



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.038/2024/12.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Ladányi Nikoletta ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Krankovics Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Krankovics Jelena, címe)

A per tárgya:

Elmaradt munkabér kifizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.003/2023/32.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 15.M.70.003/2023/33.

Í T É L E T :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 158 000 (százötvennyolcezer) forint másodfokú eljárási költséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2002. november 27. napján kelt vezetői munkaszerződéssel munkaviszonyt létesített az alperesi utazási irodánál. Ebben a felek feltüntették, hogy a felperes munkaköre 2002. február 06-tól ügyvezető igazgató. A vezetői munkaszerződés 4.2. pontjában rögzítésre került, hogy a felperes munkaviszonya határozatlan időre szól, az 5/2002 (II.06.) számú taggyűlési határozat szerint ügyvezetői igazgatói megbízatása 2002. február 06-tól 2006. május 31-ig határozott időre vonatkozik.

[2] A munkaszerződés 5.1 pontja rögzítette, hogy a munkavállaló részére üzleti évenként a társaság eredményességétől függő prémiumkitűzés készül, melyet a taggyűlés határozata alapján a társaság legnagyobb üzletrésszel rendelkező tulajdonosa készít el. Az 5.1. pont tartalmazta, hogy a munkavállaló személyi alapbére 2002. január 1-től havi 145.000 forint, mely utólag minden hónap 5. napjáig esedékes.

[3] A felperes ügyvezető igazgatói megbízatása 2006. május 30. napján megszűnt. A továbbiakban 2006. június 01. napjától 2013. június 27. napjáig műszaki vezetői feladatokat látott el az alperesnél, majd 2013. június 28. napjától kezdődően ismét betöltötte az ügyvezető igazgató tisztséget munkaviszonyának megszűnéséig, 2022. július 01. napjáig. Erről az alperes taggyűlésének 1/06/28/2013. számú határozata és 1/06/16/2015. számú határozata rendelkezett.

[4] A felek a munkaszerződést a fenti időtartamban nem módosították, az alperes a felperes munkabérét a taggyűlési határozatok szerint növelte.

[5] Az alperes a felperes ügyvezetői igazgatói megbízásának fennállása alatt, évente, prémiumfeladatot határozott meg a következő évre vonatkozóan a felperes számára, munkaszerződése 5.1. pontjával megegyezően. A prémium összege a prémiumfeladattal érintett év szerinti bruttó alap munkabér 100%-a volt. Ez minden esetben bruttó összegben, járulékkal növelten került feltüntetésre a társaság mérlegbeszámolójában a passzív időbeli elhatárolások részeként.

[6] Az alperes taggyűlése 5/05/06/2018. (helyesen: /2019.) számú határozatában azt rögzítette, hogy a taggyűlés az ügyvezető vonatkozásában a 2019. évi prémiumfeltételeket és -feladatokat a következőkben állapítja meg: prémiumfeladatként megjelöli a gazdasági veszteség elkerülését, a közterhek teljes mértékű teljesítését. A prémium mértékét az eddigiekkel egyezően állapítja meg, a kifizetés feltétele az, hogy a nyereség olyan mértékű legyen, amely fedezi a prémium után fizetendő adókat és járulékokat. Az ügyvezető alapbére 2019. május 01-től 10%-kal emelkedik.

[7] Az alperesi taggyűlés 5/15/07/2020. számú jegyzőkönyvezett határozata rögzítette: a taggyűlés egyhangúlag megállapítja, hogy az ügyvezető a 2019. évi munkáját eredményesen teljesítette, 2020. évi feladatként cél a gazdasági veszteségek elkerülése, a közterhek teljes mértékű teljesítése. Az ügyvezető alapbére 2020. július 15-től 7%-kal emelkedik.

[8] A taggyűlés 2020. évre kifejezetten „prémiumfeladat” megjelöléssel határozatot nem hozott, és prémium összeget sem határozott meg felperes számára.

[9] A 2020. évre vonatkozó éves beszámoló kiegészítő mellékletének tervezetében 8 408 000 forint összeg, mint „prémium és közteher” került feltüntetésre. A közzétett kiegészítő mellékletben ez azonban már nem vezetői prémiumként, hanem – továbbra is a passzív időbeli elhatárolások között –, mint 2020. év terhére kifizetendő „egyéb személyi jellegű juttatásként” került rögzítésre.

[10] Az alperesi társaság 2020-ban eredményes volt, annak okán, hogy nyereséges és likvid volt, valamint működő tőkével rendelkezett. Emelkedő volt a bérrentabilitás, és a közterhek kiegyenlítése is megtörtént.

[11] A felperes 2021. május 7. napján megküldte az összeállított taggyűlési iratanyagot (tanú 1 neve), üzletrésztulajdonos tag ügyvezetője részére. Az elektronikus levél tartalmazta az alperes 2020. évi éves beszámolójának ellenőrzéséről szóló független könyvvizsgálói jelentést, mely rögzíti, hogy az alperes passzív időbeli elhatárolásként számolta el a tárgyév terhelő és a fordulónap után fizetendő prémiumot és annak járulékos költségeit. Tartalmazta továbbá a 2020. évi mérlegbeszámolót, valamint a mérlegbeszámoló kiegészítő mellékletének tervezetét, melyben 8.408.000 forint, mint passzív időbeli elhatárolás, először vezetői prémium és közterheiként került rögzítésre, valamint ezen kiegészítő melléklet végleges

változatát, melyben a korábbi években használt „vezetői prémium és közterhei” elnevezés helyett, már „2020. év terhére kifizetett egyéb személyi jellegű” megjelölés szerepelt.

[12] Az alperesi taggyűlés 4/28/05/2021 számú határozatával a 2020. üzleti évre vonatkozó beszámolót elfogadta, az 5/28/05/2021. számú határozattal a taggyűlés egyhangúlag megállapította, hogy az ügyvezető a 2020. évi munkáját eredményesen teljesítette.

[13] A felperes részére 2020. évre vonatkozóan prémium nem került megfizetésre. A felperes ezért fizetési meghagyás kibocsátása iránti nemperes eljárást kezdeményezett. Az alperes ezen fizetési meghagyással szemben határidőn belül ellentmondást terjesztett elő, amely folytán az eljárás perré alakult.

[14] Az alperes 2023. májusában a peres eljárás tárgyát képező bruttó 8 408 000 forintos összeget utólagos önellenőrzést alkalmazva számítási hibának minősítette és kivette a mérlegből.

A felperes keresete

[15] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest nettó 6.330.801 forint összegű prémium megfizetésére, mely a 8 408 000 forint, mérlegbeszámolóban is rögzített bruttó összegből került nettó összegként meghatározásra.

[16] Indokolásként előadta, hogy bár a prémium szó nem szerepelt a taggyűlési jegyzőkönyvben, tartalmában ugyanolyan feladat lett meghatározva, mint amelyekért korábban prémium járt. A felperes hivatkozott vezetői munkaszerződésének 5.1. pontjára, továbbá arra, hogy az alperes a peresített járandóságot először prémiumként, majd a többségi tulajdonnal rendelkező tag utasítására egyéb személyi jellegű juttatásként rögzítette az éves beszámolóban, melyet a taggyűlés elfogadott, ennek okán az vitássá nem tehető.

[17] Kiemelte, az alperes azon eljárása, mely szerint a per folyamán a vitatott tételt törölte a beszámolóból egy önrevízió keretében, a Számviteli törvény szabályaiba ütközött, ezért az alperes nem mentesülhet a prémium megfizetése alól.

[18] Hivatkozott a Mfv.II.10.699/1994/2. számú eseti döntésre, mely rögzítette, hogy a prémium a teljesítménybér egyik fajtája, ezért munkabérként kell számításba venni, ennek okán jelen ügyben a prémium munkabérnek tekintendő. A prémium a munkaszerződés alapján a munkaszerződés kógens részét képezi, mely a felek megállapodásán alapul.

[19] Keresete megalapozottságaként utalt a Kúria Mfv.II.10.786/2006. számú döntésére és annak elvi tartalmával megegyező további határozatokra. Ezen döntésekre alapítottan kiemelte, ha a munkáltató a munkaszerződés megkötésekor kötelezettséget vállal a prémium kitűzésére, annak elmulasztása a munkavállaló igényét nem érinti, mert a munkáltató kötelezettségvállalása folytán már jogosultságot szerez a prémiumra.

Alperes ellenkérelme

[20] Az alperes a kereset elutasítását kérte.

[21] Álláspontja szerint a felperes nem jogosult prémiumra, mivel annak előfeltétele, az előző évi prémiumfeladat kitűzés és az, hogy a taggyűlés arról rendelkezzen, hiányzik.

[22] Hivatkozása szerint a felperes rendelkezésre álló munkaszerződése nem lehet irányadó a jogvita elbírálása során, mivel a felperes ügyvezetői tisztsége 2006. május 31. napjával megszűnt.

[23] Kérte figyelembe venni a Kúria Mfv.II.10.177/2013. számú döntését, melyre alapítottan előadta, munkáltatói kötelezettség hiányában, kizárólag a prémiumkiírás lehetőségének megfogalmazása nem teremt jogalapot munkavállalói többletteljesítmény

nélkül prémium követelésére. Önmagában nem valósít meg rendeltetésellenes joggyakorlást, ha az alapító tulajdonos mérlegelési jogkörében eljárva akként dönt, hogy a munkavállaló részére nem tűz ki prémiumot.

Az elsőfokú bíróság ítélete és döntésének indokai

[24] Az elsőfokú bíróság ítéletével a kereseti kérelemnek helyt adva kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek nettó 6 333 801 forintot elmaradt munkabér jogcímén, továbbá ennek 2022. május 30. napjától a kifizetésig terjedő időszakra járó törvényes mértékű késedelmi kamatát. Kötelezte az alperest 380 000 forint eljárás illeték megfizetésére, továbbá felperes javára 316 690 forint perköltség fizetésre. Megállapította, a felperes illeték visszaigénylési jogosultságát 254 240 forint erejéig.

[25] Jogi indokolásában – elírás folytán – a 2012. évi I. törvény (Mt.) 152. § (2) bekezdés (helyesen: Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont) rendelkezését alapul véve megállapította, hogy a perbeli követelés tárgyát képező prémiumot, mivel azt munkabérnek kell tekinteni, a munkáltató a munkaszerződésben foglalt megállapodás szerint köteles megfizetni. A felperes munkaszerződésének 5/1. pontjában a felek rendelkeztek a prémium kitűzésről és az alperes prémium fizetési kötelezettségének szabályairól. Az alperes maga sem vitatta, hogy ez a cég eredményességéhez, azaz a nyereségességéhez igazodott, a perbeli 2020-as évben e feltétel fennállt. Az alperesi taggyűlés ezzel kapcsolatban egyhangúlag megállapította, a felperesi munkavállaló ügyvezetőként a 2020. évi munkáját eredményesen teljesítette.

