



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.177/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Horváth Gábor Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Horváth Gábor ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek a Bajáky és Társa Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe. I/3., ügyintéző: dr. Bajáky Tamás ügyvéd) által képviselt **alperes neve** (alperes címe.) alperes ellen elmaradt munkabér megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.70.673/2020/26. számú ítélete ellen a felperes 28. sorszám alatti fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén 3.863.850 (hárommillió-nyolcszázhatvanháromezer-nyolcszázötven) forintot és ennek 2019. május 11. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát, valamint 679.578 (hatszázhetvenkilencezer-ötszázhetvennyolc) forint + áfa együttes első- és másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az államnak külön felhívásra fizessen meg 231.800 (kétszázharmincegyezer-nyolcszáz) forint elsőfokú és 309.100 (háromszázkilencezer-egyszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság a 2021. április 28-án kelt 5.M.70.673/2020/26. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest 233.192 forint + Áfa perköltség

megfizetésére az alperes javára, továbbá 231.831 forint kereseti és 24.000 forint fellebbezési eljárási illeték viselésére.

[2] A Fővárosi Törvényszék, mint másodfokú bíróság 8.Mf.680.310/2019/5. számú végzése alapján megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság a kiegészített bizonyítási eljárás alapján az alábbi tényállást állapította meg.

[3] A felperes a 2016. júniusában megkötött 2+1 éves szerződése alapján a 2016-2017-es és a 2017-2018-as szezonban az alperes labdarúgó csapatánál játszott. A + 1 éves kikötés azt jelentette, amennyiben mindkét fél elégedett a másik munkájával, illetve teljesítményével, a felek egyező akarata alapján további 1 évig meghosszabbítják a köztük létrejött 2 éves szerződést. A + 1 éves szerződés megkötését megelőző tárgyaláson a felperes, továbbá az alpereshez időközben érkezett új ügyvezető tanú² és a felperes játékosügynöke tanú¹ vettek részt. Ennek során tanú¹ szóba hozta, hogy hagyják üresen a munkaszerződés tervezet XII. fejezetének „Egyéni Feltételek” elnevezésű részénél a „munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen” elnevezésű részt és ezt úgy értelmezzék, hogy az alperes nem fogja alkalmazni a munkaszerződés tervezet XI. fejezetének 47. pontjában foglaltakat. tanú² nem fogadta el ezt a javaslatot és a felek az Egyéni Feltételek között a munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen elnevezésű részt nem töltötték ki.

[4] Az egyeztetést követően újabb időpontban írták alá a felek az újabb munkaszerződést, ezen tanú¹ már nem vett részt. A felperes elolvasás után aláírta az okiratot, arra nézve külön egyeztetés már nem történt. Ennek értelmében a felperes 2018. június 30-tól 2019. június 30. napjáig terjedő határozott időre munkaviszonyt létesített az alperessel hivatásos sportoló (labdarúgó) munkakör ellátására.

[5] A munkaszerződés XI. fejezetének 47. pontja szerint a munkavállaló elfogadja, hogy amennyiben a munkáltató első csapatába nem került be, vagy a szakmai vezetés döntése alapján átkerül a munkáltató második, vagy további csapatához, alapbére a döntést követő hónap 15. napjától kezdődően a 15. pontban meghatározott összeg Egyéni Feltételekben meghatározott százalékára – de legfeljebb 50%-ára – csökken.

[6] A munkaszerződés XII. fejezete tartalmazta az Egyéni Feltételeket, annak 10. bekezdése szerint: „A munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen (jelen munkaszerződés IV. fejezete 16. pontjának és XI. fejezete 47. pontjának figyelembevételével; megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendó):”. Ezen bekezdésnél az üresen hagyott részt a felek kihúzták.

[7] Az alperes 2019. január 29-én kelt értesítésében arról tájékoztatta a felperest, hogy „a 2018/19-es bajnoki idényben már az őszi szezon második felében sem számított Önre a szakmai vezetés, ezért többnyire nem fért be az első csapat keretébe. A soron következő

tavaszi mérkőzéseken a szakmai stáb egyáltalán nem számol az Ön szerepeltetésével, így a döntés alapján: az első csapat keretéből véglegesen kikerült. Figyelemmel a hatályos Munkaszerződésünkre, közlöm Önnel, hogy annak XI/47. pontja alapján, mely szerint a munkáltató első csapatába nem kerül be, 2019. február 15. napjától munkabérét – a Szerződés 15. pontjában meghatározott összeget – 50%-ra csökkentem”.

