



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.071/2025/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Ügyvédi Iroda1 (Cím12, ügyintéző: dr. Tömösvári Andrea ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a dr. Varga István ügyvéd (Alperesi jogi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (Cím2.) alperes ellen jutalom megfizetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.340/2024/21. számú ítélete ellen a felperes által 23. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 80.100 (nyolcvanezer-száz) forint + áfa másodfokú perköltséget. A le nem rótt 128.160 (százhuszonnyolcezer-százhatvan) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2025. április 1-jén meghozott 1.M.70.340/2024/21. sorszámu ítéletével elutasította a keresetet, amelyben a felperes 1.602.000 forint jutalom és a késedelmi kamatok megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy vele szemben a kizárás feltételei nem álltak fenn. Hivatkozott emellett az egyenlő bánásmód megsértésére és joggal való visszaélésre is.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2020. október 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, logisztikai ügyintéző munkakörben. Az utolsó munkaszerződés módosítás alapján a havi munkabére 690.000 forint volt.

[3] Az alperes igazgatósága 2023. december 13-án 34/2023. (XII. 13.) számon határozatot hozott az alábbiak szerint: „A Alperes1 igazgatósága a társaság munkavállalói részére a 2023. év végi jutalom kifizetését jóváhagyja és felkéri a vezérigazgatót, hogy a társaság személyi állományának differenciált, az adott személy részére 2023. évben kifizetett jövedelmének maximum 20 %-a mértékében határozza meg a jutalom összegét azon feltétellel, hogy a próbaidejüket, illetve a felmondási/felmentési idejüket töltő munkavállalók jutalomban nem részesülhetnek. Az igazgatóság felkéri a vezérigazgatót, hogy az igazgatóság soron következő ülésén a feladat végrehajtásáról az igazgatóság részére tájékoztatást adni szíveskedjen.”

[4] A perbeli időszakban az alperes vezérigazgatója törvényes képviselő1 volt, aki a 2023. december 14-i karácsonyi céges rendezvényen bejelentette a munkavállalók számára, hogy a 2023. évi munka értékeléseként év végi jutalmat fizetnek a munkavállalók részére. A tájékoztatás kiterjedt a jutalom mértékére azzal, hogy az legfeljebb a 2023. évi munkabér 20 %-a lesz és differenciáltan fogják megállapítani. 2023. december 21-én egy másik céges rendezvényen egyéb érdekelt1 gazdasági, HR és jogi igazgató szóban megerősítette a munkavállalók számára, hogy jutalom kifizetésére kerül sor, amellyel kapcsolatban már csak az igazgatóság döntését kell megvárni.

[5] A felperes 2024. január 16. napján benyújtotta a felmondását, amellyel 30 napos felmondási idővel megszüntette az alperesnél fennállt munkaviszonyát. A 2024. január 24-i igazgatósági ülésen a vezérigazgató szóbeli tájékoztatást adott a jutalmazással kapcsolatos igazgatósági határozat végrehajtásáról. Az alperes 2024. január 25-én fizetett jutalmat a munkavállalóknak. A felperes ekkor már a felmondási idejét töltötte, részére nem került sor jutalom kifizetésére. tanú7 vezetőállású munkavállaló részére fizettek jutalmat annak ellenére, hogy a jutalom átutalását követően, ugyanezen a napon az alperes felmondással megszüntette a munkaviszonyát. tanú6 (született: tanú6) részére is fizettek jutalmat, aki a jutalom kifizetésekor várandós volt. A felperes munkaviszonya a felmondása következtében 2024. február 15. napján szűnt meg.

[6] Az alperesnél a perbeli időszakban száml számon esélyegyenlőségi terv volt hatályban, ami tartalmazta, hogy a munkáltató megelőzi és megakadályozza a munkatársak hátrányos megkülönböztetését, egyebek között a foglalkoztatással összefüggő ösztönzők meghatározása, a jogviszony megszűnése, megszüntetése során.

[7] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényállás alapján vizsgálta a felperes keresetét, hivatkozva a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1), (2), (4) bekezdésére, 7. § (1) bekezdésére, 12. §-ára, továbbá az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 7. §-ára, 8. § r) és t) pontjára és 19. § (1), (2) bekezdésére.

[8] Az egyenlő bánásmód sérelmét illetően kifejtette, hogy a felperes nem tudott védett tulajdonságot valószínűsíteni, ennek hiányában pedig hátrányos megkülönböztetést sem lehetett megállapítani. A felperes az Ebktv. 8. § r) és t) pontjaira hivatkozott, azonban maga sem állította, hogy részmunkaidős vagy határozott időtartamú volt a foglalkoztatása. Azzal érvelt, hogy a felmondási idő letöltése hasonlítható az előbbi védendő tulajdonságokhoz. Ugyanerre hivatkozott a (8) bekezdés t) pontja kapcsán az egyéb helyzet tekintetében is.

[9] Nem volt vitatott, hogy a jutalom kifizetésekor, 2024. január 25-én a felperes a felmondási idejét töltötte. Az elsőfokú bíróság azonban ezt nem tekintette az Ebktv. alapján védett tulajdonságnak. Ezzel kapcsolatban hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményben (a továbbiakban: KMK vélemény), továbbá a védett tulajdonság értelmezésével foglalkozó több alkotmánybírósági határozatban foglaltakra is [42/2012. (XII. 20.) AB határozat, 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat].

[10] Kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód követelménye nem nyújt védelmet olyan személynek, akit valamilyen szabály, intézkedés hátrányosan érint, de nem diszkriminál. A hátrányos megkülönböztetés tilalma kizárólag olyan élethelyzetekre vonatkozik, amelyek az ember önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonsághoz kapcsolódnak, valamilyen társadalmi kirekesztéssel, előítélettel összefüggésben. Az a körülmény, hogy egy munkavállaló a felmondási idejét tölti, a kifejtettek alapján nem minősül az Ebktv.-ben megjelölt védendő tulajdonságnak, ezért a kereset ebben a részében alaptalan volt.

[11] Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjában rögzített feltételek is fennálltak, mert nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a magatartás, aminek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal összefüggő közvetlen és észszerű indoka van. A perbeli esetben ilyen észszerű indoknak minősült, hogy az alperes azon munkavállalók jutalmazására nem biztosított lehetőséget, akik esetében nem érvényesülhetett a motivációs cél.

[12] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélést sem találta megállapíthatónak. Irányadónak tekintette a Kúria Mfv.I.10.646/2012/4. számú határozatában kifejtetteket, amely szerint a jutalom odaítélése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. Annak célja a kiemelkedő vagy rendkívüli munkateljesítmény díjazása, a munkahelyi magatartás, megbízhatóság, a rendszeres, megfelelő munkavégzés értékelése. Mivel jutalomra jogosultság

a feltételeit a munkáltató diszkrecionális jogkörében határozza meg, arra a munkavállalónak nincs arra alanyi jogosultsága.

[13] A kifejtettek alapján a felperes nem sérelmezhetette alappal, hogy az igazgatóság milyen jutalmazási feltételeket állapított meg. A határozatban egyértelműen rögzítették, hogy a felmondási, illetve felmentési idejüket töltő munkavállalók nem részesülhetnek jutalomban, mindez összhangban volt az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjával is.

[14] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a tanú7 és tanú6 jutalmazásával kapcsolatban kifejtett felperesi érvelést is, mert védett tulajdonság hiányában a más munkavállalók jutalmazásával összefüggő körülményeket nem lehetett vizsgálni a perben. Ugyanakkor a lefolytatott bizonyítás eredményeként megállapítható volt, hogy az érintettek jutalmazása nem sértette az igazgatósági határozatban meghatározott szempontokat. Az alperes saját döntése volt, hogy miként értékelte tanú7 munkaviszonyának a megszüntetését a jutalmazás kifizetésekor. tanú6 a helyzetéből adódóan egy ideig nem fog munkát végezni. Mindkét munkavállaló esetében megkérdőjelezhető a jutalom ösztönző hatása, ennek ellenére a már kifejtettek szerint, nem lehetett megállapítani az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését. Más munkavállalók jutalomban való részesítése, tehát nem teremtett jogalapot a felperes számára.

[15] Az elsőfokú bíróság azt a felperesi érvelést is alaptalannak találta, hogy az alperes az igazgatósági határozathoz képest csak később, az abban foglaltak ellenére döntött arról, hogy kizárja őt a jutalmazott munkavállalók köréből. Az alperes perbeli állításával szemben tanú4 tanú azt állította, hogy a jutalom fizetésére vonatkozó feltétel, korlátozás nem hangzott el a karácsonyi rendezvényen, bár azt sem közölték, hogy az feltétel nélkül jár.

[16] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomás mellett releváns bizonyítéknak tekintette az igazgatósági határozat tartalmát, amely megszövegezéséből az következett, hogy a felmondási, illetve felmentési idejüket töltő munkavállalók nem kaphattak jutalmat. Abból a tényből, hogy a felperes a felmondása közlésekor nem ismerte az igazgatósági határozatot, nem következett, hogy a munkáltató ezt a szempontrendszer csak utólag határozta meg. Emiatt nem minősülhetett visszaélésszerűnek a jutalomra vonatkozó döntés. A felperes tévesen hivatkozott továbbá a prémiumra vonatkozó bírói gyakorlatra is, mert a prémium és a jutalom teljesen eltérő jellegű juttatások.

[17] A munkaviszonnyal összefüggő alapelvi követelmények, így a tisztesség, a jóhiszeműség, az együttműködés és a tájékoztatási kötelezettség megsértése sem volt megállapítható, amiatt mert a felperes a kizáró feltételekről nem kapott tájékoztatást, illetve az igazgatóság határozatát sem ismerhette meg. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatótól csak olyan nyilatkozat várható el, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. Nem köteles tájékoztatni a munkavállalót olyan körülményről, amelynek az adott helyzetben

nincs jelentősége és nem befolyásolja a munkaviszonnyal összefüggő jogok gyakorlását, kötelezettségek teljesítését.

[18] A felperes azért nem kifogásolhatta alappal, hogy az alperes nem adott tájékoztatást a felmondás jelentőségéről, mert a felperes is megsértette az együttműködési kötelezettségét, amikor nem adott tájékoztatást a saját felmondási szándékáról. A karácsonyi rendezvényeken adott tájékoztatás idején a munkáltató képviselőinek nem volt tudomásuk arról, hogy a felperes meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát. Emiatt nem volt elvárható, hogy az ehhez kapcsolódó kizáró feltételről tájékoztatást adjanak. Alaptalanul hivatkozott a felperes ezért arra, tájékoztatás hiányában elvesztette a lehetőségét annak, hogy a felmondását a jutalmazáshoz igazodóan határozza meg. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes akkor kívánta a munkáltató tudomására hozni a felmondási szándékát, amikor már bizonyosnak tekintette, hogy a jutalomra való döntés megtörtént. Ezért nem hivatkozhatott a tisztességes és jóhiszemű eljárás, továbbá az együttműködési és a tájékoztatási kötelezettség megsértésére.

[19] A lefolytatott bizonyítás adatai nem igazolták, hogy a felperes 2023. december 13-án már megszerezte a jogosultságot a 2023. évi jutalomra. Az igazgatósági határozat valóban nem tartalmazta, hogy a jutalmazási feltételeknek 2024. január 24-én kell fennállniuk. Ebből azonban nem következett, hogy a jogosultságra vonatkozó feltételeket a határozat meghozatalakor, vagyis a 2023. december 13-án fennállt állapotnak megfelelően kellett vizsgálni. A határozatban az igazgatóság arra kérte fel a vezérigazgatót, hogy határozza meg a jutalom összegét azzal a feltétellel, hogy a próbaidejüket, továbbá a felmondási, felmentési idejüket töltő munkavállalók nem részesülhetnek jutalomban. Az igazgatóság nem az egyes munkavállalókat érintő jutalmakról döntött, hanem a jutalmazás kereteiről, feltételeiről. Az egyes dolgozói jutalmak megállapítása a vezérigazgató feladatkörébe tartozott, vagyis az egyes jutalmak megállapítása során lehetett vizsgálni az egyéni jogosultsági feltételeket. A jutalomra vonatkozó döntés, tehát nem az igazgatóság határozatához kapcsolódott, hiszen a határozat szerint a vezérigazgatónak a következő igazgatósági ülésen kellett számot adni a feladat végrehajtásáról. A döntést eddig az időpontig kellett meghoznia.

[20] tanú6 és tanú4 tanúk vallomása alátámasztotta, hogy a karácsonyi rendezvényen adott tájékoztatásból nyilvánvaló volt, hogy a jutalom pontos, differenciált összegéről később döntenek és azt az igazgatóságnak jóvá kell hagynia. Vagyis az egyedi döntések a karácsonyi szóbeli tájékoztatások idején még nem álltak rendelkezésre. A jutalom kifizetésének időpontjában, azaz 2024. január 25-én a felperes már felmondási idejét töltötte. Az igazgatósági határozat értelmében, tehát fennállt a jutalomra való jogosultságot kizáró feltétel.

A felperes fellebbezése

[21] A felperes elsődleges fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával, a keresetnek helyt adó érdemi döntés meghozatalát kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítására irányult, az első- és másodfokú perköltsége megtérítése mellett.

[22] A felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (1) és (3) bekezdésére hivatkozott. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tények feltárásával és az indokolással összefüggő kötelezettségét megsértette, a felperes által többször is hivatkozott körülményeket nem értékelte, illetve azokra az ítélet indokolásában sem tért ki. A bizonyítékokból okszerűtlen következtetésekre jutott, a felek jogi érvelését tévesen értelmezve, kizárólag egy-egy kiragadott bizonyíték alapján hozott döntést, ami a bizonyítékok értékelésével kapcsolatos kötelezettség megsértését eredményezte.

[23] A felperes a fellebbezési eljárásban kérte figyelembe venni az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait is. A perben következetesen azt állította, 2023. decemberében azt a tájékoztatást adta a munkáltató, hogy a jutalom már eldöntött tény és nem kell megvárni az igazgatósági ülést. Ebből következően valójában azt közölték, hogy az igazgatóság a december 13-i határozatával már döntött a munkavállalók jutalmazásáról. Ezt az a tény is alátámasztotta, hogy másik határozatot ezt követően már nem hozott az igazgatóság.

[24] Az elsőfokú bíróság azt sem észlelte, hogy az alperes több valótlan állítást tett a perben. Az ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a jutalom kifizetés szempontjainak a kidolgozására a 2024. január 24-i igazgatósági ülésen került sor. A per folyamán azonban elismerte, hogy ezen a napon semmilyen igazgatósági határozatra, döntésre nem került sor, a végrehajtás részleteinek kidolgozása sem ekkor történt. Az elsőfokú bíróság azonban az ítéletéből következően egy nem létező igazgatósági ülésnek tulajdonított jelentőséget, holott ez ellentétben állt az igazgatóság 2024. december 13-i határozatával is.

[25] Az alperes tanú7 munkaviszonyának a megszüntetésével kapcsolatban is ellentmondásos és valótlan nyilatkozatokat tett a perben, olyan felperesi állításokra hivatkozva, amiket a felperes nem tett. Soha nem állította, hogy tanú7 a jutalmát a munkaviszonya megszüntetését megelőző napon kapta meg. Ezzel szemben következetesen arra hivatkozott, hogy tanú7 a jutalmat azon a napon kapta meg, amikor az alperes megszüntette a munkaviszonyát. Ezt a tényt az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vette figyelembe. Ez alapján megállapítható, hogy a felmondási idejét töltő tanú7 jutalmazása sértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert az ugyanilyen helyzetben lévő felperesnek nem fizettek jutalmat.

[26] Egyértelműen bizonyított, hogy az igazgatóság egyetlen döntést hozott a 2023. évi jutalmakról 2023. december 13-án. Ebben úgy rendelkezett, hogy a vezérigazgatónak kell majd tájékoztatást adnia a döntés végrehajtásáról. A jutalomra való jogosultsághoz azonban

már semmilyen további döntésre nem volt szükség. Az igazgatóság határozata végrehajtható volt és pusztán a végrehajtásról kértek utólagos tájékoztatást a vezérigazgatótól. A jutalomról való döntés, tehát az igazgatóság határozatával megvalósult. Ezt az alperes is elismerte a 2024. december 11-i iratcsatolás során, amikor úgy nyilatkozott, hogy 2024. januárjában már érdemi döntés nem született a jutalmakat illetően.

[27] Az igazgatóság a határozatával valóban kizárta a jutalmazásból azokat a munkavállalókat, akik a felmondási idejüket töltik. Nem rendelkezett azonban arról, hogy ennek a kizárási feltételnek, mikor kell fennállnia. A következő igazgatási ülésen már a döntés végrehajtásról kellett tájékoztatást adni, vagyis a kizárással kapcsolatos feltételeknek a határozat meghozatalakor és nem a jutalom kifizetésekor kellett fennállniuk. A jutalom kifizetése egy bizonytalan, előre meg nem határozott időpontban történik, ami tetszőlegesen módosítható. Ez pedig lehetőséget teremt a munkáltató számára, hogy ezzel visszaéljen. Az igazgatóság határozatából az következett, hogy annak meghozatala napján kellett vizsgálni a kizáró feltételek fennállását. Maga az igazgatósági döntés teremtett jogalapot a jutalomra. 2023. december 13-án a felperes még nem állt felmondási idő alatt, ezért vele szemben kizáró feltétel nem állt fenn. Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (5) bekezdését is megsértette, mert nem közölt indokokat azzal kapcsolatban, hogy a jutalmazási feltételeknek mikor kellett fennállniuk, miért volt jelentősége a 2024. január 25-i időpontnak.

[28] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a tényt is, hogy a jutalom a munkavállalók 2023. évi munkájának az elismerése volt. Lényeges továbbá, hogy az alperes meghozta a döntést és azt közölte a munkavállalóival, ezért ettől kezdve ehhez kötve volt. A jutalomra való jogosultságot ezt követően nem befolyásolhatta, nem korlátozhatta a kifizetés tetszőleges meghatározásával. Nem az átutalás, hanem a jutalomra vonatkozó döntés teremtette meg a jogosultságot. Az elsőfokú bíróság arra sem adott választ, amennyiben nem az igazgatósági határozat alapján vált jogosulttá a felperes a jutalomra, akkor mi minősül a jogosultság keletkezésének. Az elsőfokú bíróság döntéséből az következne, hogy az igazgatóság december 13-i határozata nem végrehajtható és a jutalom nem ezen, hanem az alperes tetszőleges döntésén alapult.

[29] Sértette az egyenlő bánásmód követelményét, hogy az alperes egységes elvek mentén jutalomban részesítette a munkavállalóit, majd a döntést követően a felperesnek mégsem fizetett jutalmat. A jutalommal a 2023. évi teljesítményt kívánták értékelni és a tanúk vallomása szerint a felperes munkájával kapcsolatban semmilyen kifogás nem volt.

[30] A joggal való visszaélés is megállapítható, mivel az igazgatóság 2023. december 13-i döntését követően a jutalom kifizetésének önkényes elhúzásával, az alperes utólag kivonta a felperest a jutalmazottak köréből. Az igazgatósági határozat azonban nem erre nem adott felhatalmazást. Az elsőfokú bíróság döntéséből az következik, hogy az alperes akár évekig is elhúzhatta volna a jutalom kifizetését. Ezen kívül a felperesnek kérése ellenére sem mutatták meg a jutalomra vonatkozó igazgatósági határozatot, csak szóbeli tájékoztatást kapott. tanú6 és tanú4 a tanúvallomásában azt adta elő, hogy a felmondással kapcsolatos

kizárási ok nem hangzott el. tanú7 tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy a felmentési idő nem minősült kizárási oknak. Az alperes, tehát nem adott tájékoztatást erről a kizáró körülményről, mégis erre hivatkozva vonta meg a jutalmat a felperestől.

[31] Az elsőfokú bíróság megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a felperes nem tett eleget a tájékoztatási kötelezettségének a saját felmondásával kapcsolatban. Még ha megszegte volna a tájékoztatási kötelezettségét, az sem mentené az alperest a saját kötelezettségei teljesítése alól. A felperes azonban semmilyen kötelezettségét nem szegte meg, amikor a munkaviszonya megszüntetéséről szóló döntést meghozta és közölte a munkáltatóval. Teljesen megalapozatlan az elsőfokú bíróság érvelése arról, hogy a felperesi felmondási szándék ismerete hiányában az alperesnek nem kellett tájékoztatást adnia a kizárási feltételekről.

[32] A felperes diszkrecionális jogköre volt, hogy megszünteti a munkaviszonyát, amit nem volt köteles indokolni. A döntését haladéktalanul közölte az alperessel. Ezt megelőzően a vezetők, azt a tájékoztatást adták, hogy a jutalom már eldöntött tény. Kizárással összefüggő feltételt pedig nem közöltek. A felperes sok, egyéb körülmény mellett ezt is értékelte a munkaviszonya megszüntetésekor és nem rosszhiszemű, hogy figyelembe vette a ledolgozott időszak után járó jutalmat. Az elsőfokú bíróság érvelése amiatt is téves, mert a jutalomra vonatkozó munkáltatói döntés egy hónappal korábban megtörtént, mint a felmondás.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[33] Az alperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[34] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és megfelelő jogi indokok alapján érdemben is megalapozottan döntött. A felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére, mivel nem tudott védett tulajdonságot megjelölni. A rendelkezésre álló bizonyítékok, pedig azt támasztották alá, hogy semmilyen diszkriminatív intézkedés nem történt az alperes részéről.

[35] Joggal való visszaélés sem történt, továbbá a jóhiszeműség, a tisztesség, az együttműködés és a tájékoztatási kötelezettség megsértése sem valósult meg. A jelen ügyben alkalmazandó volt a Kúria Mfv.I.10.646/2012/4. számú határozata, amely szerint a jutalom odaítélése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, ezért a jutalomra nem szerez alanyi jogosultságot a munkavállaló.

[36] A felperes által megjelölt karácsonyi rendezvényeken semmilyen konkrétum nem hangzott el a jutalmakkal kapcsolatban. A jutalom kifizetésekor pedig a felperes már a felmondási idejét töltötte, amely viszont az igazgatósági határozat alapján kizáró oknak minősült.

[37] Az elsőfokú bíróság a felperes által indítványozott bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékokat okszerűen mérlegelte, az indokolási kötelezettségének is eleget tett. Ezért az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, illetve megváltoztatását megalapozó feltételek nem állnak fenn.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[38] A felperes fellebbezése nem alapos.

[39] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg és a bizonyítékokat helyesen értékelve, megfelelő jogi következtetések alapján érdemben helytálló döntést hozott.

[40] A felperes arra helyesen hivatkozott, hogy a jutalomra való jogosultságot az erre vonatkozó alperesi határozat alapján kellett vizsgálni. A jogosultság keletkezését, feltételeinek vizsgálatát illetően azonban téves jelentőséget tulajdonított a 2023. december 13-i időpontnak.

[41] A nem vitatott peradatok szerint az alperes igazgatósága 2023. december 13-án határozatban döntött a jutalomról akként, hogy a jogosultság feltételeit a kizárási okok feltüntetésével határozta meg. Arról rendelkezett, hogy a próbaidőt, továbbá felmondási, felmentési időt töltő munkavállalók nem részesülhetnek jutalomban.

[42] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy rá a kizáró feltétel azért nem vonatkozott, mivel az igazgatósági határozat meghozatalakor, amely értelmezése szerint az esedékesség időpontjának minősül, a megszüntető nyilatkozatot még nem közölte, így a felmondási ideje nem kezdődött el. A másodfokú bíróság értelmezése szerint az igazgatósági határozat azon rendelkezéséből, hogy bizonyos feltételek fennállásakor (próbaidő, felmondási, felmentési idő) nem fizethető ki a jutalom, következik, hogy e feltételeket nemcsak az igazgatósági határozat meghozatala, hanem a kifizetés időpontja vonatkozásában is vizsgálni kellett, hiszen a cél éppen az volt, hogy a kizáró feltétellel érintett munkavállalók ne részesüljenek jutalomban.

[43] Az igazgatósági határozat szövegéből egyértelmű, hogy nem feltétel nélkül adtak jutalmat a munkavállalóknak. Nem kívánták juttatásban részesíteni azokat, akik a próbaidejüket töltötték, vagyis az adott év teljesítményének az elérésében csak részlegesen vettek részt, továbbá azokat a munkavállalókat, akik a felmondási, felmentési idejüket töltötték, emiatt esetükben az ösztönzési cél nem érvényesült. Az igazgatóság meghatározta a feltételeket, de a konkrét személyekre vonatkozó döntést, a jutalom mértékének egyéni meghatározását is beleértve, a vezérigazgatóra bízta. A vezérigazgatónak és az igazgatóságnak az egyes jutalmak odaítéléséről már nem kellett külön határozatot hozni, hiszen az igazgatóság csupán tájékoztatást kért a végrehajtásról, a jutalmak odaítéléséről. Mindezek alapján az igazgatósági határozat önmagában, éppen az egyéni mérlegelés miatt nem teremtett jogalapot a jutalom iránti igényre. Az elsőfokú bíróság egyébként nem szegte meg az indokolási kötelezettségét, mert az előbbi kérdésekre is kitért az ítélet indokolásának [40] bekezdésében.

[44] Az alperes nem sértett jogszabályt, amikor a jutalomra való jogosultságot feltételekhez kötötte. Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben helyesen fejtette ki, hogy a jutalom nem alanyi jogon járó juttatás, annak a feltételeit a munkáltató diszkrecionális jogkörében határozhatja meg és ezeket a feltételeket a bíróság sem jogosult felülvizsgálni. A jutalom megállapításának és kifizetésének az elmaradása csak korlátozottan kérhető számon (Kúria Mfv.I.10.208/2007). A másodfokú bíróság egyetértett a prémiummal kapcsolatos ítélezési gyakorlat mellőzésével is. A kifejtettek alapján a felperes azért nem volt jogosult jutalomra, mert a kifizetés időpontjában a felmondási idejét töltötte és a munkáltató döntése értelmében ez kizáró oknak minősült.

[45] A felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére is. Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt a KMK véleményre és az Alkotmánybíróság releváns döntéseire, melyek szerint a diszkrimináció tilalma olyan élethelyzetekre vonatkozik, amelyek során az ember önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonsága miatt előítélet, társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés valósul meg. A felperes a fellebbezésében nem vitatta az elsőfokú bíróság, egyébként helyes megállapítását, miszerint az a tény, hogy a felmondási idejét töltötte, nem minősült az Ebkt. 8. § r) és t) pontjai körébe tartozó védett tulajdonságnak. Védett tulajdonság hiányában pedig nem állapítható meg az egyenlő bánásmód megsértése, illetve nem volt lehetőség a más munkavállalók számára kifizetett jutalom feltételeinek az összehasonlítására, a célok vizsgálatára sem. Ugyanezen okból az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontjával kapcsolatos megállapítások is szükségtelenek voltak.

[46] Az Mt. 7. § (1) bekezdése értelmében, amennyiben a formálisan jogszerű joggyakorlás nem az adott jog rendeltetése érdekében történik és a másik fél oldalán hátránnyal jár, joggal való visszaélés állapítható meg. A felperes fellebbezése azonban ebben a körben is alaptalan volt, mert a bizonyítás eredménye nem igazolt a jog rendeltetésével ellentétes alperesi eljárást.

[47] Az alperes a jutalomfizetéssel kapcsolatos 2023. decemberi szóbeli tájékoztatások idején nem tudott arról, hogy a felperes a munkaviszonyát meg kívánta szüntetni. Ezért nem merült fel rosszhiszeműség, amikor a munkaviszony megszüntetéséhez kötődő kizáró feltételről nem adtak tájékoztatást. A tanúvallomások nem támasztották alá, hogy a felperes a karácsonyi rendezvényeken feltétlen és egyértelmű ígéretet kapott a jutalomra, ezért a munkáltatói ígérettel kapcsolatos bírói gyakorlat sem volt irányadó. Az sem érintette a felperes jogosultságát, hogy tanú⁷ a tanúvallomásában miként nyilatkozott a kizárási okokról, mert a jogosultságot az írásbeli igazgatósági határozatban rögzített feltételek alapján kellett megállapítani.

[48] Az alperes a mérlegelési jogkörében jogszerűen dönthetett úgy, hogy a várandós munkavállalót nem zárja ki a jutalmazotti körből. tanú⁷tel a jutalom kifizetése napján közölték a felmondást, ezért formálisan csak a következő naptól kezdődött a felmondási ideje. Mivel vezető állású munkavállaló volt, a felperestől lényegesen eltérő helyzetére figyelemmel nem minősült joggal való visszaélésként a jutalmazása.

[49] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy az alperes a jutalom kifizetése időpontjának önkényes elhúzásával utólag kivonta a jogosulti körből, ezzel megfosztva az őt megillető jutalomtól. A kifizetés időpontját illetően kiemelt jelentősége volt tanú⁴ vallomásának (20. sorszámú jegyzőkönyv, 4. oldal), aki úgy nyilatkozott, hogy törvényes képviselől vezérigazgató a karácsonyi vacsorán azt közölte, a jutalom kifizetése 2024. január vége felé várható. A tanú erre azért emlékezett pontosan, mert neki kellett a könyvelésben ezt az összeget elhatárolni. A vezérigazgató tehát arról tájékoztatta a munkavállalókat, a jutalmat várhatóan január végén fizetik, vagyis nem nyert igazolást, hogy az alperes önkényesen, a felperes jogosultságát befolyásoló céllal határozta meg a kifizetés időpontját.

[50] A felperes arra azonban megalapozottan hivatkozott, hogy a felmondása közlésével kapcsolatban nem volt megállapítható az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megsértése. A másodfokú bíróság ezért mellőzte az elsőfokú ítélet indokolásából az erre vonatkozó megállapításokat. Nyilvánvalóan nem sértette az Mt.-ben rögzített alapvető követelményeket, amennyiben a felperes a jogviszonya megszüntetésekor figyelembe kívánta venni a 2023. évi jutalmat. Mindez azonban a kereset érdemi elbírálását nem befolyásolta.

[51] A kifejtettek alapján az ítéltábla az előbbi pontosítással hagyta helyben az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

Záró rendelkezések

[52] A fellebbezési eljárásban az alperes pernyertes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felszámításnak megfelelő másodfokú perköltség megillette. Az ítéltábla

az összeget a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a alapján állapította meg a fellebbezett pertárgyérték, 1.602.000 forint alapján.

[53] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése alapján megállapított és a felperest terhelő, le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében.

Budapest, 2025. június 19.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró