



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.003/2023/9.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Csapó M. Péter Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Csapó M. Péter, címe)

Az alperes:

alperesi cég neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Pál Lajos, címe)

A per tárgya:

Alapbér-, végkielégítés-, szabadságmegváltás-különbözet, vízügyi szolgálati hűségjutalom- és önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás-különbözet

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 7.M.70.029/2022/22/I.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 7.M.70.029/2022/23.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja az alábbiak szerint:

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek

- 13 057 517 (tizenhárommillió-ötvenhétezer-ötszáztizenhét) forint alapbér-különbözetet, ezen összegek havi részösszegei után az adott részösszeg esedékességétől, azaz a tárgy hónapot követő hónap 11. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát azzal, hogy az egyes részösszegek mértéke 2019. március 1-től 2019. december 31-ig havi 9 540 (kilencezerötszáznegyven) forint, 2020. január 1-től 2020. december 31-ig havi 183 799 (száznolcvanháromezer-hétszázkilencvenkilenc) 2021. január 1-től 2021. május 31-ig havi 200 000 (kétszázezer) forint, 2021. június 1-től 2021. december 31-ig havi 432 600 (négy százharminckettőezer-hatszáz) forint, 2022. január 1-től 2022. augusztus 31-ig havi 534 890 (ötszázharmincnégyezer-nyolcszázkilencven) forint, 2022. szeptember 1-től 410 082 (négy száztízezer-nyolcvankettő) forint, illetve hogy 2021. október 11-től a kamat a 454/2022. (XI. 9.) Kormányrendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25 %-os mértéket nem haladhatja meg.

- 6 907 410 (hatmillió-kilencszázhétezer-négy száztíz) forintot végkielégítés különbözetet és ezen összeg után 2022. március 30. napjától a kifizetés napjáig járó a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát azzal, hogy 2021. október 11-től a 454/2022. (XI. 9.) Kormányrendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25 %-os mértéket nem haladhatja meg.

- 865 200 (nyolcszázhatvanötezer-kettő száz) forint elmaradt törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíj-különbözetet és ezen összeg után 2021. október 11-től a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát azzal, hogy 2021. október 11-től a 454/2022. (XI. 9.) Kormányrendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25 %-os mértéket nem haladhatja meg.

- 1 814 072 (egymillió-nyolcszáztizennégyezer-hetvenkettő) forint elmaradt szabadság megváltás különbözetet és ezen összeg után 2022. március 31. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát azzal, hogy az a 454/2022. (XI. 9.) Kormányrendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25 %-os mértéket nem haladhatja meg.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg közvetlenül a (nyugdíjpénztár neve)-nek 331 774 (háromszázharmincegyezer-hétszázhetvennégy) forint elmaradt tagdíj-különbözetet és ennek 2022. március 30. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel

érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát azzal, hogy az a 454/2022. (XI. 9.) Kormányrendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25 %-os mértéket nem haladhatja meg.

A felperes perköltségben történő marasztalását mellőzi.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 454 909 (négy százötvennégyezer-kilenc százkilenc) forint elsőfokú eljárással kapcsolatban felmerült perköltséget.

A felperest terhelő elsőfokú eljárási illetéket 465 000 (négy százhatvanötezer) forintra leszállítja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a NAV külön felhívására 1 035 000 (egymillió-harmincötezer) forint elsőfokú eljárási illetéket.

Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 209 454 (kétszázkilencezer-négy százötvennégy) forint másodfokú eljárással kapcsolatban felmerült perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg 775 000 (hét százhatvanötezer) forint fellebbezési illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a NAV külön felhívására 1 725 000 (egymillió-hét százhuszonötezer) forint fellebbezési illetéket.

Kötelezi a felperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg 24 000 (huszonnégyezer) forint csatlakozó fellebbezési eljárási illetéket.

Felhívja a feleket, hogy a fellebbezési eljárási illetéket az állami adó- és vámhatóság által közzétett illetékbevételi számla (számlaszám neve: NAV illetékbevételi számla, számlaszám: 10032000-01070044-09060018) javára az esedékesség napjáig fizessék be.

Az illeték megfizetése ezen határozat kihirdetését követő 60. napon válik esedékessé.

Az illeték megfizetése során az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni.

Amennyiben az illeték-fizetésre megfizetésre vonatkozó felhívásnak a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit, a költségek behajtására pedig az adóhatóság által fogantatosítandó végrehajtási eljárás szabályait kell alkalmazni.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 1981. szeptember 1. napjától kezdődően dolgozott az alperesi társaságnál, illetve annak jogelődjeinél különböző munkakörökben, 2017. június 30-tól vezérigazgatói feladatokat látott el. Rá, mint vezető állású munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjedt ki.

[2] A felperes felett a legfontosabb munkáltatói jogokat az alperesi társaság közgyűlése gyakorolta, az egyéb munkáltatói jogok gyakorlására az igazgatóság volt jogosult.

[3] A felperes – módosított – munkaszerződése II.1.2. pontja szerint a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló személyi alapbérét a munkáltató eredményességére, a munkavállaló teljesítményére tekintettel minden év március 31-ig felülvizsgálja, és a felülvizsgálat során a személyi alapbért legalább a vállalati átlagbér növekménnyel megemeli. A III.4. pont akként rendelkezik, hogy a munkavállalót a munkáltató többi munkavállalójával azonos mértékben és feltételekkel illeti meg a (nyugdíjpénztár neve)-i tagsági díj. A III.6. pont pedig azt mondja ki, hogy a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel a többi munkavállalóval azonos feltételek szerinti törzsgárda jutalomra jogosult.

[4] A felperes alapbére a perbeli időszakban havi bruttó 1 800 000 forint volt.

[5] Az alperes közgyűlése 2018., 2019. években a vezérigazgatói alapbér változatlanul hagyása mellett döntött.

[6] A felperes 2021. március 23-án kelt levelében a munkaszerződés II.1.2. pontjára, és a munkavállalók átlagos éves bérfejlesztése százalékos mértékére hivatkozva kérte az alperes igazgatóságát, hogy a vezérigazgatói alapbérét vizsgálják felül, és azt 2018. évre havi bruttó 2 016 200, 2019. évre havi bruttó 2 026 800, 2020. évre 2 222 200 forintra, 2021. január 1. napjától pedig 2 480 500 forintra emeljék fel. A 2021. augusztus 10-én tartott közgyűlés – bár a témát napirendre vette – a felperes alapbérével kapcsolatban határozatot nem hozott, e tárgyban a szavazás eredménytelen volt.

[7] Az alperes 2021. szeptember 1-jén a felperes részére a 40 éves folyamatos munkaviszonyára tekintettel hűségjutalomként a havi bruttó 1 800 000 forint alapbér 200 %-át fizette meg a felperes részére.

[8] A munkáltató a felperes egyéni számlája javára a perbeli időszakban mindvégig a havi 1 800 000 forint alapbér 4 %-ának megfelelő összeget fizetett meg a (nyugdíjpénztár neve)-hez.

[9] Az alperes a felperes munkaviszonyát a 2022. március 22-én közölt felmondással 2022. szeptember 23. napjával megszüntette, egyúttal a felperest a munkavégzési kötelezettség alól felmentette, a felmentési időre távolléti díjat állapítva meg. A felmondásban a felperes részére hat havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés is megállapításra került. Mindkét juttatás havi bruttó 1 800 000 forintos alapbérrel került elszámolásra és kifizetésre.

A kereset és az ellenkérelem

[10] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest,

[11] 1./ fizessen meg a felperesrészére bruttó 19 397 451,- Ft azaz tizenkilencmillió háromszázkilencvenhétezer-négyszázötvenegy forint összegű elmaradt munkabérekülönbözetet az alábbi bontás szerint:

- bruttó 5 400 000,- Ft, azaz bruttó ötmillió-négyszázezer forint összegű, mint 2019. március 1. napjától 2021. május 31. napjáig, azaz huszonhét hónapra járó elmaradt munkabérekülönbözetet (a bérekülönbözet mértéke ezen időszakban havi bruttó 200 000,- Ft összeg),

- bruttó 4 763 500,- Ft, azaz bruttó négy millió-hétszázhatvanháromezer-ötszáz forint összegű, mint 2021. június 1. napjától 2021. december 31. napjáig, azaz hét hónapra járó elmaradt munkabérekülönbözetet (a bérekülönbözet mértéke ezen időszakban havi bruttó 680 500,- Ft összeg),

- bruttó 8 420 600,- Ft, azaz bruttó nyolcmillió-négyszázhuszezer-hatszáz forint összegű, mint 2022. január 1. napjától 2022. augusztus 31. napjáig, azaz nyolc hónapra járó elmaradt

munkabérkülönbözetet (a bérkülönbözet mértéke ezen időszakban havi bruttó 1 052 575,- Ft

összeg,

- bruttó 813 351,- Ft, azaz bruttó nyolcszáztizenháromezer-háromszázötvenegy forint összegű, 2022. szeptember 23. napjáig járó, időarányos elmaradt munkabérkülönbözetet, mely arányos számítás alapja a havi bruttó 1 052 572,- Ft összegű bérkülönbözet, valamint

- a bruttó 5 400 000,- Ft, azaz bruttó ötmillió-négyszázezer forint összegű elmaradt

munkabérkülönbözet után huszonhét alkalommal 2019. április hónap 11. napjától kezdődően,

minden további hónap 11. napjától, azzal, hogy az utolsó késedelembe esés kezdő napja ezen

összeg tekintetében 2021. június 11. napja, valamint

- a bruttó 8 420 600,- Ft, azaz bruttó nyolcmillió-négyszázhuszezer-hatszáz forint összegű elmaradt munkabérkülönbözetből két havi alkalommal 2022. február hónap 11. napjától kezdődően a havi bruttó 1 052 572,- Ft összegű bérkülönbözet és 2022. március 11. napjától kezdődően a havi bruttó 1 052 572,- Ft összegű bérkülönbözet után, valamint

- a bruttó 8 420 600,- Ft összegből fennmaradó hat havi bruttó 6 315 456,- Ft, azaz bruttó hatmillióháromszáztizenezer-négyszázötvenhat forint és a bruttó 813 353,- Ft, azaz bruttó

nyolcszáztizenháromezer-háromszázötvenhárom forint összegű arányos elmaradt

munkabérkülönbözet után 2022. március 30. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel

érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

2./ fizessen meg a felperes részére bruttó 9 473 148,- Ft, azaz bruttó kilencmilliónégyszázhetvenháromezer-száznegyvennyolc forint összegű elmaradt végkielégítés különbözetet (9 hónapra járó havi bruttó 1 052 572,- Ft összegű bérkülönbözet alapján) és annak 2022. március 30. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

3./ fizessen meg a felperes részére bruttó 1 361 000,- Ft, azaz bruttó egymillióháromszázhatvanegyezer forint összegű elmaradt törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíj különbözetet (2 hónapra járó havi bruttó 680 500,- Ft összegű 2021. évre vonatkozó

különbözet alapján) és annak 2021. október 11. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

4./ fizessen meg a felperes részére bruttó 2 487 888,- Ft, azaz bruttó kétmillióégyszáznolcvanhétezer-nyolcszáznyolcvannyolc forint összegű, ki nem adott szabadságmegváltásának megfelelő összeg különbözetét (52 napra járó napi bruttó 47 844,- Ft összegű bérkülönbözet alapján) és annak 2022. március 30. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát, továbbá

5./ fizessen meg a felperes javára, közvetlenül a (nyugdíjpénztár neve)-nek (pénzforgalmi számla száma: (X)) 518 204,- Ft, azaz ötszáztizennyolcezer-kétszáznégyszázötven forint összegű elmaradt tagdíj különbözetet (2019. március 1. napjától 2022. március 22. napjával bezárólag a 12 955 112,- Ft összegű bérkülönbözet 4%-a alapján) és annak 2022. március 30. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

[12] Keresetében azzal érvelt, hogy az elmaradt munkabér iránti különbözetet a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 42. § (2) b) pontja, a munkaszerződés II. rész 1.2. pontja, valamint a 2021. június 1. napján kelt javadalmazási szabályzat 4.1.1. pontja alapozza meg. Az elmaradt végkielégítés különbözet iránti követelését az Mt. 77. §-ára, a munkaszerződés IV. rész 1.1. pontjára, valamint a javadalmazási szabályzat 4.3.2.3. pontjára alapította azzal, hogy a végkielégítés összege az előbbiek szerint módosított távolléti díj összegével számítandó. Az elmaradt törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíj különbözetet a munkaszerződés III.6. pontjára, míg a ki nem adott szabadságmegváltással kapcsolatos különbözet igényt pedig az Mt. 125. §-ára alapította, szintén az megemelt alaphérrrel, illetve távolléti díjjal számítottan. A (nyugdíjpénztár neve) elmaradt tagdíj különbözetét a munkaszerződés III.4., valamint a javadalmazási szabályzat 4.3.4. pontjára alapította azzal, hogy a tagdíj számítási alapja ebben az esetben is a felperes megemelt alaphérrre.

[13] Kiemelte, hogy a munkaszerződés II. rész 1.2. pontja a felperes számára alanyi jogosultságot, az alperes számára pedig mérlegelés nélküli kötelezettséget jelent. Az alperes mérlegelési joga kizárólag a vállalati alaphérr növekménnyel való munkabérr emelésén túli összegre terjed ki. Állítása szerint a vállalati növekmény 2018. évre 12,01 %, 2019-re 0,53 %, 2020-ra 9,63 %, 2021-re 11,63 %, míg 2022. évre 15 %-os mértékű volt az előző évhez képest. Rögzítette, hogy a keresete összegének kiszámításánál figyelembe vette, hogy 2019. március 1. napjától 2021. május 31. napjáig a szabályzat 4.1.1. pontjában foglalt korlát szerint havi bruttó 2 000 000 forintban került maximalizálásra a munkabérr. Érvérrle szerint a 17/2021. (III. 28.) számú igazgatósági határozat az alaphérr emelésére vonatkozó igényét elismerte, megalapozottnak találta annak százalékos számítását, valamint a 2021. augusztus 10. napján megtartott közgyűlésen (személy neve) a Magyar Állam képviseletében megjelent (cég 2 neve) vezérigazgatója is elismerte, hogy az általa kalkulált összeg számszakilag helyes.

[14] Megjegyezte, hogy az alperes veszteséges gazdálkodásának nem a vezetői tevékenysége volt az okozója, azt sokkal inkább objektív, a hatókörén kívülálló intézkedések okozták, amelyek az egész víziközmű szolgáltatási ágazatra hatottak.

[15] Az alperes elévülési kifogásával összefüggésben arra hivatkozott, hogy a 2019. márciusi munkabérét 2019. április 10. napjával bezárólag kellett megfizetni, az erre vonatkozó igénye ekkor nyílt meg. Keresetében pénzkövetelést érvényesített, nem pedig béremelést eredményező döntést kért, ezért - a 2022. április 6-án bírósághoz beérkezett - keresete nem évült el. E körben kifejtette azt is, hogy az alperes igazgatóságának és felügyelő bizottságának aktusai, határozatai, a minősített többséget biztosító befolyással rendelkező részvényes előterjesztés számszaki helyességét elismerő nyilatkozata a béremelési kötelezettség kötelezett részére való elismerésnek minősülnek. E körben eshetőlegesen az elévülési kifogással szembeni kifogásként felhozta a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:24. § (1) bekezdése alapján az elévülés nyugvását 2021. augusztus 10. napjáig arra hivatkozva, hogy alappal bizakodott a közgyűlés kedvező döntésében, menthető okból nem tudta érvényesíteni követelését, és az akadály megszűnésétől (2021. augusztus 10-i közgyűlés) számított egy éves határidőn belül a keresetlevelet előterjesztette.

Alperes ellenkérelmében elsődlegesen a felperes keresetének teljeskörű elutasítását kérte.