[8] Az értesítésben foglaltaknak megfelelően a felperes a 2018/19-es bajnoki idény tavaszi fordulójában az első csapat keretéből kikerült és alapbérét 2019. február 15-től az alperes 50%-kal csökkentette.

[9] Az elsőfokú bíróság a felperes személyes meghallgatása, tanú1 és tanú2 tanúvallomása, valamint a becsatolt iratok alapján a kereseti kérelmet nem találta megalapozottnak. Döntése meghozatalával a perben vitatott munkaszerződés XI. fejezet 47. pontjának és XII. fejezetének a munkabér csökkentésére vonatkozó rendelkezéseinek akaratí és nyilatkozati elv útján történő értelmezését végezte el. Kitért arra, hogy tanú3 tanú által elmondottak a jogvita eldöntése szempontjából nem bírtak jelentőséggel, mivel a tanú a szerződésre vonatkozó egyeztető tárgyalásokon nem vett részt.

[10] Rögzítette, hogy a felperes személyes előadása és tanú1 tanúvallomása szerint a felperes szándéka kiterjedt arra, hogy az alperessel olyan megállapodás kössön, amely alapján a munkabére nem csökkenthető abban az esetben sem, ha az első játékoskeretből kikerül. Ezzel szemben tanú2 tanú szándéka kapcsán minden kétséget kizáró módon ítéleti szintű bizonyossággal nem tudta azt megállapítani, hogy a tanú elfogadta a felperes, illetve tanú1 által felvetett lehetőséget. Mindezek alapján azt a jogi konklúziót vonta le, hogy a felek között nem jött létre szándékegység abban a tekintetben, hogy a felperes munkabérét ne lehessen csökkenteni akkor sem, ha kikerül az első játékoskeretből. A bizonyítottság hiányát arra figyelemmel, hogy a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a kereset szerinti munkabér megilleti, a felperes terhére értékelte.

[11] Fenntartva az előző eljárásban már kifejtett, a vitatott szerződéses rendelkezés nyilatkozati elv útján történő jogértelmezését, hangsúlyozta, hogy megállapítható volt, miszerint a felek között kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítás útján megállapodás jött létre arra nézve, hogy amennyiben a felperes az alperes első csapatába nem kerül be, vagy átkerül a második, illetve további csapatba, az alapbére a döntést követő hónap 15. napjától csökkenni fog. Az egybehangzó és kölcsönös akaratnyilvánítás meglétét egyértelműen kifejezésre juttatta az a XI. fejezet 47. pontjának „a munkavállaló elfogadja” szó fordulata az alapbér csökkentését illetően.

[12] Megállapította, hogy a felperes érvelésével ellentétben a munkabér csökkentéséről a megállapodás érvényesen létrejött közöttük, függetlenül attól, hogy annak szövege valójában a ... Szövetség (a továbbiakban: MLSZ) kötelezően alkalmazandó mintája alapján készült el. Nem fogadta el a felperes azon érvelését sem, hogy mivel az Egyéni

Feltételek XII. fejezet vonatkozó részét a felek kihúzták, ezért nem jött létre az alapbér csökkentésére nézve megállapodás. Értékelése szerint az Egyéni Feltételekben a felek - akarategység esetén - a XI. fejezet 47. pontjában főszabályként rögzített 50%-os mértékű alapbér csökkentéstől eltérő mértékű csökkentést határozhattak volna meg. Ilyenről a felek azonban nem állapodtak meg, ezért az üresen hagyott részt kihúzták. Kifejtette, hogy az Egyéni Feltételek perrel érintett része azt a célt szolgálta, hogy a felek szándékegysége esetén az alapbér csökkentésének 50%-os mértékétől eltérhessenek. A megállapodás hiánya nem arra utal, hogy a felek nem állapodtak meg az alapbér csökkentésében, hanem azt juttatja kifejezésre, hogy a csökkentés 50%-os mértékétől nem tértek el.

[13] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81. § (5) bekezdése, 82. §-a és 83. § (1) bekezdése alapján a 3.863.850 forint pertárgyérték alapulvételével határozott a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése szerinti mértékű perköltség viseléséről.

[14] A 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kereseti és a korábbi másodfokú eljárásban felmerült fellebbezési eljárási illeték viselésére.

A felperes fellebbezése

[15] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel. Elsődlegesen annak megváltoztatásával 3.863.850 forint elmaradt munkabér és ennek középátlagos késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új tárgyalás lefolytatásra és új határozat meghozatalára utasítását kérte a bizonyítási eljárás lefolytatása végett az összecszerűség tekintetében, egyben kérte, hogy a megismételt eljárásban másik tanács járjon el. Harmadlagosan az elsőfokú ítélet perköltség viselésére vonatkozó kötelezésének megváltoztatását kérte akként, hogy az alperes az eljárással kapcsolatban felmerült perköltségét maga viselje. Másodfokú perköltségigényt is előterjesztett. A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (1)-(4) bekezdésében jelölte meg.

[16] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság ítélete nem megalapozott, mivel az elsőfokú bíróság az irányadó jogszabályi rendelkezéseket nem vette megfelelően figyelembe, a tényeket nem tárta fel teljeskörűen, mindezekből helytelen következtetéseket vont le. Az ítélet logikai síkját és az azt alátámasztó körülményeket tévesen vázolta fel, a vitatott szerződéses rendelkezést tévesen értelmezte, a meghallgatott tanúk nyilatkozataiból logikailag téves következtetéseket vont le. Az akarati és a nyilatkozati elvet tévesen, helytelenül alkalmazta, a megismételt eljárást nem a másodfokú bíróság iránymutatásának megfelelően folytatta le.

[17] Figyelmen kívül hagyta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (1) bekezdését, 58. §-át, tévesen a felperes munkabére csökkentésének tilalmát vizsgálta, nem pedig azt, hogy a felek között a munkabér csökkentésére vonatkozóan létrejött-e és ha igen, milyen megállapodás. Figyelmen kívül hagyta az Mt. 6. § és 15. §-ban meghatározott elveket, rendelkezéseket is. A bizonyítási terhet tévesen és fordítva osztotta ki és így rosszul értékelte a bizonyításra kötelezett felperes terhére a bizonyítottság hiányát. Figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a joglemondó rendelkezés, miszerint a munkavállaló mondott le munkabérének 50%-áról jogszabályba ütközően semmis rendelkezés. Tévesen kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítás meglétét kifejezésre juttató rendelkezésként értékelte a „munkavállaló elfogadja” szófordulatot. Nem volt arra sem figyelemmel, hogy az a körülmény, hogy a munkáltató első csapatába ki kerülhet be és milyen elv mentén, a munkáltaó diszkrecionális jogkörébe tartozó kérdéskör, így az objektív mérce is hiányzott. Továbbá az Egyéni Feltételek kihúzást tartalmazó részét, a vízszintes vonalat minden logikát nélkülözve „nem kitöltésnek”, „üresen hagyott résznek” értékelte.

[18] Az elsőfokú bíróság a perben vitatott szerződéses rendelkezések nyelvtani és logikai értelmezése körében nem tért ki arra, hogy a „- de legfeljebb 50%-ára -” közbevetés csak kiegészíti a mondat magját, melyben egyértelműen olvasható, hogy a munkavállaló az Egyéni Feltételekben meghatározott %-ra való munkabér csökkentést fogadott el. Ez a megállapodás kihúzásra került, tehát semmilyen munkabér csökkentéshez nem járult hozzá, ilyet nem fogadott el. Az alperes a munkaszerződés minta szerinti törzsszövegére alapítottan alkalmazta a munkabér csökkentést, holott az egyoldalúan nem jogosította fel erre az intézkedésre. A törzsszövegben rögzített lehetőség csak akkor érvényesíthető, amennyiben a felek az Egyéni Feltételek között ebben megállapodtak és %-os megjelölést alkalmaztak. A csökkentés nem jelenthetett automatizmust, ahhoz egy külön munkáltatói intézkedés is kellett volna, azonban arra a munkavállalóknak ráhatása nem volt, hogy az első csapatba ki és milyen objektív elvek és mérce alapján kerülhet be. A keretszerződés 47. pontja oly mértékű joglemondást jelentene a munkavállalói oldalon, amely külön és kifejezett erre vonatkozó nyilatkozat és %-os megjelölés hiányában nem alkalmazható és semmis rendelkezésnek minősülne, amelyet az Mt. 5. §-a és 19. §-a alapján az elsőfokú bíróságnak hivatalból észlelnie kellett volna.

[19] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a munkaszerződés 47. pontjának közbevetéses megfogalmazására, minthogy a keretszerződés speciális szabályaként jelennek meg az Egyéni Feltételek elemei, nem volt figyelemmel. Helytelenül a szerződés szövegét elolvasva azt nem maga valójában és nem úgy értékelte, ahogy az a 47. pontban leírásra került. Tévedett az elsőfokú bíróság arra nézve is, hogy az Egyéni Feltételekben a kérdéses pontnál nem elmaradt a kitöltés, hanem az kihúzásra került, bár ez utóbbira is hivatkozott az ítélet indokolásában.

[20] Az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben a munkaszerződés XI. fejezetének 47. pontjában főszabályként nem került rögzítésre az 50%-os mértékű alapbér csökkentés, lévén, hogy az utalt tartalmilag az Egyéni Feltételekre és attól főszabály hiányában nem eltérni, hanem a csökkentésben kifejezetten meg kellett volna állapodni a feleknek, ilyenre a perbeli esetben nem került sor. A BH2004.230. számú döntésre utalva

hangsúlyozta, hogy önmagában valamely jog érvényesítésének hiányából nem lehet joglemondásra következtetni. A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1)-(3) bekezdései, 6:63. § (1), (2) és (4) bekezdései, 6:86. § (1) és (2) bekezdései alapján kiemelte, hogy a közbevetéssel szövegezett szerződéses pont tekintetében az értelmezés során a feltétel alkalmazójával szerződő fél, tehát a felperes számára kedvezőbb értelmezést kell elfogadni, az elsőfokú bíróság ezzel teljesen ellentétesen járt el. A felperes és tanú1 nyilatkozatával ellentétben tanú2 bizonyítatlan állítását fogadta el, a nyilatkozó akaratának nem engedett teret.

[21] A vitatott szerződéses pont a munkabér védelme szabályainak sem felel meg figyelemmel arra, hogy a munkajog nem ismer olyan szabályt, hogy „alap esetben” csökken a munkavállaló munkabére és ettől eltérően kellene a feleknek egyedileg megállapodniuk. A munkáltató 2019. január 29-én kelt értesítése szerint a munkabér csökkentésére egyoldalúan, kizárólag a munkáltatói intézkedés okán került sor, vagyis az alperes sem hivatkozott arra, hogy hatályba lépett a felek kölcsönös megállapodása szerinti munkabér módosítására vonatkozó rendelkezés. Kiemelte továbbá, utalva az Mt. 163. § (1) bekezdésére és 165. § (1) bekezdés g) pontjára, hogy a munkabérre vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal a munkavállaló egyébként sem mondhat le, az ilyen jellegű kikötés az Mt. 27. §-a szerint semmisnek minősülne. Hangsúlyozta, hogy az Egyéni Feltételek szövegrész a keretszerződésben 9 helyen jelenik meg, mindez arra utal, hogy azok az elemek kerültek ebbe a körbe, amiben a munkaviszony esetén a munkáltatónak és a munkavállalónak egyedileg meg kell állapodni és ilyennek minősül minden, a munkabérrel kapcsolatos megállapodás, beleértve a csökkentést is.

[22] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság nem a szerződést és a felek nyilatkozatait vizsgálta összességében, hanem pusztán a felek nyilatkozatait tette vizsgált tárgyává, ezáltal az Mt. 5. §-a és 19. §-a szerinti értelmezési alapelvekbe is ütközött az eljárás.

[23] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat tévesen értékelte, két határozott nyilatkozat (a felperesé és tanú1é) állt szemben egy „nem emlékszem típusú” nyilatkozattal (tanú2é). Így a bizonytalan állításnak tulajdonított jelentős bizonyító erőt és nem értékelte az azzal ellentétben álló nyilatkozatokat. tanú2 érdekelt volt abban, hogy a munkabér csökkentésére ne emlékezzen és tévesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy az alperes törvényes képviselője valójában rekonstruálta az eseményeket, holott nem emlékezett arra, volt-e megállapodás a felek között az 50%-os bércsökkentéssel kapcsolatosan. Erre viszont ítéleti szintű bizonyítottságot nem lehetett alapozni.

[24] Álláspontja szerint a keretszerződés, mint működési körben keletkezett okirat tartalmát az alperesnek kellett volna bizonyítani a Pp. 522. § (1) bekezdése alapján és így a bizonyítás sikertelensége sem a felperes terhére esett volna.

[25] Sérelmezte, hogy a megismételt eljárásra a hatályon kívül helyező végzésben adott iránymutatást az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vette figyelembe, azokat nem tartotta be és nem változtatott korábbi értelmezésén.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben marasztalását kérte.

[27] Érvelése szerint a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság az előírt bizonyítást teljeskörűen lefolytatta, a bizonyítási teherről való helyes kioktatást megadta és a bizonyítékok alapján helytálló következtetéseket vont le a kereseti kérelem megalapozatlanságára. Nem tévesztette szem elől azt a lényeges elemet, hogy a perbeli munkaszerződés nem egy átlagos szerződés, azt az MLSZ által rögzített tartalommal köthették meg a felek, figyelemmel a FIFA előírásaira is. Kizárólag a XII. pontban volt lehetőség az I-XI. pontban rögzített feltételektől való eltérésre. A felperes, mint professzionális labdarúgó az ilyen szabályozással teljeskörűen tisztában volt, tudomással bírt arról, hogy az egyes pontok üresen hagyása, vagy kitöltése miként történik a szerződéskötés során. Így helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy amennyiben az Egyéni Feltételekben nem került külön rögzítésre %-os arány, úgy a XI. fejezet 47. pontjában rögzített maximális 50%-os munkabércsökkentés az irányadó.

[28] Eltérés esetén a feleknek a XII. fejezetben kellett volna a %-os mérték határát megjelölni, mivel ezt a felek üresen hagyták, ennek okán a XI. fejezet 47. pontjában szabályozottak az irányadóak. Hasonló rendszerű szabályozást tartalmaz a XII. fejezetnek „a játékos kivásárlási árara vonatkozó rendelkezések” rész, amely értelmében átruházott játékjogért kifizetendő összeget ebben a részben kellett volna szerepeltetni. A munkaszerződés Egyéni Feltételekben meghatározott és perrel érintett része azt a célt szolgálta, hogy a felek szándékegység esetén az alapbér csökkentésének 50%-os maximális értékétől eltérhessenek. A megállapodás hiánya nem arra utal, hogy nem történt megállapodás az alapbér csökkentésében, hanem arra, hogy a csökkentés munkáltatói oldalról történő 50%-os maximális értéktől nem tértek el. Mindezek okán az elsőfokú ítélet megváltoztatására vonatkozó fellebbezési kérelem nem megalapozott.

[29] Álláspontja szerint nem alapos az elsőfokú perköltség kapcsán sem a fellebbezés. A Pp. elsőfokú bíróság által megjelölt rendelkezései alapján a pervesztes felperes perköltség viselésére köteles, annak mértéke egyáltalán nem eltúlzott az elvégzett munkára és a megismételt eljárásban megtartott tárgyalások számára figyelemmel.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[30] A fellebbezés alapos.

[31] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a tényállást túlnyomórészt helyesen állapította meg és az előírt bizonyítást ugyan lefolytatta, azonban a bizonyítékokat nem megfelelően értékelte, az azokból levont következtetéseivel, érdemi döntésével a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[32] A másodfokú bíróság a tényállást annyiban kiegészíti, hogy a felperes munkabérének mértéke a munkaszerződés IV. fejezetének 15. pontja értelmében az Egyéni Feltételekben került meghatározásra, ez utóbbiban nettó 1.300.000 forintot rögzítettek a felek, melyet az alperes a tárgyhót követő hónap 10. napjáig vállalt átutalással megfizetni.

[33] A Fővárosi Törvényszék, mint másodfokú bíróság a 8.Mf.680.310/2019/5. számú végzésében a megismételt eljárásra előírta a perbeli vitatott munkaszerződésnek a munkabérre vonatkozó releváns pontjai értelmezését, a felek szerződéskötéskori akaratának feltárását. A perbeli jogvita tárgyát a felperes munkaszerződésének XI. fejezete 47. pontjának és a XII. fejezetben rögzített Egyéni Feltételek közül a munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezések tartalmának értelmezése képezte.

[34] E körben irányadó az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:8. § (1) bekezdése, miszerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogy azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset összes körülményeire tekintettel, a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint érteni kell. A szerződések értelmezéséhez kapcsolódóan további szabályozást tartalmaz a Ptk. 6:86. § (1) bekezdése, amely értelmében az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. A Ptk. 6:86. § (2) bekezdése szerint a szerződéses nyilatkozatok értelmezése során bizonytalanság esetén, ha az általános szerződési feltétel tartalma vagy az egyedileg meg nem tárgyalt feltételek tartalma egyértelműen nem állapítható meg, a feltétel alkalmazójával szerződő fél számára kedvezőbb értelmezést kell elfogadni.

[35] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a tárgyalások során a munkaszerződés XII. fejezet Egyéni Feltételek elnevezésű részében a munkabér csökkentése kapcsán a felek között nem jött létre megállapodás. Ugyanakkor a XI. fejezet 47. pontját úgy értelmezte, hogy az abban foglaltak szerint a felek megállapodása kiterjedt a munkabér csökkentésére a munkaszerződésben meghatározott feltétel teljesülése esetén. Helyesen érvelt a felperes a fellebbezésében, hogy a perben nem azt kellett vizsgálni, hogy a felek a munkabércsökkentés tilalmában megállapodtak-e, hanem azt, hogy közöttük a munkaszerződés Egyéni Feltételeiben és a 47. pontban rögzített rendelkezései alapján a munkabérének 50 %-os csökkentésére vonatkozó egyértelmű és

kifejezett megállapodás érvényesen létrejött-e, figyelemmel az Mt. 163. § (1) bekezdésében foglaltakra is.

[36] Ezzel összefüggésben a perbeli esetben a keretszerződés nem a Pp. 522. §-a szerinti okiratnak minősült, és a felperesnek kellett bizonyítania, hogy megilleti a kereset szerinti munkabér, míg az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a 2019. január 29-ei munkáltatói intézkedés a felek megállapodásán alapult. Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a másodfokú bíróság előírásának megfelelően meghallgatta az aláírást megelőző egyeztetésen résztvevő személyeket a munkaszerződés aláírását megelőző tárgyalásokon elhangzottak vonatkozásában felek szerződéskötés kori akaratának tisztázására. Nyilatkozataikat és a munkaszerződésben rögzítetteket azonban tévesen, nem az említett Ptk. rendelkezéseknek megfelelően értelmezte, ahogy arra helyesen mutatott rá a felperes a fellebbezésében.

[37] A perbeli esetben nem volt vitatott, hogy a felperes hivatásos labdarúgói jogviszony létesítésére vonatkozó munkaszerződésként az MLSZ által kidolgozott mintát használták és azt kötelesek voltak alkalmazni azzal, hogy az egyedi megállapodásokat a szerződés XII. fejezetét alkotó Egyéni Feltételekben volt lehetőségük rögzíteni. A munkaszerződés általános rendelkezései között elhelyezett XI. fejezetben a 47. pont szerint a munkavállaló elfogadja, hogy amennyiben a munkáltató első csapatába nem kerül be, vagy a szakmai vezetés döntése alapján átkerül a munkáltató második, vagy további csapatához, alapbéré a döntést követő hónap 15. napjától kezdődően a 15. pontban meghatározott összeg Egyéni Feltételekben meghatározott %-ára - de legfeljebb 50%-ára - csökken. A szerződés XII. fejezet Egyéni Feltételek 10. bekezdése külön megállapodást nem tartalmazott, a munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezésekhez a felek semmilyen megjegyzést nem rögzítettek. E körben kizárólag ennek a körülménynek van relevanciája, nem pedig annak, hogy az ott szereplő vonal „kihúzásnak” vagy a szövegrész „üresen hagyottnak” minősül.

[38] A munkaszerződés előbbi rendelkezései alapján az állapítható meg, hogy a XI. fejezet 47. pontja szorosan kapcsolódott az Egyéni Feltételek 10. bekezdéséhez, és arra visszautalva, annak korlátjaként határozta meg a legfeljebb 50%-ot. A szerződés ezen pontja tehát nem önálló rendelkezés volt, önmagában nem értelmezhető a munkaszerződés 47. pontja akként, hogy az jogosultságot ad az 50%-os bércsökkentésre az ott rögzített feltételek bekövetkezte esetére, amiatt, hogy a felek az Egyéni Feltételekben nem rögzítették a csökkentés tilalmát. Ezért tévesen értelmezte úgy az elsőfokú bíróság, hogy a munkaszerződés ezen pontja alapján a felperes hozzájárult a munkabére 50%-os csökkentéséhez. Az Mt. 45. § (1) bekezdése alapján a munkabér a munkaszerződés lényeges eleme, illetve a 42. § (2) § b) pontja szerint a munkabérfizetés a munkáltató lényeges kötelezettsége. A feleknek a munkabérrel, így annak módosításáról is kifejezetten és egyértelműen meg kell állapodniuk, elengedhetetlen az egyező akaratnyilatkozat megléte.

[39] A felperes a személyes meghallgatásakor és tanúl a tanúvallomása során egyezően adta elő, hogy nem jött létre megállapodás közöttük a munkabér csökkentése kérdésében, és ezt igazolja a munkaszerződés Egyéni Feltételek elnevezésű része is. tanú2

tanú sem igazolta azt, hogy a munkabér csökkentésében a felek egyező akaratnyilatkozatot tettek volna, kizárólag a saját értelmezését adta elő az Egyéni Feltételek kitöltésének hiánya kapcsán. A tanú megerősítette azt is, hogy a felek nem egyeztettek arról sem, hogy az Egyéni Feltételek munkabérre vonatkozó szövegrészének üresen hagyását úgy értelmezik, hogy ez esetben a 47. pont alapján a munkáltató 50%-os mértékkel csökkenti a felperes munkabérét az első csapatból való kikerülés esetén. A XI. fejezet 47. pontja azonban a fentebb kifejtettek szerint önállóan nem volt értelmezhető. Mindezeket túl a másodfokú bíróság arra is rámutat, hogy „legfeljebb 50%-os munkabércsökkentés” megfogalmazás kellően konkrét, egyértelmű szerződéses megállapodásnak egyébként sem tekinthető, az csak a -tól -ig sáv maximális mértékét jelenti, amelynek alkalmazása azonban nem lehet automatizmus.

[40] Mindezek okán megalapozottan terjesztette elő igényét az elmaradt munkabér megfizetése iránt a felperes, azzal, hogy a felperes a pontosított keresetében meghatározott kártérítési jogcím és a keresetben előadott tényállítás nem volt összhangban. Erre az elsőfokú bíróságnak a Pp. 237. §-a alapján fel kellett volna hívnia a felek, illetve a felperes figyelmét. Ezt a mulasztást a másodfokú bíróság a fellebbezési tárgyaláson pótolta a Pp. 370. § (4) bekezdése szerint, és a felperes nyilatkozatot tett arra, hogy - a fellebbezésben leírtakkal egyezően - elmaradt munkabér jogcímen kíván igényt érvényesíteni.

[41] A fentiek alapján a kereset megalapozott volt, így a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntését a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest. Az összecszerűséget az alperes érdemben nem vitatta, kizárólag a jogalap körében adott elő érdemi védekezést, a keresetváltoztatásban megjelölt összecszerűségre – téves jogi álláspontja miatt – a Pp. 199. § (2) bekezdés bb) és bc) pontja szerinti jog- és tényállítást nem tett.

Záró rendelkezések

[42] A felperes fellebbezése eredményre vezetett, így az alperes köteles a felperes első- és másodfokú perköltségének viselésére, ennek mértékét a másodfokú bíróság a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése alapján felszámított perköltség figyelembevételével a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése szerint határozta meg az elsőfokú, míg a 2. § (1) bekezdése alapján a másodfokú eljárásra nézve, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésére is.

[43] A pereszes alperes a Pp. 101. § (1) bekezdése alapján köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése alapján, a 3.863.850 forint pertárgyérték alapul vételével számított első- és másodfokú illeték viselésére.

Budapest, 2021. november 11.

dr. Orosz Andrea s. k.
k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s. k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.

bíró