



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e**

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.064/2022/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

Dr. Hajdu Edit bíró

A felperes: felperes

cím1

A felperes képviselője: Dr. Takács Zoltán egyéni ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes

cím3

Az alperes képviselője: Dr. Birkás Györgyi kamarai jogtanácsos

A per tárgya: megállapodás érvénytelenségének megállapítása és
elmaradt munkabér megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Győri Ítéltábla Mf.V.30.066/2021/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Győri Törvényszék 62.M.70.001/2021/22.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Ítéltábla Mf.V.30.066/2021/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 120 000 (százhuszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget, továbbá külön felhívásra a magyar államnak 480 000 (négysszáznyolcvanezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2019. január 7-től határozott idejű munkaviszonyban állt az alperessel értékesítési tanácsadó munkakörben. Munkaszerződése 4. pontja szerint munkabére 2019. június 31-ig havi 850 000 forint, 2019. július 1-től havi 700 000 forint alapbér, s a munkabér egyéb elemeit az írásbeli tájékoztató rögzíti [alapbéren túli munkabér, esetleges prémium, illetve a províziós szabályzat, a szolgálati gépjárműszabályzat, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 139-145. §-a szerinti juttatás]. Az alperes a felperes munkakörére prémium, illetve províziós szabályzattal nem rendelkezett. A felperes munkaköri feladata volt az Energy és Safety üzletágban dolgozók ösztönzésére szolgáló prémiumrendszer kidolgozása a vele azonos munkakörben dolgozó személlyel együttműködve, az alperes vezetésével.

[2] A felperes munkaszerződés szerinti alapbére 2019. július 1-től nem változott. A felperes 2019. augusztus 9-én e-mailben érdeklődött közvetlen felettesénél, hogy a munkaszerződésben rögzített hat hónap utáni bérezési rendszer mikortól lép életbe. személy2 értékesítési vezető szóban közölte a felperessel, hogy a prémiumrendszer 2019. évre nem kerül bevezetésre, majd 2019. november 22-én írásban is tájékoztatta a felperest, hogy részére az alperes províziót nem fizet 2019-ben. A felperes alapbére 2020. január 1-től a munkaszerződés írásban történt módosítása nélkül 870 000 forintra emelkedett.

[3] A felek 2020. október 31-ével közös megegyezéssel megszüntették a munkaviszonyt. A megállapodás 4. pontja szerint a jogviszony megszűnését követő öt munkanapon belül kerül sor az utolsó munkabér megfizetésére, míg a szerződés 6. pontja rögzíti, hogy ennek teljesítését követően a felek teljeskörűen rendezettnek tekintik az egymással szemben fennálló igényüket.

[4] A felperes 2020. november 18-án kérelemmel fordult az alpereshez a 2019. júliusa óta esedékes KPI és províziós elszámolás megküldése iránt, illetve visszamenőleg 16 hónapra havi 300 000 forint megfizetését kérte ezen a címen. Az alperes tájékoztatta a felperest, hogy a prémiumrendszert a felperes munkakörében csak 2021. január 1-től vezetik be, ezért a felperes ezen a címen nem támaszthat igényt. Az alperes közlésétől számított 30 napon belül a felperes a közös megegyezéssel megállapodást megtámadta, amelyet az alperes a felperessel 2020. december 8-án közölt nyilatkozatában nem fogadott el.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[5] A felperes a keresetében a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodása érvénytelensége miatt elmaradt munkabér címén 4 800 000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest a perköltség viselése mellett. Álláspontja szerint a megállapodás megkötésekor tévedésben volt, melyet az alperes okozott. Előadta, hogy a munkaszerződés megkötését megelőzően az alperes munkabérre vonatkozó ajánlatát elfogadta, mely szerint munkabére a 850 000 forintos alapbér, majd félév után a 700 000 forintos alapbér és az egyéb juttatások. Mivel a munkaszerződést nem módosították, a munkaviszony megszűnésekor az alperes köteles lett volna megfizetni az elfogadott ajánlati összegeket. Álláspontja szerint az alperest a teljesítménybérezési rendszer bevezetésének halasztása nem mentesíti a munkabérfizetési kötelezettség alól. A jogviszony megszűnésekor az alperes által okozott tévedésben volt, mert azt vélelmezte, hogy az elszámolás az alapbéren felüli munkabér megfizetését is tartalmazza.

[6] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségeiben való marasztalását kérte. Előadta, hogy a munkaviszony megszüntetésekor a munkabér körében a felperes nem tett fel kérdést, a megállapodást átgondolta és aláírta. Nem volt tévedésben a megállapodás megkötésekor, mivel tudta, hogy az alperes nem fizet prémiumot, mert a rendszer nem került bevezetésre, nem született erről szabályzat. A munkaszerződés aláírását megelőzően voltak megbeszélések, azonban az aláírt munkaszerződés az alpbért tartalmazta, a munkáltatói tájékoztató pedig rögzítette, hogy a prémium és a províziós szabályzat „esetleges”.

[7] Hangsúlyozta, hogy a felperes üzletágában nem volt prémium és províziós szabályzat és a teljesítménybérezési rendszer kidolgozása a felperes és munkatársa feladata volt a munkáltatóval együtt. Tájékoztatta a felperest arról, hogy a tervezet nem került bevezetésre, így 2019. évben provízió nem kerül kifizetésre. Munkabére elszámolásáról minden hónapban jegyzéket kapott, ezért nem lehetett tévedésben a tekintetben, hogy részére kerül-e prémium kifizetésre. A felek a munkaszerződés módosítását ráutaló magatartásukkal elfogadták.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[8] A Győri Törvényszék 62.M.70.001/2021/22. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 252 960 forint perköltség, valamint 288 000 forint kereseti illeték megfizetésére. Megállapította, hogy a felperes a megállapodás megkötésekor nem volt abban a tévedésben, hogy munkavégzéséért az alpbéren túl prémiumban is részesülni fog. A munkaszerződés megkötését megelőző ajánlat csak azt rögzítette, hogy a felperes munkakörében is állnak a teljesítményarányos bérezésre, várhatóan bevezetésre kerül egy célmegállapodás, a munkaszerződés pedig egy „esetleges” szabályzatra utal, ami az alperesnél nem volt. Az alperes a rendszer bevezetését a szabályzat elkészültéhez kötötte, a tervezetről a felperest folyamatosan tájékoztatták, az e körben tett előkészületek azonban nem fejeződtek be és erről a felperes is tudomással bírt.

[9] A közös megegyezéssel megállapodás aláírásakor bérigényre, jogcímre utalás nem volt. A megállapodás érvénytelenségének megállapításához nem elegendő valamelyik fél tévedése, hanem ahhoz szükséges az is, hogy a tévedését a másik fél okozza vagy felismerje. Mivel az alperes tájékoztatása a felperes felé arra irányult, hogy a feltételhez kötött rendszer bevezetésére a szabályzat megvalósulása hiányában nem került sor, a felperes nem bizonyította, hogy tévedését az alperes okozta vagy azt felismerhette.

[10] A felperes fellebbezése folytán eljáró Győri Ítéltábla az Vf.V.30.066/2021/7. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet annak helyes indokaira figyelemmel helybenhagyta és kötelezte a felperest 120 000 forint másodfokú perköltség, valamint 384 000 forint fellebbezési illeték megfizetésére. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság jogi és ténybeli indokaival teljeskörűen egyetértett. Kifejtette, hogy a felperes a munkaszerződés megkötését megelőzően tett ajánlattól eltérő tartalommal kötötte meg az alperessel a munkaszerződést. A felek a felperes bérezésének módosítását, az ehhez kapcsolódó rendszer módosításához kötötték, amelyre a jogviszony megszűnéséig nem került sor. A felperes alpbére 2019. július 1-től nem csökkent, illetve 2020. január 1-től nőtt, melyet a felperes elfogadott. A felperes számára egyértelmű volt, hogy a teljesítménybérezési rendszer kritériumainak, mutatóinak kidolgozása hiányában a teljesítménybérezés nem került bevezetésre és 2019. július 1-től is kizárólag időbérben részesült.

[11] A felperes a közös megegyezéssel megállapodás aláírásakor nem tájékoztatta az alperest arról, hogy teljesítménybér címén munkabér igénye van. Erre tekintettel helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a közös megegyezéssel munkaviszony

megszüntetésről szóló megállapodás aláírásakor a felperes nem volt tévedésben a tekintetben, hogy részére a munkáltató nem fizet teljesítménybért. A perben az sem nyert bizonyítást, hogy a felperes az alperes által okozott, vagy általa is felismerhetett téves feltevésben kötötte meg a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó megállapodásnak a munkabér elszámolásra vonatkozó részét.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[12] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria azt „változtassa meg”, keresetének adjon helyt és marasztalja az alperest a perköltségben, illetve szükség esetén helyezze hatályon kívül, mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróság ítéletét, és az elsőfokú bíróságot utasítsa új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 44. §-át, 58. §-át, 137. §-át, továbbá a Pp. 342. §-át és 2. §-át.

[13] Kifogásolta, hogy a felek a munkaszerződést az Mt. 44. §-a és 58. §-a szerint csak közös megegyezéssel írásban módosíthatták volna, erre viszont nem került sor. Mivel a munkaszerződés említi a prémiumot, ezért azt az alperesnek meg kellett volna fizetni. Nem lehetett az e-mail váltást szerződésmódosításként értelmezni, mivel egyrészt az alaki feltételeknek nem felel meg, másrészt nem az arra jogosult munkáltatói jogkör gyakorlójától származott. A felek a munkabért az Mt. 137. § (1) bekezdése alapján az idő és teljesítménybér összekapcsolásával határozták meg, és nem tett olyan nyilatkozatot, hogy lemondott volna az éves 3 600 000 forintos célösszegekről.

[14] Helytelennek vélte a másodfokú bíróság azon következtetését is, hogy nem volt tévedésben a tekintetben, hogy részére az alperes nem fizet teljesítménybért. Ez a következtetés iratellenes, mivel e-mailben kérte annak megfizetését. Mivel a felek között nem volt megállapodás a munkaszerződés módosításáról, az alperes csupán azzal védekezett, hogy a munkaszerződést a felek szóban és ráutaló magatartással módosították, ami elfogadásával a bíróság megsértette a Pp. 2. § (2) bekezdését és 342. § (1) bekezdését.

[15] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja a felperest a perköltségben. Előadta, hogy a felperes tévesen továbbra is a tényállás és az ügy szempontjából nem releváns elemeket próbálja fókuszba helyezni. Kellő alap nélkül állította, hogy téves feltevés következtében írta alá a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezéssel megállapodást, s az ezzel kapcsolatos elsőfokú ítéleti indokolást a másodfokú bíróság helybenhagyta. Erre figyelemmel nem volt jogi relevanciája a felülvizsgálati kérelemben felhívott jogszabályhelyek tekintetében előadott jogsértésnek.

[16] A jognyilatkozatokat a Ptk. 6:4. § (5) bekezdése értelmében szóban vagy ráutaló magatartással is meg lehet tenni. A felek a munkaszerződésben kizárólag időbérrel rendelkeztek, így indokolatlanul hivatkozott a felperes az Mt. 137. §-a megsértésére is. Az eljáró bíróságok kizárólag a kereseti kérelem korlátain belül vizsgálták a felperes igényét, s azt az anyagi és eljárási szabályokat nem sértve utasították el.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[17] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[18] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy

a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont]. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi [a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításnak egyes kérdéseiről szóló 1/2016. (II. 15.) PK vélemény].

[19] A felperes felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként az Mt. 44. §-át, 58. §-át, 20. §-át és 137. § (1) bekezdését, továbbá a Pp. 2. §-át, illetve 342. §-át jelölte meg. Hivatkozott arra is, hogy helytelenül jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy nem volt tévedésben a tekintetben, hogy részére az alperes nem fizet teljesítménybért, ezzel kapcsolatban azonban megsértett jogszabályhelyet (Mt. 28. §) nem jelölt meg, így e kérdést a Kúria érdemben nem vizsgálta a Pp. 413. § (1) bekezdés b) pontjára tekintettel.

[20] Helytállóan állította az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében, hogy a per tárgya a felek között fennállt munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás megtámadása volt. A felek 2020. szeptember 28-án október 31-i időponttal közös megegyezéssel szüntették meg a közöttük fennállt munkaviszonyt és ebben kijelentették, hogy a jogviszony megszűnését követő öt munkanapon belül kerül sor az utolsó munkabér megfizetésére és ennek teljesítését követően teljeskörűen rendezettnek tekintik az egymással szemben fennálló igényüket.

[21] Mivel az eljáró bíróságok nem állapították meg a megállapodás érvénytelenségét, nincs jelentősége annak, hogy egy esetleges érvénytelenség esetén milyen juttatás illette volna meg a felperest. Mivel a felperes a megállapodás megkötésekor nem volt olyan lényeges körülményben tévedésben, amelyet az alperes okozott, illetve felismerhetett, nem kellett azt a kérdést vizsgálni, hogy a munkaviszony fennállta során milyen mértékű díjazásban részesült a felperes és az megfelelt-e a jogszabályi rendelkezéseknek, illetve a felek akaratának. Ennek megfelelően a Kúria érdemben nem vizsgálta a felperes felülvizsgálati kérelmében megjelölt Mt. 44. §-a, 58. §-a és 137. §-a, továbbá 20. §-a megsértését.

[22] Kellő alap nélkül hivatkozott a felperes arra is, hogy az eljáró bíróságok döntése túlterjedt a kereseti kérelmen. Mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felek közötti megállapodást a felperes nem támadta meg sikeresen, így a további követelések vizsgálatára nem volt szükség.

[23] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[24] A felülvizsgálati kérelem nem vezetett eredményre, ezért a felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére. A perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján állapította meg.

[25] A felperes munkavállalói költségkedvezményre nem volt jogosult, ezért a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a Pp. 101. § (1) bekezdése, illetve 102. § (1) bekezdésére figyelemmel köteles viselni, melynek mértékét a Kúria az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[26] Az ítélet ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

[27] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. október 5.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró