalmazhatónak találta a kereseti kérelem alapján a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (1), (2) bekezdésében foglaltakat, utalva a munkaviszony jogellenes megszüntetése

jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) 7. pontjára is.

[7] Az elsőfokú bíróság az alperesi ellenkérelem alapján a Pp. 265. § (1) bekezdésére utalva vizsgálta a felperes által igényelt elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegét, továbbá a kárenyhítés kérdését. tanú1, tanú2 és tanú3 egybehangzó tanúvallomása alapján azt állapította meg, hogy a felperes az alperesnél megszűnt munkaviszonyát követően az cég2 végzett munkát, ahol a szakács munkakörben dolgozók nettó órabére 2.000 forint volt. tanú1 és tanú3 csak próbanapon végeztek munkát ebben az étteremben, azonban egyező előadást tettek a szakácsok munkabérére tanú2val, aki szakács munkakörben végzett munkát. A tanúvallomásokat ezért hitelesnek, irányadónak fogadta el az elsőfokú bíróság, szemben tanú4, illetve tanú5 korábbi séf tanúvallomásával. tanú4 a foglalkoztató képviselőjében vitatta a munkaszerződéstől eltérő munkabért, tanú5, aki séfként dolgozott az cég2, pedig azt állította, hogy a munkaszerződésben rögzített minimálbérén kívül egyéb jövedelmet nem kapott. Ezzel szemben tanú2 tanúvallomásából megállapítható volt, hogy heti öt nap, illetve napi 12 óra munkavégzés alapján nettó 500.000 forintos munkabére volt. tanú3fal pedig séfhelyettesként nettó 500.000 forint munkabérben állapodtak meg az írásbeli munkaszerződésben foglaltakkal szemben. Annak ellenére, hogy a tanúk a felperes konkrét munkabérére nem tudtak nyilatkozni, az elsőfokú bíróság értékelése szerint az alperes alappal hivatkozott arra, hogy a három tanú egybehangzó vallomása alapján megállapítható volt, a felperes, illetve tanú3 az cég2 a munkaszerződésükkel ellentétben nem a garantált bérminimum alapján voltak foglalkoztatva.

[8] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy tanú4 az cég2 tulajdonosa azt adta elő a felperes a minimálbérre volt bejelentve és kizárólag ezt az összeget kapta borítékban. Utóbb azt is közölte, hogy nem tudja határozottan állítani, hogy a felperes csak a minimálbért kapta, de a megállapodás minimálbérre vonatkozott. Az elsőfokú bíróság e körben figyelembe vette, hogy tanú4 cégének a konzorcium partnere a cég4. és ténylegesen ez a társaság foglalkoztatta a felperest. Ennek a cégnek tanú4 havonta 5-600.000 forintot utalt a felperes foglalkoztatására tekintettel. A tanú csak feltételezte, hogy a minimálbér volt a borítékban, ezért bizonyító erőt a vallomásának nem lehetett tulajdonítani.

[9] Az elsőfokú bíróság a tanú6 tanú által írt, 2022. június 23-án kelt írásbeli nyilatkozatot sem tekintette hiteles bizonyítéknak. A tanú írásbeli állítása szerint nem tudott Magyarországon megjeleni, ennek ellenére az általa írt levél budapesti keltezést tartalmazott. A levelet tanú6, mint a cég4. ügyvezetője írta alá, holott a keltezés időpontjában a cégszemély szerint már nem volt ügyvezető. A felperes állítása szerint nem találkozott tanú6ral. Ezzel szemben a levél azt tartalmazta, hogy a felperes minden hónapban tanú6tól vagy megbízottjától kapta meg a fizetését.

[10] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság tanú2, tanú3 és tanú1 tanúvallomását tekintette relevánsnak, a felperes cég2 történet foglalkoztatása körülményeinek megállapítása körében. Azok alapján megállapította, hogy az étteremben a szakács munkakörben dolgozók nettó 2.000 forintos munkabért kaptak, illetve szakács-séfhelyettes munkakörben a nettó havi 500.000 forint volt az elérhető jövedelem. tanú5, tanú4, tanú3 és tanú1 tanúvallomása azt is

alátámasztotta, hogy a felperes nem szakács, hanem séf munkakörben dolgozott, vagyis az elérhető jövedelme legalább a szakács, illetőleg a séfhelyettes munkaköröknek volt megfeleltethető. Az alperes tehát eredményesen bizonyította, a felperes az cég2 nettó 500.000 forint, azaz bruttó 751.880 forint munkabért keresett meg.

[11] A munkaviszony kezdetét illetően az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy tanú5 a tanúvallomásában azt állította, a felperes már május vagy június hónaptól az cég2 dolgozott, mivel be kellett vezetni az új étlapot. A felperes legalább heti három vagy négy napot dolgozott. tanú3 szintén arra tett nyilatkozatot, hogy a felperes már június vagy július hónapban az étteremben dolgozott. A cég3 fizetési bizonylatai szerint 2021. június 1-jén a felperes már munkát végzett. Több tanú vallomása alátámasztotta, hogy a felperes vezette be az új étlapot az cég2 és amikor az étterem a felújítás miatt egy hétre bezárt, akkor már ott dolgozott. A zárás után az új étlappal kezdtek, az új étlap bevezetését megelőző munkákat pedig a felperes irányította. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság az írásbeli munkaszerződéssel és tanú4 tanúvallomásával szemben bizonyítottanak találta, hogy a felperes már 2021. június 1-jétől folyamatosan munkát végzett az cég2.

[12] Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegének meghatározásakor levonta a 2021. május 24-31. közötti időre megkapott álláskeresői járadékot, 2021. június 1-jétől 2021. december 31-ig pedig az cég2 megkeresett 751.880 forintot. 2022. március 1-jétől egyéni vállalkozó volt, ez alapján havi 200.000 forint megtérült jövedelmet kellett figyelembe venni. 2022. évre az alperes nem bizonyított a felperes által hivatkozottaktól magasabb jövedelmet. Mindezek alapján 3.255.550 forintban határozta meg a felperest megillető, elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegét, az ezt meghaladó keresetet elutasította.

[13] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe az alperes által utólagos bizonyítás körében csatolt fényképfelvételeket és üzenetváltást, mivel azok a felperes hozzájárulása nélkül készültek. Az iratok bizonyítékként történő értékelésére nem is volt szükség, mivel az alperes a kárenyhítés, illetőleg a megkeresett jövedelem körében általa előadottakat tanúvallomásokkal bizonyította. Az elsőfokú bíróság részletes indokát adta a tanúbizonyítási indítványok mellőzésének is.

[14] A rendkívüli munkavégzés ellenértékével összefüggésben előterjesztett keresetet az Mt. 92. § (1) bekezdése, 93. § (1), (2), (3), (4) bekezdése, 107. §-a, 139. § (1), (2), (3) bekezdése, 143. § (1), (2), (3), (4) bekezdése alapján vizsgálta.

[15] A Pp. 265. § (1) bekezdése alapján kifejtette, hogy a felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy rendkívüli munkavégzés történt. Ennek körében bizonyítania kellett, hogy heti 40 órás munkaidőkeretben állapodtak meg az alperessel.

[16] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az írásbeli munkaszerződésben napi 8 órás munkaidőről rendelkeztek a felek, ugyanakkor egyező nyilatkozatuk szerint a felperes

heti három vagy négy, havonta összesen 15 munkanapon végzett munkát napi 12 órás munkaidőben, a felek megállapodása szerint. Erre tekintettel a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy általános munkarendben volt foglalkoztatva. Nem bizonyította a heti 40 órás munkaidőkeretre vonatkozó megállapodást, ezért a heti 40 órán felüli munkavégzés alapuló rendkívüli munkavégzéssel összefüggő keresete nem volt alapos.

[17] A heti 40 órás munkaidőkeretre vonatkozó megállapodás nem nyert bizonyítást, ezért nem volt jelentősége a munkaidőbeosztásoknak és a jelenléti ívek tartalmának. Nem befolyásolta az ügy elbírálását az sem, hogy a felperes 2017. október 25-én az alperesnek címzett e-mailben havi 15 napos, napi 12 órás munkaidőre tett ajánlatot, mivel a felek ezekkel az iratokkal egyezően nyilatkoztak a napi és havi munkaidőre.

[18] Az elsőfokú bíróság a 2021. március 2-i munkanapot illetően megállapította, hogy a felperes aznapra nem volt beosztva munkavégzésre, ténylegesen azonban munkát végzett, ami az Mt. 107. § a) pontja értelmében rendkívüli munkavégzésnek minősült. E körben nem volt jelentősége annak, hogy a munkáltató utasítása alapján a felperes készítette a munkaidőbeosztást. A rendkívüli munkavégzésért járó munkabért az elsőfokú bíróság 78.948 forintban határozta meg, az ezt meghaladó rendkívüli munkavégzésre irányuló kereseti kérelmet pedig elutasította.

[19] Az elsőfokú bíróság a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján a pertárgyértéket 11.764.490 forintban, a felperes pervesztességét pedig 66,3 %-ban határozta meg. Erre figyelemmel kötelezte a felperest a Pp. 83. § (2) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján az alperesi perköltség megfizetésére. Az elsőfokú bíróság ugyanezen arányra figyelemmel határozta meg a felek által megfizetendő eljárási illeték és a tanúdíj összegét is.

A felperes fellebbezése

[20] Fellebbezésében a felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával, a keresetnek teljes mértékben helytadó érdemi határozat meghozatalát kérte. Elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként 6.415.846 forint, továbbá 2018. december 1-je és 2021. február 28. között 3.965.843 forint, 2021. március 1-7. között 136.120 forint, 2021. március 15-21. között 54.446 forint rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes a perköltség tekintetében is vitatta az elsőfokú ítéletet és kérte annak megváltoztatásával az alperes kötelezését 552.935 forint + áfa elsőfokú perköltség megfizetésére.

[21] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást részben hiányosan és iratellenesen állapította meg és több, kirívóan okszerűtlen megállapítást tett. Az elsőfokú

ítélet sérti a Pp. 2. § (2) bekezdését, 265. § (1) bekezdését, 279. § (1) bekezdését, 345. § (5) bekezdését, továbbá az Mt. 93. § (4) bekezdését, 97. § (4) bekezdését, 92. § (2) bekezdését, 134. § (1) bekezdés a) pontját és (4) bekezdését, 139. § (1) bekezdését, 156. § (1) bekezdés b) pontját.

[22] Az elsőfokú bíróság az ítéletben nem rögzítette, hogy az alperes eredetileg az írásbeli munkaszerződés szerinti munkabér alapján fizette meg a felmondási időre járó távolléti díjat és a végkielégítést. A különbözet iránti igény az eredeti követelés részét képezte, abban a felperes 621.053 forint felmondási időre járó távolléti díj különbözet és 489.474 forint végkielégítés különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az alperes az elsőfokú eljárás során a követelést megfizette, ezt azonban az elsőfokú bíróság a perköltségre vonatkozó számítás során nem vette figyelembe, legalábbis erre vonatkozó adatot az elsőfokú ítélet indokolása nem tartalmazott. Az elsőfokú bíróság az általa megítélt összeg alapján is tévesen határozta meg a pervesztesség arányát, mert a felperes nem 66,3%-ban, hanem 62 %-ban lett pervesztés.

[23] Az elsőfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy a felek miként állapodtak meg a havi munkanapok és a napi munkaidő kérdésében. A felperes és az alperes között sem a munkarend, sem a munkaidőbeosztás tekintetében nem jött létre megállapodás. Ilyen tartalmú írásbeli megállapodás nem áll rendelkezésre, a felek közötti munkaszerződés sem tartalmaz ilyen rendelkezést. Az a tény, hogy a vendéglátás ágazatban a munkavégzés átlagosan havi 15 nap és napi 12 órás munkaidőbeosztással történik, nem a felek megállapodásán alapult.

[24] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette az anyagi pervezetés keretében, hogy az alperesnek kellett bizonyítania a felperes mikortól és milyen összegű jövedelemre tett szert az alperessel megszűnt munkaviszonyát követően. A rendelkezésre álló bizonyítékokat azonban kirívóan okszerűtlenül értékelte, különösen a 2021. június 1-je és 2021. december 31. közötti időszak vonatkozásában.

[25] A kifizetési bizonylatok azt igazolták, hogy a felperes 2021. június 1-je, július 14-15-16., július 21-22. és 29-30-án alkalmi munkavállalóként dolgozott az cég2. Írásbeli, érvényes munkaszerződést kötött az új munkáltatóval 2021. augusztus 5-től, havi 219.000 forint munkabér ellenében. Ezt alátámasztotta a felperes személyes nyilatkozata és tanú4 tanúvallomása. A tanú nyilatkozott arra, hogy a felperes kezdetben alkalmi bejelentésekkel dolgozott, majd később kötöttek munkaszerződést, mely alapján a felperes a minimálbérré volt bejelentve. Ezzel szemben tanú5 tanúnak nem volt tudomása a felperes munkavégzéséről, tanú3, valamint tanú2 sem tudott konkrétumokat előadni sem a felperes munkabére, sem a munkaviszony kezdetének pontos időpontja tekintetében. tanú1 sem tudott konkrétumokat előadni a felperes foglalkoztatásával kapcsolatban. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokra hivatkozva kirívóan okszerűtlenül azt állapította meg, hogy 2021. június 1-jétől állt fenn a felperes munkaviszonya az cég2 és bruttó 751.880 forint volt a havi munkabére. Konkrétumok hiányában az elsőfokú bíróság csak többszöri következtetés útján, bizonyítékok nélkül állapította meg a felperes munkabérét, több konkrét

és közvetlen bizonyíték ellenére. Mindezzel megsértette a Pp. 265. § (1) bekezdését, hiszen a bizonyítatlanságot az alperes terhére kellett volna értékelni. Az elsőfokú bíróság a Pp. 345. § (5) bekezdését is megsértette, mivel nem vette teljeskörűen számba az ellentmondásos bizonyítékokat és nem indokolta, hogy az egyes bizonyítékokat miért mellőzte.

[26] Az alperesnek nem volt konkrét tényállítása arra, hogy a felperes mikortól és milyen összegű megtérült jövedelemre tett szert, ebből következően az elsőfokú bíróság a Pp. 2. § (2) bekezdése és 279. § (1) bekezdése megsértésével a kérelemhez kötöttség elvét megsértve járt el. Az elsőfokú bíróság ugyancsak közvetett és több bizonyítékkal cáfolt tanúvallomás alapján, a Pp. 260.§ (1) bekezdése megsértésével állapította meg az új étlapra és a munkakezdésre vonatkozó adatokat is. Az elsőfokú bíróságnak a bizonyítékok helyes értékelése alapján arra a következtetésre kellett volna jutnia, hogy az alperes nem bizonyította a 2021. augusztus 5-e előtti folyamatos munkavégzést.

[27] Az elsőfokú bíróság alaptalanul a Pp. 2. § (2) bekezdése és 279. § (1) bekezdése megsértésével csökkentette 2022. február hónapra az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegét. Az alperesnek ugyanis nem volt konkrét tényállítása arról, hogy a felperes ebben a hónapban hol, milyen jövedelem mellett helyezkedhetett volna el és nem volt kérelme arra, hogy milyen megtérült jövedelmet kell levonnia az elsőfokú bíróságnak.

[28] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe a rendelkezésre álló bizonyítékokat a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó kereset elbírálásakor. Mellőzte a munkaidőbeosztások és a jelenléti ívek értékelését, ellentmondásosan rögzítette az általános munkarenddel és a munkaidőkerettel kapcsolatos megállapításait, hiszen ezek egymást kizáró munkajogi fogalmak. A felperes egyébként éppen arra hivatkozott, hogy az alperes nem határozott meg munkaidőkeretet. Az elsőfokú bíróság nem adta jogi indokát annak, hogy a jelenléti íveken feltüntetett munkaidőt miért nem vette figyelembe, a rendkívüli munkavégzés alapjául szolgáló heti 40 órát meghaladó munkaidő miért nem minősült rendkívüli munkaidőnek. Ebben a tekintetben az elsőfokú bíróság a Pp. 345. § (5) bekezdése megsértésével az indokolási kötelezettségének sem tett eleget.

[29] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy az Mt. 93. § (4) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban közzétenni. Erre a felek jogviszonyában bizonyítottan nem került sor, az egyoldalú nyilatkozat elmaradása nem volt a felperes terhére értékelhető. A felek nem állapodtak meg elszámolási időszakban sem, ebből következően a heti 40 órás munkaidőt kellett irányadónak tekinteni. Az elsőfokú bíróság megállapításával ellentétben a felek nem állapodhattak meg napi 12 órás rendes munkaidőben az Mt. 92. § (2) bekezdése szerinti feltételek hiányában. Ebből következően a napi 8 órát meghaladó munkavégzésre járt az időarányos munkabér és az 50%-os bérpótlék. Az elsőfokú bíróság azt sem indokolta meg, hogy a jelzett időszakra, miért nem jár munkabér a felperes részére, továbbá semmilyen indokát nem adta annak, hogy a 136.120 forint, illetve az 54.446 forint rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék iránti keresetet miért utasította el. Ezzel is megsértette a Pp. 345. § (5) bekezdésében foglaltakat.

Az alperes fellebbezése

[30] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében a kereset elutasítását, másodlagosan a marasztalási összeg 2.901.981 forinttal történő csökkentését kérte. Ennek megfelelően kérte az eljárási költségek, az illeték és a tanúdíj viselésére vonatkozó rendelkezések megváltoztatását és a felperes első- és másodfokú perkoltségben történő marasztalását.

[31] Az alperes tévesnek, hibásnak találta az elmaradt jövedelem címén járó kár kiszámításával kapcsolatos ítéleti számítási metodikát. Fenntartotta az elsőfokú eljárás során kifejtett álláspontját, miszerint nem terhelte kártérítési kötelezettség az Mt. 82-83. §-a és 177. §-a értelmében. Hivatkozott a Ptk. 6:521. §-a alapján arra, a kárnak azt a részét nem kell megtéríteni, amit a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia. Álláspontja szerint a vendéglátásban a perbeli időszakban nagy volt a munkaerő kereslet, az alperesnek tehát nem kellett előre látnia a felmondáskor, hogy a felperes esetleg nem talál magának megfelelő munkát. A munkaerő iránti igényt önmagában alátámasztotta, hogy a felperes a felmondási idő leteltét követően 2 héten belül már talált magának a korábbi munkakörének megfelelő pozíciót. Az előreláthatóság hiánya abban az esetben is megállapítható, amennyiben az alperes nem tudta forintra pontosan bizonyítani, hogy a felperes mennyit keresett az új munkahelyén.

[32] Az elsőfokú bíróság a 2022. január hónapra alaptalanul találta bizonyítottknak, hogy a felperesnek 260.000 forint volt a munkabére. Függetlenül attól, hogy 2022. januártól nem a cég4., hanem a cég5 volt a munkaszerződésben munkáltatóként megnevezve, ez a cég ugyanúgy a tanú4hoz kapcsolódó hármas konzorcium része volt. A felperes továbbra is az cég2 végzett munkát, tehát erre a hónapra is ugyanazt a munkabért kellett volna figyelembe venni, mint a korábbi időszakra, vagyis a megkeresett jövedelem levonásával 30.639 forint volt az elmaradt munkabér címén járó kártérítés összege.

[33] Az alperes vitatta a 2022. március 1-jétől kezdődő időszakra az egyéni vállalkozóként elért jövedelemmel kapcsolatos elsőfokú ítéleti döntést is. 2022. január 28-án a felperes állítása szerint megszűnt a munkaviszonya, az cég2, ennek ellenére csak 2022. március 1-jétől lett egyéni vállalkozó. Az ezutáni jövedelemkiesés tekintetében semmiképpen nem terheli az alperest kártérítési kötelezettség. E körben azt is figyelembe kellett venni, hogy tanú4 vallomása szerint közös megegyezéssel szűnt meg a felperes munkaviszonya, vagyis saját szándéka is a jogviszony megszüntetésére irányult. Az ezt követően keletkező kárát tehát magának okozta, az alperes jogellenes felmondása ezzel már semmilyen közvetlen okozati összefüggésben nem állt. Ezt az érvelést alátámasztotta a Kúria joggyakorlatelemző csoportjának összefoglaló véleménye is, amely a munkáltató kártérítési felelőssége esetében szükségesnek tartja vizsgálni, amennyiben a munkavállaló érdekkörében felmerülő okból szűnik meg az új munkaviszony.

[34] A felperes az egyéni vállalkozóként elért jövedelmét nem bizonyította az elsőfokú eljárás során, az elsőfokú bíróság ezért tévesen tekintette igazolt jövedelemnek a havi 200.000 forintot. A felperesnek a kár bekövetkezését kellett bizonyítani, vagyis nem a járulékalapot, hanem a tényleges jövedelmet.

[35] A kárenyhítési kötelezettség tekintetében az alperes hivatkozott a Kúria Joggyakorlatelemző Csoportjának véleménye alapján arra, hogy az érintett munkavállaló konkrét körülményeit teljeskörűen vizsgálni kell. A munkáltató kérelmére a bíróság kötelezi a munkavállalót a birtokában lévő okiratok, vagy egyéb bizonyítékok becsatolására is, figyelemmel a Pp. 190. § (2), (3) bekezdésére. Az elsőfokú eljárás során indítványozta, hogy a bíróság kötelezze a felperest annak igazolására, milyen módon tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság tényként fogadta el a 2022 márciusától egyéni vállalkozóként elért 200.000 forintos havi jövedelmet. A hatályos jogszabályok alapján a szakképzettséget igénylő munkakörben, legalább a garantált bérminimumot kell alkalmazni, ami 2022-ben 260.000 forint.

[36] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta továbbá, hogy a kárenyhítési kötelezettség körében konkrét adatokat szolgáltatott az álláshirdetésekkel. Ezekből megállapítható volt, hogy 2021-ben és 2022-ben is el tudott volna helyezkedni a felperes olyan jövedelemért, hogy ne legyen jövedelemkiesése. Ezzel kapcsolatban plakátfotóval igazolta, hogy gyorséttermekben is magasabb bért kínáltak a betanított munkásnak, mint amit a felperes állítása szerint megkeresett. Ezzel kapcsolatban az alperes a fellebbezésében is hivatkozott konkrét álláshirdetések adataira a perbeli időszak vonatkozásában város illetve Budapest területén. Hangsúlyozta, hogy már a 2022. március 27-i beadványában is több internetes álláshirdetést csatolt annak alátámasztására, hogy a perbeli időszakban a térségben voltak szakács álláshirdetések, amelyek alapján a felperes magasabb jövedelemért tudott volna munkát vállalni, mint amit az alperesnél elért. Mindezek alapján fenntartotta, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Nem csupán hivatkozott az ezzel kapcsolatos tényekre, hanem meg is jelölte konkrétan azokat a bizonyítékokat, amelyek az állítását alátámasztják, vagyis azt, hogy a perbeli időszakban valójában milyen jövedelmet érhetett volna el a felperes. Az elsőfokú bíróság azonban ezek értékelését elmulasztotta.

[37] Az alperes vitatta a 2021. március 2-i munkanapra vonatkozó rendkívüli munkabér megfizetésére irányuló ítéleti rendelkezést is. Kérte figyelembe venni, hogy erre a napra a felperes nem volt beosztva. Iratellenesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy nemcsak bérpótlék, hanem munkabér is megilleti, hiszen a nettó 35.000 forint napi munkadíjat 2021. március 2-ára megkapta. Az Mt. 139. § (2) bekezdése alapján arra is hivatkozott, hogy a bérpótlék számítási alapját a munkavállaló egy órára jutó alaphére képezi. A felek az alaphérről az írásbeli munkaszerződésben állapodtak meg, ezért a 300.000 forintos alaphérről kellett figyelembe venni. Ez alapján lehetett meghatározni a rendkívüli munkavégzés díjazását, figyelemmel az Mt. 143. § és 139. § (3) bekezdés b) pontjára, melyre tekintettel, legfeljebb 8.430 forint bérpótlék illette meg a felperest.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[38] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az alperes fellebbezésével érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy a munkaviszonyban a Ptk. 6:521. §-a nem alkalmazható, mivel az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése egy speciális kártérítési felelősségi alakzat. Amennyiben a munkavállaló nem tud elhelyezkedni vagy kevesebb jövedelemre tesz szert, az ebből eredő kárát a munkáltatónak meg kell téríteni. Az alperesi jogi érvelésből az következne, hogy bármelyik munkáltató állíthatná, nem látta előre a munkavállalója elhelyezkedési nehézségeit. Ezzel ellentétben valamennyi munkáltatónak számolnia kell azzal a következménnyel, hogy a munkaviszony megszüntetését követően a munkavállaló nem fog tudni elhelyezkedni, vagy nem tud ugyanolyan jövedelemre szert tenni.

[39] A felperes vitatta a 2022. januári megtérült jövedelemmel kapcsolatos alperesi fellebbezési érvelést is. Hangsúlyozta, hogy okirattal bizonyította, ténylegesen 176.129 forint volt a megkeresett jövedelme. Az azt megelőző időszakban pedig nem annyi volt a megtérült jövedelme, amelyet az elsőfokú bíróság megállapított, ezzel kapcsolatban a fellebbezésében fejtette ki az álláspontját. Függetlenül attól, hogy 2022. január 28-ig ténylegesen ugyanazon a helyen végezte a munkáját, 2022. január 1-jétől egy másik munkáltatóval állt munkaviszonyban. Eltérő peradat és bizonyíték hiányában helyesen járt el az elsőfokú bíróság, hogy a munkaszerződésben rögzített, vagyis okirattal igazolt jövedelmet vette figyelembe a megtérült jövedelem számításakor.

[40] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra is, hogy 2022. január 28-át követően nem érvényesíthet kártérítési igényt vele szemben. A peradatok igazolják, hogy nem tudta az cég2 azt a forgalmat generálni, ami a jóval nagyobb munkabére feltétele volt. Ezért szűnt meg közös megegyezéssel a munkaviszonya, mivel az fenntarthatatlanná vált. Az alperesnek lehetősége lett volna ezzel kapcsolatban kérdést intézni tanú4hoz. Önmagában a közös megegyezés tényéből nem következik, hogy a munkaviszony a felperes érdekkörébe tartozó okból szűnt meg. Az alperes egyébként ebben az esetben sem mentesülne a kártérítési felelősség alól, legfeljebb a korábban megkeresett jövedelmet kellene levonni.

[41] Az alperes iratellenesen hivatkozott arra a fellebbezésében, hogy nem bizonyította az egyéni vállalkozóként elért jövedelmét, mivel NAV igazolást csatolt a 2022. március 26-i keresetváltoztatásához. Az egyéni vállalkozó, mint kisadózó járulékalapját nem a garantált bérminimum, hanem a minimálbér képezi. Ezt kellett megtérült jövedelemnek tekinteni. Egyebekben az alperest terhelte a bizonyítás abban a kérdésben, hogy a felperes ezen felüli jövedelemre tett szert. Ezzel kapcsolatban azonban állítást sem tett, így bizonyítás lefolytatására sem volt lehetőség. Fellebbezésben tévesen hivatkozott a Pp. 190. §-a megsértésére.

[42] A becsatolt álláshirdetésekkal az alperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettség megszegésével összefüggő bizonyítási kötelezettségének, mivel nem igazolt olyan állást, ahol a felperest bizonyosan konkrét összegért foglalkoztatták volna. Az alperesi állítások csupán általános jellegűek voltak, azoknak bizonyító erejük nem volt.

[43] A március 2-ai rendkívüli munkavégzés tekintetében is alaptalannak találta az alperes fellebbezését. Okirattal igazolt az aznapi munkavégzés rendes és rendkívüli munkaidőben. A napi alapbéren felül járt részére az időarányos alapbér és az 50 %-os mértékű bérpótlék is, figyelemmel az Mt. 143. § (1) bekezdésére. A járandóságokat nem az írásbeli munkaszerződésben rögzített havi 300.000 forint alapbér, hanem a felek által a perben egyezően előadott napi 35.000 forintos nettó alapbér számításával kellett figyelembe venni. Ez alapján bruttó 789.447 forint volt a felperes alapbére.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[44] Az alperes a felperesi fellebbezéssel érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a munkarend és a munkaidőbeosztás tekintetében nem jött létre megállapodás a felek között, hiszen már a keresetlevele is cáfolja ezt. Abban maga is elismerte és a fellebbezésében is így nyilatkozott, hogy a vendéglátás ágazatban jellemző módon a szakácsok foglalkoztatása havi 15 napban, napi 12 órás munkaidőben történik. A felperes maga készítette a munkaidőbeosztást, amit a felek jelenléti íven tartottak nyilván. Éveken keresztül így végzett munkát, ebből nyilvánvalóan az következik, hogy ez volt a felek megállapodása. A felperes a munkatársai munkaidőbeosztását is ennek megfelelően készítette el.

[45] Az alperes vitatta, hogy a kárenyhítés körében bizonyítania kell, milyen időponttól, pontosan milyen összegű jövedelemre tett szert a felperes. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében arról tájékoztatta a feleket, hogy az alperes érdekében állt annak bizonyítása, a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Ezzel kapcsolatban azonban nem volt arról szó, hogy az alperes terhére esik a felperes által elérhető jövedelem pontos bizonyítása. A kár bekövetkezése, mértéke és az okozati összefüggés bizonyítása a károsultat terheli. Ezért a felperesnek kellett volna bizonyítania, hogy pontosan milyen összegű kár érte, milyen összegű jövedelemkiesése volt, vagyis bizonyítania kellett volna a tényleges jövedelmet. E kötelezettségének azonban nem tett eleget. Kérte figyelembe venni tanú3 és tanú4 tanúvallomását, akik nyilatkoztak arra, hogy a felperes milyen munkabérre tett ajánlatot az esetükben. A felperes másoknak nem ígérhetett magasabb munkabért, mint amit ő maga elért.

[46] A felperes alaptalanul állította a fellebbezésében a bizonyítékok téves, okszerűtlen és iratellenes értékelését. Az elsőfokú bíróság nem sértette a Pp. 265. § (1)

bekezdését és a 345. § (5) bekezdését, az ítéletében részletesen számot adott a rendelkezésre álló bizonyítékokról és arról is, hogy azokat mennyiben vette figyelembe.

[47] A 2022. január 1-jei jövedelemkieséssel kapcsolatban az alperes fenntartotta a fellebbezésében foglaltakat. A felperes maga is elismerte, hogy 2022. január 28-ig az cég² dolgozott, pusztán a munkáltató személyében történt változás. Ezzel a munkaszerződéssel kívánta igazolni, milyen összegű munkabért kapott. Ezzel szemben azonban tanú⁴ tanú elismerte, hogy a konzorciumi a partnerének a felperes foglalkoztatásával kapcsolatban havonta 5-600.000 forintot utalt át.

[48] A kárenyhítés körében továbbra is hivatkozott a 2021. december 15-i és 2022. március 27-i beadványaihoz csatolt álláshirdetések adataira, amelyekkel bizonyította, hogy a felperesnek lett volna lehetősége a szakmájában elhelyezkedni és az általa megjelölnél magasabb jövedelmet elérni, amennyiben eleget tett volna a kárenyhítési kötelezettségének. A felperes nem igazolta, hogy jobb bérezéssel keresett munkát, majd ahhoz képest is kevesebb jövedelemért egyéni vállalkozó lett saját elhatározásából.

[49] Az elsőfokú ítélet helyesen tartalmazta, hogy a felek megállapodtak a felperes munkaidőbeosztásában. A megállapodást támasztotta alá a felperes 2017. október 25-i e-mailje, perbeli nyilatkozatai, ezzel egyezően készültek a munkaidőbeosztások és a jelenléti ívek is. Ez a munkaidőbeosztás megfelelt az Mt. 97. § (3) bekezdése alapján az egyenlőtlen munkaidőbeosztásnak. Az elszámolási időszak egy hónap volt. Ezzel szemben alaptalanul hivatkozott a heti 40 órás munkaidőre, követelése összecszerűségében is megalapozatlan volt. Az általa megjelölt munkanapokra a munkabérét megkapta, emiatt megalapozatlan a bérpótlékon felüli munkabér igénye.

Keresetváltoztatás a másodfokú eljárásban

[50] A felperes a másodfokú eljárás során 2022. november 10. napjáig felemelte a keresetét és az elmaradt jövedelem címén előterjesztett kárigényét eddig az időpontig az egyéni vállalkozói jövedelme figyelembevételével 8.651.286 forintban jelölte meg, késedelmi kamat igényét 2022. február 16-ától terjesztette elő. Jövedelme összegének igazolására okirati bizonyítékokat csatolt.

Az alperes ellenkérelme

[51] A fellebbezési eljárás során előterjesztett keresetváltoztatást a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben kifejtett indokok alapján kérte elutasítani. Álláspontja szerint a

felperes kizárólag az elsőfokú ítélet meghozatalát követő időszakra élhet a bizonyítás lehetőségével az elért jövedelem összege tekintetében.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[52] Az elsőfokú bíróság a hiányos anyagi pervezetése és téves jogi álláspontja miatt nem folytatta le a szükséges, illetve a felek által indítványozott bizonyítást, a tényállást részben hiányosan állapította meg, több releváns kérdésben az indokolási kötelezettségének sem tett eleget, mindezek miatt döntése a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és a rendkívüli munkavégzés ellenértéke körében érdemi felülbírálatra nem alkalmas.

[53] A felperes egyik kereseti követelése az alperes által 2021. április 14-én kibocsátott felmondás jogellenességéhez kapcsolódott. A felmondás jogellenes volta, az alperes elismerésére tekintettel nem volt vitatott a perben. A munkavállaló az Mt. 82.§ (1), (2) bekezdései értelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben keletkezett kára megtérítése iránti igényét érvényesítheti. Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés nem haladhatja meg a tizenkét havi távolléti díj összegét.

[54] Az ehhez kapcsolódó bizonyítási érdeket érintő kérdéseket a bírói gyakorlat az elsőfokú ítéletben is hivatkozott KMK véleményben foglaltaknak megfelelően alkalmazza. Ez alapján a munkavállaló köteles bizonyítani a jogellenes felmondással okozati összefüggésben keletkezett kárát, a jövedelme csökkenését vagy hiányát. A munkáltató a kár összege tekintetében ellenbizonyítással élhet, továbbá a mentesülését megalapozó körülményekre is hivatkozhat. Ez utóbbi keretében azt kell bizonyítania, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.

[55] A Pp. 237.§ (2) bekezdése értelmében a bíróság az anyagi pervezetés körében köteles tájékoztatást adni a feleknek a bizonyítás kérdésében, amennyiben nincsenek tisztában a bizonyítást érintő lényeges kérdésekkel. Az elsőfokú bíróság a 33.M.70.187/2021/22. sorszámú jegyzőkönyv szerint azt közölte a felekkel, hogy a kárenyhítési kötelezettség megszegését az alperes tartozik bizonyítani. Arra tekintettel, hogy a felek között vitás volt, hogy a kárenyhítés körében kit és hogyan, milyen részletekig terhel a bizonyítás, ez a közlés nem felelt meg az ügy egyedi sajátosságaihoz igazodó tájékoztatásnak.

[56] A KMK vélemény 7. pontja utal az Mt. 167. §-ára, amelynek értelmében a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető munkáltatónak nem kell megtérítenie az elmaradt jövedelem azon részét, amely tekintetében a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A Pp. 265.§ (1) bekezdése szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el. Ez érvényesül az Mt. alapján érvényesített kártérítési igények

tekintetében is, eltérő szabály hiányában. Ebből következően a munkáltatónak kell pontosan megjelölnie és egyben bizonyítania, hogy a jogellenesen elbocsátott munkavállaló milyen megtérült jövedelemre tett szert, figyelemmel a KMK vélemény 5. pontjára is. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés tételei és összege, továbbá a megtérült jövedelem tekintetében a kereseti kérelem és ellenkérelem köti a bíróságot, vagyis hivatalból bizonyításnak, számításnak, levonásnak nincs helye.

[57] Az előbbiekre tekintettel a felperes alappal hivatkozott arra, hogy a megtérült jövedelem tekintetében az alperesnek konkrétösszegezésre kellett volna meghatároznia. Erre azonban Pp. 237. §-a megsértésével az elsőfokú bíróság nem hívta fel a figyelmét, mely körülményre az alperes hivatkozott is a fellebbezésében. Az alperesnek nem csupán azt kell megjelölni, hogy állítása szerint a felperes hol helyezkedett el és mennyiért, hanem a bizonyítékai alapján arra is nyilatkozatot kell tennie, hogy a teljes perbeli időszakban összességében milyen összegben kell figyelembe venni a felperes megtérült jövedelmét. Az alperesnek konkrét álláslehetőségek alapján, a felperes körülményei ismeretében kell számszerűsíteni, milyen összegű munkabér ellenében volt lehetőség adott szakmában, adott földrajzi területen elhelyezkedni azon időszakban, amely esetében az alperes a kárenyhítési kötelezettség megsértését állítja.

[58] A fentiek alapján a tényállás kiegészítése nélkülözhetetlen, mert az alperes ellenkérelmében két okból is vitatta az előterjesztett kárigényt. Elsődlegesen állította, hogy a felperes ténylegesen nagyobb jövedelmet kapott az cég2 történő teljes (2021. júniustól 2022. január végéig történő) foglalkoztatásakor, mint amit az írásbeli munkaszerződése tartalmazott. Az alperes azonban arra is több alkalommal hivatkozott az elsőfokú eljárás során, hogy amennyiben valóban 218.000 forint volt a felperes jövedelme, akkor abból az is következik, hogy nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, mivel a munkaerőpiacon jóval magasabb munkabért ígértek az alacsonyabb konyhai munkakörökre is. Az alperesnek az egyéni vállalkozói jogviszonnyal kapcsolatos jövedelem összegének a tisztázására is lehetőséget kell adni. Az elsőfokú bíróság arra sem tért ki ítéletében az alperesi érvelés ellenére, hogy a 2022. január hónapra miért a munkaszerződés alapján határozta meg a felperes munkabérét, annak ellenére, hogy a felperes változatlanul az cég2 dolgozott ebben a hónapban is. Az alperes perbeli nyilatkozatai ellenére abban a kérdésben sem foglalt állást, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetése érinti, adott esetben kizárja-e a felperes ezt követő időszakra elterjesztett kárigényét.

[59] Amennyiben az elsőfokú bíróság a bizonyítékok értékelése alapján a kereset szerint állapítja meg a ténylegesen megkeresett jövedelem összegét, abban az esetben vizsgálnia kell az ellenkérelem alapján a kárenyhítési kötelezettség kérdését. A felperes a perben arra hivatkozott, hogy az alperessel az írásbeli munkaszerződéstől eltérően állapodtak meg a munkabér összegében (789.474 forint). A megtérült jövedelem körében az írásbeli munkaszerződésre hivatkozva állította, hogy 2021. augusztusától az alperesnél elért jövedelem negyedéért helyezkedett el (219.000 forint). Az alperes e körben is hivatkozott a kárenyhítés kötelezettségére, az elsőfokú ítélet indokolásának erre is ki kell térnie indokolt esetben.

[60] A Pp. 346.§ (5) bekezdése megsértésével nem kellően kifejtett az ítélet jogi indokolásában, hogy az idézett tanúvallomások alapján miért jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felperes már 2021. június 1-jétől folyamatosan az cég2 dolgozott. Az alperesnek e körben egyébként voltak bizonyítási indítványai. Az elérhető és a megtérült jövedelem kiszámítása pedig nem követhető az elsőfokú ítéletben leírt képlet alapján. A rögzített számítási képlet és pár soros indokolás nem értelmezhető, önmagában a képlet nem pótolja a bíróság indokolási kötelezettségét.

[61] Az elsőfokú bíróság eltérő jogi álláspontja okán nem vizsgálta a munkavégzés időtartama és a felperes bérkövetelése közötti összefüggést, az összecszerűséget arra hivatkozva, hogy a felek szóban eltérően állapodtak meg a munkaszerződés rendelkezéseire képest, emiatt nem az általános munkarend volt alkalmazandó a felperesre.

[62] Az elsőfokú bíróság indokolása ellentmondásos, mert egyrészt a munkaidőkeret hiányára hivatkozott, ugyanakkor a rendkívüli munkavégzés iránti kereseti kérelmet elutasította. Helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy az Mt. 92. § (1) bekezdése szerint a teljes napi munkaidő 8 óra. A (2) bekezdés szerint a napi munkaidő a felek megállapodása alapján legfeljebb napi 12 órára emelhető akkor, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató, illetve a tulajdonos hozzátartozója. A felperes esetében azonban nem vitatottan egyik törvényi feltétel sem állt fenn. Az Mt. 96.§ (3) bekezdése értelmében a kötetlen munkarend esetében nem lehet alkalmazni a rendkívüli munkaidőhöz kapcsolódó szabályokat. Ebben az esetben a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot az Mt.105. § (1) bekezdésétől, illetve a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdésétől eltérően oszthatja be. A felperes esetében azonban ez a feltétel sem állt fenn. Az Mt. 46.§-a alapján a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni a napi munkaidőről, a munkarendről és a munkaidő beosztás változásáról is. Ilyen tartalmú tájékoztatást az alperes bizonyítottnak nem adott a felperes számára. Az általános munkarend Mt. 97.§ (2) bekezdésében rögzített szabályai szerint a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani. A (3) bekezdés szerint a munkaidő, munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén osztható be egyenlőtlenül. Amennyiben a munkáltató nem rendel el munkaidőkeretet, vagy nem alkalmaz elszámolási időszakot, akkor az általános munkarendre irányadó szabályokat kell alkalmazni a foglalkoztatásra. Munkaidőkeret elrendelésére akár egyoldalúan is jogosult a munkáltató, de az Mt. 93.§ (4) bekezdése eltérést nem engedő szabálya alapján annak kezdő és befejező időpontját írásban kell meghatározni és közzé kell tenni (Mfv.X.10.087/2020/5).

[63] Jelen perbeli esetben az alperes írásban nem közölt munkaidőkeretet, elszámolási időszakot a felperessel, ezért az Mt. 97. § (2) bekezdése alapján általános munkarend alapulvételével kell döntenie a rendkívüli munkavégzés iránti kereseti kérelemről. Ez esetben is irányadó a Pp. 346.§ (5) bekezdése, vagyis az ítélet jogi indokolásban nem elegendő a számítási képlet és annak rövid indokolása, hanem részletesen, szövegszerűen és érthetően kell kifejtetni, hogy a bíróság milyen indokok alapján, mely tételek alkalmazása útján határozta meg az adott marasztalási összeget.

[64] A felperesnek nemcsak bérpótlék, hanem elmaradt munkabér iránti követelése is volt. Az elsőfokú bíróság azonban nem foglalt állást abban, hogy a felperest megilleti-e a napi 8 órát meghaladó munkavégzés alapján a kifizetett napi nettó 35.000 forint, vagy eltérő időszakban 40.000, 55.000 forint munkabéren felül további munkabér. Az elsőfokú bíróság nem követelte meg a felperestől ennek a részletes, jogszabályra hivatkozással és jogi indokolással ellátott, számítási metodikával összhangban lévő levezetését sem.

[65] Az elsőfokú bíróság a Pp. 346.§ (4) bekezdése megsértésével nem rögzítette kimerítően a kereset szerinti követeléseket. A tényállás nem tartalmazott adatokat arra nézve, hogy a kereset alapján az alperes az elsőfokú eljárás során elismerte és megfizette a végkielégítés és a felmondási időre járó távolléti díj különbözetét, azaz 489.474 és 621.053 forintot. Ez alapján a felperes helytállóan hivatkozott arra a fellebbezésében, hogy a pernyertesség-pervesztesség arányának meghatározásakor ezt is figyelembe kell venni.

[66] A fenti hiányosságok miatt az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 381.§-a alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[67] A felek fellebbezési kérelmeit tartalma alapján elbírálva a másodfokú bíróság alkalmazhatónak találta a BDT2020.4123 számú döntésben kifejtetteket a felülbírálati jogkör gyakorlása során, mivel nem volt mellőzhető az elsőfokú eljárás kiegészítése, a tényállás hiányos volta pedig kihatott az érdemi döntésre, amely orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges és nem ésszerű.

[68] A Pp. 386.§ (2) bekezdése d) pontja értelmében az eljárást az érdemi tárgyalási szaktól kell megismételni. Nyilatkoztatni kell az alperest arra, hogy a perbeli időszakban az egyes munkáltatóknál, illetve az állítása szerint elhelyezkedésre alkalmas munkahelyeken, milyen összegű bért kapott volna a felperes. Van-e olyan köztes időszak, amikor máshol is elhelyezkedett volna, azonban az egyéni vállalkozás keretében tevékenykedett. Összességében is meg kell jelölni, hogy mennyi a megtérült jövedelem az alperes hivatkozása szerint, hiszen a bíróság ennél többet nem vonhat le. A felperesnek az összesség szerinti keresetét részletes, jogi érvelést tartalmazó levezetésével kell előadnia.

[69] A KMK véleményre is figyelemmel az alperes terhére esik annak bizonyítása, hogy a felperes nem az általa hivatkozott és okirattal igazolt jövedelmet érte el az cég2 történt foglalkoztatás teljes időtartama és az egyéni vállalkozói tevékenysége során. Az alperesnek arra figyelemmel is lehetőséget kell adni nyilatkozatai, indítványai előterjesztésére, hogy a felperes a keresetét megváltotta a másodfokú eljárásban.

[70] Az elsőfokú bíróságnak a Pp. 346.§ (5) bekezdése alapján valamennyi követelés tekintetében ki kell fejtenie a jogi álláspontját. Azt is indokolnia kell – mivel az alperes erre is hivatkozott az alap eljárásban – hogy a felperest a rendkívüli munkavégzés ellenértéke, az írásbeli munkaszerződésben, vagy a szóbeli megállapodás szerinti munkabér alapján illeti meg. A pervesztesség- pernyertesség arányát pedig valamennyi kereseti követelés figyelembevételével kell meghatározni.

Záró rendelkezések

[71] A másodfokú bíróság a Pp. 386.§ (3) bekezdése alapján megállapította a másodfokú perköltség és a meg nem fizetett illeték összegét, annak viseléséről az elsőfokú bíróságnak kell döntenie.

Budapest, 2022. november 10.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...