Másodlagosan – az alapbér-, a végkielégítés- és a szabadságmegváltás-különbözet körében – a felperes keresetének

- az alapbér-különbözet tekintetében az 1 747 829 forintot,

- a végkielégítés-különbözet tekintetében a 779 223 forintot,

- a szabadságmegváltás-különbözet tekintetében a 204 645 forintot meghaladó részében történő elutasítását kérte.

Harmadlagosan az előbbi körben kérelme arra irányult, hogy a törvényszék a felperes keresetét

- az alapbér-különbözet tekintetében a 12 066 965 forintot,

- a végkielégítéskülönbözet tekintetében a 5 902 740 forintot,

- a szabadságmegváltás-különbözet tekintetében az 1 550 215 forintot meghaladó részében utasítsa el.

Az önkéntes nyugdíjpénztár tagdíjkülönbözet, valamint a törzsgárdatagsággal kapcsolatos „tagdíj” különbözet címén előterjesztett kereseti igény tekintetében elsődlegesen a kereset teljeskörű elutasítását kérte.

Másodlagosan e körben kérte, hogy az elsőfokú bíróság a felperes keresetét

- az „önkéntes nyugdíjpénztár tagdíjkülönbözet” tekintetében a 69 913 forintot,

- a törzsgárdatagsággal kapcsolatos „tagdíj” különbözet tekintetében a 112 863 forintot meghaladó részében utasítsa el.

Harmadlagosan az előbbi körben kérte, hogy a bíróság a felperes keresetét

- az „önkéntes nyugdíjpénztár tagdíjkülönbözet” tekintetében a 482 679 forintot,

- a törzsgárdatagsággal kapcsolatos „tagdíj” különbözet tekintetében a 861 432 forintot

meghaladó részében utasítsa el.

[16] Kérte továbbá, hogy a bíróság a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés szerint kötelezze felperest az alperes perrel kapcsolatban felmerült költségeinek Áfa összegével növelten történő megtérítésére.

[17] Kifejtette, hogy a munkaszerződés II.1.2. pontja nem keletkeztet közvetlenül alanyi jogot a magasabb alapbérre. Álláspontja szerint az alapbér emelés tekintetében az alperest teljeskörűen mérlegelési jog illette meg. A helyes értelmezés szerint a munkáltatói döntés tekintetében „a munkáltató eredményessége”, illetve „a munkavállaló teljesítménye” önálló mérlegelési feltételek, a munkaszerződés második fordulata – az alapbér emelés mértékére vonatkozó munkáltatói döntés – kizárólag akkor jöhet szóba, ha a fenti két feltétel alapján a munkáltató az alapbér emelés mellett döntött. A keresetlevélben pedig a felperes sem vitatta, hogy az alperes működése tartósan veszteséges volt. E körben hivatkozott az Mt. 285. § (3) bekezdésére, és arra, hogy a felperes nem hivatkozott olyan körülményre, hogy az alperes a mérlegelési jog gyakorlására vonatkozó szabályokat megsértette volna, erre tekintettel jogvita nem kezdeményezhető.

[18] Hivatkozott arra, hogy a 2019. április 7-ét megelőző időszakra vonatkozóan – elévülés okán – igény nem érvényesíthető. A felperes igénye az alapbérének megemelésével, pontosabban ennek elmaradásával függ össze, ezért az igény esedékessége kapcsán nem hivatkozhat a munkabér kifizetésére vonatkozó munkáltatói kötelesség esedékességének időpontjára.

[19] Az alperes a jogalap vitatása mellett másodlagos ellenkérelmében a kereset összezszerűségét is vitatta. Álláspontja szerint a munkaszerződés szóban forgó rendelkezésének helyes értelmezése szerint a felperes alapbérének meghatározásakor a „vállalati alapbér” növekményének nominálisan meghatározott összegét és nem annak százalékos mértékét kellene alapul venni. Alapvetően elfogadta, de 2022 évre vitatta az átlagbér összegére vonatkozó felperesi előadást, , ugyanis álláspontja szerint ez évre megállapodás alapján a kötelező alapbéremelés mértéke csupán 10 % volt. Ezen számítást

követve a felperest 2019. április 7-től 2022. szeptember 23. napjáig bérkülönbözet címén mindösszesen 1 747 829 forint, végkielégítés különbözetként 779 223 forint, míg szabadságmegváltás különbözet címén pedig 204 645 forintot illetné meg.

[20] Harmadlagos ellenkérelme indokául azt adta elő, hogy a köztulajdonukban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Takarékos tv.) 5. § (3) bekezdése alapján a felperes alapbére 2021. május 31-ig a havi 2 000 000 forintot nem haladhatta meg, 2021. június 1-től ilyen korlátozást már nem állt fenn. Ennek megfelelően a felperes alapbér különbözet címén mindösszesen 12 066 965 forintra, végkielégítés címén 5 902 740 forintra, szabadságmegváltás különbözet címén pedig 1 550 215 forintra lenne jogosult.

[21] Az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjkülönbözet, illetve a törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíjkülönbözet tekintetében elsődleges ellenkérelmét azzal indokolta, hogy a munkaszerződés III.4., illetve a III.6. pontja szerint mindkét járandóság a felperest a többi munkavállalóval azonos mértékben és feltételek szerint illetné meg, a többi munkavállaló esetében pedig a mértéket és a feltételeket kollektív szerződés állapítja meg. Álláspontja szerint a felperes által a kereseti igény jogalapjaként megjelölt munkaszerződési rendelkezés mindkét kereseti követelés tekintetében az Mt. 209. § (1) és (3) bekezdése, valamint a 27. § (1) és (3) bekezdése alapján semmis, ugyanis a vezető állású munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki.

[22] E körben hivatkozott arra is, hogy – ha az elsőfokú bíróság a semmisségre vonatkozó álláspontját nem osztaná – elutasításnak van helye arra figyelemmel, hogy a felperes követelése jogalapjaként megjelölt munkaszerződési rendelkezés (munkaszerződés II.1.2. pont) a felperes számára nem keletkeztetett alanyi jogosultságot alapbérének emelésére. Erre nézve az alperest mérlegelési jog illette meg, ezzel kapcsolatos álláspontját a korábbiaknak megfelelően tartotta fenn.

[23] Az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj különbözet, illetve a törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíj különbözet tekintetében másodlagos ellenkérelme indokaként előadta, hogy a keresetetösszegszerűségében is vitatja, és a másodlagos ellenkérelmével azonos módon számítva az önkéntes nyugdíjpénztár tagdíjkülönbözet tekintetében 69 913 forint, a törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíjkülönbözet tekintetében pedig 112 863 forint illetné meg a felperest, ezt meghaladó részében a kereset alaptalan.

[24] Az önkéntes nyugdíjpénztár tagdíjkülönbözet, illetve a törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíjkülönbözet tekintetében harmadlagos ellenkérelme szerint a már tárgyalt kereseti kérelmek szempontjából előadott harmadlagos ellenkérelmében kifejtett számítási módot látta alkalmazhatónak, az alapján a felperes keresete az önkéntes nyugdíjpénztár tagdíjkülönbözet vonatkozásában 482 679 forintot, a törzsgárda tagsággal kapcsolatos tagdíjkülönbözet vonatkozásában pedig a 861 432 forintot meghaladó részében megalapozatlan.

[25] Perköltség megállapítását is kérte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontja alapján azzal, hogy az alperesi jogi képviselő áfa fizetésére köteles.

[26] Bejelentette továbbá, hogy elszámolta és 2022. június 7. napján megfizette a felperes részére a három havi többlet végkielégítést 5 400 000 forint összegben.

[27] A felperes elévülési kifogással kapcsolatos előadására úgy nyilatkozott, hogy a felperesnek kizárólag akkor keletkezhett volna igénye 2019. április 10. napján a 2019. március havi munkabér különbözet megfizetésére, ha a munkáltató már ezt megelőzően intézkedett volna az alapbéremelés iránt. A felperes által hivatkozott igazgatósági és felügyelő bizottsági aktusok, határozatok nem tekinthetők alperesi elismerésnek, mert a közgyűlés jogosult az alapbéremelés vonatkozásában jognyilatkozatra, így az elévülés megszakításáról nem lehet szó. Az elévülés nyugvását pedig nem eredményezi a felperes kérelem előterjesztését követő bizakodása.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[28] A Gyulai Törvényszék 7.M.70.029/2022/22/I. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1 242 541 forint perköltséget, és az állam javára 1 290 000 forint eljárási illetéket. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a NAV külön felhívására 21 000 forint mérsékelt összegű eljárási illetéket.

[29] Kifejtette, hogy az alapbéremelést számszerűen megajánló közgyűlési határozat hiányában a munkaszerződés II.1.2. pontja közvetlenül alapbéremelésre, magasabb alapbérre vonatkozó alanyi jogot nem keletkeztethet. A munkaszerződés ezen pontja funkcionális, objektív teleologikus értelmezés szerint döntően orientatív jellegű, a mérlegelésnél irányadó körülményeket, feltételeket feltüntető szabály, melynek egyik címzettje az alperes nevében ajánlattétel kialakítására jogosult közgyűlés, amely az alapbér emelés vonatkozásában jogosult a munkáltatói jog gyakorlására, az egyik (munkáltatói) konstitutív hatályú jognyilatkozat megtételére.

[30] Álláspontja szerint a munkaszerződés fenti pontjában feltüntetett mérlegelésnél irányadó körülmények és feltételek funkcionális és szöveghű értelmezés és helyes alkalmazás mellett elkülönítetten nem alkalmazhatóak, továbbá nem lehet e szerződéses fordulatot részben alanyi jogot keletkeztetőnek, részben mérlegelést elősegítőnek minősíteni. Ezek a körülmények önmagukban kizárják, hogy a vállalati átlagbér növekmény feltétel közvetlenül a munkaszerződés alapján konkrét alapbér emelésre vonatkozó alanyi jogot keletkeztessen a felperesre nézve. A munkáltató eredményességében megfogalmazott objektív körülmény továbbá egyértelműen nem fennálló, ezt a felek egyezően adták elő, és az eredménykimutatások is ezt igazolják. A számviteli, vállalati, vagyoni értelemben vett eredményesség nem jelentéktelen körülménye a menedzseri díjazásoknak.

[31] Kifejtette, hogy a vállalati átlagbér-növekmény feltételt a bíróság egyébként a felperesi százalékos mértékű értelmezés szerint tartaná értelmezhetőnek szöveghű értelmezés és a munkaügyi gyakorlat alapján, e körülménynek azonban az előkérdésre vonatkozó jogkövetkeztetés folytán nincs perdöntő jelentősége.

[32] Rögzítette, hogy a javadalmazási szabályzat 4.1.2. pontja szintén tartalmaz mérlegelésnél irányadó körülményeket, és azt is, hogy az első számú vezető alapbérét a társaság közgyűlése külön határozatban állapítja meg évente egy alkalommal. Az alapszabály értelmében is közgyűlési jogkör az alapbér-megállapítás.

[33] Következtetése szerint tehát a felperes által állított Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja a perbeli megemelt alapbér előfeltételt nem alapozhatja meg, mely a törzsgárda-jutalom és az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás iránti keresetekre is kihat.

[34] A törzsgárda jutalom és az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás iránti keresetek vonatkozásában kifejtette emellett, hogy az Mt. 209. § (3) bekezdése értelmében a vezetőkre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ez alapján a jogszabályba ütköző és semmis a jogalapként megjelölt mindkét munkaszerződéses elvi rendelkezés (a hűségjutalom esetében a III.6. pont, az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjkülönbözet esetében pedig a III.4. pont), mert azt a kollektív szerződés tölti ki igen jelentős, a jog terjedelmét jelentő tartalommal. Rámutatott arra, hogy a jog és annak mértéke, összege egységet alkot, az érvényesség vizsgálata során e feltételek nem elkülöníthetők.

[35] Az elévüléssel kapcsolatban kitért arra, hogy az elévülés kezdő időpontja a perben ténylegesen érvényesített igény jellegét tekintve az az időpont, amikor először keletkeztetett az állított jövedelemkiesés, ennek azonban az állított alanyi jog hiányában nincs gyakorlati jelentősége.

A fellebbezés, csatlakozó fellebbezés és az ellenkérelem

[36] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes fellebbezéssel, az alperes csatlakozó fellebbezéssel élt.

[37] A felperes fellebbezésében elsődlegesen kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét változtassa meg és a felperes keresetének adjon helyt. Másodlagos kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására, új határozat meghozatala utasítására irányult, perköltséget a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján igényelt.

[38] Kifejtette, hogy az elsőfokon eljáró bíróság a hivatkozott munkaszerződés II.1.2. pontja rendelkezését tévesen, a megállapított tényállás, illetve munkaszerződés nyelvtani értelmezésével, a szerződések általános szabályaival ellentétben értelmezte, és helytelen következtetést vont le a rendelkezésre álló tényekből. A munkaszerződés hivatkozott pontja helyes nyelvtani és logikai értelmezése – az ítélet [50] pontjában foglalt következtetéssel ellentétben – az, hogy éppen a szerződés vonatkozó rendelkezése az, ami a felperesnek jogosultságot, az alperesnek pedig kötelezettséget teremtett az alapbérnek a vállalati alapbér növekménnyel történő megemelésére. A munkaviszonyra vonatkozó szabályokat a felperes munkaszerződése tartalmazza, köztük az alapbér emelésére vonatkozó kötelezettséget, és annak legkisebb – vállalati alapbér növekménnyel azonos – mértékét is. A közgyűlés

automatizált folyamatként az igazgatóság előterjesztésében foglaltaknak megfelelően volt köteles dönten az alpbér kérdésében.

[39] Az ítélet [51] pontjában foglaltakat azzal támadta, hogy alpbérnek a vállalati alpbér növekményével történő megemlése tekintetében a közgyűlésnek mérlegelési joga nem volt, abban az esetben az alapszabályban rögzített hatáskörét a munkaszerződés hivatkozott pontja szerinti korlátokkal volt köteles gyakorolni, azaz a felperesi alpbért a vállalati alpbér növekményével mindenképpen meg kellett, hogy emelje az igazgatósági előterjesztésben foglaltak szerint.

[40] Rámutatott arra, hogy a 17/2021. (III. 28.) sz. igazgatósági határozat felperes alpbér emelésére vonatkozó igényét elismerte, megalapozottnak találta az alpbér emelésére vonatkozó százalékos számítást, és erre tekintettel az alpbér emelést, illetve az új alpbér mértékét. Ezt az az igazgatóság hagyta jóvá, amelynek tagjai – (igazgatósági tag 1), illetve (igazgatósági tag 2) – a közgyűlés felhatalmazásai alapján a felperesi munkaszerződéseket a munkáltatói oldalon jegyezték, így a munkaszerződés II.1.2. pontja tekintetében – a felek tényleges akarata és a munkaszerződés II.1.2. pontja értelmezése szempontjából – nem merülhet fel kétség, azaz az igazgatóság jóváhagyására tekintettel a felperesi munkaszerződés a kereseti kérelemben foglaltak szerint értelmezhető.

[41] Tévesnek és iratellenesnek minősítette az ítélet indokolásának [52] pontjában foglaltakat is. Kiemelte a jelen eljárás tárgya a felperes díjazására, illetve annak megállapítására vonatkozik, nem általában véve a menedzseri díjazásokra.

[42] Kifejtette, továbbá hogy a munkaszerződés vitatott pontját értelmezve annak első tagmondata szerint a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló személyi alpbérét a munkáltató eredményessége a munkavállaló teljesítményére tekintettel minden év március 31-ig felülvizsgálja. Álláspontja továbbra is az, hogy az első tagmondat az „és” kötőszóval elválasztott mondatrésztől külön értelmezendő, és jelen eljárásban jelentőséggel nem bír. Az elsőfokú ítélet indokolása [52] pontjában rögzített következtetéssel ellentétben az eredményességre vonatkozóan a munkaszerződés nem tartalmaz konkrét, objektív, számszakilag vagy bármilyen más módon rögzített viszonyítási alapot, csak azt rögzíti, hogy az eredményességre tekintettel felülvizsgálva kötelezi magát az alperes. Ezt a rendelkezést az elsőfokon eljáró bíróság nem töltheti ki tartalommal önkényesen, azaz nem határozhat meg a felek helyett bizonyos teljesítménykövetelményeket, és az eredménykimutatások alapján nem minősítheti ezt a körülményt „nem fennállónak”.

[43] A törzsgárda jutalom és önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás tárgyában rámutatott arra, hogy a felperesre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, a felek egy számítási mód tekintetében mintegy „lemásolták” egy másik szerződés, jelen esetben a kollektív szerződés szerinti számítási módot a jogviszonyukra vonatkozóan, de ez még nem helyezi – részben sem – a felperest a kollektív szerződés hatálya alá.

[44] További érvelése szerint az elsőfokú ítélet [38], [43] és [52] pontjában foglaltak sértették a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 2. § (2) bekezdésében megfogalmazott alapelvet, (rendelkezési elv) amely elvi éllel rögzíti azt, hogy a

bírófág a törvény eltérő rendelkezése híányában a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz kőtve van.

[45] Az ítélet [52] pontja szerint „a munkáltató eredményességében megfogalmazott objektív körülmény továbbá egyértelműen nem fennálló, ezt a felek egyezően adták elő és az eredménykimutatások is ezt igazolják.” A felperes ilyen tartalmú, – tehát az ítélet [52] pontja szerinti – jognyilatkozatot egyetlen egyszer sem tett az eljárás során. Álláspontja szerint az az eljárási szabály, hogy a bíróság a fél által előadott kérelmekhez, jognyilatkozatokhoz kőtve van nem eredményezheti azt, hogy a bíróság a fél, jelen esetben a felperes által előterjesztett jognyilatkozatokat átminősítse és mint ahogyan ezt tette jelen esetben, úgy az alperes által tett jognyilatkozattal egyezőnek tekintse.

[46] Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának [38] és [43] pontjában foglalt, az alperes vitatásának tulajdonított, összecszerűen megjelölt nyilatkozatok pedig az alperes ellenkérelem módosításában nem szerepelnek. A [43] pont tekintetében külön kiemelte, hogy az 59 329 forint és 295 512 forint összegek tekintetében egyik fél sem tett ilyen összeget tartalmazó nyilatkozatot a per folyamán, illetve nincs tudomása arról, hogy a 2022. szeptember 23-ig tartó időszakra vonatkozó nyugdíjpénztári hozzájárulás hogyan lett része az ítélet indokolásának.

[47] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, perköltséget a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése szerint igényelt az áfa összegével növelten.

[48] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helyes következtetésre jutott a munkaszerződéssel kapcsolatban, ugyanis a munkaszerződés meghatározza azokat a szempontokat, amelyek a munkáltató mérlegelésénél irányadóak, a munkáltató ezek alapján dönthetett, hogy tesz-e a munkavállaló számára az alapbér emelésére irányuló ajánlatot. A munkaszerződés helyes értelmezése szerint a munkáltató a döntés tekintetében a „munkáltató eredményessége”, illetve a „munkavállaló teljesítménye” önálló mérlegelési feltételek, a munkaszerződés második fordulata, az alapbér és mértékére vonatkozó ajánlatról való munkáltatói döntés kizárólag akkor jőhetett szóba, ha a fenti két feltétel alapján a munkáltató az alapbér emelésre vonatkozó ajánlata mellett döntött. Álláspontja szerint, ha a szerződéses akarat egy automatikus munkáltatói mérlegeléstől független alapbér emelési jogosultság keletkeztetése lett volna, a feleknek pusztán erről kellett volna rendelkezniük, a felülvizsgálat szempontjai ebben az esetben teljességgel szükségtelenek lettek volna.

[49] Rámutatott továbbá, a munkáltatónak nincs egyoldalú szerződésmódosítási joga, még alapbér emelésére sem, ezért a munkáltatói jogokat gyakorló közgyűlés erre legfeljebb ajánlatot tehetett volna, és ennek a munkavállaló általi elfogadása esetén jőhetett volna létre a megállapodás. Ez alapján helyes az indokolás azon megállapítása, hogy a közgyűlés pusztán ajánlat tételére volt jogosult, míg dogmatikailag nyilvánvalóan téves a munkaszerződésnek az alapbér munkáltató általi emelésre vonatkozó megfogalmazása, és az, hogy ennek a felperes imperatív jelleget tulajdonít.

[50] Az sem vitatható, hogy sem a felek (munkaszerződés), sem egyoldalúan a munkáltató nem állapított meg a munkáltatói működés eredményességére, illetve a

munkavállaló teljesítményére objektív kritériumokat, így ezek a mérlegelés szabadságát nem is korlátozhatták. Sem az ítélet, sem pedig az alperes nem állította, hogy teljesítménybér meghatározására irányult volna a szóbanforgó munkaszerződéses kikötés, e tekintetben is helyes tehát az elsőfokú ítélet megállapítása.

[51] Kiemelte, hogy a felperes sem vitatta, hogy az alperes működése tartósan veszteséges volt.

[52] Nem találta alaposnak azt a fellebbezési érvelést sem, miszerint az „és” kötőszó elválasztaná a mondatrészeket. Az „és” kötőszó – a fellebbezési értelmezéssel ellenkezőleg - összeköt, így a két mondatrész nem értelmezhető egymástól függetlenül.

[53] Hangsúlyozta, hogy annak nincs jogi jelentősége, hogy az alperes felügyelő bizottságában vagy igazgatóságában milyen vélemények, álláspontok fogalmazódtak meg a felperes alaphér emelési igényével kapcsolatban, a felperes munkaszerződésének módosítására a munkáltató részéről kizárólag a közgyűlés tehetett ajánlatot, a közgyűlés pedig erre nézve pozitív döntést nem hozott, azaz nem tett ajánlatot. Ismételten utalt az Mt. 285. § (3) bekezdésére is.

[54] A felperes elmaradt nyugdíjpénztári befizetés különbözeteire, és a törzsgárda járandóság különbözetre vonatkozó követelése tekintetében fenntartotta azon álláspontját, mely szerint mindkét kereseti követelés tekintetében a hivatkozott munkaszerződés rendelkezése semmisnek tekintendő arra tekintettel, hogy a felperes az igényét lényegében a kollektív szerződés rendelkezésre alapítja, ami azonban az Mt. 209. § (1) és (3) bekezdése, valamint 27. § (1) és (3) bekezdése szerint kizárt.

[55] Az alperes csatlakozó fellebbezésében kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú ítélet indokolásának [59] bekezdését változtassa meg, és állapítsa meg, hogy a felperes 2019. április 7. napját megelőző időszakra vonatkozó valamennyi igénye elévült. Kérte továbbá a felperes perköltségre kötelezését az IM rendelet 3. § (2) bekezdésének megfelelően azzal, hogy az alperesi képviselő áfa fizetésére köteles.

[56] Érvelése szerint a felperes kereseti igényének alapja az, hogy az alperes 2019. március 31-ig köteles lett volna ajánlatot tenni az alaphérnek emelése iránt. Ez a felperesi igény 2019. április 1-jén kétséget kizáróan esedékessé vált, hiszen az alperes ennek alapján már késedelembe eshetett volna. 2019. április 10-én a munkabér különbözet kifizetésére a felperesnek kizárólag akkor keletkezhett igénye, ha a felek ezt megelőzően megállapodtak volna az alaphér megemelése tekintetében. A felperes tehát – tévesen – nem tesz különbséget az alaphér emelésére vonatkozó, és a szerződés szerinti munkabér kifizetése iránti igény tekintetében.

[57] Tévesnek tekintette a felperes elévülés nyugvására való hivatkozását is. Állítása szerint önmagában az a körülmény, hogy az ellenérdekelt felek egyeztetnek, és az egyik fél követelése tekintetében a követelését érvényesíteni kívánó fél bizakodik igénye kielégítésében, az elévülés tekintetében igényérvényesítés szempontjából menthető akadálynak, így nyugvásra okot adó körülmények nem tekinthető.

[58] A felperes elévülés megszakítása körében kifejtett álláspontjával kapcsolatban rámutatott arra, hogy a felperes által hivatkozott határozatok – a kötelezett elismerése és annak alapjául becsatolt igazgatóság, illetve felügyelő bizottsági határozatok – nem tekinthetők elismerésnek, ugyanis a felperes alapbéré tekintetében sem az igazgatóság, sem a felügyelő bizottság nem volt jogosult dönteni, ezek a szervek kizárólag javaslatot tehettek a munkáltatói jogok gyakorlására feljogosított közgyűlés számára, a közgyűlés pedig ezeket az előterjesztéseket egyik esetben sem fogadta el.

[59] A felperes az alperes csatlakozó fellebbezéssel kapcsolatos ellenkérelmében kérte az alperes csatlakozó fellebbezésében foglaltak elutasítását, és az elsőfokú bíróság ítéletének 59. pontjában foglaltak helybenhagyását, perköltséget változatlanul a fellebbezéséhez csatolt költségjegyzék alapján kérte megállapítani.

[60] Kifejtette, hogy a keresetét 2022. április 6-án nyújtotta be, és a hároméves elévülési idő ettől az időponttól számított 3 évben határozható meg. Az Mt. 155. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkabért utólag havonta egy alkalommal köteles elszámolni, így a 2019. márciusi munkabérét leghamarabb 2019. áprilisában kellett elszámolnia, és azt április 10. napjával bezárólag kellett kifizetni. Erre figyelemmel a felperesnek az igényérvényesítésre vonatkozó igénye 2019. április 11. napjával nyílt meg.

[61] Érvelése szerint téves és valótlan az az alperesi állítás, miszerint ajánlattételi kötelezettsége állt volna fenn az alperesnek a felperesi munkabér emelésére vonatkozóan. A munkaszerződés II.1.2. pontja egyértelműen mérlegelés nélküli alperesi kötelezettséget ír elő a munkabér évenkénti, a vállalati alapbér növekményével történő emelésére vonatkozóan, azaz a felperesi munkabérnek legalább a vállalati alapbér növekményével történő emelésére vonatkozó alperesi kötelezettség – az „és” fordulatot követő mondatrész – egy mérlegelést nem tűrő, az alperes által vállalt kötelezettség, mely egyúttal alanyi jogosultságot teremtett a felperes részére a már hivatkozott mértékben a munkabér emelésére vonatkozóan. Ebből kifolyólag téves az az alperesi érvelés miszerint 2019. április 10. napján a munkabér különbözet kifizetésére a felperesnek kizárólag akkor keletkezhett igénye, ha a felek ezt megelőzően megállapodtak volna az alapbér megemelése tekintetében.

[62] A felperes alapbérének emelésére a jogosultságot a munkaszerződés II.1.2. pontja teremtette meg, és nem az esetlegesen alperessel kialakult béremelés. A fentiek alapján tehát az alapbér emelésre vonatkozó jogosultsága a felperesnek a munkaszerződés hivatkozott rendelkezéséből fakadt, így a 2022. április 6-án benyújtott kereseti kérelemben foglalt igények is az elévülési határidőn belül érvényesítettnek minősülnek.

[63] Rögzítette azt is, hogy az elévülés nyugvására vonatkozó jogi érvelésüket eshetőlegesen arra az esetre vonatkozóan terjesztették elő amennyiben a Gyulai Törvényszék nem, vagy nem teljeskörűen osztotta volna a határidőben történő igényérvényesítésre vonatkozó álláspontját.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[64] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[65] A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra tekintettel az ítéltábla az alábbiakat emeli ki.

[66] A felek fellebbezése és csatlakozó fellebbezése lényegében három kérdést érintett.

[67] Egyrészt azt, hogyan kell értelmezni a munkaszerződés II.1.2. pontját, másrészt hogy a munkaszerződés törzsgárda jutalomra és önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulásra vonatkozó rendelkezése semmis-e, harmadrészt pedig, hogy a felperes követelése 2019. április 7-ét megelőző időszakra vonatkozó igényei tekintetében elévült-e?

[68] Az ítéltábla elsőként tehát azt vizsgálta, hogy hogyan kell értelmezni a munkaszerződés vitatott pontját. Ezen belül azt volt szükséges tisztázni, hogy az első tagmondat a másodiktól elkülönülten értelmezendő-e, és az első kvázi teljesítményalapú béremelésről, a második alanyi jogon járó béremelésről rendelkezik-e, amennyiben elkülönülten értelmezendő, ez eredményez-e az alperes részére egyoldalú kötelezettséget az alapbér emelésére, e körben a munkaszerződés egyoldalú módosítására, ha egyoldalú munkaszerződés-módosítás nem következik e rendelkezésből, egyéb egyoldalú kötelezettséget teremt-e és milyen körben, amennyiben pedig nem (azaz a két tagmondat együttesen értelmezendő), és az első tagmondat alapján a munkáltató az alapbéremelés mellőzéséről dönt, a második tagmondat alkalmazása szóba jöhet-e egyáltalán.

[69] Az előbbi egymással összefüggő kérdéscsoport megválaszolásához a munkaszerződés vitatott pontjának értelmezésekor a Ptk. jognyilatkozatok értelmezésére vonatkozó, munkaviszony tekintetében is alkalmazandó 6:8. §-ából kell kiindulni, amely szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogy azt a címzettnek, a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. Ez a jelen esetre nézve azt jelenti, hogy azt kell vizsgálni, a felperesnek az alperes feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint hogyan kellett értenie a munkaszerződés vitatott pontját.

[70] E vitatott pont a következőket mondja ki: „A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló személyi alapbérét a munkáltató eredményességére, a munkavállaló teljesítményére tekintettel minden év március 31-ig felülvizsgálja és a felülvizsgálat során a személyi alapbért legalább a vállalati átlagbér növekménnyel megemeli.”

[71] Nem vitásan a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint e megfogalmazás azt jelenti, hogy az alperes egyoldalúan vállalt kötelezettséget a felperes alapbérének évenkénti felülvizsgálatára, és annak meghatározott mértékben való megemelésére. Helyes azonban e körben az alperes azon hivatkozása, miszerint e megfogalmazás dogmatikailag téves. Az Mt. 58. §-ának első mondata ugyanis azt mondja ki, hogy a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. Lényeges az is, hogy az Mt. 62. § (1) bekezdése kifejezetten akként rendelkezik, hogy a felek megállapodása, vagy kollektív szerződés az Mt. 58. §-ban foglaltakról nem térhet el. Ebből pedig az következik, hogy a munkaszerződésben szereplő azon megállapodás, miszerint az alperes egyoldalúan megemelhette a felperes személyi alapbérét, az előbbi jogszabályi rendelkezésekbe ütközik.

[72] Az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, márpedig az Mt. 13. § szerint e törvény alkalmazásában a jogszabály munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül, az Mt. 58., illetve 62. §-ába ütköző rendelkezés tehát semmis. Az érvénytelenségnek pedig az Mt. 29. § (3) bekezdése értelmében az a jogkövetkezménye – amennyiben a megállapodás valamelyik része érvénytelen – helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. A munkaszerződés II.1.2. pontjának azon része érvénytelen tehát jogszabályba ütközés folytán, hogy a munkáltató egyoldalúan lenne köteles az alapbért emelni. Egyebekben e rendelkezés sem ütközik jogszabályba, ezért az egyoldalúságra történő utalás az, ami semmisséget jelent az adott rendelkezés értelmezése szempontjából. Helyette pedig a jogszabálynak azon rendelkezését kell alkalmazni, miszerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják.

[73] Mindezekből következően az alperes számára az előbbi pontból az a kötelezettség származik, hogy évente a felülvizsgálatot elvégezze, és azt követően – adott esetben – a felperes részére megtegye az alapbér emeléssel kapcsolatos ajánlatát. Az elsőfokú bíróság tehát helyesen foglalt állást akként, hogy e rendelkezés alapján a munkáltatónak ajánlattételi jogosultsága lehetett, de az nem teremtett egyoldalú jogosultságot a munkaszerződés módosítására. Ugyanakkor annak megítélése, hogy ajánlattételi kötelezettség keletkezik-e, a további kérdések megválasztásától függ. Az előbbiekkal a vitatott rendelkezésnek csak az a fordulata került részben tisztázásra, hogy „a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló személyi alapbérét... minden év március 31-ig felülvizsgálja és ... megemeli”.

[74] Megjegyzendő, hogy bár a munkaszerződés előbbi pontja említést tesz mérlegelési szempontként a munkáltató eredményességéről és a munkavállaló teljesítményéről, de ennek részleteit sem a munkaszerződés, sem a javadalmazási szabályzat nem fejti ki. A javadalmazási szabályzat 4.1.2. pontja ugyan újabb szempontokat nevesít, azok azonban nem hozhatók teljes körben összefüggésbe a munkaszerződésben megjelölt szempontokkal, így az sem állapítható meg, hogy ezeket a szempontokat részleteznék.

[75] Az előbbiektől szempontjából nem hagyható figyelmen kívül, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve e törvény és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított

juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A (4) bekezdés szerint az előbbiektől érvényesen eltérni nem lehet. Az alperes nyilvánvalóan az előbbi jogszabályi rendelkezésre tekintettel alkotta meg a 34/2009. számú javadalmazási szabályzatát, annak címe is erre utal. Az említett 4.1.2. pont azonban nem felel meg az idézett törvényi rendelkezés követelményeinek, nem határozza meg pontosan a juttatások módját, mértékét, ezek elveit, illetve azok rendszerét.

[76] Az előbbieket miatt a szabályzat – a törvényi előírás ellenére – nem ad pontos iránymutatást a munkaszerződés vitatott pontjának értelmezésére. Lehetőségként az értelmezésre tehát marad a Ptk. 6:8. §-a szerinti, azaz a szavak általánosan elfogadott jelentése szerinti értelmezés, az is annak fényében, hogy az a felperes számára milyen jelentéstartalmat közvetíthetett.

[77] Az ítéltábla egyetért a felperessel azzal kapcsolatban, hogy a munkaszerződés II.1.2. pontjának két tagmondata egymástól elkülönülten értelmezendő, ugyanis az „és” kötőszó nem olyan módon köti össze a két tagmondatot, ahogy arra az alperes utal, hanem lényegében egy felsorolást jelöl. Felsorolja ugyanis a munkáltató kötelezettségeit az alapbér évenkénti módosításával kapcsolatban. Egyrészt arra kötelezi, hogy március 31-ig felülvizsgálja a megadott – de nem részletezett – szempontok szerint a felperes alapbérét, másrészt pedig arra kötelezi az alperest, hogy ezt követően az ott meghatározott módon az alapbért megemelje (helyesen a megemelésre a felperesnek ajánlatot tegyen). Ez tehát azt jelenti, hogy két egymást időrendben követő munkáltatói kötelezettséget nevesít, így nyilvánvalóan e két kötelezettség értékelése, vizsgálata egymástól elkülönülhet.

[78] A továbbiakban az első tagmondatot kellett értelmezni. Egyetértett e körben az ítéltábla a felperes azon fellebbezési hivatkozásával, hogy „a munkáltató eredményességére, a munkavállaló teljesítményére tekintettel” fordulat nem objektív mérésen, számításra alapuló, a felperes által teljesíthető követelmény volt, illetőleg egyébként a javadalmazási szabályzat sem tartalmaz. Az előbbiekből következően az első mondatrészből csak az értelmezhető, hogy a munkáltató évente, minden év március 31-éig felülvizsgálatra köteles, az viszont, hogy a munkáltató eredményessége és a munkavállaló teljesítménye hogyan jön számításba, az lényegében nem értelmezhető, következésképpen alkalmazásra alkalmatlan.

[79] A második mondatrészből pedig a felperes helyes hivatkozása szerint az a kötelezettsége származik a munkáltatónak, hogy az alapbért legalább a vállalati alapbér növekményével megemelje.

[80] A két mondatrész egymáshoz való viszonya tekintetében az ítéltábla azért osztotta a felperes álláspontját, mert a második mondatrész akként kezdődik, hogy „és a felülvizsgálat során”, ez a megfogalmazás pedig nem azt jelenti, hogy a felülvizsgálat eredményeként, hanem azt, hogy annak keretében, azaz annak eredményétől függetlenül is kötelezettsége a munkáltatónak az alapbér legalább vállalati alapbérnövekménnyel történő megemelése.

[81] A szavak általános jelentésére tekintettel tehát a felperes helyesen következtetett arra, hogy a megfogalmazás számára azt kellett, hogy jelentse, a munkáltató a felülvizsgálatot követően, annak eredményétől függetlenül minimálisan a meghatározott mértékben köteles az

alapbérének megemelésére ajánlatot tenni. A mondat második fordulata tehát egy minimális emelési kötelezettséget tartalmaz, amellet, hogy a mondat első fordulatában – amennyiben annak részletei kibontásra kerültek volna – arra adott volna lehetőséget a munkáltatónak, hogy az előbbi minimum kötelezettségen felül további, magasabb alapbér emelést ajánljon a felperesnek.

[82] A további kérdés az, hogy mi a következménye annak, hogy a munkáltató nem tett – szerződésben vállalt kötelezettsége ellenére – ajánlatot a felperesnek az alapbér emelésére.

[83] Az ítéltábla álláspontja szerint nem helyes az az alperesi következtetés, miszerint ez esetben a felperesnek nem keletkezik alanyi jogosultsága a megjelölt munkaszerződési rendelkezésből a magasabb alapbérre. Ez a következtetés azért nem helyes, mert az Mt. 6. § (1) bekezdésének második mondata szerint felróható magatartására, előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. Az alperes tehát nem hivatkozhat – annak érdekében, hogy mentesüljön a munkabér emelési kötelezettsége alól – arra a felróható magatartására, hogy a munkaszerződés érintett pontját megszegve nem tett ajánlatot a felperesnek a munkaszerződés módosítására. Ezzel szemben a felperes helyes hivatkozása szerint a munkaszerződés II.1.2. pontjának második fordulata alanyi jogot keletkeztetett számára a vállalati alapbér növekménnyel emelt összegű alapbér követelésére.

[84] E körben szükséges értékelni azt, hogy helyes-e az alperes elévüléssel kapcsolatos okfejtése.

[85] Az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy a jelen jogvita szempontjából az elévülést is vizsgálni kellett, ezt a bíróság az Mt. 286. § (3) bekezdése alapján hivatalból is köteles megtenni. Tény, hogy a felperes keresetlevelét 2022. április 6-án nyújtotta be. Mivel az Mt. 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igények az esedékességtől számított 3 év alatt évülnek el, az alperes helyes hivatkozása szerint a 2019. április 6-át megelőzően keletkezett igények az elévülés miatt nem érvényesíthetők.

[86] Az ítéltábla osztotta az alperes érvelését tekintetben, hogy az elévülési időt megelőző időszakban esedékes béremelések nem szolgálhatnak a számítás alapjául. Az elévülés miatt tehát nem lehet úgy tekinteni, mintha a 2019. április 6-át megelőző időszakra kötelezhető lett volna az alperes a béremelésre, ezért számítási alapként sem vehető figyelembe 2019. áprilisában sem az 1 800 000 forintot meghaladó összeg. Ez képezheti tehát a számítás kiindulópontját.

[87] Az ítéltábla a felperes álláspontját osztotta a béremelés mértékének meghatározásával kapcsolatban. A szavak általánosan elfogadott jelentése szerint a béremelés százalékos aránya volt az, amire a felperes következtetett, ezért az alperesnél bekövetkezett átlagbér emelkedés százalékos mértékét kellett figyelembe venni, amelynek felperes által állított mértékét 2019, 2020, 2021 évekre az alperes – az általa levezetett számításokból kitűnően – is elfogadta.

[88] Az előbbi kiindulópont mellett figyelembe kell venni azt is a számítás levezetésekor, hogy 2021. május 31-ig érvényesült a 2 000 000 forintos korlát.

[89] Ekként a felperes megalapozott elmaradt munkabér igényével kapcsolatos számítás a következőképpen alakul:

[90] 2019-ben az 1 800 000 forintos alapbért és a 0,53 %-os béremelést figyelembe véve a havi különbözet 9 540 forint, ennek eredményeként a felperes 2019. március 1. és 2019. december 31. közötti időre figyelembe vehető havi alapbére 1 809 540 forintra emelkedett.

[91] 2020-ban a béremelés 9,63 %, így a felperes megelőző időszakra irányadó 1 809 540 forintos alapbére további 174 259 forinttal emelkedett, azaz alapbére 1 983 799 forintra változott, ami 183 799 forinttal több az alperes által kifizetettnél.

[92] 2021-ben a béremelés 11,63 %-os volt, azonban a 2 000 000 forintos korlátra figyelemmel a felperes alapbére 2021. május 31-ig 2 000 000 forintban volt meghatározható, így a havi alapbérkülönbözet ezen időpontig 200 000 forint.

[93] 2021. június 1-től a 11,63 %-os béremelést figyelembe véve a felperes alapbére 2 232 600 forintra emelkedett, az alapbér változásának mértéke a kifizetethez képest 432 600 forint.

[94] A felek nem értettek egyet abban, hogy 2022. évre 10 vagy 15 %-os béremeléssel kell-e számolni. Az eltérést közöttük az eredményezte, hogy az e körben az alperes és az (munkáltatónál működő szakszervezet) között kötött megállapodás 1. a) és b) pontjait hogyan látták figyelembe vehetőnek.

[95] E tekintetben az ítéltábla a felperes azon álláspontjával értett egyet, hogy az a) és b) pontban szereplő százalékok összeadódnak. Az a) pont ugyanis differenciálás nélküli 10 %-os alapbér emelést rendelt alkalmazni, a b) pont pedig ezen felül további 5 %-os differenciált béremelést engedett oly módon, hogy a differenciált bérfelzárkóztatásra fordított összeg összértékének meg kellett haladnia társasági szinten az érintett munkavállalók 2021. december 31. napján érvényes összes alapbéréből számított 5 %-át. Ez azt jelenti, hogy lényegében az e pontban foglaltak kivételével mindenkit érintő alapbéremelésnek differenciálás nélkül 10 %-nak kellett lennie, ezen felül pedig az érintett munkavállalók össz-alapbérenek 5 %-át meghaladó összeget kellett a munkáltatónak differenciáltan a munkavállalók között alapbéremelésre fordítania. Ebből adódóan az átlagos béremelés mértéke 15 % volt.

[96] A felperes esetében a munkaszerződés nem a kötelező, hanem a ténylegesen megvalósult átlagos béremeléshez viszonyítva rendelkezett az alapbér növeléséről, így nemcsak a kötelező, differenciálatlan alapbéremelés, hanem a mérlegelési jogkörben meghatározható, differenciált béremelés mértéke is a számítás alapját kellett, hogy képezze.

[97] Az előbbieket előre bocsátása után 2022. évre az alábbi számítás az irányadó:

[98] 2022-ben a felperes megelőző évre számítandó 2 232 600 forintos alapbére 15 %-kal emelkedett, amely így 2 567 490 forintban határozható meg. Ez a kifizetett alapbérhez képest 767 490 forintot jelent.

[99] Az elmaradt alapbér különbözet összegezve tehát 2019. törtévre 95 400 forint, 2020. évre 2 205 588 forint, 2021. évre (1 000 000 + 3 028 200) összesen 4 028 200 forint, 2022. törtévre (6 139 920 + 588 409) összesen 6 728 329 forint, azaz a perrel érintett időszakra a teljes különbözet 13 057 517 forint.

[100] A végkielégítés esetén a felperes utolsó havi munkabérével (távolléti díjával) kellett számolni, amely 2 567 490 forint, tehát a különbözet 767 490 forint. Ez 9 hónapra vetítve 6 907 410 forintot eredményez.

[101] A szabadságmegváltás körében a felperes utolsó havi távolléti díjával számolva egy napi bér 116 704 forintra jön ki, míg az elszámolás 81 818 forinttal történt. A különbözet 34 886 forint, így az 52 napra járó szabadságmegváltás díj különbözete 1 814 072 forint.

[102] A munkaszerződés törzsgárda jutalomra és önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulásra vonatkozó rendelkezésével kapcsolatban az ítéltábla osztotta azt a felperesi álláspontot, hogy e rendelkezés megfogalmazásából nem következik, hogy a felek a felperest e juttatások tekintetében a kollektív szerződés hatálya alá vonták volna, csupán egy számítási módszert „másoltak le” a kollektív szerződésből, és e számítási módszerre utaltak annak megismétlése nélkül a munkaszerződésben. Ebből következően az alperesi hivatkozással szemben a munkaszerződés ezen rendelkezése nem ütközik jogszabályba, nem semmis, következésképpen nem is érvénytelen.

[103] E körben az összegszerűség számítása a következő:

[104] Az elmaradt törzsgárda tagdíj-különbözetnél figyelembe kellett venni, hogy a felperes 2021-ben töltötte a 40 éves szolgálati viszonyát és 2021. évben az alapbér különbözete 432 600 forint volt. Ezért a két havi különbözet 865 200 forintot jelent.

[105] Az elmaradt (nyugdíjpénztár neve)-i tagdíj-különbözet tekintetében 2019. március 1-től 2022. március 22-ig kellett figyelembe venni az elmaradt alapbér különbözetet, amelynek a 4 %-a 331 774 forint.

[106] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján - a rendelkező részben foglaltak szerint - részben megváltoztatta, egyebekben pedig helybenhagyta.

[107] Perköltséget mindkét fél a 32/2003. IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján igényelt azzal, hogy a felperes nem köteles áfa fizetésére, míg az alperes áfa körbe tartozik. A pernyertesség arányának figyelembevételével a felperest 754 193 forint illetné meg, az alperest pedig 442 938 forint, a különbözet a felperes javára 311 255 forint, amelyet az alperes köteles megfizetni a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján.

[108] Az elsőfokú eljárás illetéke 1 500 000 forint volt, amelyből a pernyertesség-pervesztesség arányának figyelembevételével a felperes 555 000, míg az alperes 945 000 forint elsőfokú eljárási illetéket köteles megfizetni a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján.

[109] A másodfokú eljárásban a pertárgyérték 33 237 691 forint volt, a fellebbezési illeték az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján 2 500 000 forint, amelyből a pernyertesség-pervesztesség arányára tekintettel a Pp.102.§(1) bekezdése alapján a felperes 925 000 forintot, míg az alperes 1 575 000 forintot visel.

[110] A csatlakozó fellebbezés pertárgyértéke az Itv. 39. § (3) bekezdés c) pontja alapján 600 000 forint, az illetéke az Itv. 46. § (4) bekezdése alapján 4 %, ezért a csatlakozó fellebbezés teljes illetéke 24 000 forint, amelynek viselésére az e tekintetben teljes mértékben pervesztes felperes köteles.

[111] A másodfokú eljárásban a perköltséget mindkét fél az IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján kérte megállapítani. A pernyertesség-pervesztesség arányának megfelelően a felperesnek 377 100 forint, az alperesnek pedig 221 469 forint járna. A különbözet a felperes javára 155 631 forint.

[112] A csatlakozó fellebbezésben az alperes teljes mértékben pernyertes lett, ezért a csatlakozó fellebbezés pertárgyértékét figyelembe véve az alperest 15 000 forint perköltség illeti meg. Az alperest terhelő fellebbezési költségből levonva ezt az összeget a másodfokú eljárásban a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján az alperes köteles a felperesnek 140 631 forint fellebbezési eljárási költség megfizetésére.

Szeged, 2023. május 9.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Gál Attila s.k.

Dr. Bálint Attila s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró