



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.044/2023/4.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Hegedűs és Társai Ügyvédi Iroda (felperesi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Hegedűs Dániel ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) **felperesnek**, dr. Szentmiklósi-Tóth Tamás ügyvéd (jogi képviselő címe1) által képviselt **Balatonparti Kft.** (alperes címe) **alperes** ellen prémium megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 19.M.70.335/2022/11. számú ítélete ellen, a felperes 13. sorszámu fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhatóság illetékbevételei számlájára – 244.000.- (kettőszáznegyvennégyezer) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2020. június 5. napján állt az alperes alkalmazásában ügyvezető munkakörben, vezető állású munkavállalóként.

[2] Az alperes köztulajdonban álló gazdasági társaság, a tulajdonosi jogok gyakorlója Önkormányzat. Képviselőtestület a határozat száma számú Képviselő-testületi határozattal a alperes Vezetőire vonatkozóan Szabályzatot alkotott. A Szabályzat I. fejezet 1. pontja szerint a személyi hatálya kiterjed a kft. ügyvezetőjére (Gt. 22. § (2) bekezdés b) pont), (a továbbiakban vezető) és a Felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.

[3] A felek a 2020. június 5-én kötött munkaszerződés 12. pontjában rögzítették, hogy a munkavállaló az alapbéren kívül évente teljesítménybérre (prémiumra) jogosult. A prémium összegéről, a kifizetésének feltételeiről, követelményeiről, a kitűzött prémiumfeladatokról első ízben Önkormányzat Képviselőtestülete dönt, a munkaszerződés aláírását követő első ülésen, a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.11.) Kormányrendelet 1. §-ában kihirdetett különleges jogrendre tekintettel. A szerződő felek rögzítették, hogy 2021. évtől kezdődően a prémium kifizetésének feltételeiről, követelményeiről, a kitűzött prémiumfeladatokról a munkáltató egyszemélyes tulajdonosa, Városi Önkormányzatának képviseletében, Önkormányzat Képviselő-testületének Bizottság jogosult dönteni minden év vonatkozásában.

[4] A felek 2020. október 20-án módosították a munkaszerződés 12. pontját, miszerint a prémium összegéről, kifizetésének feltételeiről, követelményeiről, a kitűzött prémiumfeladatokról első ízben Önkormányzat Képviselő-testülete dönt, a munkaszerződés aláírását követő első ülésen. Rögzítették, hogy a munkavállalót 2020. évben másfél havi személyi alapbérével egyező összegű prémium illeti meg, amennyiben Önkormányzat Képviselőtestülete elfogadja az általa meghatározott prémiumfeladatok teljesítését. Mindkét munkaszerződést polgármester polgármester írta alá.

[5] A felek 2020. november 17. napján módosították a munkaszerződést, miszerint a felperes munkaköre pénzügyi igazgató. A prémium vonatkozásában abban állapodtak meg, hogy a munkavállaló az alapbéren kívül évente hathavi teljesítménybérre (prémiumra) jogosult. A prémium összegéről, kifizetésének feltételeiről, követelményeiről, a kitűzött prémiumfeladatokról évente a munkáltató felügyelő bizottsága dönt. A munkaszerződést névli ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá.

[6] A felek 2021. február 28-án ismét módosították a munkaszerződést, miszerint a felperest pénzügyi igazgatói munkaköre megtartása mellett, a munkáltató határozatlan időre kinevezte a Fürdő fűrdővezetői pozíciójára. Rögzítették, hogy ezen pozícióban négyhavi prémiumra jogosult. A munkáltató részéről az ügyvezető írta alá a munkaszerződést. Az alperes 2021. évre nem írt ki prémiumot a felperes részére.

[7] A munkáltató 2021. június 1. napján a felperes vezető állású munkavállalói munkaviszonyát felmondással megszüntette.

Kereset

[8] A felperes a keresetében a pénzügyi igazgatói és fűrdővezetői munkaköre alapján 2021. évre járó prémium időarányos részének megfelelő, 3.050.000 forint, kamat és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felek a munkaszerződésben a prémium kikötésében megállapodtak, rögzítették annak mértékét is, így az állandó bírói gyakorlat alapján nem eshet a munkavállaló hátrányára, amennyiben a munkáltató a prémiumfeladatot nem írja ki. Előadta továbbá, hogy amennyiben a munkaszerződés módosítások prémiumra vonatkozó rendelkezése részlegesen érvénytelen, azt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 29.§ (3) bekezdés második fordulata alapján érvényesnek kell tekinteni. Hivatkozott arra, hogy a prémiumra vonatkozó rendelkezés nélkül a munkaszerződést nem kötötte volna meg.

Ellenkérelem

[9] Az alperes kérte a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését. Hivatkozott arra, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (Kgttm.) 5. §-a rendelkezik a vezető állású munkavállalók javadalmazásáról. A felek között a pénzügyi igazgatói és a fürdővezetői munkakörre létrejött a munkaszerződés ezen jogszabályi rendelkezésbe ütközik, mivel az ügyvezető írta alá a munkaszerződést, aki nem volt jogosult a prémiumról rendelkezni. Az alperes megalkotta a Szabályzatot, így attól eltérő premizálásra a munkaszerződésben nem volt lehetőség. Előadta továbbá, amennyiben a Szabályzat hatálya nem vonatkozik a felperesre, abban az esetben az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján az Mt. 207. § (2) bekezdését kell alkalmazni.

Az elsőfokú bíróság határozata

[10] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[11] A bíróság álláspontja szerint a felek egyértelműen úgy nyilatkoztak, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült, ezért premizálására kizárólag a 2009. évi CXXII. törvény 5.§-a, valamint az Mt. 207.§ (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével volt lehetőség. A felek ennek megfelelően rendelkeztek a felperest 2020. évre megillető prémiumról a munkaszerződésben, majd annak 2020. október 20-ai módosításában.

[12] A bíróság megítélése szerint azonban a második és harmadik szerződésmódosítás a felperes részére jogszabályba ütközően állapította meg a prémiumot. A munkaszerződés módosításokat aláíró ügyvezető ugyanis a prémium meghatározására nem volt jogosult. Ennek következtében a munkaszerződés második és harmadik módosítása az Mt. 27.§ (1) bekezdése alapján semmis.

[13] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperes nyilatkozatot tett arra vonatkozóan, hogy a prémiumra vonatkozó rendelkezés nélkül is megkötötte volna a munkaszerződést, de a nyilatkozat nem az arra jogosulttól származik, így utólag nem tehető érvényessé. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az Mt. 13.§-a alapján meghatározott munkaviszonyra vonatkozó szabályt nem tartalmaz prémium kifizetésére vonatkozó rendelkezéseket, így a felperes részére prémium nem jár a tulajdonosi joggyakorló erre vonatkozó rendelkezése hiányában.

A felperes fellebbezése

[14] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kötelezését kérte 3.050.000 forint prémium, kamat és perköltség megfizetésére.

[15] Előadta, hogy az alperes által alkotott szabályzat, bár a felperes vezető állású volt, rá nem vonatkozott, ugyanis a személyi hatály nem tartalmazza a vezető állásúakra

vonatkozó rendelkezéseket. Hivatkozott arra, hogy a vonatkozó rendelkezések nélkül a munkaszerződést nem kötötte volna meg, hiszen a munkájának és az idejének díjazása egyértelműen az egyik legfontosabb körülmény.

[16] Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte az Mt. 29.§ (3) bekezdés második fordulátát, mikor álláspontja szerint a „felek” többes számban történő meghatározása, egyszerre mindkét félre vonatkozik és nem az „egyes felekre”. Tévesen értelmezte azért is, mivel egy szerződés kölcsönös akaratnyilatkozat, az egyik fél nyilatkozata egyébként sem elegendő annak megállapítására, hogy a szerződést megkötötték volna-e a kérdéses rendelkezés nélkül. Az irányadó bírói gyakorlat és a Kúria Joggyakorlat-Elemző Csoportjának összefoglaló véleménye alapján, ilyen megfogalmazású rendelkezések megfelelő értelmezése az, hogy nem a „felek”, hanem az egyes felek esetleges szerződéskötési szándékát szükséges vizsgálni. Előadta, hogy egy szerződéses jogviszony létrejötte dogmatikailag mindkét fél kölcsönös nyilatkozatát feltételezi, így elegendő egyetlen fél esetén is vizsgálni, hogy megkötötte volna a szerződést vagy sem. Már pedig a felperes ezen szerződést nem kötötte volna meg. Ennek megfelelően nem lehet a munkaviszonyra vonatkozó szabályt alkalmazni a munkaszerződés prémiumra vonatkozó rendelkezései helyett, így a felperest megilleti a követelt összeg.

[17] Hivatkozott arra, hogy a munkaszerződés vagy annak egyes rendelkezései érvénytelenségének jogkövetkezményeire az Mt. 29.§-a irányadó, mely szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. A megállapodás vagy valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

[18] A felperes tehát nem érvényessé kívánja tenni a munkaszerződést, hanem az abból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha a szerződés érvényes lenne. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a jelen ügyben az Mt. 29.§ (3) bekezdése nem alkalmazandó. A rendelkezés alkalmazandó, azaz nem kell a munkaviszonyra vonatkozó szabályt alkalmazni a szerződéses rendelkezés helyett, így a szerződéses rendelkezésből származó jogokat úgy kell megítélni, mintha az érvényes megállapodásból származna, ezért a felperest megilleti a követelt összeg.

[19] Az alperes nem terjesztett elő fellebbezési ellenkérelmet.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[20] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[21] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, döntésével és annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[22] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, - azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[23] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[24] A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése kimondja, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve e törvény és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A szabályzatot az elfogadásától számított 30 napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

[25] A (4) bekezdés szerint a (3) bekezdésben meghatározott szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

[26] A perben a felek egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a felperes a munkaviszonya fennállása alatt mindvégig vezető állású munkavállalónak volt tekintendő.

[27] Az alperesnél hatályos határozat száma számú Vezetői Szabályzat1 személyi hatálya kiterjed a kft. ügyvezetőjére (Gt.) 22.§ (2) bekezdés b) pont, továbbiakban vezető és a Felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.

[28] A Szabályzat hatálya tehát a felperesre, mint vezető állású munkavállalóra nem terjed ki. A Szabályzat 6. fejezetének 1. pontja rögzíti, hogy a vezető teljesítményhez kötött juttatását (prémium) évenkénti feladatkitűzés és a teljesítés értékelése alapján, az alapító képviselőtében a polgármester határozza meg. Az értékelésnél a Felügyelőbizottság véleményét is figyelembe kell venni.

[29] A fentiek alapján egyértelmű, hogy a felperes vonatkozásában a Szabályzat nem tartalmaz irányadó rendelkezéseket. Figyelemmel arra viszont, hogy a Kgtm. 5. § (3) – (4) bekezdése alapján, a vezető állású munkavállaló részére kizárólag csak az alperesnél irányadó szabályzat alapján adható prémium, megállapítható, hogy a felperes vonatkozásában kikötött prémium- megállapodás érvénytelen. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a 2021. évre vonatkozó prémium-kiírás, figyelemmel arra, hogy a módosításokat aláíró ügyvezető a prémium meghatározására nem volt jogosult, érvénytelen, semmis.

[30] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes, mint vezető állású munkavállaló részére kizárólag akkor lett volna megállapítható prémium, ha arról a Szabályzat1ban meghatározott polgármester dönt. Ügyvezető azonban nem volt jogosult a vezető állású munkavállaló kapcsán prémium meghatározására, ezért a munkaszerződés ezen része érvénytelen.

[31] A felperes fellebbezésében hivatkozott, hogy a részleges érvénytelenség kapcsán úgy kell elbírálni a munkaszerződést, mintha az abból származó jogok és kötelezettségek érvényesek lennének.

[32] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az Mt. 13. §-a alapján meghatározott munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tartalmaz prémium fizetésre vonatkozó rendelkezéseket, ezért az Mt. 29.§ (3) bekezdése jelen esetben nem alkalmazható.

[33] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy jelen esetben azt kell értékelni, hogy kógens jogszabályi rendelkezés alapján a munkáltató szabályzatában kellett volna szabályozni a vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezést, mely nem történt meg, így a felperes prémiumra nem jogosult.

[34] Nincs jelentősége annak, hogy a felek különbözőféleképpen nyilatkoztak, miszerint a felperes a prémium kiírás hiányában nem kötötte volna meg a munkaszerződést, míg az alperes igen. A jelen esetben annak van jelentősége, hogy a munkáltató és a felperes között létrejött munkaszerződésnek a prémiumra vonatkozó kikötése semmis.

[35] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes és a munkáltató között 2020. június 5-én és 2020. október 20-án létrejött munkaszerződés, illetve munkaszerződés módosítás szerint is rögzítésre került, miszerint prémiumfeladatokról és a prémiumról Önkormányzat Képviselő-testülete dönt. A felperesnek tehát, mint ügyvezetőnek tudomással kellett bírnia arról, hogy a vezető állású munkavállalók vonatkozásában kizárólag a polgármester, illetve Önkormányzat jogosult dönteni. A felperesnek, mint ügyvezetőnek ismernie kellett a munkáltatóra vonatkozó Szabályzatot is, amelynek VI. pontja kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a prémiumról szóló feladatkitűzés és teljesítésértékelés a polgármester hatáskörébe tartozik. A másodfokú bíróság hivatkozik az EBD2014.M.10. számú döntésre, miszerint köztulajdonban álló gazdasági társaság vezetője részére csak a külön törvényben meghatározott módon tűzhető ki prémiumfeladat.

[36] A fentiek alapján a bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[37] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő, ezért a másodfokú bíróság a perköltség tárgyában való határozathozatalt mellőzte a Pp. 81.§-a alapján.

[38] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest a Pp. 102. §-a alapján, figyelemmel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§ (1) bekezdése alapján kötelezte fellebbezési illeték viselésére. Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[39] A másodfokú bíróság a döntését a Pp. 376.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[40] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2023. április 13.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró