



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.004/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Szikszai Márta egyéni ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe.) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek**, dr. Szabolcs András egyéni ügyvéd (cím4) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetése jogkövetkezményei, elmaradt munkabér iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.121/2020/41. számú ítélete ellen a felperes által 42. 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 az elmaradt munkabér tekintetében helybenhagyja, a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 201.870 (kettőszázegyezer-nyolcszázhetven) forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítést és ezen összeg után 2019. június 6. napjától a kifizetésig terjedő időre minden naptári félév teljes idejére a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 223.838 (kettőszázhuszonháromezer-nyolcszázharmincnyolc) forint másodfokú perköltséget. Az alperes köteles az állam javára – külön felhívásra – 15.943 (tizenötezer-kilencszáznegyvenhárom) forint fellebbezési illetéket megfizetni. A 183.347 (száznolcvanháromezer-háromszáznegyvenhét) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2017. május 24. napjától állt az alperes alkalmazásában futár munkakörben, bejelentésére azonban nem került sor, a felperes az alperes által elkészített munkaszerződést nem írta alá. Az alperes legnagyobb megbízója a cég2 volt.

[2] A futárok – így a felperes is – a napi munkavégzésük kapcsán a cég2 által rendszeresített napi elszámolási lapot vezették és ebből, valamint a cég2 területi felelős menedzserétől megkapott elszámolásból – amely azt mutatta, hogy egy adott futárkör tekintetében az alperes mekkora összeget számlázhat a cég2 felé – összegezte az alperesi ügyvezető, hogy a futárok mekkora összegű munkabérre jogosultak. Az alperes ügyvezetője fizette ki a futároknak – így a felperesnek is – a munkabért. Az ügyvezető a munkabér kifizetésének napján reggel megjelent a cég2 vecsési raktárába, ahol névre szóló borítékban – a munkavállalók együttes jelenlétében – osztotta ki a munkabért tartalmazó borítékokat, amelyek a munkabér mellett tartalmazták az ügyvezető által készített táblázatos kimutatást is, amelyből a kifizetett munkabér összege ellenőrizhető volt. Az alperes 2017. május 14. napjától 2018. október 17. napjáig terjedő időszak tekintetében a felperesnek járó munkabért megfizette.

[3] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal Repülőtéri Igazgatósága 2018. október 18. napján ellenőrzést tartott a cég2 vecsési raktárában, amelynek során a felperes meghallgatására is sor került. A felperes értesítette az ellenőrzésről az alperesi ügyvezetőt, a meghallgatása során azt adta elő, hogy foglalkoztatásának kezdő időpontja 2018. október 18. napjának 8 órája. A hatóság az alperest a felperes be nem jelentett foglalkoztatása miatt mulasztási bírsággal sújtotta. Ezt követően a peres felek 2018. október 18. napjával írásbeli munkaszerződést kötöttek és a felperes bejelentésére is sor került.

[4] Az alperessel szerződéses kapcsolatban álló egyes ügyfeleknek az áru futár által történő felvételére meg volt határozva egy időintervallum, mely időszakban felvehetette az árut a futár. A cég3-nél ezen időszak 16 órától 16 óra 30 percig tartott. A felperes ennél a cégnél számos alkalommal jelent meg áru felvétele céljából. A felperes 2019. május 20. napján 15 óra 45 perc körüli időben megjelent a cég3-nél az áru felvétele céljából és jelezte tanú 4nek – az egyik munkavállalónak -, hogy jött az áruért. A munkavállaló azt felelte a felperesnek, hogy az árut még nem tudja elvinni, az áru felvételének időszaka 16 órától 16 óra 30 percig tart. Erre a felperes idegesen, emelt hangnemben azt válaszolta, hogy nem ér rá, mire tanú4 ugyancsak emelt hangnemben megismételte, hogy az áru felvétele 16 órától 16 óra 30 percig tart. A felperes és a munkavállaló között vehemens szóváltás alakult ki, obszcén, trágár kifejezések azonban nem hangzottak el. Ezt követően a felperes a gépkocsiba beszállt, elhajtott, majd az áru felvételére megszabott határidőben ismét megjelent, az árut felpakolta és elszállította. A munkavállaló az esetet közölte felettesével, aki május 21. napján elektronikus levélben a cég2-es kapcsolattartónak jelezte a történetet és kérte az intézkedését, hogy ilyen eset a jövőben ne fordulhasson elő.

[5] Az alperes ügyvezetője 2019. május 28. napján közölte a felperessel, hogy a továbbiakban nem szeretné vele a munkát folytatni és átadott részére egy közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás tervezetét. Megállapodott a felperessel abban, hogy egy héten belül a megállapodás tervezetről újból tárgyalnak. A felperes és az ügyvezető május 30. napján találkoztak és a felperes közölte, hogy a közös megegyezést akkor írja alá, ha az alperes a munkaviszonnyal kapcsolatos különböző anyagi igényeit megfizeti. A találkozót követően a felperes messenger üzeneteket küldött az ügyvezetőnek, amelyekben többek között az szerepelt, hogy „és természetesen a más emberek teljesítményéhez mérten a 250.000 Ft fizetéshez viszonyítva kérem a bérkorrekciót.”

[6] A felperes május 30. napján a cég2 alkalmazásában álló tanú6 részére viber üzeneteket küldött, melyben munkaviszonyával kapcsolatos szabálytalanságokról írt, így többek között jelezte, hogy 17 hónapig nem volt bejelentve és közölte, hogy „és íme 13 év után a fizetésem 2018 áprilisában, bejelentés nélkül persze”. Az üzenetekben elküldte az ügyvezető által elkészített 2018. április munkabérre vonatkozó táblázatos kimutatást, a 2018. október 18-i keltezéssel ellátott munkaszerződést és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Repülőtéri Igazgatóság által felvett jegyzőkönyv első oldaláról készült fényképfelvételeket.

[7] Az alperes 2019. június 5. napján azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel, melynek indoka szerint a felperes május 30. napján a munkavégzés helyén megjelent, de onnan engedély nélkül eltávozott, május 31., június 3. és június 4. napjáig nem jelent meg és nem vette fel a munkát, távolléte indokáról a munkáltatót nem tájékoztatta, távollétét nem igazolta. A felperes munkavégzése során mind a munkáltatóval, mind az ügyfelekkel szemben elfogadhatatlan magatartást tanúsított. Konkrétan a felmondást nevesítette a cég3. fióktelepén tanúsított – írásbeli panaszt eredményező – megbotránkoztató felperesi magatartást. A felperes a titoktartási kötelezettségét megszegte a cég2 munkatársa felé május 30-án, olyan információkat közölt, amely az alperes jogos gazdasági érdekeit súlyosan sértette, május 28-át követően az alperesi ügyvezetővel fenyegető és a munkahelyi morált aláásó hangnemben kommunikált.

[8] A munkaviszony megszüntetését követően a felperes 2019. július 18. napján elhelyezkedett.

Kereset és ellenkérelem

[9] A felperes végső kereseti kérelmében - egyéb követelések mellett - a munkaviszony jogellenes megszüntetése folytán 201.870 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és késedelmi kamatai, valamint 2017. május 24-től 2018. október 17. napjáig terjedő időre 2.289.256 forint elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka valótlan és

okszerűtlen, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. §-ában rögzített feltételek nem állnak fenn. A felmondás egyes indokaira részletesen hivatkozott. A cég3-vel kapcsolatosan előadta, hogy az egy problémás cég volt, a futárokkal kapcsolatot tartó munkatársai esetenként ok nélkül, a futárok munkáját nehezítő, akadékoskodó magatartást tanúsítottak. Más futároknak is akadt konfliktusa a partner cég alkalmazottaival és a partner cég más futárokra is tett írásbeli panaszt. Az alperes soha nem jelezte felperesnek, hogy bármelyik partnerrel történő viselkedésével kapcsolatban panaszok érkeztek volna, az alperes nem tett eleget a szankciós jellegű munkáltatói intézkedések körében elvárt fokozatosság követelményének.

[10] Az elmaradt munkabér követelés alapjául előadta, hogy az alperes 2017. május 24. napjától 2018. október 17. napjáig a munkabér fizetési kötelezettségének nem tett eleget. Az alperesi ügyvezető azzal hitegette, hogy együtt rendbe hozzák a céget és a majd „jól menő” vállalkozásból a felperesnek járó bért utólagosan rendezni fogja. Hitt az ügyvezetőnek és ezért látta el futárfeladatait, tanította be az újonnan érkező futárokat.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a felmondás indoka valós és okszerű. Vitatta, hogy a felperes 2017. májusától munkaviszonyban állt volna az alperessel, állítása szerint a peres felek között 2018. október 18. napján létesült munkaviszony. Ezt megelőzően atipikus foglalkoztatási jogviszony jött létre a felek között, melyre tekintettel a 2017. május 24. napjától 2018. október 17. napjáig terjedő időszakban a felperes részére az adott hónapban nyújtott segítségének mértékéhez igazodó díjazást megfizette, melyre vonatkozóan 11. számú beadványában konkrétan közölte, hogy az egyes hónapokban milyen összegű díjazást fizetett a felperesnek. A felperes és alperesi ügyvezető közötti üzenetváltások és a felperesnek tanú6 részére küldött üzenete is alátámasztja, hogy felperes anyagi ellenszolgáltatást kapott közreműködéséért.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmének megfelelően megítélte a rendkívüli munkavégzés ellenértéke, szabadságmegváltás, munkába járás költségtérítése, telefonhasználat költségtérítése, munkavédelmi cipő ellenértéke címén követelt összegeket, ezt meghaladóan, így az elmaradt munkabér és az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés iránti keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint az azonnali hatályú felmondás azon indokai, hogy a felperes engedély nélkül eltávozott volna és a távollétét nem igazolta, a munkáltatóval szemben elfogadhatatlan magatartást tanúsított, valamint, hogy a titoktartási kötelezettségét megszegve, az alperes jogos gazdasági érdekeit súlyosan sértette volna, valótlan. Valósnak találta azonban az elsőfokú bíróság a felmondás azon indokát, hogy a felperes elfogadhatatlan magatartást tanúsított 2019. május 20. napján a cég3. fióktelepén. tanú4 tanúvallomása és az írásbeli panasz alapján megállapította, hogy a felperes tanú 4gyel indulatos, emelt hangvételű vitába bocsátkozott. A felperes kiabálásának, számonkérő viselkedésének nem volt alapja, figyelemmel arra, hogy az áru átvételére meghatározott határidőt megelőzően érkezett az ügyfélhez. Nyomatékos súllyal értékelte a bíróság azt a körülményt is, hogy a társaság kiemelt ügyfele volt az alperesnek. A tanúvallomásokból

ugyan megállapítható, hogy más futárokkal kapcsolatban is merült fel a tanúnak problémája, de a tanú elmondása szerint ezeket a problémákat az érintett futárokkal meg tudták beszélni egymás között, míg a perbeli esetben ez nem történt meg. Az elsőfokú bíróság értékelve a felperes magatartását, azt, hogy az indulatos, emelt hangnem használatának, a számonkérő viselkedésnek nem volt alapja, továbbá, hogy a cég a társaság kiemelt ügyfele volt és a magatartást írásos panasztétel is követte, olyan súlyú magatartásként értékelte a felperes megnyilvánulását, amely a munkáltatói azonnali hatályú felmondást önmagában is megalapozta.

[13] A munkabér megfizetésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperest terhelte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban. Pp.) 522. § (1) bekezdés c) pontja alapján annak bizonyítása, hogy a bérfizetési kötelezettségének eleget tett. A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként egyértelműen megállapítható volt az alperesi társaságnál a munkabér kifizetésének gyakorlata, mely az alábbi volt: a bérfizetés napján az ügyvezető megjelent a raktárban és névre szóló borítékokat adott át a munkavállalók részére, mely tartalmazta az érintett munkavállalónak járó munkabért és azt a táblázatos kimutatást, amely a kifizetett munkabér összegének ellenőrzésére szolgált. A tanúk egyezően adták elő, hogy a bérfizetéskor a felperes jelen volt, egyetlen tanú sem mondott olyat, hogy a bérkifizetéskor bárki – beleértve a felperest is – kifogásolta volna azt, hogy nem kapott borítékot vagy abban nem kapott volna pénzt. Tény, hogy egyik tanú sem látta, hogy a felperes részére átadott borítékban mi van, azonban az életszerűséget és a józan észet is figyelembe véve nyilvánvaló, hogy ha egy munkavállaló, a perbeli esetben a felperes egy névre szóló üres borítékot kap bérfizetéskor, vagy abban csak a munkabér összegére vonatkozó kimutatás szerepel, akkor tiltakozik és azt jelzi.

Emellett az elsőfokú bíróság értékelte a felperes által tanúnak 2019. május 30. napján megküldött viber üzenetet, amiben maga a felperes írja azt, hogy „Íme 13 év után a fizetésem 2018. áprilisában ...” és egy, az ügyvezető által a munkabér összegének ellenőrzésére szolgáló okiratról szóló fénykép is elküldésre került az üzenetben. Az üzenet tartalmából egyértelműen megállapítható, hogy a felperes maga írta azt le, hogy 2018. áprilisában fizetésben, azaz munkabérben részesült. Emellett figyelembe vette az elsőfokú bíróság azt is, hogy a felperes által az ügyvezetőnek május 30. napján küldött messenger üzenetben is az szerepel, hogy a felperes bérkorrekciót és nem pedig bért követelt. Nyilvánvaló, hogy ha a felperes 17 hónapig nem kapott volna egyetlen forint munkabért sem, akkor nem a kollégái béréhez képesti bérkorrekciót, hanem a másfélévnnyi bérét kéri. Ugyancsak nyomatékos súllyal vette figyelembe az elsőfokú bíróság a felperes és az ügyvezető közötti üzenetváltásokat, melyekben a „fizu” kifejezések szerepelnek. Nem volt elfogadható a felperes azon állítása, hogy a „fizetés” és a „fizu” kifejezés alatt a fizetési papírt értette, ugyanis az üzenetváltásokból az is megállapítható, hogy az elszámoló jelentette a fizetés alapját képező elszámolást. A felperes a peres eljárás során a munkabér elszámolásokat saját maga csatolta a periratok közé. Olyan elszámolást csatolt, amelyeket az ügyvezető készített és a munkabér összegének ellenőrzésére szolgáltak. Ebből egyértelműen megállapítható, hogy a felperes az elszámolásokat megkapta, egyetlen bérkifizetéskor sem kifogásolta azt, hogy bért nem kapott, következésképpen az elszámolásra vonatkozó papír ténye a bér kifizetését ugyancsak alátámasztja. Értékelte az elsőfokú bíróság az életszerűséget és a józan észnek megfelelő viselkedést is. Teljességgel életszerűtlen egy olyan munkavállalói magatartás, hogy egy munkavállaló 17 hónapig úgy végez munkát, hogy egyetlen forint munkabérben sem

részesül. Az üzenetváltások között nincs nyoma olyannak, hogy a felperes sérelmezte vagy kifogásolta volna, hogy a munkabérét nem kapta meg, márpedig nyilvánvaló, hogy ha egy munkavállaló közel másfél évig egyetlen forint munkabérben sem részesült, úgy a munkáltatói jogkör gyakorlóját szóban, írásban, több alkalommal is felhívja elmaradt munkabére megfizetésére. Ugyan tanú8 tanú elmondta, hogy a felperes két-három alkalommal mondott olyat, hogy nem kapott fizetést, a bizonyítékok összessége azonban azt igazolja, hogy az alperes a felperes részére járó munkabért megfizette.

Értékelte továbbá azt, hogy a felperes és családtagjai tanúvallomása között ellentmondás volt a támogatás időszakát illetően. tanú9 és tanú14 tanúvallomásaiból folyamatos támogatásra vonható le következtetés, nem pedig a felperesi állítás szerint arra, hogy csak abban az időszakban nyújtottak támogatást, amikor a felperes munkabérben egyáltalán nem részesült.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[14] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének az azonnali hatályú felmondás jogellenessége jogkövetkezményei, valamint az elmaradt munkabér követelés tekintetében való megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást.

[15] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás indokául egyetlenegy indokot fogadott el, a felperesnek a futár szolgáltatást igénybe vevő ügyfelekkel szembeni elfogathatatlan magatartását és ezt értékelte az azonnali hatályú felmondás valós és okszerű indokaként. Ezt az egyetlen esetet a felperesnek 2019. május 20. napján a cég3 Watertechnologies Kft. telephelyén tanú 4gyel való emelt hangvételű vitája alapozta meg. A felperes szerint az elsőfokú bíróság téves következtetést vont le a megállapított tényekből. A tanúként meghallgatott tanú4 a felperessel kialakult szóváltással kapcsolatban konkrétumokat nem adott elő, mindössze vehemes szóváltásra és a felperes stílusára hivatkozott. A tanú hangsúlyozta, hogy obszcén, trágár kifejezések nem hangzottak el és elismerte azt is, hogy ő is és a felperes is emelt hangnemben közölte a saját álláspontját. A tanú elmondta, hogy volt arra példa, hogy jelezték a felperesnek, hogy az árut összekészítették és ezért a felperes korábban érkezett. A tanú maga adta elő, hogy más futárral is voltak problémái, nemcsak a felperessel. A felperessel felmerült problémát a kommunikáció hiánya miatt nem tudták megoldani. tanú3 tanú előadta, hogy tanú4 tanúval maga is keveredett szóváltásba futárként. Mindebből le lehet vonni a következtetést, hogy a tanú nem tartozott a könnyen kezelhető ügyfelek közé. A felperes álláspontja szerint az egyszeri szóváltás, amely azért alakult ki, mert a felperes a felvételi időt megelőzően próbálta a küldeményeket felvenni, nem lehet alapja egy azonnali hatályú felmondásnak, különös tekintettel arra, hogy a szóváltás másik résztvevője más futárokkal is keveredett szóbeli konfliktusba. Előadta, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti minősített kötelezettségszegés alaptalan. Amennyiben pedig a kötelezettségszegést a bíróság a b) pont szerint értékelte, akkor téves jogi következtetéseket vont le. Az elsőfokú bíróság nem értékelte, hogy volt rá eset, amikor maga az ügyfél kérte telefonon a felperest, hogy érkezzen korábban az áruért, mert azt már összekészítették. A felperes 15 perccel korábban történő érkezése az áruért nem volt példátlan és a felperes alappal bízhatott abban, hogy az ügyfél

már összekészítette az árut és annak átvétele akár korábban is megkezdhető. Az elsőfokú bíróság továbbá nem vette figyelembe az alperes által a felperes felé támasztott teljesítménykövetelményt és a felperes leterheltségét, melynek következménye volt az, hogy a felperes az általa elvégzendő napi szintű feladatokat minél hamarabb és gördülékenyebben el akarta végezni. Ennek folytán használt ingerültebb, emelkedett hangnemet. Az, hogy a felperes hangnemét tanú⁴ hogyan ítéli meg, szubjektív, függött a tanú aznapi hangulatától, leterheltségétől és a felperes iránt érzett unszimpatiajától is. A partner részéről az írásbeli panasz benyújtója szintén tanú⁴ tanútól, szintén egyoldalú szubjektív előadás alapján írta meg a panaszt. Hivatkozott arra is, hogy a szállítmányozás, fuvarozás területén éppen a határidők és a nagy munkaletterheltség okán a feladatot ellátó, döntően férfi munkatársak között megszokottabb a keményebb, érdekérvényesítő kommunikáció. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte a felperes javára azt a körülményt, hogy a felperesre ezen esetet megelőzően soha nem érkezett sem szóbeli, sem írásbeli panasz a cég³-től. Azt sem értékelte megfelelően, hogy a tanú más futárok véleménye szerint nehéz ügyfél volt. Hangsúlyozta, hogy a szóváltás tartalma nem volt kifogásolt, csupán a hangneme. Maga a hangnem és a hangerősség, mint nonverbális kommunikációs elemek, önmagában nem értékelhetők az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokaként, így ezen cselekedet miatti felmondás nem volt okszerű.

[16] Az elmaradt munkabér tekintetében előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást nem tárta fel teljeskörűen és az általa megállapított tényekből téves jogi következtetést vont le. Az alperest terhelte a perben annak a bizonyítása, hogy a munkabért megfizette, az alperes erre vonatkozó bizonyítása azonban nem volt sikeres. A tanúként meghallgatott munkatársak egyike sem számolt be arról, hogy látta volna azt, hogy a felperes részére az alperesi ügyvezető a bérfizetés napján átadja a munkabért. A tanúk egy része csak arról tudott beszámolni, hogy az alperesi ügyvezető a felperes részére borítékot adott át, de annak tartalmáról nem bírt tudomással. A tanúk beszámoltak arról is, hogy a hivatalos fizetésüket átutalással teljesítette az alperes, a nem hivatalos, ún. borítékban átadott fizetésről pedig átvételi elismervényt íratott alá, melyet magával vitt. A felperes esetében azonban az alperes nem íratott alá ilyen átvételi elismervényt, nyilvánvalóan azért, mert nem adott át a felperesnek fizetést.

[17] Megalapozatlanul értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes nem tiltakozott. A tanúk elmondása szerint a cégnél nem volt szokásos egymás béréről beszélni, így egyik tanú sem számolt be arról, hogy tudta volna, hogy akár a felperesnek, akár másik munkatársának van-e fizetése és ha van, az milyen értékű. tanú⁸ tanú azonban elmondta, hogy a felperessel két vagy három alkalommal beszélgettek a felperes béréről, mely beszélgetések során a felperes azt mondta neki, hogy az alperessel még elszámolnivalója van és nem kapott fizetést. Amennyiben a felperes a munkabérét megkapta volna, ilyen kijelentéseket nem tett volna. Ugyancsak arról számoltak be tanú¹⁰ és tanú¹⁴ tanúk, hogy a felperes és családja 2017. és 2018. évben azért szorultak a család támogatására, mert a felperes és családja nem tudtak megélni a felperes élettársának jövedelméből, hiszen a felperes ebben az időszakban nem kapott fizetést. A bíróság által értékelt okirati bizonyítékokból sem vonható le olyan következtetés, hogy a felperes munkabérben részesült volna a peresített időszakban.

[18] A felperes és az alperesi ügyvezető között jó volt a kapcsolat, a felperes tevékenyen közreműködött az alperesi cég működésének, feladatellátásának megszervezésében. A felperes a bérezésre vonatkozó megállapodást 2020. május 10-én kelt beadványában részletesen előadta. A felperes egészen a munkaviszonya megszüntetését közvetlen megelőző ideig bízott abban, hogy az alperes a be nem jelentett időszakra vonatkozóan is elszámol. Az elszámolásszerű kimutatás azért került a felperes részére átadásra, hogy a felek között rögzítésre kerüljön a felperes adott hónapra vonatkozó teljesítménye. A kimutatások meglelte egyáltalán nem bizonyítja, hogy az összeg átadásra került a felperes részére. A tanúknak küldött viber üzenetből sem vonható le az a következtetés, hogy az adott hónapra szóló fizetést meg is kapta, a táblázatot úgy küldte meg részére, hogy „Ime a fizetésem”. Alaptalan az elsőfokú bíróság azon hivatkozása, hogy azért, mert a munkaviszony megszűnését megelőző üzenetben a felperes bérkorrekciót kért, akkor nyilván nem volt elmaradt munkabére, mert akkor ezt kérné. Ezt a következtetést az elsőfokú bíróság egyetlen üzenetből vonta le, mely nem zárja ki azt, hogy a felperes az alperestől szóban, négy szemközt kérte az elmaradt munkabérét. A felperes álláspontja szerint semmiképpen nem vonható le olyan következtetés, hogy a felperes és az alperesi ügyvezető közötti üzenetváltásokban a „fizu” és „fizetés” szavak a munkabér megfizetését jelentik.

[19] Az elsőfokú bíróság téves következtetést vont le tanú9 és tanú14 tanúk vallomásából. A tanúvallomásokból egyértelműen kiderül, hogy a tanúk a felperes és családja részére 2017. évtől nyújtottak nagyobb mértékű támogatást, tekintettel arra, hogy a felperes élettársának a jövedelméből nem tudtak megélni. A tanúk elmondták azt is, hogy addig segítették a családot, amíg az unokájuk óvodába nem ment, azaz 2018-ig. A jelenlegi támogatásra nézve elmondták, hogy az ritkább rendszerességű és alkalmanként kisebb összegű. Az elsőfokú bíróság az életszerűség és a józan észnek megfelelő viselkedés értékelése körében iratellenesen emelte ki, hogy a peres iratanyagban még utalás sincs arra, hogy a felperes munkabért nem kapott, holott tanú7, tanú8, tanú9, tanú14 és tanú10 tanúk vallomása igazolja azt, hogy a tanúk tudtak arról, hogy a felperes a kérdéses időszakban elmondta, hogy nem kapott az alperestől munkabért. Értékelni kellett volna azt is, hogy az alperes az egyes munkavállalókkal különbözőképpen állapodott meg. Volt, akit négy órára jelentett be, de nyolc órát meghaladóan foglalkoztatta, volt, akinek a minimálbértől magasabb összegű juttatást adott, egyes munkavállalóknak kifizette az autósosás költségeit, másoknak nem. Ezek fényében nem életszerűtlen az a következtetés, hogy az alperes a felperest nem részesítette munkabérben a peresített időszakban. Összességében az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat tévesen értékelte és azokból okszerűtlen következtetést vont le, ezért szükséges a tényállás módosítása.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy értékelni kellett volna a kötelezettségszegő magatartásnál a munkavégzésből fakadó leterheltségét, melynek következménye volt az, hogy a napi feladatokat minél hamarabb, gördülékenyebben akarta elvégezni. Ezen hivatkozás az elsőfokú eljárásban nem hangzott el, ez új körülmény, mely a fellebbezés elbírálása során nem értékelhető. Előadta azonban, hogy a felperes és tanú4 tanú egyaránt elmondták, hogy a felperes sokkal több időt töltött az autó bepakolásával, mint bármelyik futár társa, melynek függvényében nem mondható el a felperesről, hogy hamar akart végezni. tanú4 tanúvallomása kapcsán arra hivatkozott a felperes, hogy az szubjektív, függött a tanú a napi hangulatától, valamint a felperes iránti

unszimpatiajától. A tanú aznapi hangulata az igazmondási kötelezettségét nem befolyásolta és az egyéb körülmények sem igazolták azt, hogy a felperes magatartása már a kezdetektől kifogásolható volt, ellenérzést keltett. A férfi kollégák közötti kommunikációra való hivatkozás is megalapozatlan, mert az üzleti partner mégis írásban tett panaszt, akkor a felperes magatartása durva és sértő volt. Ezen magatartásával az alperes jogos gazdasági érdekét veszélyeztette és sértette az együttműködési kötelezettséget. E körben hivatkozott a bírói gyakorlatra az Mfv.I.10.345/2014., Mfv.10.066/2016. számú döntésre, valamint a BH.2006.201. és a BH.2003.5.2011. számú bírósági határozatban foglaltakra. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperesnek a 2019. május 20. napján tanúsított magatartása – figyelemmel arra, hogy az indulatos, emelt hangnem használatával járó számonkérő viselkedésének nem volt alapja, a társaság kiemelt ügyfele volt az alperesnek és a felperesi magatartás elektronikus levélben megnyilvánuló írásos panasztétel is követte – olyan súlyú magatartás volt, amely a munkáltató azonnali hatályú felmondását megalapozta.

[21] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság az elmaradt munkabér tekintetében is megalapozott döntést hozott. A felperes üzeneteiben többször, több kontextusban a munkabér szinonimájaként használta a „fizetés” és „fizu” szavakat, oly módon is, hogy a saját fizetésére hivatkozott. A NAV jegyzőkönyvben a felperes elismerte, hogy havonta rendszeres díjazásban részesült. A felperes soha egyetlen szóval senkinek nem említette és az alperessel folytatott terjedelmes levelezésében sem kifogásolta, hogy egyáltalán nem kapott fizetést. Ezt a felperes édesanyján kívül mindenki meg is erősítette, a felperes édesanyja pedig elfogultnak tekinthető. Az alperes továbbá üzenetekkel bizonyította, hogy a felperes gyermekét magánbölcsődébe járatta és drága hobbinak, a teniszezésnek hódolt. A tanúk megerősítették, hogy a felperes is kapott borítékot. tanú7, valamint tanú8 tanúk a felperessel szorosabb kapcsolatban álló személyek voltak. Jelentőséggel bír az, hogy ők nem tudtak arról, hogy a felperes nem kapott másfél évig fizetést. Azon felperesi előadás, mely szerint a „fizu” és a „fizetés” kifejezés alatt a fizetési papírra gondolt a felperes, cáfolja a felperes 2020. június 4-i beadványában szereplő sms-ek. Az üzenetekből az is egyértelműen megállapítható, hogy az elszámolók alatt értették az elszámolási papírt. Mind a két fél számára a „fizu” a munkabér kifizetését, az elszámoló a fizetési papírt jelentette. Maga a felperes volt az, aki az alperesi törvényes képviselőt a NAV ellenőrzésről értesítette. A felperes élettársának szülei egyáltalán nem tudtak arról, hogy a felperes nem kapott fizetést. Mindezen bizonyítékok a felperes szavahihetőségét kétségbe vonják. Nehezen elképzelhető, hogy egy családfenntartó apa, aki a legjobbat igyekszik megadni a családjának, fizetés nélkül dolgozik és erről a közvetlen környezete sem tud semmit. A felperes szavahihetőségét kérdőjelezi meg a gyermek magánóvodába járatása és annak költsége is. (Kezdetben havi 50.000 – 60.000 forint, később havi 80.000 forint.) A felperes szavahihetőségét cáfolja az is, hogy a felperes az első kereseti kérelmében még nem kérte az elmaradt teljes bért, holott, ha nem kapta volna meg a bért, akkor valószínűleg nem a munkabér járulékos részét, mint költségterítést és a napi 2 óra túlóra összegét kérelmezi.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[22] A fellebbezés - az alábbiak szerint - az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményei tekintetében alapos, az elmaradt munkabér követelés tekintetében megalapozatlan.

[23] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésbe foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[24] A Pp. 371. § (1) bekezdés a) és d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, határozott kérelmet arra, hogy az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét a másodfokú bíróság mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül, és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság kizárólag a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét, de nem érintette a nem támadott megállapításokat. Az alperes sem fellebbezést, sem csatlakozó fellebbezést nem terjesztett elő az azonnali hatályú felmondás egyes indokai kapcsán. Ezért a másodfokú bíróság kizárólag azt vizsgálta és vizsgálhatta, hogy az azonnali hatályú felmondás azon indoka, mely szerint a felperes 2019. május 20. napján megbotránkoztató viselkedést tanúsított a cég3 Water Technologies cégnél, amikor felháborodottan vette tudomásul, hogy még nem készültek el a kiszállításokkal és nem rakodhat azonnal, hangosan és mérhetetlen hangnemben nemtetszésének hangot adott, valós-e és teljesíti-e az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontjában foglalt kógens törvényi feltételeket.

[25] A felperes az elsőfokú eljárásban e kötelezettségszegés valóságát vitatta, és egyáltalán nem hivatkozott e kötelezettségszegéssel összefüggésben a férfias kommunikációra és a leterheltségre, ezért ezeket az új tényeket, körülményeket a másodfokú bíróság nem vizsgálta figyelemmel a Pp. 373.§ (2) bekezdésére. A felperes a fellebbezési eljárásban ezen indok valóságát már nem vitatta, csupán azt, hogy az nem teljesíti az Mt. 78.§-ban foglalt törvényi követelményeket.

[26] A felperes magatartása munkaviszonyból származó kötelezettségszegés volt, tekintettel arra, hogy az Mt. 52.§ c) pontja előírja, hogy a munkavállaló köteles a munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. E körbe beletartozik – külön szabályzat nélkül is – az ügyfelekkel való megfelelő kommunikáció is, mint az adott helyzetben általában elvárható magatartás. Az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontja a minősített kötelezettségszegés tényállását szabályozza, mely szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos

gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A másodfokú bíróság szerint ezen jogszabályhely alapján kellett megítélni a felperes magatartását, miután az Mt. 78.§ (1) bekezdés b) pontja szerinti lehetetlenülés tényállása nem alkalmazható, mert a felperes nem munkaviszonyon kívüli magatartást tanúsított.

[27] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az alperes által hivatkozott másik panasz (tanú1 esete) az azonnali hatályú felmondás kapcsán nem volt értékelhető, mert egyrésztől jóval korábban következett be, másrészt a felperesnek a panaszt nem jelezték, így ő arról nem is tudott és semmilyen intézkedést sem tett az alperest. Az elsőfokú bíróság ezen megállapítása a fellebbezési eljárásban nem volt vitatott, ezért abból kellett kiindulni, hogy a felperessel kapcsolatos panasz egyszeri, előzmények nélküli alkalom volt.

[28] A felperes egyértelműen tudta azt, hogy hogyan kell viselkedni az ügyfelekkel, ezt igazolja a 25.M.70.121/2020/16.számú tárgyalási jegyzőkönyvben tett azon nyilatkozata, mely szerint „rutinos futár voltam, illetve vagyok, tudom jól, hogy nem szabad ügyféllel vitába bonyolódni, pláne nem egy ilyen nagy ügyféllel!” (6. oldal). Az tehát nem képezte vita tárgyát, hogy a felperesnek az ügyféllel udvariasan és együttműködően kell viselkednie. A felperes ugyanakkor azt állította, ugyanezen tárgyalási jegyzőkönyvben, hogy „semmi szóváltás nem volt, nem emeltem meg a hangom, nem is kifogásoltam semmit”. Ehhez képest az alperes becsatolta a 2019. május 21-én küldött panaszlevelet, mely szerint „a futár felháborodottan vette tudomásul, hogy még nem készültünk el a kiszállításokkal és nem rakodhat azonnal, így hangosan és mérhetetlen hangnemben nemtetszésének hangot adott, majd szó nélkül elhagyta a cég3 területét, majd később visszajött. Mivel kollégáim normális hangnemet ütöttek vele szemben, így nem elfogadható, hogy egy kollégátok így viselkedjen. Kérlek intézkedj, hogy ilyen ne fordulhasson elő a jövőben”. Emellett az alperes kérte meghallgatni a vitában érintett tanú4t, aki elmondta, hogy 16.00 óra – 16.30, azaz időintervallum, amikor a futár megjelenhet náluk a termékért. A felperes 15 óra 45 perckor körül jelent meg az adott napon, amikor tájékoztatta, hogy még nem tudja elvinni az árut, sok áru lesz még, a felvétel időszaka pedig 16.00 órától 16.30 percig tart. Erre a felperes olyasmit mondott, hogy nem ér rá, mennie kell, majd szóváltás alakult ki közöttünk és a felperes mérgében becsapta a furgon ajtaját és elhajtott, kiment a telephelyről. Aztán az általuk készített terméket elvitték. A tanú többször is megerősítette, hogy közte és a felperes között a konkrét esetben vehemens szóváltás alakult ki, de erről az egyetlen ilyen esetről tudott beszámolni. Előadta, hogy ebben az esetben a felperes minősíthetetlen hangnemet használt, idegesen kérdezte, hogy mi az, hogy még nincs kész az áru és mi az, hogy még nem tud elmenni. A stílus volt az, amit kifogásolt és hogy nem sikerült a konkrét vitát megbeszélni a felperessel. Obszcén, trágár kifejezések nem hangoztak el, emelt hangnemben közölte ki-ki a saját álláspontját és mondandóját.

[29] A tanúvallomások igazolták, hogy más futárokkal kapcsolatban is voltak panaszok, illetőleg más futár és az adott cég munkavállalója között is volt konfliktus. A másodfokú bíróság kiemelt jelentőséget tulajdonított tanú6 tanúvallomásában foglaltaknak (25.M.70.121/2020/37. számú tárgyalási jegyzőkönyv): a tanú elmondta, hogy „a panaszokkal az a probléma, hogy van egy állítás az ügyfél részéről és van egy állítás a futár részéről. Adott esetben teljesen eltérő verziókat hallgatunk és nem tudjuk eldönteni, hogy mi az igazság. A

helyzetet úgy szoktuk kezelni, hogy a panasztevő ügyfélnek írunk egy levelet, amiben megköszönjük, hogy igénybe vette a szolgáltatásainkat, elnézést kérünk tőle, míg az érintett futárnak jelezzük, hogy fokozottan figyeljen arra, hogy ne merüljön fel ilyen probléma”.

[30] A másodfokú eljárásban a kötelezettségszegés ténye nem is volt vitatott, a bizonyítékok alapján megállapítható, hogy a felperes ok nélkül, emelt hangnemet használt egy másik, kiemelt vállalkozó munkatársával, aminek folytán hangos vitatkozásra került sor. A felperes egyértelműen hibázott, mert egyrésztől nem volt joga számon kérni az adott vállalkozó munkatársát, hiszen nem is a megadott időben érkezett az áruért, másrésztől pedig nem megfelelő stílusban nyilvánult meg. Alapos ugyanakkor a fellebbezés arra történő hivatkozása, hogy önmagában egyetlen egy alkalommal, minden előzmények nélkül a nem megfelelő hangnem, a nem megfelelő stílus nem valósít meg olyan minősített kötelezettségszegést, amely azonnali hatályú felmondás alapjául szolgálna. A felperes nem vitatottan később visszatért az áruért, a munkaköri feladatait elvégezte. Az alperes nem állította és nem bizonyította a perben, hogy korábban közölt volna a felperessel panaszt és felhívta volna a felperes figyelmét a megfelelő kommunikációra, stílusra és együttműködésre. Ennek folytán az egyetlen alkalommal megvalósult alap nélküli emelt hangú vita, nem valósít meg azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló indokot, még akkor sem, ha a felperes volt az, aki alaptalanul vitát kezdeményezett. Az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontjában foglalt kógens feltételekből ugyanis hiányzik a szándékosság, súlyos gondatlanság, illetőleg a jelentős mértékű kötelezettségszegés is. A felperes tudatállapotánál és a kötelezettségszegés mértékénél kellett azt is értékelni, hogy az alperes a felperest a korábban vele szemben felmerült panaszra nem figyelmeztette, a megfelelő magatartási normák gyakorlását nem írta elő számára és nem biztosított lehetőséget arra, hogy e területen fejlessze magát.

[31] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a partner kiemelt jellegét is, ez azonban önmagában a másodfokú bíróság szerint nem volt olyan körülmény, ami az azonnali hatályú felmondást megalapozta volna. Bár az adott cég az alperes kiemelt partnere volt, a felperesnek az adott cég egy munkavállalójával volt az összetűzése, a vitában érintett másik munkavállaló pedig ugyancsak emelt hangnemet használt, kiabált. Így valószínűleg tartalmazta az írásbeli panasz, hogy „kollégáim normális hangnemet ütöttek vele szemben”. Emellett önmagában az írásbeli panasz többlettényállást nem jelentett, mert az ugyanazon cselekmény kapcsán született, és a mindennapi működés során más munkavállalók esetében is előfordultak írásbeli panaszok.

[32] Az alperes alaptalanul hivatkozott a BH2006. 201. számú eseti döntésre, abban ugyanis a munkavállaló emberi méltóságot sértő magatartást tanúsított, mely jelen esetben nem valósult meg. A hivatkozott döntés abból a szempontból azonban releváns, hogy tartalmazza, a bírói gyakorlat értelmében a rendkívüli felmondás indokaként megjelölt magatartáshoz hasonló, vagy azonos korábbi magatartásokat a kötelezettségszegés súlya megítélésénél figyelembe lehet venni (BH1994. 636.), a perbeli esetben azonban nem volt ilyen figyelembe vehető magatartás. Az Mfv.I.10.345/2014/4. számú döntés tényállása szerint a munkavállaló többszöri szóbeli és írásbeli figyelmeztetés ellenére nem változtatott provokatív magatartásán, ilyen ugyancsak nem történt a perbeli ügyben. Az Mfv.10.066/2016. számú ügy tényállása szintén eltérő volt, a munkavállaló az ügyfél tulajdonát sajátította el.

[33] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság által vizsgált azonnali hatályú felmondás fent hivatkozott indoka önmagában nem felelt meg az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontjának, ezért a felperes a módosított keresete szerint jogosulttá vált az összegszerűségében nem vitatott 2.001.870 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítésre és ezen összeg kamataira. A késedelmi kamatfizetési kötelezettség az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:48.§ (1) bekezdésén alapul.

[34] Az elmaradt munkabér tekintetében a felperes a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelését támadta. A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdésében szabályozott bizonyítás eredményének mérlegelésére vonatkozó szabályt betartotta. A perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak a megismerése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapította meg, a mérlegelésében okszerűtlen, logikátlan, iratellenes következtetés nem volt. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Pp. 522.§ (1) bekezdés c) pontja szerint az alperesnek kellett bizonyítania a peresített időszakra járó munkabér megfizetését. Az alperes ugyan arra hivatkozott, hogy a felek között erre az időszakra nem jött létre munkaviszony, ugyanakkor állította, hogy atipikus foglalkoztatási jogviszony jött létre a felek között, melyre tekintettel díjazásban részesítette a felperest és erre nézve a 11. számú beadványában konkrétan közölte, hogy az egyes hónapokban milyen összegű díjazást fizetett a felperesnek. A felperes ezen összegek átvételét tagadta.

[35] Helytállóan tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság a tanúmeghallgatások alapján a munkabér kifizetésének gyakorlatának, nevezetesen annak, hogy az alperes a bejelentett munkabér mellett további összegeket is fizetett a munkavállalóknak névre szóló borítékban, melyben szerepelt az elszámolási lap is. A tanúvallomások nem voltak egyöntetűek abban, hogy átvételi elismervényt alá kellett-e írni és ha igen, akkor milyen összegről. tanú7 úgy nyilatkozott, hogy a borítékban csak egy kis sajtócsili volt. tanú2 átvételi elismervényről nyilatkozott, tanú8 szerint kizárólag a hivatalos bérére vonatkozó bérpapírt kellett az aláírásával ellátni. tanú3 szerint is volt egy átvételi elismervény. Ezek a munkavállalók azonban be voltak jelentve, munkaszerződésüket aláírták, míg a felperes a peresített időszakban nem volt bejelentve, az ő esetében tehát volt indoka annak, hogy eltérő volt a gyakorlat. Ugyanakkor helytállóan mérlegelte az elsőfokú bíróság a felperes alperesi ügyvezetővel, illetve tanú 6-tal váltott üzenetváltásait, melyből egyértelműen kitűnik az, hogy „fizut”, illetve „fizetést” kapott. Életszerűtlen, logikátlan és a bizonyítékoknak ellentmondó a felperes azon hivatkozása, hogy a „fizu” és „fizetés” alatt az elszámolási papírt értette. Helytállóan vette figyelembe az elsőfokú bíróság az életszerűséget, azt, hogy a felperes állítása szerint, mint egy másféléven keresztül nem kapott munkabért, ugyanakkor a becsatolt üzenetekből kitűnik, hogy azt nem kifogásolta és többször szóba került a „fizu” a felek között, az üzenetekben egyeztettek annak átadási idejéről, és a fizetés tartalmáról is (benne van-e a számla). Lényeges körülményként vette figyelembe a másodfokú bíróság azt, hogy a felperes a keresetlevelében és annak hiánypótlásaiban nem érvényesítette a 2017. május és 2018. év október között elmaradt munkabért. Ilyen irányú kérelme csak 2020. május 13-án volt először, melyet a 14. sorszámu előkészítő iratban terjesztett elő. Lényeges körülmény volt az is, melyet az elsőfokú bíróság helytállóan értékelt, hogy a felperes a közös megegyezés

aláírásakor nem az elmaradt munkabérét követelte, csupán bérkorrekciót szeretett volna kialkudni. Továbbá a felperes május 30. napján az alperes fővállalkozójánál, a cég2-nél bepanaszolta az alperest: tanú6 részére viber üzenetekben jelezte a munkaviszonnyal kapcsolatos szabálytalanságokat, így azt, hogy nem megfelelő autót vezetett, 17 hónapig nem volt bejelentve és nem megfelelő volt a fizetése. Azt nem közölte, hogy egyáltalán nem kapott munkabért mintegy másfél évig. Az üzenetben szerepel és közölte, hogy „és íme 13 év után a fizetésem 2018 áprilisában, bejelentés nélkül persze”. Az üzenetekben elküldte az ügyvezető által elkészített 2018. április munkabérre vonatkozó táblázatos kimutatást. Ebből a bizonyítékból is helytálló következtetést vont le az elsőfokú bíróság, amikor megállapította, hogy a felperes lényegében elismerte az üzenettel, hogy a 2018. áprilisi munkabérét megkapta, csak annak összegét kifogásolta.

[36] Nagy súllyal vette figyelembe azt is a másodfokú bíróság, hogy a 2018. október 18-i NAV ellenőrzés során a felperes igazmondási kötelezettség mellett úgy nyilatkozott, hogy munkájáért havi 138.000 forintot kap és egyáltalán nem jelezte sem azt, hogy az alperes nem jelentette be, sem pedig azt, hogy a munkabérét nem fizették volna meg. A felek között nem volt vitatott, hogy az alperes a munkaviszony tényleges kezdetekor, 2017. május 24-én elkészített egy munkaszerződést, melyet a felperes nem fogadott el, mert kevesellte az abban feltüntetett összeget. Ezt követően is dolgozott azonban az alperesnél, majd 2018. október 18-án már aláírta az ugyanilyen összeget, a bérminimumot tartalmazó munkaszerződést. A felperes a 25. M.70.121/2020/16. számú jegyzőkönyvben úgy nyilatkozott, hogy az volt a szóbeli megállapodás az alperesi ügyvezetővel, megkapja ugyanazt a bért, mint amit a futárok, ez nettó 210.000-260.000 forintot jelentett, illetve szó volt még valamiféle sikerdíjról is. Ehhez képest elértettek egy munkaszerződés-tervezetet, amiben bruttó 138.000 forint szerepelt. Ő azt azért nem írta alá, mert kevesellte a bért, ugyanis nem ebben állapodtak meg. Erre az ügyvezető azt mondta, hogy akkor majd átszámolja ezt a dolgot és majd megkapja ugyanazt a bért, mint a futárok. A felperes szerint ezt követően eltelt egy hónap és nem kapott semmit, még a bruttó 138.000 forint nettóját sem.

[37] A felperes nyilatkozatai rendkívül ellentmondásosak voltak, ilyen volt az, amikor a „fizu”, „fizetéssel” kapcsolatban előadta, hogy azon az elszámolási papírt kell érteni. A felperes a 2020. május 13-i beadványa 10. oldalán maga írta le, hogy „Na, az első fizetésnél jött a meglepetés, hogy a nagy szavak mögött nem volt semmi, mert 110.000 és 130.000 Ft fizetést irányzott elő nekem”.... „Abban maradtunk, hogy jó, én segíték neki rendbe rakni a cégét, kialakítunk és felépítünk egy ütőképes csapatot.., és amikor meg van a megfelelő létszámú és szakmai felkészültségű csapat, akkor és csak akkor leülünk, és visszamenőleg elszámolunk egymással”. Mindebből nem az állapítható meg, hogy a felperes a peresített időszakban egyáltalán nem kapott munkabért, hanem csak az, hogy nem olyan összegűt, ami szerinte őt megillette volna. A felperes saját családtagjai is ellentmondásos tanúvallomásokot tettek, anyósa és apósa nem tudott róla, hogy egyáltalán nem kapott volna a felperes fizetést, csak arra hivatkoztak, hogy többször volt olyan, hogy még nem kapta meg a fizetését pl. a hó végén (25.M.70.121/2020/38. számú jegyzőkönyv 7. oldal) . A bírói gyakorlat szerint bizonyításra alkalmasak a közvetett bizonyítékok, amennyiben azok olyan zárt és okszerű logikai láncot alkotnak, amelyekből kétséget kizáróan lehet következtetni a tények megvalósulására (Mfv.I.10.528/2018/6.). A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság mindezen ellentmondásos felperesi nyilatkozatok és magatartások, okirati

bizonyítékok és tanúvallomások alapján helytállóan állapította meg, hogy az alperes bizonyította, hogy a peresített időszakban megfizette a felperes részére járó munkabért.

[38] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a munkabér tekintetében helybenhagyta, az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés vonatkozásában megváltoztatta és a keresetnek helyt adott.

[39] A megítélt összeg, figyelemmel a felperes korábban ezen a jogcímen előterjesztett nagyobb összegű kereseti követelésére (12X138.500 forint), a pernyertesség-pervesztesség arányát nem változtatta meg, ezért az elsőfokú bíróság perköltségre vonatkozó rendelkezését a másodfokú bíróság nem érintette.

Záró rész

[40] A másodfokú bíróság a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján a nagyobbbrészt sikertelenül fellebbező felperest kötelezte az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére. A másodfokú eljárás pertárgyértéke 201.870 forint + 2.289.256 forint, azaz összesen 2.491.126 forint volt. Ebből a felperes 8 %-ban lett pernyertes, így ilyen összegű másodfokú perköltség illeti meg. Ezért az általa felszámított 50.000 forint megbízási díj után 4.000 forint illeti meg. Az alperes ellenkérelmében 247.650 forint ügyvédi munkadíjat számított fel, ennek 92 %-a illeti meg, ami 227.838 forint, amiből ki kell vonni a felperest megillető 4.000 forintot, így az ő részére járó másodfokú perköltség 223.838 forint. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése alapján 199.290 forint, melyből 15.943 forintot a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján az alperes visel, a többi a Pp. 95.§ (1) bekezdése alapján az állam terhén marad, figyelemmel a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultságára.

[41] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371. §-a alapján tárgyaláson bírálta el.

[42] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. március 22.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

..