[26] Az alperesi védekezés kapcsán a bíróságnak elsődlegesen abban kellett állást foglalnia, hogy a jelen perbeli munkaszerződés a felperesi követelés esedékességekor hatályosnak tekinthető-e. A tényállás alapján a bíróság megállapította, hogy 2002. évtől kezdődően a munkaviszony határozatlan időre fennállt a peres felek között, 2013. évtől kezdődően pedig a felperes ismét ügyvezetői igazgató tisztséget töltött be. Az Mt. munkaviszony létesítésre vonatkozó szabályainak áttekintése nyomán a bíróság rögzítette, a vezetői munkaszerződést hatályosnak kell tekinteni, mivel a perben nem merült fel adat arra nézve, hogy azt a felek írásban, a jogszabályi követelményeknek megfelelően megszüntették vagy az 5.1. pontot érintően módosították volna. Erre figyelemmel a vezetői munkaszerződés 5.1. pontja a jelen perben alkalmazandó volt.

[27] A bíróság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy a felperes a munkaszerződésben rögzített szabályok alapján jogosult volt-e prémiumra a 2020-ban végzett tevékenysége nyomán. Erre nézve a felperes által hivatkozott eseti döntést fogadta el ítélezése alapjául, mely szerint ha a munkaszerződésben a felek úgy állapodtak meg, hogy a munkavállalót a személyi alapbérén felül prémium is megilleti, melynek feltételeit évente a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, akkor sem mentesül a munkáltató prémium fizetési kötelezettsége alól, ha az adott évben a prémium feltételeit külön nem szabta meg. A munkaszerződésben foglalt feltételek teljesülését a bíróság a perben bizonyítottanak találta, emiatt álláspontja szerint az alperes a prémium kitűzés és a taggyűlési elfogadás hiányára alappal nem hivatkozhat. Ezt alátámasztotta az is, hogy a 2020. évig fennálló gyakorlat szerint az alperesnél a prémiumfeladat meghatározása és a prémium kitűzése ugyanazon feladatok vonatkozásában történt meg, melyeket a 2020-as évben a taggyűlés már csupán „munkafeladatként” határozott meg. Az évenkénti rendszeresség szerződésbeni meghatározásából az következik, hogy ezt a juttatást az alperesnek minden évben biztosítania kellett. Emellett értékelte az éves beszámolót, annak kiegészítő mellékletét és a könyvvizsgálói jelentést, melyekből a korábbi évekhez viszonyítva szintén csak a „prémium” szó hiányzott. A bíróság nem a taggyűlési jegyzőkönyv szóhasználatának tulajdonított tehát jelentőséget, hanem annak, hogy a munkaszerződés 5/1. pontjának, valamint a felek között kialakult gyakorlatnak megfelelően a

felperesi munkavállaló megalapozottan számíthatott arra, hogy 2020. évben is prémiumra lesz jogosult.

[28] A bíróság megjegyezte, viszontkereset, illetve beszámítási kifogás előterjesztése hiányában nem képezhetette érdemi elbírálás tárgyát az az alperesi hivatkozás, hogy a felperes 2019. és 2020. években jogosulatlanul vett fel 6 770 000 forintot.

[29] A kereset összecszerúségét illetően az általános üzleti évet záró éves beszámolót és annak kiegészítő mellékletét, továbbá a könyvvizsgálói jelentést értékelte. E dokumentumokban 2020. évre „egyéb személyi jellegű juttatásként” 8 408 000 forint szerepel. Ez megegyezik a felperes keresetében hivatkozott prémium bruttó összegével. A bíróság ezzel kapcsolatban nem találta elfogadhatónak azon alperesi védekezést, hogy a könyvvizsgáló a beszámolóról készített jelentésben hibázott. Utalt e körben arra, hogy a 2021. május 28. napján tartott taggyűlésen hozott határozattal a jelentést az alperes elfogadta. Az utóbb végzett önrevízió keretében történő törlés sem mentesíti az alperest a prémium fizetési kötelezettség alól. Az összecszerúséget alátámasztó alapidokumentumokra tekintettel mellőzte a további szakértői bizonyítást.

Az alperes fellebbezése, a felperes fellebbezési ellenkérelme

[30] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének teljes egészében történő elutasítását kérte. A hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési indítványt utóbb visszavonta.

[31] Indokolásként összefoglalóan előadta, hogy az ítélet a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdés, valamint 268. § (1) bekezdés eljárási szabályaiba ütközik, továbbá a szakértői bizonyítás mellőzése a Pp. 300. § megsértését jelentette. A tényállás hibás megállapítását a prémium kifizetések rutinszerűségével és a felperesi követelés összecszerúságával kapcsolatban állította. Az elsőfokú bíróság feltételezett tényállási elemre alapította a döntését, amikor az alperesi határozat nélküli prémium igényt automatikusan megalapozottnak tekintette a bruttó alap munkabér 100 %-os mértékében. Ezt cáfolja a 2012. április 26-i taggyűlési jegyzőkönyv, amikor csak 75 %-os prémium kifizetés történt.

[32] Kiemelte, a prémium fizetés nem automatikus gyakorlat szerint zajlott, hanem egyedi döntések alapján. 2020-ban azonban ilyen döntéshozatalra nem került sor és vonatkozó eseti taggyűlési határozat sem áll rendelkezésre. Taggyűlési határozat nélkül egy nem létező általános gyakorlatra alapozva helytelenül állapította meg a bíróság azt, hogy a felperes részére az alapbér 100 %-ának megfelelő összegű prémium járna.

[33] A társaság 2020. évi működésével és a prémium feltételek teljesítésével kapcsolatban is hibás tényállási megállapításokat tartalmaz az ítélet. Az eredményesség trendjét 2018-tól 2021-ig táblázatos formában mutatta be az alperes, melyből kiemelte, hogy az egyéb bevételek döntő része bértámogatás volt, mely nélkül a társaság eredménye, a 2020-ra vonatkozó mérleg szerint csupán 444 000 forint volt. Ilyen eredmény esetén egy több mint 8 millió forint összegű prémiumra, gazdasági racionalitást nélkülözve lehet csak igényt alapítani. A táblázat kimutatja, hogy 2019. és 2020. években az eredményesség jelentősen visszaesett az alperesi társaságnál, ez pedig a munkaszerződésben foglalt prémiumfeltételeket nem támasztja alá.

[34] Alperes megjegyezte, az ügyvezetőnek kellett volna előterjesztenie a taggyűlés elé a prémium kérdését, azonban ő maga is tisztában volt azzal, hogy nem jogosult erre, ezért nem készített ilyen tartalmú határozattervezetet. A bíróság által elfogadott Kúria eseti döntés alperesi álláspont szerint nem tekinthető analógnak, az ott rögzített tényállástól eltérően jelen esetben a felperes munkaszerződése csupán lehetőséget biztosított prémium kifizetésre, az

alperesnek ilyen szerződési kötelezettséget nem írt elő. Kérte figyelembe venni az általa hivatkozott eseti döntés megállapításait, melyeket részletesen idézett. Hangsúlyozta, a társasági szerződés 13. pontja a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe utalja az ügyvezető díjazásának megállapítását, amelyhez a taggyűlés háromnegyedes többségű határozata szükséges. A taggyűlés diszkrecionális hatásköre egy lehetőség, de nem jelent kötelezettséget. A cég likviditásával, eredményességével kapcsolatos ítélet-indokolási megállapításokat vitatva utalt a tanúbizonyításra, mely feltárta, hogy a cég állami támogatást kapott és ez nem a tiszta nyereség, mely valójában 2020-as évben csak 444 000 forint volt. Ez nem ad alapot a 8 000 000 forintot meghaladó felperesi prémiumigényre.

[35] Az alperes a továbbiakban álláspontja szerint lényeges okirati bizonyítékok hiányára hívta fel a figyelmet és erre tekintettel is a Pp. 265. § (1) bekezdésébe ütközőnek minősítette az elsőfokú bíróság tényállás mérlegelését. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság (tanú 2 neve) tanúvallomását figyelmen kívül hagyta, mely a prémiummal kapcsolatban feltételként annak előre történő kitűzését hangsúlyozta, ez azonban jelen esetben nem történt meg. Kifogásolta a szakértői bizonyítás mellőzését, valamint a beszámítási kifogás érvényesítésével kapcsolatos bírósági tájékoztatás elmaradását. E körben a Pp. 237. § szerinti anyagi pervezetés szabályaira hivatkozott, melyet a bíróság – álláspontja szerint – megsértett.

[36] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Elsődlegesen az alperesi fellebbezés eljárásjogi hiányaira hívta fel a figyelmet. Érdemben előadta, hogy a társaság nyereségessége bizonyítottan fennállt 2020-ban, ilyen esetben pedig a munkaszerződés kötelezettséget ró a prémiumfizetéssel kapcsolatban az alperesi munkáltatóra. Ez a munkaszerződésben szereplő kógens kötelezettség és nem diszpozitív lehetőség. A prémiumfizetés alól az alperes nem mentesített akkor sem, ha erre nézve prémium kitűzés nem történt, illetve taggyűlési határozat nem született. Megjegyezte továbbá, a munkaszerződés 5/1 pontja értelmében a prémium kitűzés a társaság legnagyobb üzletrésszel rendelkező tulajdonosának lett volna a feladata. Hangsúlyozta, a prémium személyi jellegű juttatás, így a könyvelésben ilyen tétel alatt szereplő összeget prémiumként kell figyelembe venni. A korábbi években felvett összegek a mérlegbeszámolók szerint jártak neki, melyet az alperes korábban nem kifogásolt, így utóbb beszámítási kifogás tárgyát ezek nem képezhetik.

[37] Az ügyvezető 2019. és 2020-as években is eredményesen teljesítette munkafeladatait, ezt a 2020. évi béremelés is jelzi, továbbá a 2021. május 28-i taggyűlés eredményesnek minősítette az ügyvezető 2020. évi munkáját. A 2020. évi mérlegbeszámolót a taggyűlés elfogadta, ennek 107. sorában „passzív, időbeli elhatárolás” megjelölés részeként szerepel a vezetői prémium. A kiegészítő melléklet 10. oldala a 2020. év terhére egyéb személyi jellegű juttatás megnevezés alatt rögzítette a bruttó 8 408 000 forint összegű prémiumot. Felperes kérte figyelembe venni azon tanúvallomást, mely alátámasztja, hogy 2021. évet megelőző években is volt prémium a társaságnál, mely a mindenkor ügyvezető 100 %-os besorolású bruttó béréhez igazodott. Felperes megjegyezte, az alperesi jogi képviselő tárgyalási nyilatkozatában csak a jogalapra tekintettel vitatta az összecszerűséget. Ezzel szemben a rendelkezésre álló bizonyítékokból egyértelműen megállapítható, hogy a prémium összege a keresetben megjelölt összeg volt. Ennek további szakértői bizonyítása szükségtelen.

[38] Az alperes további válasziratot terjesztett elő, melyben tételesen cáfolni kívánta a felperes fellebbezési ellenkérelmében foglaltakat, emellett megerősítette fellebbezési érveit.

[39] A másodfokú eljárásban az alperes kérelmére megtartott tárgyaláson a felperes alaki hibára hivatkozással kérte az elektronikus úton benyújtott fellebbezés és az alperes további beadványainak vizsgálatát. Álláspontja szerint azok ugyanis nem felelnek meg a Dáp. tv. 2024 szeptemberétől hatályos új szabályainak. A Kúria eseti döntésére hivatkozással állította, hogy a 2024. november 5-én becsatolt fellebbezés valamint egy további alperesi beadvány,

mivel csupán AVDH bélyegzővel vannak ellátva már nem feleltek meg az új jogszabályi rendelkezéseknek. Kérte a Pp. 618. § (1) bekezdés b) pontja szerint ezek hatálytalanságának megállapítását, illetve a fellebbezés visszautasítását. A 2025. év elején alperes által benyújtott további kiegészítések kapcsán megjegyezte, az még AVDH bélyegzővel sincs ellátva. Az iratokból az látszik, hogy a papír alapon kinyomtatásra került a dokumentum, majd ezen a papír alapú dokumentumon történt aláírás, végül az alperes ezt visszaszkennelve az űrlaphoz csatolta és az így került benyújtásra.

[40] Az alperes álláspontja szerint a 2024. évben előterjesztett fellebbezése az AVDH hitelesítés miatt hatályos, további beadványával kapcsolatban a Pp. 378. § (2) bekezdése alapján kérte, hogy tárgyaláson tett nyilatkozatként azonos tartalommal vegye figyelembe a bíróság az abban rögzítetteket. A felperes ezt ellenezte. Az alperes ezt követően tárgyaláson szóban adta elő fellebbezése kiegészítő indokait, melyeket az ítéltábla jegyzőkönyvben rögzített. Előadta, a 2012. évi taggyűlési jegyzőkönyvre azért hivatkozott, mert az cáfolja, hogy minden esetben 100 %-os volt az ügyvezetői prémium alapja. Kitért arra, a felperesnek kellett volna a saját érdekében bizonyítania, hogy a perbeli esetben is 100 %-os prémium kitűzés történt. (Tanú 3 neve) tanúvallomásával kapcsolatban kérte figyelembe venni, hogy a tanú minden információt a felperestől, hallomásból kapott. Sérrelmezte, hogy a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltak ellenére a bíróság további tanúvallomások mellőzésének okára nem tért ki. Kérte figyelembe venni a munkaszerződés 2/1. pontját, mely minden esetben az eredményesség mértékétől teszi függővé a prémiumot. Ehhez képest a munkaszerződés 5/1. pontja többletfeladat előírására vonatkozhat. Hangsúlyozta a cég eredményessége a perbeli tárgyévben elsősorban állami támogatásból adódott, ennek 77 %-át kitevő prémium kifizetés nem lett volna racionális döntés a cég részéről. (Tanú 1 neve) és (tanú 2 neve) cégtulajdonosok tanúvallomásából kiemelte, ők abban a tudatban fogadták el a mérleget, hogy az nem tartalmaz felperes részére prémiumot. Továbbiakban felsorolta az ítélet indokolás azon bekezdéseit, melyekben rögzített megállapításokat vitatott.

Az ítéltábla döntésének indokai

[41] Az alperesi fellebbezés hatályos, érdemi elbírálásra alkalmas, az abban foglalt fellebbezési kérelem azonban alaptalan.

[42] Az ítéltábla a hivatalbóli kötelezettségen túl a felperes tárgyalási nyilatkozataira tekintettel is vizsgálta az alperesi fellebbezés, illetve az ahhoz kapcsolódó további beadványok hatályosságát, az elektronikus úton történő benyújtás szabályszerűsége szempontjából. Az ítéltábla által megtartott tárgyaláson felperes által bejelentett alaki kifogás kiindulópontja annyiban helytálló, hogy a 2023. évi CIII. törvény (Dáp. tv.) 2024. szeptember 1-i hatályba lépéséhez igazodóan ugyanezen időbeli hatállyal módosult a Pp. 618. § (1) bekezdés b) pont rendelkezése is, mely az elektronikus úton történő kapcsolattartásra vonatkozó szabályok megszegésének eseteként rögzíti azt, ha az elektronikus úton kapcsolatot tartó a beadványát elektronikus úton, de nem a Dáp. tv-ben és végrehajtási rendeleteiben meghatározott módon terjeszti elő.

[43] A jelen perbeli fellebbezés, valamint a még 2024-ben csatolt fellebbezés-módosítás esetében azonban a Dáp. tv. 60. pont „Átmeneti rendelkezések” alcímhez tartozó 119. § (2) bekezdését figyelembe kell venni. Eszerint a 2024. augusztus 31-én hatályos e-ügyintézési törvény szerinti azonosításra visszavezetett dokumentum hitelesítés-szolgáltatás (AVDH) használatát a személyre szabott ügyintézési felületen 2024. december 31-ig kell biztosítani. Az azonosításra visszavezetett dokumentum hitelesítés-szolgáltatás 2025. január 1-től csak a digitális szolgáltatást biztosító szervezet részére, a nevében eljáró személy nyilatkozatának hitelesítésére, valamint 2025. október 31-ig a támogató szolgáltatással integráltan nyújtható be. A Dáp. tv. 119. § (2) bekezdés első mondata tehát lehetővé tette az elektronikus

kapcsolattartás során 2024. december 31-ig az AVDH szolgáltatással történő elektronikus okirat hitelesítést, mely a korábbi időszakban már kialakult bírói gyakorlat szerint megfelel a jogszabályokban meghatározott elektronikus úton történő benyújtás, illetve a teljes bizonyító erejű magánokirat követelményének (Kúria Pfv.20.591/2021/5., BDT 2020.4225. számú eseti döntés, Szegedi Ítéltábla Mf.40.042/2023/9. sz. ítélet).

[44] A Dáp. tv. említett átmeneti rendelkezésével összhangban csak 2025. január 1-i hatállyal került sor a Pp. 325. § (1) bekezdés g) pontjának hatályon kívül helyezésére. Az ezt megelőző időszakban AVDH-val történő elektronikus okirat benyújtás esetén az okirat tehát az akkor még hatályos Pp. 325. § (1) bekezdés g) pont szerint teljes bizonyító erejűnek minősült. Ez a perbeli esetben az alperes fellebbezésére, valamint a 2024 decemberében benyújtott fellebbezés kiegészítésére egyaránt vonatkozik, vagyis ez az okirat benyújtási mód nem sértette a Dáp. törvényt, figyelemmel az átmeneti rendelkezésekre.

[45] Megjegyzi az ítéltábla, hogy a Kúria felperes által felhívott eseti döntése (Kfv.37.642/2024/5.) nem jogi képviselő, hanem személyesen eljáró fél által elektronikusan benyújtott okiratra vonatkozott, mely nem AVDH-s hitelesítésű volt, ezért az ottani tényállás nem analóg a jelen perbeli esettel. A kifejtettek alapján az alperesi fellebbezésre és a még 2024-ben előterjesztett fellebbezés kiegészítésre a Pp. 618. § (1) bekezdés b) pont jogkövetkezménye nem alkalmazható. E beadványok hatályosak, azok érdemi másodfokú elbírálásra alkalmasak.

[46] A 2025 áprilisában előterjesztett alperesi válaszirat elektronikus úton történő benyújtása azonban már nem felel meg az akkor hatályos jogszabályi előírásoknak, ezt maga az alperes sem vitatta, ezért a válasziratban rögzítetteket figyelmen kívül hagyta az ítéltábla, ugyanakkor a Pp. 378. § (2) bekezdése alapján az alperesnek lehetősége volt a másodfokú tárgyaláson megjelteni jogi képviselője útján további szóbeli nyilatkozatokat tenni, melyek a tárgyalási jegyzőkönyvben rögzítésre kerültek. Ezek másodfokú eljárásban hatályosan előterjesztett alperesi nyilatkozatoknak minősülnek. Az ítéltábla ezen hatályos alperesi nyilatkozatokat is figyelembe véve végezte el az elsőfokú ítélet érdemi felülbírálatát.

[47] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének a Pp. 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező fél milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[48] Az alperes fellebbezési kérelmet módosító nyilatkozatában bejelentette, hogy a Pp. 381. §-a alapján már nem kéri az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, ugyanakkor az e körben előadottakat a Pp. 369. § szerinti felülbírálati jogkör gyakorlása és a Pp. 383. § szerinti érdemi döntés során kérte figyelembe venni. A fellebbezési petitum módosítás tekintetében annyiban helytálló, hogy az elsőfokú bíróság bizonyíték értékelésének okszerűségét a Pp. 279. § (1) bekezdés tükrében az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja, míg az indítványozott bizonyítás elmaradását e rendelkezés b) pontja szerinti anyagi jogi felülbírálati

jogkörben vizsgálhatja. Az a) pont szerinti felülbírálat alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletben megállapított tényállást akkor érinti, ha a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti. Ez abban az esetben állhat fenn, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítás során logikai hibát vétett. A b) pont szerinti felülbírálat körében pedig – a törvényi feltételek fennállása esetén – a másodfokú bíróság is folytathat le bizonyítást. Ilyen esetben a másodfokú bíróságnak lehetősége van a tényállás módosítására, kiegészítésére és ezek alapján érdemi elbírálással az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetés levonására [Pp. 369. § (3) bekezdés a), b) és c) pont].

[49] Az ítéltábla a fenntartott fellebbezési kérelem alapján érdemben vizsgálta az elsőfokú bíróság tényállás megállapításának helytállóságát, e körben a bizonyítékok értékelésének okszerűségét, illetve a szakértői bizonyítás lefolytatásának indokoltságát, továbbá a levont jogkövetkeztetés helyességét, a fellebbezési hivatkozások korlátai között.

[50] Az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pont szerinti jogkörben elsődlegesen a fellebbezésben vitatott elsőfokú ítéletbeli tényállási elemek helytállóságát vizsgálta.

[51] Az alperes fellebbezésében nem vonta kétségbe a munkaszerződés 5/1. pontjának tartalmát, az abban prémium feltételként szabott, és a bíróság által tényként megállapított eredményes gazdálkodást azonban a perbeli tárgyévra vonatkozóan vitatta. A társaság 2020. évi működésével, illetve a prémiumfeltételek fennálltával kapcsolatos elsőfokú ítéleti tényállás a fellebbezési álláspont szerint azért nem helytálló, mert a társasági mérlegből az derül ki, hogy a 2020. évben az egyéb bevételek összegének döntő része a Covid időszakra tekintettel kapott bértámogatás volt. Az egyéb bevételek nélkül a társaság tényleges eredménye minimális, csupán 440 000 forint volt. Az ítéltábla álláspontja szerint ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság ítéletében helyes tényállási megállapítást tett, a fellebbezés a pozitív társasági mérlegre vonatkozó megállapítást nem tudta cáfolni. A perbeli jogvita elbírálása szempontjából az ítéltábla álláspontja szerint annak nincs jelentősége, hogy a társaság mérlegében szerepeltetett bevételek milyen eredetűek voltak. Megjegyzendő, hogy az alperes álláspontja szerint figyelmen kívül hagyandó bértámogatás mellett is pozitív mérleget mutatott a társaság 2020. évi működése. Az elsőfokú ítélet tényállásában az eredményesség ténye szerepel, annak mértéke nem került részletezésre, a tényállás módosítása vagy korrigálása az ítéltábla álláspontja szerint ezért etekintetben nem szükséges.

[52] Azon tényállási megállapítás, mely szerint a prémium összege minden esetben a prémiumfeladattal érintett év bruttó alap munkabér 100 %-a volt felperes esetében, ugyancsak helytálló, melyet a 2018-2019., valamint a 2020. évi mérlegek következetesen tükröznek. Az évekkal korábbi 2012. évi taggyűlési jegyzőkönyvben rögzített prémiumcsökkentés jóval a perbeli időszakot megelőző eset volt, mely nemcsak az adott időszakban nem ügyvezetőként tevékenykedő felperest, hanem egy másik akkori ügyvezetőt is érintett. Ez nem alkalmas megalapozott cáfolatnak az elsőfokú bíróság által kifejezetten a felperes ügyvezetői időszakára vonatkozóan megállapított tényállással szemben.

[53] Az alperes által – ugyancsak tényállás megállapítás helytelenségeként – felrótt munkaszerződés értelmezési kérdés a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkörhöz tartozó mérlegelést igényel, mivel az már az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényekből, eltérő jogi következtetés levonását célozta. Etekintetben a fellebbezési korlátok között az ítéltábla az alábbi jogi álláspontot fejt ki.

[54] Az elsőfokú bíróság a fellebbezési érveléssel szemben helyesen rögzítette ítélete jogi indokolásában kiindulópontként, hogy a prémiumot munkabér jellegű juttatásnak kell tekinteni, amelynek megfizetésére – a munkaszerződésben és/vagy a prémiumkitűzésben

foglalt feltételek teljesülése esetén – a munkáltató az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja alapján köteles. (Az erre vonatkozó jogszabályi hivatkozás az elsőfokú ítélet [17] bekezdésében kiigazításra szorult.) A perbeli esetben erre nézve a hatályos felperesi munkaszerződés 5/1. pontja irányadó. Ennek kijelentő módon történt megfogalmazása szerint: „munkavállaló részére üzleti évenként a társaság eredményességétől függő prémiumkitűzés készül, melyet a taggyűlés határozata alapján a társaság legnagyobb üzletrésszel rendelkező tulajdonosa készít el.” A kijelentő – és nem feltételes – módon történt megfogalmazásból következően alperesi (munkáltatói) kötelezettségnek kell tekinteni a prémium kitűzés évenkénti elkészítését. A munkaszerződés hatályosságának kérdése a másodfokú eljárásban az alperes részéről már nem volt vitatott, erre figyelemmel a munkaszerződés 5/1. pontjának idézett rendelkezése irányadó a felekre nézve.

[55] Az elsőfokú bíróság a munkaszerződés idézett rendelkezésével kapcsolatban irányadó, ítéletében felhívott precedens értékű eseti döntést helyesen vette ítélezése alapjául, tekintve, hogy a perbeli tényállásból egyértelműen megállapítható, a felek az eseti döntés tényállásával azonosan úgy állapodtak meg, hogy a felperesi munkavállalót személyi alapbérén felül évente prémium is megilleti. Ennek feltételeit évente a munkáltatói jogkör gyakorlójának kellett meghatároznia, amikor az alperes taggyűlése előre kitűzte az adott tárgyévre vonatkozó ügyvezetői feladatokat. A BH2007.6.276. szám alatt közzétett eseti döntés szerint ilyen esetben nem mentesül a munkáltató a prémium fizetési kötelezettség alól, még akkor sem, ha az adott évben a prémium feltételeit nem szabta meg. Hangsúlyozandó, hogy jelen perbeli esetben a munkaszerződésben nem feltételes, hanem kijelentő módon került meghatározásra a prémium kitűzése, mely így az alperesi munkáltatónak nem lehetősége, hanem kötelezettsége volt éves rendszerességgel. A két lehetséges megfogalmazás eltérő következményeiről a Kúria eseti döntéseiben foglalt állást (EH2014.06.M12, valamint BH2007.6.276.). Mindezekből következően az alperesi állásponttal szemben a felperes prémiumra való jogosultsága szempontjából nem annak volt jelentősége, hogy a taggyűlés határozott-e meg prémiumfeladatot a felperes számára, hanem annak, hogy a prémiumkitűzésre – a taggyűlés felhatalmazottja útján – a munkaszerződésben kötelezettséget vállalt.

[56] Az előbbiekre miatt a jelen esetre nem lehetett irányadó az alperes fellebbezésében felhívott Mfv.II.10.177/2013. számú döntés, ugyanis annak tényállása szerint – a jelen perbeli esettől eltérően – a munkaszerződésben csupán a prémiumkiírás lehetősége került rögzítésre. Az ítéltáblának ezért az alperes előbbi döntéshez kapcsolódó érveit figyelmen kívül kellett hagynia.

[57] Az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az alperes 2020. évre vonatkozóan – a munkaszerződésben foglaltak ellenére – prémiumfeladatot nem tűzött ki, a fellebbezésben nem volt vitatott, ezért ez irányadó a másodfokú bíróság számára is. Prémiumkitűzés hiányában viszont – az elsőfokú bíróság helyes álláspontja szerint – kizárólag a munkaszerződés 5.1. pontjában írt feltétel, azaz az eredményesség megvalósulása volt vizsgálható. Annak azonban nincs jelentősége, hogy a társaság az adott tárgyévben milyen eredményt ért el, ugyanis nem ennek mértéke a prémiumra való jogosultság alapja, hanem a munkaszerződés 5.1. pontjában alperes által vállalt kötelezettség a prémium fizetésre eredményesség esetén, függetlenül annak mértékétől.

[58] Annyiban helytálló a fellebbezési hivatkozás, hogy a prémium kitűzés nem az eredmény ismeretében készül, hanem előzetes üzleti terv alapján, ebből azonban éppen az következik, hogy 2020. évre is ki kellett volna tűzni a prémiumot, melynek feltételül lett volna szabható a tervezett eredményesség mértéke. Erre azonban alperes részéről nem került sor, ezért a kisebb mértékű eredményesség is értékelhető volt a felperes javára járó prémium megalapozásaként.

[59] A kereset összecszerűségét illetően tévesen állította az alperes, hogy erről az elsőfokú bíróság bizonyítékok nélkül, csupán a felperes előadása alapján foglalt állást. Ezzel szemben az elsőfokú ítélet a [35]-[38] bekezdésekben tartalmazza az e körben figyelembe vett bizonyítékok értékelését. Az ítéltábla álláspontja szerint az elsőfokú bíróság e tekintetben is helyes mérlegelést vezetett le ítélete jogi indokolásában. A 2020-as üzleti évet záró éves beszámolót és annak kiegészítő mellékletét helytállóan értelmezte, figyelemmel arra is, hogy az előző években minden esetben az ún. passzív időbeli elhatárolások megjelölés alatt szerepelt, kifejezetten „vezetői prémium és közterhei” megjelöléssel a felperest megillető prémium összeg. Ez 2020. évben ugyancsak a passzív időbeli elhatárolások között „2020. év terhére kifizetett egyéb személyi jellegű” juttatásként került feltüntetésre 8 408 000 forint bruttó összegben. Az előző évi összeg pedig (4 155 000 forint) pontosan megfelelt annak, amit az előző évi mérlegbeszámoló említett rovata tartalmaz. Ez jelzi, hogy a 8 408 000 forintos összeg eredetileg 2020. évre vonatkozóan felperesnek elkülönített prémiumösszegként szerepelt az alperes mérlegében.

[60] Helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság tekintetben is, hogy az alperes nem hivatkozhat eredménnyel arra, hogy a per folyamán egy önrevízió keretében a jelen per vitássá tett követelését utóbb saját intézkedéssel törölte a mérlegből, hibás számításra hivatkozással. Az előző üzleti év megfelelő adatának feltüntetése (4 155 000 forint) mutatja, hogy az eredeti mérlegben a 8 408 000 forint, mint felperesnek szánt prémiumösszeg szerepelt eredendően az alperesi beszámolóban (keresetlevél F/9. sz. melléklet, mely a kiegészítő melléklet a 2020. december 31-i éves beszámolóhoz 10. oldal alsó táblázata). Ez megalapozza a felperesi kereset összecszerűségbeli helyességét, így erre nézve a további szakértői bizonyítás mellőzhető volt, ami a Pp. 369. § (3) bekezdés b) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlását szükségtelenné tette. Az összecszerűség fenti módon történő megállapítását az nem teheti kétségessé, hogy 8 évvel korábban egy másik ügyvezető esetében nem az éves jövedelem 100 %-hoz igazították a prémium-megállapítást. Akkor egyébként erre nézve külön taggyűlési határozatot hozott az alperes, ilyen határozathozatalra azonban a perbeli esetben nem került sor.

[61] A mérlegbeszámolókat értelmezéséhez (tanú 3 neve) tanúvallomása szakszerű útmutatást adott, melynek hitelességét a további tanúvallomások, illetve a legnagyobb üzletrésszel rendelkező tag ügyvezetőjének tanúvallomása sem tudott megdönteni. Utóbbi tanúvallomással kapcsolatban megjegyzi az ítéltábla, a tanú maga sem vitatta, hogy a jegyzőkönyveket a felperes készítette el, azok tartalmát a tagok tudomásul vették (23. sorszám alatti jegyzőkönyv 4. oldal 2. bekezdés). Mindezekre tekintettel az ítéltábla nem találta szükségesnek a további tanúbizonyítást sem.

[62] Az alperes fellebbezésének utolsó pontjában az elsőfokú bíróság anyagi pervezetésének hiányosságát állította és sérelmezte az ítélet [34] bekezdésében rögzítetteket. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben helyesen indult ki abból, hogy szabályszerű beszámítási kifogást, vagy viszontkeresetet az alperes nem terjesztett elő, erre nézve indítványt sem tett, mindössze megjegyezte, hogy álláspontja szerint a korábbi években is jogosulatlan prémiumfelvételek történtek a felperes részéről. Az ítéltábla álláspontja szerint ilyen esetben a Pp. 237. § (5) bekezdése az irányadó, mely szerint a bíróság a felek kérelmének és jogállításának korlátain belül gyakorolja az anyagi pervezetést, amelyet a felek perbeli cselekményeik megtételekor szabadon felhasználhatnak. Ebből következően a félnek valamely kérelmet elő kell terjesztenie, önmagában egy tényállítás előadása nem keletkeztet anyagi pervezetési kötelezettséget a bíróság számára. Megjegyzendő, hogy az alperes fellebbezésben támasztott elvárása már a fegyveregyenlőséget sértő, a felperes számára hátrányos bírósági kioktatásra irányult. A fellebbezésben elvárt anyagi pervezetés elmaradása

nem tekinthető eljárási szabálysértésnek, ilyen tartalmú anyagi pervezetést az ítéltábla sem talált indokoltnak alperes vonatkozásában.

[63] Az elsőfokú bíróság érdemben helytálló ítéletét, mely okszerű mérlegelésen alapuló helyes jogkövetkeztetést tartalmaz a kereset megalapozottságát illetően, az ítéltábla a Pp. 383. § (2) bekezdésre történt hivatkozással helybenhagyta.

[64] Az eredménytelenül fellebbező alperes köteles a jogi képviselővel eljáró felperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pont szerint felszámított költségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján megtéríteni.

[65] A fellebbezés benyújtásakor lerótt fellebbezési illeték a másodfokú eljárásban pervesztes alperes terhén marad [Pp. 83. § (5) bekezdés].

[66] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2025. június 5.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
a tanács elnöke

Dr. Dobler László s.k.
előadó bíró

Dr. Telegdy Gergely s.k.
táblabíró