

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.134/2021/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Madarassy Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Madarassy Tamás Gábor ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Pálfi Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Pálfi Endre ügyvéd) által képviselt **Alperes** (alperes címe) alperes ellen célprémium megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.089/2020/21. számú ítélete ellen a felperes 23. sorszámú fellebbezés, és az alperes által a másodfokú eljárásban 3. sorszám alatt előterjesztett csatlakozás fellebbezés folytán meghozta az alábbi

végzést:

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

A felek másodfokú perkötségét személyenként 200.000 (kettőszázezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 715.200 (hétszáztizenötezer-kettőszáz) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2021. március 2-án kelt 24.M.70.089/2020/21. sorszámon meghozott ítéletével a felperes 33.742,6 CHF célprémium (bónusz) megfizetése iránti keresetét elutasította, és 670.508 forint + áfa ügyvédi munkadíj, 250.000 forint utazási költség és 85.429 forint fordítási díj megfizetésére kötelezte az alperes javára. Akként rendelkezett, hogy a felperes 536.000 forint illeték megfizetésére is köteles, külön felhívásra az állam javára.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2006. szeptember 1-jével létesített munkaviszonyt az alperessel. A 2012. november 15-én egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés értelmében a felperes munkaköre üzletfejlesztési igazgató, míg a IV. e) pont utalást tartalmazott arra, hogy a felperes tájékoztatást kapott a hatályos Kollektív Szerződésről és a rá irányadó munkáltatói szabályzatokról.

[3] Az alperes Kollektív Szerződésének IX. fejezete tartalmazza a munka díjazására vonatkozó szabályok között a teljesítményalapú változó bér szabályozását, e szerint az alapbéren túl, munkakörtől függően az egyén, a szervezeti egység, illetve az egész szervezet teljesítménye alapján adható ez a juttatás. Amennyiben munkaszerződés vagy bérmegállapodás másképp nem rendelkezik, a teljesítményalapú mozgóbér (vállalati teljesítményen alapuló bónusz, illetve az egyéni teljesítményen alapuló inszertív) fizetése vagy nem fizetése a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, tehát a munkáltatói jogkört gyakorló vezető joga eldönteni a munkavállaló teljesítményétől, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásától, egyéb jogkövető magatartásától, továbbá a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételektől, körülményektől függően azt, hogy az adott munkavállalót részesíti-e mozgó bérben vagy sem.

[4] Az alperes 2014. december 12-én kiküldetési megbízás keretében portfólió- és projekt menedzsment vezetői pozíciót ajánlott fel a felperesnek a külföldi székhelyű társaságnál. A kiküldetési megbízás 1. pontja rögzítette, hogy a felperes továbbra is az alperes, mint küldő társaság alkalmazásában marad, amely kiküldi a felperest a külföldi GmbH fogadó társasághoz. Az okirat angol nyelven készült, figyelemmel arra, hogy az alperesnél az angol volt az üzleti nyelv.

[5] Tényként rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy 2016. április 7-én munkatárs arról tájékoztatta a felperest, hogy egyéni eredményei, valamint az üzleti egység teljesítménye alapján 2015. évre vonatkozóan 38.250 CHF bónuszt kap, mely összeg az alapfizetés x célprémium % x üzleti egység teljesítménytényező % x egyéni teljesítménytényező %-a számítási móddal kerül kiszámításra, az üzleti egység teljesítménytényező 118,88 %-os, a felperes egyéni teljesítménytényezőjének 97,5 %-os meghatározásával. 2016. évre vonatkozóan – ismeretlen dátummal – a felperest arról tájékoztatta munkatárs, hogy erre az évre a bónusz kifizetése 38.129 CHF lesz, és ebben a levélben rögzítette a bónusz kifizetésének számítási módját, az alapfizetés, célprémium százaléka, üzleti egység teljesítménytényező és az egyéni teljesítménytényező alapján. Az üzleti egység teljesítménytényezője 113 %, míg az egyéni teljesítménytényező 100 % volt.

[6] 2018-ban – helyesen január 31-én – megszűnt a felperes kiküldetése, majd 2018. március 26-án kelt felmondással a felperes munkaviszonya is, csoportos létszámcsökkentés okán. A felperes a jogviszony megszüntetését keresettel nem támadta, ugyanakkor 2018. április 5-én felszólítást küldött az alperes részére a 2017. évi bónuszkifizetésre, 36,442 CHF kifizetésére. Az alperes a felperes kérését elutasította, egyben tájékoztatta, hogy a alperes Csoport globális döntése alapján a társaság pénzügyi eredményeit figyelembe véve 2017-ben bónuszkifizetés nem történt.

[7] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (1) bekezdése és 53. § (1) bekezdése alapján úgy foglalt állást, hogy a kiküldetési megbízás a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata volt, amelyet a felperes elfogadott és ezáltal megállapodássá vált. Az Mt. 14. §-a, valamint a 31. §-a alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdése és 6:86. § (1) bekezdése alapján értelmezte az egyes szerződési feltételeket és jognyilatkozatokat. Mindenekelőtt azt vizsgálta, hogy a kiküldetési megállapodás 5. pontjában a felek milyen tartalommal állapodtak meg. Rámutatott, hogy az okirati bizonyítékok e körben ellentmondásosak voltak, ugyanis a felek eltérő tartalmú hiteles fordítást csatoltak a megállapodás 5. pontjáról.

[8] A felperes által csatolt fordítás célprémiumként (bónuszként) határozta meg a juttatást akként, hogy annak összege a felperes éves alapfizetésének 20 %-a. Továbbá a kiemelkedő teljesítmény a 20 %-os célprémiumot meghaladó mértékben is jutalmazható, a prémium alapja a felperes megbízás idején tanúsított teljesítménye. A bónusz adminisztrációja a küldő társaság vonatkozó szabályzatai és folyamatai szerint történik.

[9] Az alperes által csatolt hiteles fordítás értelmében a megállapodás angol nyelvű szövegezésének 5. pontja úgy szól, hogy a felperesnek „lehetősége lesz arra, hogy jogosultságot szerezzen az éves alapbére 20 %-ának megfelelő előirányzott bónuszra”. A bónusz a felperes kiküldetés során nyújtott teljesítményének alapulvételével kerül megállapításra, a felperes bónuszra való jogosultságára a küldő társaság szabályzatai és eljárási rendje alkalmazandók.

[10] Az eltérő tartalmú fordítások alapján az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy mi lehetett a felek akarata a megállapodás aláírásakor. A megállapodás 26. pontját figyelembe véve arra a következtetésre jutott, hogy a bónuszt diszkrecionális kifizetésnek minősítette a munkáltató, ugyanis a költségtérítésen túlmenően a munkabér jellegű juttatásokat illetően csak az alapfizetés és a bónusz szerepelt a szerződésben. Megjegyezte továbbá, hogy a juttatás elnevezését egyértelműen eldönti a megállapodás angol nyelvű szövege is, amely a jogcímet on-target bonusnak minősíti, és a 2015. és 2016. évre vonatkozó kifizetési levelek is a bónusz kifejezést használják.

[11] Az értelmezésnél figyelembe vette a megállapodás 1. és 3. pontjában foglaltakat is, azt, hogy felsorolásra kerültek azok a juttatások és költségtérítések, amelyek a felperest a kiküldetés tartamára megillették, és az 5. pont szerinti bónusz ebbe a fizetési kategóriába tartozik. A munkáltató célja a megállapodás ezen pontjával az volt, hogy a felperes jogosulttá válhasson az alperes szabályzatai alapján az alperesi munkavállalóknak kifizetett bónuszra. Mindezt alátámasztotta HR vezetői tanúvallomása is, mely szerint minden kiküldött vonatkozásában a bónusz szabályzat alkalmazásában állapodott meg a munkáltató a munkavállalókkal. Hangsúlyozta továbbá, hogy a felperes a 2015. és 2016. évre vonatkozó kifizetéseket vita nélkül elfogadta, a kifizető levelek tartalma pedig egyértelműen tanúsította

azt, hogy a juttatás az alperesi belső szabályzatok alapján került kifizetésre és kiszámításra, ezáltal pedig a felperes pontosan tisztában volt a megállapodás 5. pontjának tartalmával.

[12] Nem fogadta el a felperes azon hivatkozását, hogy a megállapodás 5. pontja szerinti juttatás a felperes egyéni teljesítménye alapján minden más, egyéb feltételtől és belső szabályzattól eltérően járt a felperesnek. A perfelvételi szakban a felperes sem ekként nyilatkozott, és nem volt helytálló az a hivatkozás sem, hogy a felek a Kollektív Szerződés hatálya alól „kiszereztek volna”.

[13] Hangsúlyozta, hogy az Mt. 13. §-ának, 277. § (1) bekezdésének és 43. § (1) bekezdésének alkalmazása szempontjából volt jelentősége annak, hogy a kiküldetési megállapodást az Mt. 14. §-a szerinti megállapodásnak, vagy az Mt. 58. §-a szerinti munkaszerződés-módosításnak kell-e tekinteni. Megállapította, hogy a kiküldetési megállapodás a felperes esetében nem minősül munkaszerződés-módosításnak, ugyanis az Mt. 53. § (1) bekezdése kivételesen lehetővé teszi, hogy a munkáltató ideiglenesen ne a munkaszerződés szerint foglalkoztassa a munkavállalót. Az Mt. 43. § (1) bekezdésére utalva arra a következtetésre jutott, hogy megállapodás a Kollektív Szerződésben foglaltaktól eltérhetett volna, de a perben ettől függetlenül is vizsgálta, hogy a felek megállapodásának mi volt a tartalma, a felek akarata kiterjedt-e arra, hogy a Kollektív Szerződéstől eltérjenek-e vagy sem.

[14] Hangsúlyozta, hogy a felek által csatolt hiteles fordítások egyike sem utalt az alperes Kollektív Szerződésére, csak a küldő társaság, azaz az alperes szabályzataira és folyamataira. Ugyanakkor mivel azt állapította meg, hogy a felperes munkaviszonyára az eredeti munkaszerződés vonatkozik, annak aláírásával pedig a felperes elismerte, hogy tájékoztatást kapott a Kollektív Szerződés rendelkezéseiről, így azt a fennálló jogviszonyban alkalmazni kell. Arra a következtetésre jutott, hogy a kiküldetési megállapodás 5. pontjával az alperes lehetőséget biztosított a felperesnek arra, hogy a bónusz rendszerében részt vegyen, a kifizetett bónuszra pedig mind a Kollektív Szerződés, mind a belső szabályzat rendelkezéseket tartalmazott, így ezek tartalmának vizsgálata is szükséges volt a per eldöntéséhez.

[15] Kiemelte, hogy a prémium és a bónusz díjazási formákat az Mt. nem tartalmazza, azonban a munkáltatók által alkalmazott, alapbéren felüli - különböző elnevezésű - juttatások kapcsán kialakult bírói gyakorlatot irányadónak kell tekinteni, ennek körében utalt a BH.1997.50, BH.1990.359 és BH.1999.427, BH.2001.593 és az EBH.2011.2342 számú döntésekre. Hangsúlyozta, hogy ezek értelmében a perbeli esetben is olyan jellegű juttatás kapcsán vállalt kötelezettséget a munkáltató, amit a szabályzatban előírt feltételek teljesülése esetén fizet ki a munkavállalói részére. Az alperes esetében ilyen szabályzatnak a Kollektív Szerződés és a kereskedelmi igazgatóság fizetési és juttatási csomagról szóló belső szabályzata minősül.

[16] A felperes kifejezett hivatkozása alapján megvizsgálta és arra következtetésre jutott, hogy a perbeli esetben a felek a Kollektív Szerződés rendelkezései alól „nem szerződtek ki”, a felperes munkaviszonyára azt alkalmazni kellett az Mt. 13. § (1) bekezdése alapján. Nem merült fel adat arra, hogy a kiküldetési megállapodás aláírásakor az alperes szándéka más jogcímű kifizetésre irányult volna, mint a szabályzataiban szereplő bónusz.

[17] Érvelése szerint a felperes a perben nem tudta bizonyítani azt, hogy minden egyéb körülménytől függetlenül jogosult lett volna részére meghatározott feladatok alapján prémium juttatásra, ahogy azt sem, hogy rendelkezett prémiumkitűzéssel 2017. évre vonatkozóan. A felperes ugyan célprémiumként határozta meg a keresettel érvényesíteni kívánt igényét, ugyanakkor a jogcímtől és a juttatás elnevezésétől függően azt vizsgálta, hogy az alperesi szabályzatokban létezik-e célprémium vagy prémium elnevezés vagy az alperes csak mozgóbér, teljesítményalapú jutalom és/vagy bónusz kifizetésére vállalt kötelezettséget szabályzataiban.

[18] Az alperesi kötelezettségvállalás megítélése szempontjából annak a kérdésnek tulajdonított jelentőséget, hogy az alperesnél mi minősíthető hatályos szabályzatnak az alapbért meghaladó juttatás tekintetében. Rámutatott, hogy az alperes ilyen szabályozásnak a – helyesen Globális Juttatási Szabályzatot és a juttatási csomagról szóló belső szabályzatot jelölte meg, azonban maga is elismerte, hogy az előbbi nem került kihirdetésre. Ezért azt a kereseti igény elbírálásánál nem vehette figyelembe az Mt. 15. § (4) bekezdése, 17. § (1) és (2) bekezdése alapján. Ugyanakkor a Kúria Mfv.10.340/2018/11. számú döntésére utalva hangsúlyozta, hogy a helyi belső szabályzat közlése megvalósul a szabályzat helyben szokásos és általában ismert módon történő közzétételével, perbeli esetben ennek megtörténtét HR vezető, tanú2, tanú és tanú1 tanúvallomásai alátámasztották.

[19] Megállapította, hogy a felperes esetében is alkalmazni kellett a helyi juttatási szabályzatot, amely a bónusz fogalmát teljesítményalapú jutalomként fogalmazza meg. Rögzítette, hogy a teljesítményalapú jutalmak körében a belső szabályzat az értékesítési jutalmat, a termékefelelősi jutalmat, az irodai jutalmat és a célprémiumot tartalmazza. A felperes nem abba a munkavállalói kategóriába tartozott, amelynek alapján értékesítési vagy termékefelelősi jutalomban részesülhetett volna, továbbá nem bizonyította, hogy az alperes részére a helyi juttatási szabályzat 2.3.4. pontja alapján rendkívüli célprémiumot tűzött volna, így a felperesre csak az irodai jutalom, azaz az office bónusz kategóriája vonatkozott. Ennek kitűzése során szervezeti és egyéni szintű, mennyiségi és minőségi mutatók kerültek meghatározásra, és nagysága függött a vállalat éves tervteljesítésének mértékétől, valamint a dolgozó egyéni teljesítményértékelésétől.

[20] Álláspontja szerint a helyi juttatási szabályzat az office bónusz tekintetében a kitűzési elveket tartalmazza, a juttatást azonban egyértelműen jutalomnak minősíti, amely a bírói gyakorlat szerint olyan mérlegelési jogkörben adható juttatás, melyre a munkavállaló alanyi jogosultságot nem szerez. Megállapította, hogy mivel a felperes a perfelvétel lezárásig jog- és tényállításában az Mt. 6. § (3) bekezdésével szemben álló alperesi magatartásra nem hivatkozott, így nem vizsgálhatta azt, hogy az alperes helyesen határozta-e meg a mérlegelés

szempontjait, illetve, hogy a kifizetés megtagadásakor a méltányos mérlegelés elvét megtartotta-e vagy sem. Hangsúlyozta, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályként alkalmazandó Kollektív Szerződés és a hatályos helyi juttatási szabályzat alapján a bónusz tekintetében az alperes kikötötte az utólagos mérlegelési jogát, így jogszerűen értékelte a 2017. évi bónusz kifizetésekor az elégtelen vállalati teljesítményt és tagadta meg minden munkavállaló esetében a bónusz kifizetését.

[21] Rögzítette, hogy a kiküldetési megállapodás két hiteles fordításának eltéréseit nem a Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontja alapján értékelte, szemben a felperesi hivatkozással. Azt hangsúlyozta, hogy a megállapodást a felperes is aláírta, ezzel elfogadta az ott meghatározott feltételeket, és a megállapodás értelmezésekor a felek szerződéskötéskori akaratát kellett vizsgálni. Az alperes álláspontját támasztotta alá a megállapodás 26. pontja, amely a bónuszt diszkrecionális kifizetésnek minősítette, ugyancsak ezzel azonosan, a 2015. és 2016. évi gyakorlat is, amely szerint az alperes a bónuszt a belső szabályzat alapján mérlegelési jogkörében, a vállalati és a szervezeti egység teljesítményét figyelembe véve fizette ki. Álláspontja szerint továbbá a 2015. évre vonatkozó kifizetési levél tartalmától függetlenül, a felperes esetében csak a vállalati teljesítményt lehetett figyelembe venni, mivel a felperes nem az alperesi cégcsoport működési körébe tartozó szervezeti egységben végezte a munkáját.

[22] Rámutatott, hogy az Mt. 16. § (1) bekezdése alapján ugyan a felperes követelhetne volna, hogy az alperes határozza meg az irodai bónusz kifizetésének alapjául szolgáló mutatószámokat, ilyen követelést azonban 2017. évben nem intézett az alperes irányába, és erre a perfelvételi szakban sem hivatkozott, ezért e körben döntést nem kellett hoznia. A felperesi hivatkozással ellentétben nem látott alapot arra sem, hogy az Mt. 19. § (2) bekezdése alapján feltételkitűzésként értelmezze a kiküldetési megállapodásban szereplő „administration” kifejezést és annak érvénytelenségét állapítsa meg. Álláspontja szerint ugyanis a kiküldetési megállapodás 5. pontjának mondata az adminisztráció tekintetében sem a juttatás megállapítását, sem annak megszüntetését nem teszi függővé egy jövőbeli bizonytalan eseménytől, a 2017. évi kifizetés nem ezen okból maradt el.

[23] Egyetértett a felperes azon hivatkozásával, hogy valóban lehettek eltérések az angol nyelven kötött megállapodások és az angol nyelvű szabályzatok, valamint a magyar jog alapján keletkezett iratok tartalmában. Az angol nyelvű kiküldetési megállapodás ugyanis az on-target bonus kifejezést használja, a Kollektív Szerződés a teljesítményalapú változó bér, míg a helyi juttatási szabályzat az irodai bónusz és a célprémium kifejezéseket tartalmazza, ezért különös jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felek milyen gyakorlatot folytattak a 2017. évet megelőzően. E körben értékelte, hogy 2015. és 2016. évre vonatkozóan az alperes az alapbéren felüli juttatás kifizetésénél figyelembe vette a vállalati teljesítményt is. Ugyan a 2015. évi kifizetési levél nem egyértelmű arra nézve, hogy a szervezeti egység vagy a vállalat teljesítménye az irányadó, ugyanakkor a felperes esetében csak a vállalati teljesítménytényező volt figyelembe vehető a megfogalmazás ellenére, mivel a felperes szervezeti egysége nem tartozott az alperesi konszolidációs körbe. A bónuszra vonatkozó szabályozás a Kollektív Szerződésben és a helyi juttatási szabályzatban kizárólag az alperesre, mint magyar munkáltatóra alkalmazható, így a felperesi juttatást az Mt., a Kollektív Szerződés és a megállapodás rendelkezései alapján kellett elbírálni.

[24] Figyelemmel arra, hogy a felperes az egyenlő bánásmód megsértésére irányuló hivatkozást nem terjesztett elő, más munkavállalók megállapodásának tartalma és mások részére esetlegesen kifizetett bónuszok a perben nem voltak vizsgálhatóak, ezért nem tartotta relevánsnak munkatársi kiküldetési megállapodását.

[25] A pereszes felperest a Pp. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján kötelezte az alperes perköltségének megfizetésére, és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) és (3) bekezdése szerinti illeték viselésére a Pp. 101. § (1) bekezdése alapján.

A felperes fellebbezése

[26] A felperes fellebbezésében elsődlegesen a Pp. 369. § (3)-(4) bekezdése szerinti felülbírálati jogkör alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalását, másodlagosan a Pp. 369. § (1) bekezdésére utalva annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte. Egyben másodfokú perköltségigényt is előterjesztett, költségjegyzék nyomtatványon felszámítva azt.

[27] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást okszerűtlenül állapította meg, a bizonyítást elmulasztotta lefolytatni, a megállapított tényekből téves jogi következtetést vont le és azokat hibásan minősítette, a keresetben megjelölt egyes kérdéseket pedig nem tárgyalt és azokban határozatot sem hozott. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság feladata a felek kérelmeinek korlátai között annak az értelmezési kérdésnek az eldöntése lett volna, hogy hogyan értelmezendő a kiküldetési megállapodás 5. pontja. Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem korlátain túlterjeszkedve érvelt arról, hogy a kiküldetési megállapodás munkaszerződés módosításnak vagy egyéb megállapodásnak minősül-e és az ott meghatározott, az alapbér 20%-ig terjedő juttatásra való jogosultságnak vannak-e a kiküldetési megállapodásban rögzítettek túl további feltételei. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság megállapításától eltérően az Mt. 43. § (1) és (3) bekezdéséből az a következtetés vonható le, hogy a megállapodás jogszabály kifejezett engedélye alapján térhet el a kollektív szerződéstől.

[28] Érvelése szerint az elsőfokú ítélet a felek tény- és jogállásain túlterjeszkedett, az alperesi szabályzatok alól való „kiszervezésre” vonatkozó érvelésénél, a perben ugyanis azt állította, hogy a Kollektív Szerződés IX.2. pontja kifejezetten szubszidiárius szabályozásként tekint a belső szabályzatok előírásaira, amikor a bérezésre vonatkozó rendelkezései az eltérő megállapodásnak elsőbbséget adnak. Olyan kérelmet pedig nem terjesztett elő, hogy az alperes bónusz szabályozása a Kollektív Szerződés alapján hogyan hatályos.

[29] Kifogásolta, hogy az ítélet nem tér ki a jogvita legrelevánsabb kérdésére, nevezetesen, hogy miért tartalmaz a kiküldetési megállapodás két élesen elkülönülő megfogalmazást az alapbéren túli juttatásaival kapcsolatban. Figyelman kívül maradt továbbá a Globális Juttatási Szabályzat értékelése is, mint egyetlen olyan alperesi szabályzat, mely utólagos mérlegelést lehetővé tenne. A juttatásra való jogosultság kapcsán kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság összekeverte a felek kiküldetési megállapodás megkötését megelőzően és a megkötésekor fennálló akaratát az utóbb tanúsított magatartással, amit egyébként az életszerűséggel teljesen ellentétes módon önkényesen és bizonyíték nélkül az alperes javára értelmezett. Hangsúlyozta, hogy a felek utóbb tanúsított magatartását nem lehetett volna a szerződés értelmezése körében értékelni.

[30] Álláspontja szerint a kiküldetési megállapodás egyértelműen rögzítette a perbeli juttatás feltételeit, miszerint minden évben lehetőséget biztosított arra, hogy saját teljesítménye alapján az alapbér 20%-ig kiérdemelje a juttatást, illetve további jutalmat is kaphasson, ez utóbbi azonban a per tárgyát nem képezte. A perben mindvégig a kiküldetési megállapodásban foglaltakat kívánta az alperessel szemben érvényesíteni, és a megállapodás egy olyan javadalmazást lehetővé tevő szerződés volt a felek között, melynek megkötését a Kollektív Szerződés IX.2. pontja ugyan kifejezetten lehetővé tette, de nem a Kollektív Szerződés vagy más szabályzat szerinti juttatásról volt szó. Mindvégig következetesen állította, hogy a 2017. évre rendelkezett prémium kitűzéssel, ennek okirati bizonyítására azért nem volt szükség, mert a feladatok előzetes meghatározásának tényét alperes sosem vitatta. Véleménye szerint a kiküldetési megállapodás minősíthető munkaszerződésnek, figyelemmel az Mt. 45. § (1) bekezdésére és 53. § (2) bekezdésére, de az Mt. 14. §-a szerinti megállapodásnak is. Ezen megkülönböztetésnek azonban nincs jelentősége, mert a munkaszerződés az Mt. 43. § (1) bekezdése, míg a megállapodás 43. § (3) bekezdése alapján a munkavállaló javára eltérést enged a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól. Ugyanakkor az Mt. 43. §-a szerinti jogszabályi felhatalmazás alapján sem helytálló az elsőfokú bíróságnak az a megállapítása, hogy a munkáltatói szabályzatok, illetve a Kollektív Szerződés alapján jogszerű lenne a juttatás utólagos megvonása. Ilyen lehetőséget ugyanis csak a Globális Juttatási Szabályzat tartalmazott, amit azonban az elsőfokú bíróság nem tartott alkalmazhatónak. Kifejezett kikötés hiányában nem volt lehetőség a perbeli jutatás utólagos megvonására, másrészt az utólagos megvonás feltételei nem álltak fenn, ezért erre is megalapozatlanul hivatkozott az alperes.

[31] Kiemelte továbbá, hogy az elsőfokú bíróság helyesen utalt a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésére a jognyilatkozat értelmezése körében, azonban a kiküldetési megállapodás esetében az iratoknak, a szavak általánosan elfogadott jelentésének és a felek előadásának teljesen ellentmondó következtetéseket vont le. Hangsúlyozta, hogy az „administration” angol kifejezés jelentése „adminisztráció”, amely minden résztvevő számára a bérszámfejtésre és az egyéb adminisztratív teendőkre utaló kifejezésként értelmezhető, másrészt az elsőfokú bíróság teljes mértékben figyelmen kívül hagyta a felperesi értelmezést alátámasztó körülmények sorozatát. Nem értékelte, hogy a kiküldetés előtt öt megillető juttatás 25 %-ról 20%-os mértékre való csökkentésébe azért egyezett bele, mert azt az ígéretet kapta, hogy utóbbi mértékben a juttatást mindenképpen megkapja. Érdemben nem hallgatta meg az elsőfokú bíróság a megállapodás aláírását megelőző tárgyalások menetéről és azt sem értékelte, hogy az alperes személyesen nem is vett részt a megállapodás megkötésében. A munkáltatót ugyanis a tárgyalási folyamatban az izraeli HR Business Partner képviselte, így a megkötés körülményeiről az alperes érdemben nem tudott nyilatkozni.

[32] Figyelmen kívül maradt az a tény is, hogy az alperesi belső szabályzatok - még ha nem is voltak maradéktalanul közzétéve - zárt logikai rendszert alkottak, és európai HR alelnök aláírása azért volt szükséges az iraton, mert a Globális Juttatási Szabályzat az általános bérezési szabályoktól való eltérés esetén ezt előírta. A juttatás összegét nem az alperes utalta és nem az alperes döntött a juttatás összegéről, hanem a fogadó munkáltató szervezetébe tartozó munkatárs. Az alperes a kiküldetés során megszerzett juttatás kapcsán kizárólag a bérszámfejtést végezte és a könyvelésében kimutatta, egyszóval adminisztrálta.

[33] Mindezeket túl hangsúlyozta, hogy a felek közötti gyakorlat vizsgálata egyébként sem alkalmas a felek akaratának feltárására, mert a korábbi években nem fordult elő, hogy a vállalati teljesítményszorzó nulla lett volna. A peres iratok alapján megállapítható, hogy az alperes valamennyi munkavállalója részesült alaphéren túli valamilyen juttatásban, ahogy a kiküldetést megelőzően számára is irodai jutalmat fizetett a munkáltató (office bonus), ehhez pedig nem volt szükség a kiküldetési megállapodás 5. pontjában foglalt tartalomra. Amennyiben az alperes szándéka a kiküldetési megállapodás megkötésekor arra irányult, hogy továbbra is az általános szabályok legyenek irányadóak, nem lett volna szükség a juttatásokat tartalmazó szabályozásra, elegendő lett volna utalni a szabályzatokra. Azáltal pedig, hogy a kiküldetési megállapodásban eltérő angol elnevezés szerepel a belső szabályzatokhoz képest (office bonus, on-target bonus) egyértelműen igazolást nyer, hogy eltérő juttatásokról van szó a szabályzatokban és a kiküldetési megállapodásban. Elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a jogvita keretein akkor, amikor a peresített juttatás szabályzatoknak megfelelő kategorizálására vállalkozott és mindezt hibásan tette meg, az office bonus nevű juttatást alaptalanul feleltette meg az on-target bonus nevű juttatásnak.

[34] A másodlagos fellebbezési kérelem indokául előadta, hogy az elsőfokú bíróság olyan jelentős eljárási szabálytalanságokat vétett a perfelvételtől a bizonyítási eljárásig, amelyek hátrányosan befolyásolták jogérvényesítési lehetőségeit és sértették a jogszerű, pártatlan eljáráshoz való jogát. Érvélese szerint az elsőfokú bíróságnak a tanácsváltozást követően a korábbi hibás anyagi pervezetés miatt a Pp. 215. § (1) bekezdése és 222. § (1) bekezdése alapján el kellett volna rendelnie a perfelvétel kiegészítését. Az elsőfokú eljárásban először eljáró bíró elfoglaltsága a per legkorábbi szakaszától kezdve kihatott az elsőfokú bíróság anyagi pervezetésére és szabálytalanul lefolytatott eljárási cselekményekhez vezetett. Rámutatott, hogy a második perfelvételi tárgyaláson került – szabálytalanul - kézbesítésre az alperes 11. sorszámu irata, az annak megismerésére biztosított 20 perces időtartam az érdemi nyilatkozat megtételére semmiképp sem lehetett elegendő. Kiemelte továbbá, hogy tévesen rögzítette az elsőfokú bíróság a 14. számú jegyzőkönyvben, hogy a bónusz kiszámításának módját nem vitatta, mivel 10. számú iratában kifogásolta a vállalati teljesítmény kiszámításának módját és mikéntjét, a perfelvételi tárgyalás pedig ezen nyilatkozatok figyelembevétele nélkül zárta le az elsőfokú bíróság. Hibásan rögzítette az elsőfokon eljáró bíróság, hogy a perfelvétel lezárását megelőzően az Mt. 285. § (3) bekezdésére nem hivatkozott, mert a 10. sorszámu beadványban mindezt megtette. Ennek ellenére az elsőfokú ítélet [54] pontja a korábbi téves bírói álláspontot ismétli. A szakértő kirendelésére irányuló indítvány elutasításának okát az elsőfokú bíróság nem a Pp-ben rögzített szabályoknak megfelelően jelölte meg, elmulasztotta továbbá HR vezető1 tanú által hivatkozott dokumentum becsatolását kérni a tanútól (munkatárs1 kiküldetési megállapodás), holott az

szintén egyedi, a vállalati szabályoktól lényegesen eltérő feltételeket tartalmazott és alátámasztotta volna azt az előadását, hogy a kiküldetési a megállapodások mindig eltértek az általános szabályoktól. Az elsőfokú bíróság hibásan közelítette meg az Mt. 22. § (4) bekezdésére alapítottan az ügy eldöntését a felek közötti gyakorlat vizsgálatával, ugyanis nem lett volna elkerülhető a megállapodást tartalmának érdemi vizsgálata.

[35] Az elsőfokú bíróság az elfogult pervezetéssel elzárta a Pp. által garantált jogainak érvényesítésétől, a keresetmódosítástól, mindezek okán nem kerülhető el az anyagi pervezetés megismétlése és a Pp. előírásainak megfelelően a jogvita kereteinek rögzítése. Mindehhez az érdemi eljárási szakasz teljes megismétlése szükséges, a szakértő kirendelésére vonatkozó indítvány elbírálása és a tanú által hivatkozott dokumentum csatolása. Csak az eljárási cselekmények szabályszerű lefolytatását követően hozható megalapozott ítélet.

Az alperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[36] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni csatlakozó fellebbezésében az indokolás részbeni megváltoztatásával annak megállapítását kérte, hogy a kiküldetési megállapodás munkaszerződés módosításának minősül. Egyebekben az érdemben helyes ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[37] Érvelése szerint a kiküldetési megállapodás alapján megállapítható, hogy abban a felek a munkaszerződés egyes rendelkezéseit (alapbért, munkakört és munkavégzés helyét) határozott időre (a kiküldetés időtartamára) módosították. Ezek az elemek az Mt. 45. §-a alapján a munkaszerződés kötelező tartalmát jelentik, így a kiküldetési megállapodás – annak elnevezésétől függetlenül – munkaszerződés módosításnak minősül. Tévesen érvelt a felperes az Mt. 53. § (2) bekezdése szerinti, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra irányuló egyoldalú munkáltatói intézkedés kapcsán, ugyanis ennek időtartama évenként a 44 beosztás szerinti munkanapot nem haladhatja meg. Mivel a felperes külföldi kiküldetésének tartama a törvényi plafont meghaladta, így a kiküldetési megállapodásban kellett a felek megállapodását rögzíteni, amelynek jogalapja nem az Mt. 53. §-a volt. Az elsőfokú bíróság által adott érveléssel szemben még ha kiküldetési megállapodás nem is minősülne munkaszerződés módosításnak, e megállapodásra az Mt. 43. § (3) bekezdése alapján akkor is alkalmazni kellene az Mt. 43. § (1) bekezdését, amely szerint pedig a munkaszerződés a munkavállaló javára eltérhet a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, így a Kollektív Szerződéstől is. Ugyanakkor ezek a téves jogi következtetések az érdemi döntésre nem hatottak ki, az elsőfokú bíróság megalapozottan vonta le azt a következtetést, hogy a kiküldetési megállapodásban a felek nem tértek el a Kollektív Szerződéstől, tehát „nem szerződtek ki az alól”.

[38] Fellebbezési ellenkérelmében hangsúlyozta, hogy megalapozatlanul kifogásolta a felperes a perbeli juttatás besorolásával kapcsolatos ítéleti megállapításokat, helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy nem a juttatás elnevezésének, hanem a tartalmának,

jellegének van jelentősége. Az elsőfokú bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a juttatásra milyen feltételek vonatkoznak, a felek milyen tartamú megállapodást kötöttek, alkalmazni kell-e a juttatásra a Kollektív Szerződés és a munkáltatói szabályzatok rendelkezéseit, ha igen melyeket és mennyiben. A felek e körben tettek perbeli nyilatkozatokat, a felperes a juttatást maga is besorolta és célprémiumnak minősítette. Alperesként ezt a besorolást vitatta, mivel álláspontja szerint a juttatás a helyi kereskedelmi juttatási szabályzat 2.3.3. pontja szerinti éves rendszerességű irodai jutalomnak (office bonus) minősül. A tanúvallomások egybehangzóan ezt az utóbbi tényelődést támasztották alá, amely juttatás az egyéni teljesítmény mellett a vállalati teljesítménytől (azon belül az össz-vállalati és az érintett szervezeti egység teljesítményétől) is függött és a jogosultság kapcsán a munkáltató fenntartotta magának az utólagos mérlegelés jogát. Arra is rámutatott, hogy a helyi kereskedelmi juttatási szabályzat kifejezetten rögzíti, hogy a hatálya alá tartozó juttatásokra a Kollektív Szerződés rendelkezései is irányadóak. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a felek kérelmeinek és perfelvételi nyilatkozatainak korlátain nem terjeszkedett túl.

[39] Az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg, hogy a kiküldetési megállapodásból nem lehet olyan következtetést levonni, hogy a feleknek szándékában állt volna eltérni a Kollektív Szerződésben foglaltaktól. A kiküldetési megállapodás 26. pontjából is kitűnik, hogy a felek a perbeli juttatást diszkrecionális juttatásnak tekintették, amire a felperes automatikusan jogosultságot nem szerzett. HR vezető tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalók ugyanazon éves bónusz rendszer hatálya alatt maradtak, mint a kiküldetés előtt és utána, amit igazol a 2015-2016. évi gyakorlat is.

[40] Hangsúlyozta, hogy a kiküldetési megállapodás tartalmát az arra hivatkozó felperesnek kellett a perben bizonyítania. A Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontjának előírásai nem terjedt ki a kiküldetési megállapodására, az okirat a felperesnek is rendelkezésére állt. Egyébként pedig a perben a bizonyítási eljárás alapján nem nyert igazolást, hogy a felek „kiszervezték volna” Kollektív Szerződés és helyi kereskedelmi juttatási szabályzat hatálya alól.

[41] Az elsőfokú bíróság helytállóan mutatott rá arra is, hogy a Kollektív Szerződésben egyértelműen szerepel az utólag mérlegelés jogának kikötése. A kiküldetési megállapodás tartalmának vizsgálata körében megalapozottan indult ki a megállapodás szövegének értelmezéséből és az eredeti angol nyelvű szöveg fordításai közötti ellentmondások feloldása céljából megalapozottan vizsgálta a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásait, az elszámolási gyakorlatot és a felek szerződéskötést követően tanúsított magatartását is, mindez összhangban áll a Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerinti értelmezési elvvel. A felperes arra nézve pedig bizonyítást egyáltalán nem ajánlott fel, hogy a juttatás mértékének 25-20%-ra való csökkentésébe milyen okból egyezett bele.

[42] Hangsúlyozta, hogy a perben elismerte, hogy a felperes 2017. év vonatkozásában is rendelkezett egyéni célkitűzésekkel, azt azonban megalapozatlanul állította a felperes, hogy az egyéni teljesítmény célkitűzések, a munkaköri feladatain túli, extra

feladatok lettek volna. Ezzel szemben a tanúk igazolták, hogy a célkitűzéseket a felperes munkakörébe tartozó feladatok alkották. Továbbá a felperes a perben maga is elismerte, hogy a perbeli juttatásra való jogosultság valójában nem kizárólag az egyéni teljesítménytől, hanem a vállalati teljesítménytől is függött. A célkitűzések elérése szükséges, de nem elégséges feltétele volt a perbeli juttatásra való jogosultság megszerzéséhez, de ahhoz a munkáltató diszkrecionális döntésére is szükség volt.

[43] Azt nem vitatta, hogy a felperes már a perfelvételi szakban előterjesztett egy olyan beadványt, amelyben megjelenik az Mt. 285. § (3) bekezdésére történő hivatkozás, ennek elkésztését az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, mindez azonban az érdemi döntésre nem hatott ki. A munkáltató a kirívóan gyenge 2017. évi összvállalati teljesítményre hivatkozva döntött a bónusz kifizetésének mellőzéséről, amely körülmény utólagos mérlegelésének lehetőségét a Kollektív Szerződésben előre kikötötte.

[44] Mindezeket túl hangsúlyozta, hogy a felperes új tényállításának minősül az, hogy az alperes személyesen nem vett részt a kiküldetési megállapodás megkötésében, hanem az izraeli HR Business Partner képviselte, erre a felperes az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott, így azt figyelmen kívül kell hagyni. Másrészt a felperes állításából logikailag sem következik, hogy az nem tudna érdemben nyilatkozni a munkáltató a megállapodás megkötésének körülményeiről. Rámutatott továbbá, hogy a felperesnek nincs jogszerű lehetősége arra, hogy a számára kedvező rendelkezéseket kérje figyelembe venni a Globális Juttatási Szabályzat rendelkezései közül úgy, hogy a szabályzat nem került kihirdetésre, így az vele szemben hatálytalan.

[45] A másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán előadta, hogy a felperes az elsőfokú bíróság pervezetéséből eredő hátrányt nem szenvedett, az anyag pervezetési hiba eljárási hibaként nem kezelhető, ezért az ítélet hatályon kívül helyezésére sem szolgálhat indokul a Pp. 384. §-a értelmében.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[46] A felperes hangsúlyozta, hogy a fellebbezés megfelelt a Pp. – 2021. január 1. napjától módosított 371. § (1) bekezdése szerinti – rendelkezéseinek. Az alperesi ellenkérelemben foglalt nyilatkozatok önmagukban is igazolják az elsőfokú ítélet irratellenességét, hiszen az alperes maga is rögzítette, hogy a kiküldetési megállapodást munkaszerződés módosításnak tekinti. Fenntartotta azt az érvelését, hogy a felek feltehető szerződési szándéka nem állapítható meg a szerződéskötést követő egyoldalú alperesi kifizetési gyakorlat alapján. Továbbá az alperes egyetlen nyilatkozatában sem adott választ arra, hogy miért került sor a kiküldetési megállapodásban két további juttatási elem (a 20%-os on-target bonus és az azon felüli rész) párhuzamos rögzítésére, ha a munkavállalót megillető javadalmazások körét a belső szabályzatok egyébként tartalmazzák.

[47] Az elsőfokú bíróság ítélete „szembe megy” a felek egyező előadásával, amennyiben a kiküldetési megállapodás szabályait a munkáltatói szabályzatok rendelkezései tükrében igyekszik értelmezni, miközben az alperes maga is elismerte, hogy a kiküldetési megállapodás tartalmát a felek alkuja hozta létre. Mindezen kérdéskör tisztázható lett volna, ha az elsőfokú bíróság eleget tesz azon bizonyítási indítványának, hogy a per irataihoz csatolásra kerüljön HR vezetői tanú által említett kiküldetési megállapodás is. Azzal pedig, hogy az alperes elismerte, hogy rendelkezett prémium kitűzéssel 2017. évre, illetve az, hogy az Mt. 285. § (3) bekezdésére történő hivatkozást határidőben terjesztette elő, az elsőfokú ítélet mindenképpen felülbírálandó.

[48] Az elsőfokú eljárásban nem nyert magyarázatot, hogy az office bonus és az on-target bonus juttatások azonossága esetén miért volt szükség a belső szabályzatokban kimerítően szabályozott office bonust más elnevezéssel (on-target bonus néven) rögzíteni a kiküldetési megállapodásban, miközben ezt a munkaszerződések korábban nem tartalmazták. Nem mosható össze a kiküldetési megállapodás 26. pontjában foglalt általánosságban említett bónusz fogalma az 5. pont szerinti célprémiummal, (on-target bonus) a 26. pont ugyanis éppen azt mondja ki, hogy a kiküldetés során kapott juttatások nem képezhetik a későbbiekben kifizetendő juttatások alapját és az 5., illetve 26. pontban foglalt bónusz két külön fogalom. Kiemelte továbbá, hogy személyes meghallgatása során maga nyilatkozott úgy az elsőfokú eljárásban, hogy az alperest az izraeli HR Business Partner képviselte a tárgyalási folyamatban, ezzel ellentétet tévesen állított az alperes a fellebbezési ellenkérelmében.

[49] A másodlagos fellebbezési kérelem tekintetében rámutatott, hogy az a felülbírálati jogkör terjedelmét tartalmilag meghatározta, ezért a Pp-ben rögzített követelményeknek maradéktalanul eleget tett.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[50] A fellebbezés alapos.

[51] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete téves jogi álláspontja miatt megalapozatlan, a tényállást csak részlegesen tárta fel, ezért érdemi döntése megalapozatlan és az eljárás megismétlése szükséges.

[52] A felperes a 2014. december 12-én kelt kiküldetési megbízás 5. pontjában megjelölt juttatás megfizetése iránt terjesztette elő keresetét. Keresetleveléhez mellékelte az

angol nyelvű megállapodásról az Országos Fordító és Fordításhitelesítő Iroda (továbbiakban: OFFI) által 2018. július 4-én készített hitelesített fordítást. Az alperes ellenkérelméhez szintén csatolta az OFFI 2018. október 12-i keltezésű hitelesített fordítását, azonban a két okirat tartalma egymástól eltért.

[53] A Pp. 320. § (1) bekezdése értelmében ha a fél tényállításait okirattal kívánja bizonyítani, az okiratot beadványához kell csatolnia vagy a tárgyaláson be kell mutatnia. Idegen nyelvű okirathoz csatolni kell annak legalább egyszerű magyar nyelvű fordítását is. Ha a lefordított szöveg helyessége, illetve teljessége tekintetében kétely merül fel, hiteles fordítást kell alkalmazni; ennek hiányában az okiratot a bíróság figyelmen kívül hagyja.

[54] A szakfordításról és a tolmácsolásról szóló 24/1986. (VI. 26.) MT rendelet végrehajtásáról szóló 7/1986. (VI. 26.) IM rendelet 5. § (1) bekezdés a) pontja szerint az OFFI-nak a rendelet 5. §-a szerinti kizárólagos feladatkörébe tartozik - bármely megrendelő részére - idegen nyelvű szövegnek magyar nyelvre való hiteles fordítása. Nem vitatott, hogy a felek által becsatolt mindkét fordítást az OFFI készítette, azonban az eltérések miatt a lefordított szövegek helyessége tekintetében – még ha mindkettő hiteles fordítás is – kétely merül fel. Ezért a fordítások közötti ellentmondást mindenképpen fel kellett volna oldani az elsőfokú eljárásban. Ehhez azonban nem elegendő a bírói mérlegelés, hanem az elsőfokú bíróságnak be kellett volna szereznie az OFFI nyilatkozatát arról, hogy az általa ugyanarról az angol nyelvű okiratról készített hiteles fordítások közül melyiket tekinti irányadó fordításnak, figyelemmel arra is, hogy egyébként a felperes a peres eljárásban kérte szakértő (illetve jelen esetben fordító vagy tolmács) kirendelését. A felperes által felajánlott bizonyítás a perben releváns olyan tényre vonatkozott ugyanis, amely nem esik a Pp. 266. §-a szerinti körbe.

[55] Mivel az angol nyelvű kiküldetési megállapodás magyar nyelvű fordításának pontos szövege szolgál alapjául a további perbeli eljárási cselekményeknek és határozza meg a bizonyítási eljárás további menetét, ennek hiánya a másodfokú eljárásban nem orvosolható. Ezen lényeges eljárási szabálysértés az ügy érdemi eldöntésére közvetlenül kihatott, az elsőfokú bíróság eljárása sértette a Pp. 276. § (5) bekezdését így annak már nem volt jelentősége, hogy az elsőfokú eljárásban az eljáró bíró elfogultságot is bejelentett.

[56] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében eljárva - figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróságnak széles körben kell eleget tennie a tényállás megállapítási és bizonyítási kötelezettségének, ezért ennek lefolytatása a másodfokú eljárásban nem észszerű - a Pp. 381. §-a alapján az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[57] Az elsőfokú bíróság lényeges eljárási szabálysértése miatt az elsőfokú eljárást a perfelvételtől kezdve meg kell ismételni. A Pp. 237. §-ában rögzített anyagi pervezetés szabályai szerint a bíróság közrehat abban, hogy a fél a perfelvételi nyilatkozatait, így a bizonyítási indítványát is teljeskörűen adja elő, annak hibáit kijavítsa. A bíróság tehát az anyagi pervezetés körében tájékoztatja a feleket, ha a perfelvételi nyilatkozataik, bizonyítási indítványaik hiányosak, vagy nem kellően részletesek, illetve ellentmondásosak, melyet

követően a feleknek lehetőségük van hibájuk korrigálására. A perbeli esetben a kereseti kérelem elbírálásának, a bizonyítási eljárás kereteinek is az az alapja, hogy mire alapítva kéri a felperes ezt a juttatást, vagyis a kiküldetési megbízás mit tartalmaz. Amíg nem állapítható meg, hogy pontosan miről szól a megállapodás szövege, addig a bizonyítási eljárás sem folytatható. A perbeli esetben a bíróságnak arról kell állást foglalni, hogy a kiküldetési megállapodás alapján a felperes jogosult-e erre az igényelt juttatásra, ez pedig a megállapodás szövegének egyértelmű tisztázása nélkül nem dönthető el.

[58] Az OFFI nyilatkozatának függvényében kell a felek által felajánlott bizonyítékok, bizonyítási indítványok alapján a bizonyítás menetéről határozni azzal, hogy a perben a felperes bizonyítási érdeke annak igazolása, hogy a követelt juttatásra jogosult. Amennyiben a perben a beszerzett fordítást követően is vita van a megállapodás értelmezését illetően a felek között, akkor ebben a körben a Ptk. 6:8. §-ára figyelemmel kell határozni a szöveg értelméről az elsőfokú bíróságnak. Csak a pontos szöveg ismeretében lehet arról is állást foglalni, hogy a kiküldetési megállapodásban megjelölt juttatás kizárólag a felek egyedi megállapodása volt, vagy az adott juttatást az alperes juttatási és javadalmazási rendszerében kellett elhelyezni, és vizsgálni annak szabályzat szerint rögzített feltételeinek a fennállását. Erre egyébként az alperes az elsőfokú eljárás során mindvégig hivatkozott, az nem minősült új hivatkozásnak, mint ahogy azt a fellebbezés tartalmazta.

[59] Amennyiben a felek által felajánlott szükséges bizonyítást az elsőfokú bíróság lefolytatta, csak akkor lesz abban a helyzetben, hogy a releváns tényállást a rendelkezésre álló bizonyítékok mérlegelésével teljeskörűen megállapítsa, amelyből le kell vonnia a megfelelő jogi következtetéseket, értékeléseket a kereseti kérelem szerinti juttatás megalapozottságára.

Záró rendelkezések

[60] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárás során felmerülő peres felek ügyvédi munkadíjból álló perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (5) és (6) bekezdése alapján mérlegeléssel állapította meg, melyhez az alperes esetében a 4/A. § (1) bekezdésében foglaltakra is figyelemmel volt, és értékelte a felek beadványainak számát és azt, hogy a másodfokú bíróság mindösszesen egy tárgyalást tartott.

[61] A le nem rótt fellebbezési és csatlakozó fellebbezési illeték összegét az Itv. 46. § (1) és (4) bekezdése szerint állapította meg a Pp. 386. § (3) bekezdésének megfelelően, melynek viseléséről az elsőfokú bíróságnak kell döntenie. A pertárgy értéke a Pp. 21. § (1) bekezdésére és 22. § (1) bekezdésére figyelemmel 8.940.102 forint volt.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró