



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.067/2023/3.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Nadray Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Nadray Katalin, címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

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

A per tárgya:

Munkabér-, prémium, önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-, szabadságmegváltás-, felmentési időre járó távolléti díj-, végkielégítés-különbözet

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 7.M.70.063/2022/15/I.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 7.M.70.063/2022/16.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 292 000 (kettőszázkilencvenkettőezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 786 800 (hétszáznyolcvanhatezer-nyolcszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 8 000 (nyolcezer) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az illetékfizetési kötelezettsége a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 1994. október 17-től áll az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában határozott idejű munkaviszony keretében, különböző munkakörökben.

[2] A felperes 2008. július 29-től üzemvezető munkakörbe került, a 2008. július 28-i munkaszerződés II. 2. pontja értelmében – amely módosítás óta változatlan tartalommal része a munkaszerződésnek – „a Munkáltató köteles a Munkavállalóval a szokásos bérfejlesztési eljárás során a Munkavállaló alaphérét évről-évre, minden év március 1-jétől (ha indokolt, visszamenőleg) rendezni. A kötelezettség akkor is fennáll, ha a Munkáltató a helyi szakszervezettel kötött béregyezsége a Munkavállalóra beosztására tekintettel nem terjedne ki.”

[3] A felperes beosztása 2018. február 12-től eszkozgazdalkodasi osztalyvezeto, alapbere 922 000 forint lett.

[4] A 2018. február 6-án kelt munkaszerződés módosítás II. 4. pontja alapján a Munkavállalót a Munkáltató által meghatározott teljesítményösztönző célok teljesítése esetén, ezen célok egyéni kitűzésekor érvényes alapbere két havi összegének megfelelő teljesítményösztönző bér illeti meg. A teljesítményösztönző célok egyéni meghatározása minden év április 30. napjáig történik meg. A 2018. évben a teljesítményösztönző bér a munkavállalót az I. 2. pontban meghatározott időponttól [2018. február 12-től] számítottan időarányosan illeti meg. A teljesítményösztönző célkitűzésnek reálisan teljesíthetőnek, a Munkavállaló szakmai beosztásával összhangban állónak kell lennie. A Munkáltató a teljesítményösztönző bérrendszerre vonatkozó rendelkezéseket a Munkáltatói szabályzatban köteles meghatározni.

A szerződés II. 5. pontja értelmében a teljesítményösztönző bér a Munkavállalót akkor illeti meg, ha a Munkáltató a teljesítményösztönző célokat kitűzte és azokat a Munkavállaló teljesítette, illetve a teljesítés elmaradása a Munkavállalónak nem felróható.

[5] A teljesítményösztönző bérrendszer szabályairól szóló 71/2014/-3. vezérigazgatói szabályzat (a továbbiakban: VIG Szabályzat) 8.7. pontja alapján a munkavállaló akkor is jogosult a teljesítményösztönző bérre, ha a teljesítést követően megszűnik a munkaviszonya. Ha a munkavállaló a kitűzött teljesítményösztönző célt a munkaviszonya megszűnéséig maradéktalanul teljesítette, megilleti őt a teljesítményösztönző bér teljes összege. Ha a teljesítésre előírt határidő lejárt előtt szűnik meg a munkaviszony, akkor az összes körülmény mérlegelésével a munkáltató dönthet a teljesítményösztönző bér arányos részének kifizetéséről.

[6] A munkaszerződés III. 10. pontja értelmében a Munkavállalót a Munkáltató többi Munkavállalója azonos mértékben és feltételekkel illeti meg a (önkéntes nyugdíjpénztár neve) tagsági díj. A befizetési kötelezettség csak a havi bruttó alapbérre vonatkozik, a teljesítményösztönző bérre, illetve a végkielégítésre nem.

Az alperesnél Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) van hatályban, amelynek 5.8.5.1. pontja értelmében azon munkavállalók egyéni számlája javára, akik a (önkéntes nyugdíjpénztár neve) tagjai a munkavállaló havi bruttó alapbérének 4 %-át fizeti meg hozzájárulásként.

[7] A munkaszerződés IV. 2. pontja alapján a Kollektív Szerződés 16. §-a szerint a Munkavállalót 16 hét felmondási idő illeti meg. A Munkavállalónak e joga a KSZ e szakaszának megszűnése vagy számára kedvezőtlen megváltozása után is fennmarad.

[8] A munkaszerződés IV. 3. pontja alapján a munkaviszonynak munkáltató rendes felmondás szerint történő megszüntetése esetén a Munkavállalót, a felmondási időre jutó jövedelmén felül legalább hat havi átlagkeresetének összege illeti meg végkielégítésként kivéve, ha az Mt. vagy a Kollektív Szerződésnél magasabb juttatásra jogosít. Az Mt. szerinti

végkielégítés alkalmazása esetén a Munkavállalót a törvényes járandóság és plusz egy havi végkielégítés illeti meg.

[9] A 2019. július 3-án kelt munkaszerződés módosítás a 2018. február 6-án kelt munkaszerződés II. 4. pontját akként módosította, hogy a teljesítményösztönző célok teljesítése esetén teljesítményösztönző bér mértékét a célok egyéni kitűzésekor érvényes alapbér egy havi összegének megfelelő összegben határoztak meg.

[10] A felperes a 2020. november 11-án kelt munkaszerződés módosítása alapján eredeti munkaköre mellett Készletgazdálkodási osztályvezető munkakörhöz tartozó feladatok elvégzését is ellátta.

[11] A 2020. december 3-án kelt munkaszerződés módosítás alapján a felperes munkaköre 2020. december 4-től Eszköz- és Készletgazdálkodási osztályvezető munkakörre módosult.

[12] A 2021. január 21-án kelt munkaszerződés módosítás alapján a felperes alapbére 2020. október 1-től 1 032 700 forintra emelkedett.

[13] Az alperes a Hay-group módszert alkalmazva egy munkakör besorolási és bérkategória rendszert alkalmaz, amely alapján a munkakörök különböző szintekbe kerülnek besorolásra, amelyek alapbér minimuma kötött. A KSZ 4. számú melléklete tartalmazza a munkakör besorolási rendszert, az 5. számú melléklet a besorolási rendszernek megfeleltethető minimális alapbéreket.

[14] A felperes perbeli időszakban betöltött munkaköre a Hay 16. szint feletti munkakör [718. osztályvezetői szint] volt. A perbeli időszakban szervezeti szempontból vezetőnek minősült, munkajogi jogállását tekintve azonban nem minősült vezető állású munkavállalónak, kiterjedt rá a KSZ hatálya.

[15] A felperes 2009. és 2017. közötti időszakban döntően a szakszervezettel kötött bérmegállapodások alapján rendszeresen részesült béremelésben. 2012., 2013. és a 2016. években nem került sor a szakszervezettel bérmegállapodás megkötésére. Ameddig a felperes a szakszervezettel kötött bérmegállapodások hatálya alatt állt, az alperes a béremelési ajánlatokat értesítésbe foglalta és azokat a felperes ráutaló magatartással elfogadta.

[16] A felperes a foglalkoztatása időszakában igazolható módon a bérrendezési gyakorlatot nem vitatta.

[17] A perbeli időszakot érintően az alábbiak szerint került sor szakszervezeti bérmegállapodásokra:

- 2019. szeptember 19-én 2019. szeptember 1-től visszamenőleg a Hay 8-14. munkaköri besorolások vonatkozásában 12 %-os, míg a Hay 15-16. munkaköri besorolás kategóriában 6

%-os alaphéremelésben állapodtak meg, ez utóbbiban azzal a korlátozással, hogy az emeléssel a havi bruttó alaphér az 500 000 forintot nem haladhatja meg.

- 2020. december 18-án 2020. október 1-től visszamenőleges hatállyal a Hay 6-16. munkaköri besorolások kategóriában 12 %-os alaphér emelésben állapodtak meg.

- 2021. évben szakszervezeti bérmegállapodás nem volt.

- 2022. március 1-jén 2022. január 1-től kezdődő hatállyal a Hay 6-16. munkaköri besorolású munkavállalók részére egy 10 %-os differenciálás nélküli és egy 5 %-os bérfelzárkóztatásban állapodtak meg.

- 2022. november 15-én kelt megállapodásban 2022. január 1-től visszamenőleges hatállyal 7 %-os alaphér emelésben állapodtak meg. Rögzítették azonban azt, hogy nem jár a béremelés összege azoknak, akik a bérmegállapodás aláírása napján felmondás hatálya alatt állnak, vagy a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést már aláírták a felek és a munkaviszony megszüntetése egy későbbi időpontban történik.

[18] A felperes 2018. február 12-ét követően a szakszervezettel kötött bérmegállapodások alapján alaphér emelésben nem részesült.

[19] A perrel érintett időszakban a felperes előbb 922 000 forint, majd 1 032 700 forint alaphér alapulvételével az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást megkapta, a teljesítményösztönző célokat folyamatosan és időarányosan teljesítette. Teljesítményösztönző bérben a munkaszerződésben foglaltak és a meghatározott teljesítményösztönző feltételeknek megfelelően részesült.

[20] Az alperesnél történő átszervezések következtében a felperes munkaköre 2022. július 1-től Eszköz- és Készletnyilvántartási osztályvezető munkakörre változott volna, személyi alaphére 941 500 forintban került volna megállapításra, amely munkaszerződés módosítást a felperes nem fogadott el.

[21] Az alperes a 2022. július 4-én kelt felmondással a felperes munkaviszonyát 2022. július 5. napjától megszüntette, a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozással. A felperes felmondási idejét 16 hétben, végkielégítését 7 havi távolléti díjban állapította meg azzal, hogy az utolsó munkában töltött napja 2022. augusztus 2.

[22] A felperes részére a felmondás folytán 1 032 700 forint alaphér figyelembevételével kerültek elszámolásra a járandóságok, így a felmentési időre járó távolléti díj, a végkielégítés és a szabadság megváltás összege. A felperes fizetési felszólítást követően a munkáltató döntése alapján a teljesítményösztönző bér 2022. január 1-től az utolsó munkában töltött napig 2022. július 4-ig időarányos részének megfelelő összeget számolta el.

[23] A felperes, mint jogosult 2022. augusztus 17. napján fizetési meghagyás kibocsátását kérte az alperessel, mint kötelezettel szemben 9 834 643 forint tőke és járulékai erejéig munkabérből eredő követelés jogcímén, amely az alperes ellentmondása folytán perré alakult.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[24] A felperes keresetet tartalmazó iratában kérte, hogy a bíróság elsődlegesen kötelezze az alperest 5 601 075 forint elmaradt munkabér, 2 204 932 forint elmaradt prémium, 1 666 210 forint végkielégítés különbözet, 165 586 forint szabadság után járó térítés különbözet, 197 688 forint nyugdíjpénztári hozzájárulás, mindösszesen 9 835 471 – helyesen - 9 835 491 forint megfizetésére. Ezen összegek után különböző esedékességgel megállapítandó késedelmi kamat megfizetésére is kérte az alperes kötelezését.

[25] Másodlagosan kérte az alperes kötelezését 2 660 010 forint elmaradt munkabér, 1 728 872 forint elmaradt prémium, 1 084 300 forint végkielégítés különbözet, 107 757 forint szabadság után járó térítési különbözet, 106 400 forint nyugdíjpénztári hozzájárulás megfizetésére. A különböző tőkeösszegek után különböző esedékességgel járó kamat, továbbá perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a csatolt költségjegyzék alapján 180 000 forint + áfa ügyvédi munkadíj és 295 039 forint fizetési meghagyásos eljárás díjában jelölt meg.

[26] Az érvényesíteni kívánt jog körében hivatkozott a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (2) bekezdés b) pontja, 45. § (1) bekezdés, 70. § (3) bekezdés, 80. § (2) bekezdés, 125. §, 137. § (2) bekezdés, 157. § (1) bekezdés, a késedelmi kamat fizetés tekintetében az Mt. 37. §-a alapján alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. § rendelkezéseire.

[27] Kereseti kérelme indokaként előadta, hogy a felperes 2018. évi egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés II. 2. pontja az Mt. 16. § (1) bekezdése szerint munkáltatói kötelezettségvállalásnak minősül, ami alanyi jogot keletkeztet a béremelésre, a mindenkorai bérmegállapodás szerinti mértékben minden év március 1. napjától, minden további feltétel nélkül. Utalt továbbá arra is, hogy a „köteles” kifejezés és az a fordulat, hogy a kötelezettség akkor is fennáll, ha a munkáltató helyi szakszervezettel kötött béregyezsége a munkavállaló beosztására tekintettel nem terjedne ki, továbbá a „rendezi” kifejezés álláspontja szerint a béremelésre utal. A Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerinti akarat elv alapján a munkáltatói akarat feltárására tanúbizonyítást indítványozott. Álláspontja szerint a béremelés mértéke a szerződés II. 2. pontja folytán egyértelműen meghatározható. Nem tette vitássá, hogy a felperes a perrel érintett időszakban a Hay besorolási rendszer 16. szintjénél magasabb munkaköri besorolásban volt, azonban a munkaszerződés hivatkozott II. 2. pontját a munkavállalóra kedvezőbb jogforrásnak tekintette. Annak alátámasztására, hogy a bérrendezés kifejezés a béremeléssel azonosítható precedens képes döntéseket hívott fel, vitatta továbbá azt, hogy a béremelések elmaradását ne jelezte volna a munkáltató felé. Álláspontja szerint a 2019. évi bérmegállapításban rögzített 500 000 forintos bérmaximum korlátja a munkaszerződés II. 2. pontja szempontjából nem irányadó, míg a teljesítményösztönző prémium 2022. évre vonatkozó időarányos része tekintetében

előterjesztett kereseti követelése kapcsán a munkaszerződés II. 5. pontját és a vezérigazgatói szabályzat 8. 7. pontját hívta fel.

[28] Az alperes elévülési kifogása kapcsán kifejtette, hogy a 2019. évre vonatkozó bérmegállapodás 2019. szeptember 19-én keletkezett, ez alapján 2019. október 10-én vált esedékessé a bérfizetés, így a 2022. augusztus 17. napján kért fizetési meghagyás kibocsátására figyelemmel követelése nem évült el.

[29] Az elsődleges kereseti követelésösszege tekintetében 2019. március 1. napjától 6 %-os, 2020. március 1. napjától további 12 %-os, 2021. március 1. napjától további 15 %-os, 2022. március 1-től további 7 %-os mértékű alaphér emeléssel számolt. Másodlagos kereseti követelésében a 2021. évi bérmegállapodás hiányában feltüntetett 15 %-os mérték nélküli számítást vette alapul.

[30] Bizonyítási szükséghelyzetre hivatkozással indítványozta a béremelés megvalósulását, a munkáltatónál keletkezett valamennyi dokumentum becsatolását, továbbá (tanú 1 neve) és (tanú 2 neve) tanúkenti kihallgatását munkaszerződés II. 2. pontjával kapcsolatosan.

[31] Az alperes írásbeli ellenkérelme a felperes kereseti kérelmeinek elsődlegesen teljes elutasítására, másodlagosan és harmadlagosan a különböző jogcímenek előterjesztett kereseti kérelmek eltérő mértékben történő elutasítására, a felperes perkieltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a vonatkozó IM rendelet 3. §-a alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles.

[32] Védekezése szerint a felperest megillető járandóságokat a perbeli időszakban kezdetben a 922 000 forintos összeggel, majd 2020. október 1. napjától az 1 032 700 forintos alaphérrel számolva számolták el.

[33] A felperes magasabb besorolási szintje miatt alaphére érdemben nem tért el azon munkavállalók alaphérétől, akiket a szakszervezettel kötött bérmegállapodások rendszere és hatálya érintett, egyebekben pedig a perbeli időszakban a besorolási szintje keretei között is a referencia munkatársak alaphérének átlagát meghaladó alaphérrel rendelkezett. Kifogást a munkabére, illetőleg a béremelések elmaradása miatt a munkaviszony fennállása alatt nem emelt.

[34] Álláspontja szerint hiányzik a felperes kereseti követelésében hivatkozott százalékos mértékű alaphér emelés iránti igényének jogalapja. A Ptk. 6:8. § (1) bekezdése folytán a szavak jelentését tartotta lényegesnek, hivatkozván arra is, hogy a felperes alanyi jogra hivatkozik, nem pedig az Mt. 285. § (3) bekezdésére alapított mérlegelési szabályok megsértésére. Álláspontja szerint a munkaszerződés II. 2. pontjában „rendezi” kifejezés nem jelent szükségképpen béremelést, de ha még azt is jelentene annak mértékét a munkaszerződés alapján nem lehet meghatározni. Egyebekben pedig, ha a mértéke még meghatározható is lenne, nem eredményez alanyi jogot a munkáltatói ajánlat közlése nélkül. Álláspontja szerint a munkaszerződés rendelkezése a munkáltató mérlegelési jogkörét alapozza meg, azonban ilyen mérlegelési körben ajánlat nem született.

[35] A felperes a 2019. március 1-jével kezdődő időszakban nem kerülhetett a szakszervezettel kötött bérmegállapodások hatálya alá, mert besorolási szintje mindvégig magasabb volt, mint a bérmegállapodásokban rögzített munkakör besorolási szint. Hivatkozott arra, hogy a felperes nem vette figyelembe az összecszerűség során, hogy 2021. április 28-tól május 7-ig keresőképtelenség miatt távolléten volt. A 2022. évi novemberi bérmegállapodás pedig a jogviszony megszűnésére tekintettel már a felperest nem érintette.

[36] A felmondás és a munkavégzési kötelezettség alóli felmentés folytán a VIG Szabályzat és a munkáltató döntése alapján csak a munkavégzés időszakára járó időarányos teljesítményösztönző prémiumban részesült, amely időarányos kifizetését a VIG Szabályzat is lehetővé teszi, ennek alátámasztására eseti döntéseket jelölt meg. Hivatkozott arra, hogy a felperes által megjelölt precedens képes döntések és egyéb határozatok nem alkalmasak a felperes jogi álláspontjának igazolására.

[37] Álláspontja szerint a felperes 2019. augusztus 18. napját megelőzően előterjesztett igénye az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdése, valamint a Ptk. 6:2. § (2) bekezdés és 6:25. § (1) bekezdés c) pontja alapján elévült. Ez pedig kihatással van a felperes által előterjesztett kereseti követelésekre is.

[38] Csatolta a felperes által kért dokumentumokat, ellenezte a tanúk meghallgatását, tekintettel arra, hogy a perbeli időszakban érintett vezérigazgató vonatkozásában szintén peres eljárás van folyamatban, míg (tanú 2 neve) nem volt a perbeli időszakban vezető.

Az elsőfokú bíróság ítélete és jogi indokai

[39] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes kereseteit elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 624 553 forint perköltséget, az államnak 498 928 forint eljárási illetéket.

[40] Rögzítette, hogy az alaphér különbözeti igény megalapozottsága előkérdését képezi a felperes ezen felül különböző jogcímenek, így teljesítményösztönző prémium, önkéntes nyugdíjpénztár tagdíj hozzájárulás, felmentési időre járó távolléti díj, szabadság megváltás és végkielégítés különbözet iránti igényének elbírálásához.

[41] Ennek megfelelően elsőként az Mt. 14. §, 16. § (1) bekezdésének, továbbá a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésének rendelkezéseit felhívva a 2008. év óta a munkaszerződés részét képező II. 2. pontot elemezte.

Kifejtette, hogy az abban rögzített „rendezi” kifejezés (bérrendezés, alaphér rendezés) többnyire, de nem kizárólag alaphér emelést jelent a szavak általános elfogadott jelentése szerint. A kifejezés munkaügyi értelemben azonban még inkább jelenthet alaphér csökkenést is. Álláspontja szerint a munkáltatói akarat nem irányulhatott alaphér emelési automatizmusra a bérmegállapodások rendszerével szinkronban. Ezt támasztja alá, hogy a felperes

besorolására figyelemmel a szakszervezeti bérmegállapodások hatálya a felperesre nem terjedtek ki. A munkaszerződés II. 2. pontja általános alapbér emelési vagy erre vonatkozó ajánlattételi kötelezettséget nem keletkeztetett az alperes terhére. A „köteles” kifejezés álláspontja szerint azt jelenti, hogy visszatérően évente a munkáltató részéről értékelni kell a bérrendezési feltételek kérdését „közelebb kell hajolni hozzá”. Ez álláspontja szerint lehet konkrét munkáltatói aktus, és megvalósulhat úgyis, hogy a munkáltató evidenciában tartja a kérdést és a lehetőség, szükségesség fényében ajánlatot tesz az alapbér megváltozására. Nem lehetett szokás, nem életszerű a fűnyíró elv szerinti alapbér változtatás/alapbér emelés.

Kitért arra is, hogy a munkaszerződés II. 2. pontjának értelmezése során tartalmi korlátot jelent, hogy abból az alapbér változtatás mennyisége nem meghatározható. A munkaszerződés II. 2. pontjának második mondatában foglalt „béregyezés” kifejezés a munkáltató szakszervezettel kötött egyes bérmegállapodásaira vonatkozik, amelynek nem volt jogosultja a felperes, annak hatálya a bérmegállapodásokban rögzített szövegszerű meghatározott alacsonyabb besorolású munkaköröket érintette, míg a 2022. november 15-én kelt megállapodás már a felperesre azért nem volt alkalmazandó, mert ekkor nem állt munkaviszonyban.

Álláspontja szerint a munkaszerződés vizsgált pontja olyan orientatív jellegű rendelkezés, amely nem jelent közvetlenül alkalmazható, meghatározott mértékű alapbér emelésre vonatkozó alanyi jogot a felperes számára. Ez alapján a munkáltató alapbér változás tartalmú ajánlatot tehet az erre rendelt formai követelmények mellett, amely munkavállalói elfogadás esetén fog munkaszerződés módosítást eredményezni.

Nem fogadta el, hogy a munkaszerződés ezen pontja egyoldalú kötelezettségvállalás lenne a munkáltató részéről. Rögzítette azonban, hogy önmagában az, hogy a felperes nem tett az alapbér rendezés kapcsán vitató magatartást nem minősül a jogról való lemondásnak.

[42] Az alperes elévülési kifogását nem találta megalapozottnak, ennek kapcsán kitért arra, hogy a 2019. évi bérmegállapodás annak keletkezési időpontjában elszámolási időszakot eredményezett, nem pedig esedékességet. A Ptk. 6:22. § (2) bekezdése szerinti esedékesség a bérmegállapodás utáni alapbér emelés kifizetésekor keletkezett.

[43] A teljesítményösztönző prémium kifizetése kapcsán elfogadta az alperesi érvelést, a VIG Szabályzat 8.7. pontjára utalással.

[44] Rögzítette, hogy a felhozott eseti döntések álláspontja szerint nem támasztják alá a bérrendezés alapbér emelésre vonatkozó jelentéstartalmát.

[45] Tekintettel arra, hogy az alapbér emelési kötelezettséget a felperes kereseti követelésével szemben nem találta megállapíthatónak, így az ezekre alapított további igényeket már nem vizsgálta érdemben.

[46] Kitért arra, hogy a tanúbizonyítás lefolytatását azért nem tartotta szükségesnek, mert az okirati bizonyítékok rendelkezésre álltak, amely alapján a hivatkozott kérdésben állást lehetett foglalni.

[47] A pervesztes felperest a Pp. 83. § alapján kötelezte a felmerülő ügyvédi munkadíj és a feljegyzett eljárási illeték viselésére.

A felperes fellebbezése az alperes csatlakozó fellebbezése és a fellebbezési ellenkérelmek

[48] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes fellebbezést, az alperes csatlakozó fellebbezést terjesztett elő.

[49] A felperes fellebbezése elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes elsődleges kereseti kérelme szerinti marasztalása; másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és másodlagos kereseti kérelme szerinti marasztalása; harmadlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása, a kereseti követelés vonatkozásában a jogalap megalapozottságának megállapítása mellett azösszecszerűség körében az elsőfokú bíróság ítélet hatályon kívül helyezése az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatása és új határozat meghozatalára utasítása; negyedlegesen pedig az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatása és új határozat meghozatalára utasítása érdekében.

[50] A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a), c) és e) pontjában jelölte meg. Első-, másod- és harmadlagos fellebbezési kérelmét a Pp. 382. § (2)-(4) bekezdéseire, negyedleges fellebbezési kérelmét a Pp. 381. §-ára alapította.

[51] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak a munkaszerződés II. 2. pontját az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:8. §-ban rögzített nyilatkozási és akarati elv alkalmazása mellett a munkaviszonyban jellemző egyensúlytalanság figyelembevételével kellett volna elbírálni. Ez alapján pedig a felperes, mint a munkáltatói kötelezettségvállalás címzettje úgy értette, hogy az alaphat minden év március 1-től rendezni kell a munkáltató és a szakszervezet béregyezsége alapján az abban foglalt mértékben akkor is, ha a béregyezség a felperes beosztására tekintettel nem terjedne ki. Vitatta az elsőfokú bíróság ítéletének [48] bekezdésében foglalt azon megállapítást, hogy a „rendezés” kifejezés még inkább jelenthet alaphat csökkenést is. Tényként rögzítette, hogy az alperes vagy a vízügyi ágazat helyzetére tekintettel a bérmegállapodások tartalmazhattak volna bércsökkenést is, azonban a perbeli időszakban csatolt kimutatások alapján minden évben bérnövekedésről született megállapodás, így a bíróság erre vonatkozó következtetése iratellenes.

[52] Vitatta az ítélet [49]-[52], továbbá [55] és [56] bekezdéseiben foglalt megállapításokat is, ebben a körben szintén a munkaszerződés II. 2. pontjának rendelkezését elemezve rámutatott, hogy a bérrendezési kötelezettség akkor is fennáll, hogy ha egyébként a felperesre a szakszervezettel kötött béregyezség beosztására tekintettel nem terjed ki. Álláspontja szerint a nyelvtani-logikai értelmezés szabályai szerint a munkaszerződés vonatkozó rendelkezése a felperesnek a munkabér emelésre vonatkozó vállalati alaphat növekménnyel megegyező mértékű alaphat emelésére alanyi jogot keletkeztetett, minden további feltétel meghatározása nélkül. Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkaszerződés

létrejöttének alapvető feltétele a lényeges tartalmi elemekben való megállapodás, már pedig az alapbér emelésre vonatkozó pont lényegesnek minősülő kérdés, amelyet a felek rögzítettek azzal, hogy az alapbér rendezésére vonatkozó szabályokat, különösen annak mértékét a szakszervezeti béregyezség szerinti mértékben, időpontját pedig minden év március 1. napjától hatályosan állapították meg, amelyet a munkaszerződés egyértelműen tartalmaz. Álláspontja szerint ezért az ítélet [57] bekezdésében rögzített következtetés téves, így a munkaszerződés rendelkezésének az ítélet [51], [52] bekezdések szerinti értelmezése sem nyelvtanilag, sem logikailag nem foghat helyt. Álláspontja szerint iratellenes és az ítélet [55] bekezdésében rögzítettekkel ellentétes az [53] bekezdésben foglalt megállapítás, amelyből kifolyólag a béregyezség kifejezés a munkáltató szakszervezettel kötött bérmegállapodását jelenti, így nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy csak akkor beszélhetünk béregyezségről, ha az évenkénti béremelés mértékét a munkaszerződésben egyértelműen rögzítik.

[53] Vitatta, hogy ne jelezte volna a munkáltatónak a béremelések elmaradása kapcsán jelentkező igényét, e körben utalt a személyes meghallgatása során elmondottakra, miszerint a béremeléssel kapcsolatos igényét folyamatosan, szóban jelezte a vele napi kapcsolatban lévő felsővezetés irányába, amelynek alátámasztására, valamint a szerződési akarat feltárására álláspontja szerint nem lehetett volna mellőzni a tanúk kihallgatását. Utalt továbbá arra is, hogy a munkaviszonyban fennálló alá- fölérendeltségi viszonyra és a felperes vezető beosztására tekintettel vele szemben kifejezett elvárás volt munkáltató irányába a lojalitás, amely egy esetleges jogvita kezdeményezésével megingott volna.

[54] Vitatta az ítélet [59] bekezdésében foglalt megállapítást, amelynek kapcsán rámutatott, hogy 2023. február 10-i észrevételek megjelölésű beadványában rögzítette, hogy az értelmezés során is követendő, hogy szerződés tartamába semmilyen értelmezéssel nem lehet belevonni olyan feltételeket, amelyeket a szerződés nem tartalmaz.

[55] Álláspontja szerint a teljesítményösztönző prémium vonatkozásában az elsőfokú bíróság bizonyítást nem folytatott le, annak kapcsán nem indokolta megfelelően, hogy milyen okból fogadta el az alperesi véleményt és döntött a teljes összegű kifizetés elutasításáról. Rámutatott, hogy ez egy önálló jogcímen előterjesztett kereseti kérelem volt, amelynek vonatkozásában az elsőfokú bíróság sommás elutasító rendelkezést hozott, ezzel megsértette a Pp. 341. § (1) bekezdésében foglaltakat. Utalt arra, hogy a kereseti kérelem két nagy csoportra osztható, egyrészt az alapbérhez igazodó juttatásokra, amelynek része a tevékenység teljesítményösztönző prémium, másrészt pedig a munkaszerződés II. 5. pontja alapján a 2022. évi teljesítményösztönző prémium teljes összegének a kifizetése, amelynek kapcsán a bíróság ítéletében érdemi indokolás nélkül utasította el a követelését. Álláspontja szerint a VIG Szabályzat 8.7. pontjához képest a munkaszerződés II. 5. pontja a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályt tartalmaz, annak azon rendelkezése, hogy a teljesítés elmaradása a munkavállalónak nem volt felróható, jelen esetben a jogviszony megszüntetésére tekintettel fennáll.

[56] Amennyiben pedig az ítéltábla szükségesnek tart további bizonyítást, erre tekintettel kérte az ítélet hatályon kívül helyezését.

[57] Osztotta az elsőfokú bíróság ítéletének megállapítását miszerint a felperes követelése nem évült el.

[58] Az alperes csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéleti indokolásának [60] bekezdésének megváltoztatását kérte, annak megállapítása mellett, hogy a felperes 2019. augusztus 18. napját megelőzően keletkezett valamennyi igénye elévült. Kérte a vonatkozó IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján a felperes perköltségben történő marasztalását azzal, hogy áfa körbe tartozik.

[59] Megsértett jogszabályhelyként hivatkozott az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdés, a Ptk. 6:22. § (2), 6:25. § (1) bekezdés c), valamint az Mt. 286. § (3) bekezdésének rendelkezéseire.

[60] Rámutatott, hogy a felperes kereseti kérelme alapján első alkalommal 2019. március 1-től számítottan kérte a kereseti követelésben megjelölt különböző jogcímek alapján az általa megjelölt különbözetek megállapítását. Tekintettel azonban arra, hogy fizetési meghagyás kibocsátás iránti kérelem 2022. augusztus 17-én került benyújtásra, így 2019. augusztus 18-át megelőzően keletkezett igényei elévültek, hiszen 2019. március 1-jén már esedékessé váltak a felperes igényei.

[61] Álláspontja szerint a konkrét igényt és a konkrét kötelem keletkeztető helyzetet kell vizsgálni, amelynek kapcsán a felperes által előterjesztett igény, miszerint minden naptári év március 1. napjától alaphéremelés jár számára, nem azonos a szerződés szerint járó munkabér kifizetés iránti igénnyel. Tekintettel arra, hogy az alperes ezen 2019. március 1-ig terjedő időszakra alaphér emelésre ajánlatot nem tett, így a felperes igényét bírósági úton érvényesíthette volna. Álláspontja alátámasztására eseti döntésre hivatkozott, amely annyiban tér el véleménye szerint a jelen ügytől, hogy itt nem jogszabályon, hanem szerződéses feltételen alapul a jogosultság.

[62] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, a felperes másodfokú eljárási költségben történő marasztalására irányult.

[63] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a csatlakozó fellebbezéssel nem érintett részben nem sértett jogszabályt, a jogszabályi rendelkezéseket helyesen értelmezve és alkalmazva érdemben helyes döntést hozott.

[64] A Ptk. 6:8. § (1) bekezdése alapján kitért arra, hogy a vitatott rendelkezés értelmezése során vizsgálni kell a címzettnek a nyilatkozó másik fél feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általános jelentése szerinti értelmezését a másik fél nyilatkozata tekintetében. A felperes értelmezésével szemben azt kell vizsgálni, hogy a felperesnek miként kellett értelmeznie a rendelkezést a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint, figyelembe véve a másik fél feltehető akaratát és az eset körülményeit.

Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaszerződés II. 2. pontjának „rendezi” kifejezése nem keletkeztet alanyi jogot az alperes oldalán az alaphér emelésre. Mint

inkább csak arra, hogy visszatérően évente megvizsgálja és értékeli a bérezési feltételek kérdését és lehetőség vagy szükség szerint tesz ajánlatot az alapbér megváltoztatására.

[65] Vitatta, hogy az elsőfokú bíróság a teljesítményösszegző prémium tekintetében a kereseti követelést ne bírálta volna el.

[66] Az ítélet [48] bekezdése vonatkozásában vitatta azon felperesi fellebbezési hivatkozást, hogy a „rendezni” kötelezettség minden körülménytől független emelést jelentene. Ezt támasztja alá, hogy sem a számítás módja, sem a minimális béremelés mértéke nem került a munkaszerződésben rögzítésre, így nem lehet levonni azt a következtetést, hogy a rendezés egyben béremelést is jelent.

[67] A felperes által felhívott kúriai döntések vonatkozásában rámutatott, hogy azok egyike sem értelmezi a bérrendezés kérdéskörét, ez alapján az elsőfokú bíróság ítéletének [62] bekezdésében foglalt megállapítás helyes. Önmagában pedig az, hogy nem került ezen döntés más bírósági döntéssel vagy szakirodalommal alátámasztásra nem teszi megalapozatlanná az elsőfokú bíróság ítéleti megállapítását.

[68] Az ítélet [49], [52], [56] és [57] bekezdése kapcsán tett fellebbezési észrevételek vonatkozásában kiemelte, hogy a szerződés a rendezésre csupán a lehetőségét biztosította a munkáltató számára a mérlegelés és az irányadó körülmények figyelembevételével a lehetőség, szükségesség fényében az alapbér emelésre vonatkozó javaslat megtételére, az azonban nem biztosít a felperes részére alanyi jogot a béremelésre.

[69] Álláspontja szerint a felperes által hivatkozott nyelvtani-logikai értelmezési módszer kizárja annak megállapítását, hogy a „rendezi” kifejezés emelésként értékelendő. Hivatkozott arra, hogy a felperes által megjelölt vállalati alapbér növekménnyel megegyező mértékű alapbér emelés nem képezte a kereseti követelés tárgyát. Kereseti kérelmét még 2019. március 1. napjától terjesztette elő, utóbb azonban már szakszervezeti béregyezség megkötésével vált volna álláspontja szerint jogosulttá a béremelésre. Annak lehetősége, hogy egyeztetnek a felek nem jelent még alanyi jogosultságot a munkavállaló vonatkozásában a béremelésre az ítélet [51] bekezdése alapján. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság okszerűen vonta le azt a következtetést, hogy a megállapodás tartalma korlátos, amely kizárja az alanyi jogosultságot a béremelésre, az esetleges béremelésről való döntés változatlanul a munkáltató mérlegelési körébe tartozott.

[70] Rámutatott, hogy 2015. és 2017. között a felperes nem a munkaszerződés alapján, hanem a bérmegállapodások szerint vált jogosulttá az alapbér emelésre. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes alapbérének összege jelentősen meghaladta a Hay besorolás szerinti mértéket és a vele azonos szinten lévő vezetők esetében alkalmazott legalacsonyabb alapbér összegét. A bérmegállapodások a felperesre, mint aki a Hay 18. szintjén volt, nem terjedtek ki.

[71] Vitatta továbbá, hogy az elsőfokú bíróság a teljesítményösztönző prémium tekintetében ne hozott volna érdemi rendelkezést. E körben utalt a tényállásra, valamint az ítélet [61] bekezdésére is. A teljesítményösztönző prémium tekintetében hivatkozott arra,

hogy annak feltételeit a VIG Szabályzat tartalmazza, mint ahogy a konkrét prémium mértéke is ezzel a feltétellel került kitűzésre. Tekintettel arra, hogy a munkaviszonya időközben szűnt meg, ezért a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozott, hogy megadja-e és ha igen, akkor mekkora összeget. Mindezek alapján pedig az alperes maga dönthetett arról, hogy kinek és milyen összegben fizet a vonatkozó szabályzatok alapján.

[72] Kitért továbbá arra is, hogy amennyiben az ítéltábla az elsőfokú bíróság álláspontjától a jogalap tekintetében eltérő álláspontra helyezkedne, úgy az összecszerűség vitatására tekintettel annak tárgyában csak a megismételt eljárásban lehetne állást foglalni.

[73] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének az elévülés tárgyában hozott döntése helybenhagyására irányult. Korábbi álláspontját megismételve hivatkozott arra, hogy a követelés esedékessége nem lehet korábbi, mint a bérmegállapodás hatálybalépésének napja. A 2019. szeptember 19-én hatályba lépett bérmegállapodásra figyelemmel a követelés esedékessége a 2019. október 10-i munkabérfizetési határidővel vette kezdetét.

[74] Hivatkozott továbbá arra is, hogy a felperes részére az alperes a perbeli időszakban egyáltalán nem tett a munkaszerződés szerinti bérrendezésre vonatkozó ajánlatot, az ajánlattételi kötelezettség azonban bérrendezés nélkül is fennállt volna, így gyakorlatilag az alperes saját felróható magatartására hivatkozik előnyök szerzése érdekében.

[75] A teljesítményösztönző bér kapcsán tett fellebbezési érvelését fenntartva hivatkozott arra, hogy a munkáltató utasítása nem minősül az Mt. 13. § szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, kizárólag az Mt. 15. § szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásnak. A munkaszerződésben a felek nem utaltak a 71/2014/-3. sz. vezérigazgatói szabályzatra.

[76] Álláspontja szerint, ha eltérő jogalapi megállapításra helyezkedne az ítéltábla a rendelkezésre álló adatok alapján a kereseti követelés összecszerűsége tekintetében is állást tud foglalni.

Az ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[77] A fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés alaptalan.

[78] A Pp. 370. §-a szabályozza a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait. E rendelkezés (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 gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező

milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[79] Az alperes csatlakozó fellebbezésében a kereseti követelés 2019. március 1-től 2019. augusztus 18-ig terjedő időszaka vonatkozásában annak elévülésére hivatkozott. Az alperes ezen pergátló kifogására figyelemmel az ítéltáblának elsődlegesen ebben a kérdésben kellett állást foglalnia.

[80] Az alperes elévülési kifogása körében arra hivatkozott, hogy a felperes keresetében 2019. március 1-től érvényesített alapbér emelés iránti igénye – amely kihatással lenne az egyéb jogcímen előterjesztett követeléseinek összegére is – a munkaszerződés II. 2. pontja értelmében 2019. március 1-től esedékessé vált. Tekintettel arra, hogy a felperes csak 2022. augusztus 17. napján kérte a fizetési meghagyás kibocsátását, így álláspontja szerint a 2019. március 1-től 2019. augusztus 18-ig terjedő időszakra járó alapbér emelés, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás és teljesítményösztönző bérkülönbözet iránti igényrészek elévültek.

[81] Az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a munkajogi igény három év alatt évül el. A (4) bekezdés értelmében az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. A Ptk. 6:22. § (2) bekezdése alapján az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.

[82] Az elévülési idő kezdetét attól az időponttól kezdve kell számítani, amelytől az igény esedékessé vált. Ezen szabályok irányadóak arra az esetre is, amikor a munkavállaló a munkáltató sérelmes mulasztása miatt kíván jogvitát előterjeszteni. Az elévülés mulasztás esetén azon a napon veszi kezdetét, amikor munkáltatónak az intézkedést legkorábban meg kellett volna tennie, ennek hiányában pedig értelemszerűen akkor, amikor megtette.

[83] Az ítéltábla álláspontja szerint az elévülés kezdő időpontja tekintetében különbséget kell tennünk a bérfejlesztési eljárás időpontja és az az alapján létrejövő rendezés folytán bekövetkező alapbér-változás kezdő időpontja között. A munkaszerződés II. 2. pontja nem a személyi alapbér rendezést eredményező bérfejlesztési eljárás véghatáridejét – tehát azt a dátumot, ameddig meg kell történni az alapbér rendezésnek – kizárólag azon időpontot rögzíti, amikortól az alapbér rendezés, akár visszamenőlegesen is érvényre kell juttasson. A munkaszerződés alapján tehát a bérrendezésben foglalt megállapodásnak, függetlenül a megállapodás létrejöttének időpontjától minden év március 1-jétől, akár visszamenőlegesen is érvényesülni kell. A követelés esedékessé válása jelen esetben legkorábban akkor merülhetett fel, amikor a felperes kétséget kizáróan értesült arról, hogy a 2019. évi alapbéremelés őt nem fogja érinteni. Ennek időpontja 2019. szeptember 19. napja volt, hiszen ekkor került sor a 2019. évi bérmegállapodás megkötésére. A felperes vonatkozásában ugyanis a 2019. szeptember 19-i bérmegállapodás volt az a mulasztásban megnyilvánuló munkáltatói intézkedés, amely alapján 2019. március 1. napjától alapbére emelésére nem került sor.

[84] A felperes ehhez képest követelését 2022. augusztus 17. napján – tehát a három éves elévülési időn belül – fizetési meghagyás kibocsátása útján előterjesztette, amelynek a Pp. 256. § (1) bekezdése értelmében ugyanaz a hatálya, mint a keresetlevél előterjesztésének, így az alperes elévülési kifogása nem volt megalapozott.

[85] A felperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkör körében hivatkozott a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontjára. Ez alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást az anyagi jogi felülbírálat során akkor érintheti, ha a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti. A mérlegelés akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Abban az esetben azonban, ha a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként, a logika szabályai szerint lehetséges volt, vagyis nem volt kizárt az adott tényállás megállapítása, a másodfokú bíróság azt akkor sem bírálhatja felül, ha maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközne. Nem elégséges azonban az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[86] A felperes e körben fellebbezésében nem jelölte meg, hogy az ítéleti tényállás mely részét és milyen okból találja megalapozatlannak. Ez a korábban kifejtettekre tekintettel önmagában kizárja a tényállás módosítását.

[87] Megjegyzi az ítéltábla, hogy a felperes fellebbezési érveinek azon része érintheti az ítéleti tényállást, amellyel a tanúbizonyítás elmaradását vitatta. Osztja az ítéltábla ekörben az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a per eldöntése szempontjából releváns szerződési rendelkezések értelmezése a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok alapján elvégezhető volt, így tanúbizonyítás elrendelésére nem volt szükség.

[88] Mindezek alapján az ítéltábla álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak, így elsősorban, a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok és egyéb peradatok egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján az okszerűség követelményét nem sértő módon állapította meg [Pp. 279. § (1) bekezdés], ezért a tényállás megváltoztatásának nem volt helye.

[89] A felperes fellebbezésében kérte a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálat elvégzését is, amely alapján a másodfokú bíróság az anyagi jogi felülbírálat során a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonhat le, a megállapított tényeket másként minősítheti.

[90] Ebben a körben a felperes az elsőfokú bíróság ítéletének a munkaszerződés II. 2. pontjára vonatkozó értelmezésének megállapításait támadta.

[91] A munkaszerződés II. 2. pontja alapján munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkavállaló alapbérét a szokásos bérfejlesztési eljárás során évről-évre, minden év március 1-től (ha indokolt, visszamenőleg) rendezi. Rögzítette továbbá, hogy ez a kötelezettsége akkor is fennáll, ha a helyi szakszervezettel kötött béregyezsége a munkavállaló beosztására tekintettel nem terjed ki.

[92] A felek között ezen szerződési kikötés értelmezése tekintetében annyiban volt vita, hogy az alperes, mint munkáltató a szerződés ezen pontja alapján köteles volt-e arra, hogy a felperes alapbérét évről évre megemelje.

[93] A munkaszerződés fenti kikötésének értelmezése során az Mt. 31. §-ának utaló szabálya alapján a Ptk. 6:8. § rendelkezése értelmében a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A jognyilatkozat értelmezésénél a Ptk. ötvözi az akarati és a nyilatkozati elvet, utóbbira helyezve a hangsúlyt. Az ítéltáblának mindezek alapján azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes és az alperes feltehető akaratára, valamint az eset körülményeire tekintettel, a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint hogyan kellett érteni a munkaszerződés vitatott II. 2. pontját.

[94] Nem vitásan a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint e megfogalmazás azt jelenti, hogy az alperes munkáltatóként egyoldalú kötelezettséget vállalt a felperes alapbérének évenkénti – a szokásos bérfejlesztési eljárás során – rendezésére.

[95] Oszttja az ítéltábla az elsőfokú bíróság álláspontját atekintetben, hogy a bérrendezés, mint a munkabérnek újra történő megállapítása többnyire annak emelését jelenti. Erre rendszerint a bérekkel kapcsolatos gazdasági tényezők jelentős megváltozásakor kerülhet sor. Nem ért egyet azonban az elsőfokú bíróság azon megállapításával, miszerint ez munkaügyi értelemben inkább jelenthet alaphér csökkenést, ezen megállapítást az elsőfokú bíróság semmivel nem támasztotta alá.

[96] Lényeges azonban rögzíteni, hogy a munkaszerződés ezen pontja – ahogyan azt az elsőfokú bíróság ítéletében is megállapította – nem teremt a felperes oldaláról alanyi jogosultságot, az alperes oldaláról pedig kötelezettség az évenkénti alaphér emelésre. A munkaszerződés hivatkozott pontja ugyanis kizárólag a bérrendezési eljárás keretében az alaphér felülvizsgálatának kötelezettségét teremti meg a munkáltató számára, amely azonban nem hordozza magában a felperes kereseti kérelmében hivatkozott automatikus alaphér emelést. Egy bérrendezési eljárás keretében a munkáltatónak számos szempontot kell mérlegelnie (így például a gazdasági társaság eredményességét, a fizető- és működőképesség hosszútávú biztosítását, az ágazati szabályozási környezet megváltozását, a munkavállalói és szakszervezeti bérigényeket, stb.) és ezen mérlegelés alapján – amennyiben erre lehetősége és szándéka van – megtenni a bérrendezésre vonatkozó ajánlatát, amely a munkavállaló általi elfogadása révén eredményezheti a munkaszerződés módosítását. Az erre vonatkozó ajánlat elmaradása a munkáltató részéről azt jelenti, hogy nem kívánt a felperes alaphérén sem pozitív, sem negatív irányban változtatni.

[97] A munkaszerződés ezen pontjának második mondata sem eredményezhet ettől eltérő értelmezést figyelemmel arra, hogy ezen mondat mindösszesen annak a kötelezettségét írja elő a munkáltató számára, hogy a bérrendezést abban az esetben is el kell végezze, ha a felperes Hay besorolás szerinti munkaköre kívül esne a szakszervezettel kötött béregyezséken. A fentiek tehát a munkáltató számára kizárólag a felperes alaphérének felülvizsgálati kötelezettségét írják elő, annak alanyi jogon járó, automatizmus szerinti, évenkénti emelését nem.

[98] Helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság atekintetben is, hogy ezen alanyi jogon járó automatizált alaphéremelés hiányát az is alátámasztja, hogy az esetleges héremelés mértékét a munkaszerződésben a felek nem állapították meg. Az alaphéremelés esetleges kötelezettsége annak pontos mértéke hiányában azonban végrehajtható kötelezettséget sem eredményezhet. Az esetleges héremelés mértékét pedig semmilyen egyéb rendelkezés, vagy belső szabályzat nem határozza meg. A héremelés mértéke szempontjában az alperes szakszervezettel kötött bérmegállapodásai sem lehetnek irányadóak, figyelemmel arra, hogy az azokban foglaltak szerint a 2019., a 2020., és a 2022. évben megkötött első bérmegállapodás a felperes magasabb munkaköri besorolása miatt, míg a 2022. november 15. napján kelt megállapodás azon okból nem terjed ki a felperesre, mert a bérmegállapodás aláírása napján már felmondás hatálya alatt állt.

[99] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a kérdésben, hogy a munkaszerződés II. 2. pontja nem eredményezett a munkáltató számára alaphéremelési kötelezettséget. A bérrendezési eljárás vagy az azon alapuló felperesnek megteendő ajánlat elmaradása azonban elmaradt munkabér iránti igényt a fent kifejtettek okán szintén nem alapozhat meg.

[100] Tekintettel arra, hogy a felperes elmaradt munkabér iránti igénye nem volt megalapozott, így az alaphér igényből következő további felperesi különbözeti igények, mint a felmentési időre járó távolléti díj, végkielégítés, szabadság megváltás, önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjjal kapcsolatos munkáltatói hozzájárulás, valamint teljesítményösztönző prémium juttatás iránti igények sem voltak megalapozottak.

[101] A teljesítményösztönző prémium teljes összege vonatkozásában a felperes fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés e) pontja szerinti felülbírálati jogkör keretében azt kérte az ítéltáblától, hogy határozzon olyan kérdésben, amelyben az elsőfokú bíróság nem tárgyalt, illetve nem határozott, mivel álláspontja szerint ezen kereseti követelése önálló kereseti kérelem volt, amelyről az elsőfokú bíróság ítéletében a Pp. 341. § (1) bekezdés szerinti kötelezettségét megsértve nem határozott.

[102] Az ítéltábla ennek kapcsán arra kíván rámutatni, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének rendelkező része szerint a felperes valamennyi kereseti kérelméről határozott. A kereseti kérelem ismertetése körében kitért a felperes teljesítményösztönző prémium teljes összege körében előterjesztett igényére, míg ítélete indokolásának [61] bekezdésében – kétségtelenül szűkszavúan – a kereseti kérelem ezen részének elutasítása körében visszautalt az alperes védekezésének a 71/2014/-3. vezérigazgatói szabályzat 8.7. pontja kapcsán kifejtett álláspontjára. Mindezek alapján a Pp. 341. § (1) bekezdésének megsértése nem állapítható meg, hiszen nincs olyan kérelem, amelynek kapcsán az elsőfokú bíróság nem határozott.

[103] Ugyanakkor annyiban helytálló a felperes ezen fellebbezési hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének a teljesítményösztönző prémium teljes összege körében tett indokolása nem felel meg maradéktalanul a Pp. 346. § (5) bekezdés követelményének, hiszen nem adja indokát a szerződés II. 5. pontja és a 71/2014-3. vezérigazgatói szabályzat 8.7. pontja egymás melletti alkalmazása kapcsán annak, hogy miért találta az alperesi védekezést megalapozottnak.

[104] Az ítéltábla a felperes e körben tett fellebbezési hivatkozásai kapcsán szükségesnek tartja rámutatni arra, hogy a teljesítményösztönző prémium szabályait a munkaszerződés II. 4. és 5. pontja mellett a teljesítményösztönző bérrendszer szabályairól szóló 71/2014/-3. vezérigazgatói szabályzat rendezi. Alaptalanul hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy ezen utóbbi jogforrásra a felek a munkaszerződésben nem hivatkoznak, hiszen a 2018. február 6-án kelt egységes szerkezetben foglalt munkaszerződés II. 4. pont utolsó mondata szerint a „Munkáltató a teljesítményösztönző bérrendszerre vonatkozó rendelkezéseket a Munkáltatói szabályzatban köteles meghatározni.”

[105] A szabályzat 8.7. pont második mondata alapján a felperes akkor lenne jogosult a teljesítményösztönző bér teljes összegére, ha a kitűzött teljesítményösztönző célt a munkaviszonya megszűnéséig maradéktalanul teljesítette. A felperes ezzel szemben maga sem hivatkozott arra, hogy teljesítményösztönző célt maradéktalanul teljesítette volna, csupán arra, hogy a teljesítés elmaradása az alperes felmondására figyelemmel neki nem felróható. A munkaszerződés és a VIG Szabályzat ezen kereseti kérelem elbírálása szempontjából egymás mellett vizsgálendő jogforrások voltak, a munkáltató a munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben, a munkaszerződés felhatalmazása alapján a VIG Szabályzatban volt jogosult további – így a munkaviszony megszűnése esetére – irányadó részletszabályokat alkotni.

[106] A fentiekre figyelemmel helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság atekintetben, hogy a teljesítményösztönző bérrendszer szabályairól szóló 71/2014/-3. vezérigazgatói szabályzat 8.7. pontja alapján a munkaviszony megszűnésére figyelemmel – a kitűzött teljesítményösztönző cél maradéktalan teljesítésének hiányában – a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozott a teljesítményösztönző bér arányos részének kifizetéséről szóló rendelkezés, amelynek egyébként eleget is tett, így a felperesnek a teljesítményösztönző prémium teljes összegének kifizetése iránti igénye nem volt megalapozott.

[107] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – a fenti indokolásbeli pontosításokkal – helybenhagyta.

[108] Az ítéltábla az alaptalanul fellebbező felperest és az alaptalan csatlakozó fellebbezést előterjesztő alperest a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte az ellenérdekű fél másodfokú eljárásban felmerült költségének megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pont, (5) bekezdés alapján állapította meg, azzal hogy a jogi képviselők áfa fizetésére kötelesek.

[109] Az ügy tárgyi költségfeljegyzési joga folytán feljegyzett 786 800 forint fellebbezési eljárási illeték és 8 000 forint csatlakozó fellebbezési eljárási illeték megfizetésére az alaptalan fellebbezést előterjesztő feleket kötelezte. [Pp. 82. § (1) bekezdés, 96. § (1) bekezdés, 101. § (1) bekezdés és 102. § (6) bekezdés, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pont, 39. § (1) bekezdés és 46. § (1) bekezdés, 48. §].

[110] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2024. január 16.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Lengyel Nóra s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró