



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.024/2022/8. szám

A Debreceni Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Mátrai Ügyvédi Iroda (cím1, eljáró ügyvéd: dr. Mátrai Erzsébet) által képviselt Felperes (cím2) felperesnek a Rátky és Társa Ügyvédi Iroda (cím3, eljáró ügyvéd: dr. Rátky Miklós) által képviselt Alperes (cím4) alperes ellen jubileumi jutalom megfizetése iránt indított perében az Egri Törvényszék 33.M.70.063/2021/28. számú ítélete ellen a felperes részéről 29. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét azzal hagyja helyben, hogy az alperes megnevezése helyesen Alperes, valamint a felperes a meg nem fizetett eljárási illetéket az állam javára köteles megfizetni.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg tizenöt napon belül az alperesnek 46 926 (negyvenhatezer-kilencszázhuszonhat) forint fellebbezési eljárási költséget, valamint az állami adó- és vámhatóság külön felhívására az állam javára 118 240 (száztizennyolcezer-kétszáznegyven) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás lényege szerint az 1956. június 3-án született felperes 1977. szeptember 2-től állt munkaviszonyban a 2020. március 26-án köztulajdonba került alperessel, aki 2020. június 30-ig a működésfelügyeleti osztály osztályvezetői munkakörének ellátásával volt megbízva.

[2] törvényes képviselő vezérigazgató 2020. július 7-én szóban egyeztetett a felperessel a vezetői megbízásáról, várható nyugdíjba vonulásáról, a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. A felperes tájékoztatta a vezérigazgatót arról, hogy 2020. november végéig kíván ténylegesen munkát végezni, majd 2020. december 3-án nyugdíjba vonulni. A felperes és a vezérigazgató abban állapodtak meg, hogy a felperes

munkaviszonyát a nyugdíjba vonulás időpontjára közös megegyezéssel megszüntetik akként, hogy az alperes felmondási időt biztosít, amely alatt a felperes már nem dolgozik. Az egyeztetés során elszámolásról nem volt szó.

[3] A vezérigazgató a felperessel történt egyeztetés után az alperes humán erőforrás igazgatójához, tanúhoz fordult azzal a kéréssel, hogy készítse el a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó alperesi ajánlatot.

[4] A humán erőforrás-fejlesztési osztály által elkészített, 2020. július 9-én kelt megállapodás rögzítette, hogy a felek egybehangzó akaratnyilvánítása szerint a felperes munkaviszonyát 2020. december 3. napjára, a munkavállaló kezdeményezésére, nyugdíj igénybevétele céljából közös megegyezéssel szüntetik meg. A felperest a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 69. § alapján kilencven naptári nap felmondási időre járó bér illeti meg. A munkáltató a felmondási idő teljes tartamára – 2020. szeptember 5-től 2020. december 3-ig – az Mt. 70. § alapján felmenti a munkavállalót a munkavégzés alól. A munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkavállalót a távolléti díj illeti meg, amely havonta időarányosan kerül utalásra. A megállapodás 4. pontja értelmében „a munkavállaló elismeri és kinyilatkozza, hogy a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését követően a részvénytársaság felé további követelésekkel nem lép fel. Munkaviszonyával kapcsolatosan a munkáltató a munkaviszonyának megszűnésekor teljeskörűen elszámolt vele, illetve, a munkaviszonyból eredően a munkáltató felé további követelése nincs”.

[5] Az alperes szintén 2020. július 9-i keltezéssel a felperes munkaszerződésének módosítására tett ajánlatot akként, hogy a vezetői megbízásra vonatkozó időtartamot 2020. december 3-ig meghosszabbítja. Írásban tájékoztatta a felperest arról, hogy a vezetői megbízáshoz kapcsolódóan nem készül új komplex prémium kiírás, a 2020. szeptember 4-ig terjedő időszakra vonatkozóan a legutóbbi megbízási időszak (2020. január 1. – 2020. június 30.) komplex prémium értékelése alapján kerül sor az értékelésre és a prémium kifizetésére. Az alperes felhívta a felperest arra, hogy amennyiben a határozott időre vonatkozó vezetői megbízás tekintetében a módosításhoz nem járul hozzá, úgy azt az értesítés kézbesítésétől számított nyolc munkanapon belül hitelt érdemlően közölje a munkáltatói jogkör gyakorlójával, a közvetlen felettesével, valamint a humán erőforrás igazgatóval.

[6] A felperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást, valamint a munkaszerződés módosítására tett ajánlatot 2020. július 14-én átvette, elolvasást követően mindkettőt aláírta, a vezetői megbízásra vonatkozóan külön nyilatkozatot nem tett.

[7] Az alperesi munkavállalók érdekképviselője 2020. július 31-én érdekvitát kezdeményezett az alperesnél a végkielégítés és a felmondási idő tárgyában. Az alperes 2020. augusztus 4-én az alperesi munkavállalói érdekképviselő részére a felmondási idő,

végkielégítés szabályainak jogszerű alkalmazása tárgyában írt levelében kifejezetten közölte, hogy az alperes 2020. július 1-től a kollektív szerződésben írtakkal szemben csak az Mt. szerinti végkielégítéssel és felmondási idővel számol el a munkaviszonyukat megszüntető munkavállalókkal.

[8] A 2020. augusztus 7-én megjelent „mertINFO” tájékoztatást adott a felmondási idő és a végkielégítés szabályaiban az alperesnél bekövetkezett változásokról, majd az alperes humánerőforrás-fejlesztési osztálya által készített – és 2020. július 22-én (F.H.K) által átvizsgált – „Kitüntetések, elismerések adományozásának rendje” elnevezésű alperesi szabályzatot (Ügyrend) tanú3 2020. augusztus 15-én jóváhagyta és elrendelte alkalmazását.

[9] Az Ügyrend szerint annak célja meghatározni a munkavállalók egyéni teljesítményét ösztönző anyagi és erkölcsi elismerési formák adományozási rendjét. Az Ügyrend jubileumi jutalomról szóló 7. pontja rögzítette, hogy a részvénytársaság minden – a részvénytársaságnál legalább hároméves munkaviszonnyal rendelkező – munkavállalója részére, akinek a munkaviszonya a nyugdíjra (öregségi, női negyven év, korhatár előtti ellátás: bányászjáradék, korkedvezményes nyugdíj, rokkantsági ellátás) való jogosultság miatt megszűnik, jubileumi jutalmat fizet. A jutalom mértéke a társaságnál munkaviszonyban eltöltött legalább három év esetén fél havi, legalább húsz év esetén egy havi távolléti díj összege. Az Ügyrend záró rendelkezése, 8. pontja szerint az Ügyrend hatálybalépésével az ugyanilyen tárgyú és számú 2015. február 15-én kiadott Humánerőforrás Igazgatói Ügyrend érvényét veszti. Az Ügyrend hatálybalépése előtt (2020. augusztus 15.) készült – a nyugdíjjogosultságra való tekintettel – munkaviszonyt megszüntető megállapodások esetében az Ügyrend 7. pontja nem érvényesül.

[10] A felperes 2020. szeptember 5-ig látta el ténylegesen a működésfelügyeleti osztály vezetőjeként a munkaköri feladatait, majd munkaviszonya 2020. december 3-án úgy szűnt meg, hogy részére az alperes nem fizetett jubileumi jutalmat.

[11] A felperes keresetében egy havi távolléti díjnak megfelelő 1 478 000 forint jubileumi jutalom megfizetésére kérte kötelezni az alperest az Mt. 6. § (2) bekezdésére, 7. §-ára, 42. § (2) bekezdés b) pontjára, 163. § (1) bekezdésére és arra hivatkozással, hogy egyrészt a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyeztetés során törvényes képviselő nem tájékoztatta őt a számára kedvezőbb tartalmú Ügyrend rövid időn belül várható hatálybalépéséről, másrészt az Ügyrend 8. pontja, azaz záró rendelkezése a jóhiszeműség és tisztességes eljárás elvét sértő kikötés, ezért az semmis, így a 7. pont alapján a kereset szerinti jubileumi jutalom megilleti.

[12] Az alperes a kereset elutasítását kérte és előadta, hogy az utóbb egyoldalúan vállalt kifizetés szabályait a munkáltató volt jogosult meghatározni, az alapján a jubileumi jutalomra a felperes nem szerzett alanyi jogot, az ő munkaviszonya megszüntetésének –

valóban az Ügyrend vitatott szabályaitól eltérő – részleteit a 2020 júliusában aláírt megállapodás szabályozza.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg tizenöt nap alatt az alperesnek 93 853 forint perköltséget, valamint külön felhívásra 88 680 forint illetéket.

[14] A törvényszék az ítélet jogi indokolásában megállapította, hogy a felperes a bizonyítási érdeke ellenére nem bizonyította azt a tényt, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás érdekében 2020. július 7-én folytatott egyeztetések során az alperes törvényes képviselője ismeretében volt az Ügyrend létrehozásának folyamatával, annak tartalmával, az Ügyrend záró rendelkezésével, kifejezetten a jubileumi jutalom várható bevezetésével, annak feltételeivel. A felperes nem bizonyította az alperes jóhiszeműség és tisztességes eljárás elvét sértő magatartását, a jubileumi jutalomra vonatkozó tájékoztatási kötelezettség elmulasztását. Az elsőfokú bíróság emellett rámutatott: a perbeli Ügyrend tartalma alapján ösztönző jellegű szabályzat, amely anyagi és erkölcsi elismerési formák (kitüntetések) adományozási rendjét határozta meg az alperesnél, az egyoldalú kötelezettségvállalást egyértelműen és világos tartalommal rögzítette. Az Mt. hatálya alá eső alperesnél a jubileumi jutalom olyan – nem kötelezően adandó – anyagi juttatás, amelynek szabályozása kérdésében az alperes mérlegelési jogkörében szabadon dönthetett, feltételeit szabadon határozhatta meg azzal, hogy annak korlátját az Mt. 7. § rendelkezései jelentették. A felperes ugyanakkor nem tudta eredményesen bizonyítani azt sem, hogy az alperes joggal való visszaélést követett el az Ügyrend záró rendelkezésének meghatározásakor. Önmagában – azaz többlet tényállási elem nélkül – ugyanis nem jogszabályba ütköző az, hogy az alperes kizárólag az Ügyrend hatályba lépését követően létrejövő megállapodások – az azokhoz kapcsolódó ajánlat, egyezségi folyamat – során kívánta a jubileumi jutalom megfizetését biztosítani.

[15] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kereset szerinti, valamint első- és másodfokú perköltségben marasztalását kérte. Nem vitatta, hogy a jubileumi jutalom bevezetése egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásnak minősül, ami viszont az Ügyrend kiadásával, azaz 2020. augusztus 15-i kezdő hatállyal megtörtént. Az pedig a felek egyező perbeli nyilatkozata volt, hogy a jubileumi jutalom kifizetésének alapjaként a 7. pontban meghatározott feltételekkel rendelkezett. Ezek mellett miután az Ügyrend 8. pontja ellentmond a 7. pont rendelkezéseinek, így az sérti a jóhiszeműség és tisztesség elvét, valamint a joggal való visszaélés tilalmába ütközik, ezért a záró rendelkezés semmis, azaz kizáró szabály hiányában a jubileumi jutalom megilleti, hiszen az Mt. 16. § (1) bekezdése értelmében egyoldalú kötelezettségvállalás alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.

[16] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes fellebbezési eljárási költségben marasztalását kérte. Az elsőfokú ítélet jogi indokolásával is egyetértve előadta, hogy a Kúria 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményében írtak fényében fogalmilag kizárt joggal való visszaélésre hivatkozással támadni a 2020. július 9-i

megállapodást és az azzal kapcsolatos egyeztetéseken elhangzott vagy elmulasztott tájékoztatást. Az Ügyrend 8. pontja megalkotásának oka pedig a perben is bemutatott személyzet-politikai megfontolás volt anélkül, hogy rendeltetésellenes joggyakorlás valósult volna meg.

[17] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében hangsúlyozta, hogy a joggal való visszaélést az Ügyrend 8. pontjának tartalmával kapcsolatban állította és fenntartotta azon álláspontját is, mely szerint emellett a jóhiszeműség és tisztességes magatartást elvét is megsértve járt el az alperes akkor, amikor a záró rendelkezést úgy fogalmazta meg, hogy azzal kizárta őt a jogosultak köréből.

[18] A fellebbezés az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

[19] Az elsőfokú bíróság az ügy eldöntése szempontjából lényeges bizonyítékokat okszerűen értékelve helyes tényállást állapított meg és az általa hivatkozott jogszabályi rendelkezések megfelelő alkalmazásával állapította meg, hogy a felperes keresete nem alapos és azt is, hogy milyen okból nem alapos. Az ítéltábla az elsőfokú ítéletnek az e következtetéseket alátámasztó indokaival egyetért, ezért azokra csupán visszautal a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 386. § (4) bekezdése alapján.

[20] A felperes fellebbezése már nem is érintette az elsőfokú ítélet [32] bekezdésében írt, a jubileumi jutalomra vonatkozó előzetes, 2020 júliusi tájékoztatási kötelezettség elmulasztásával kapcsolatos bizonyítás eredménytelenségét rögzítő mérlegelést, míg az Ügyrend 7. és 8. pontjával összefüggésben, azok egymáshoz való viszonya körében az ítéltábla hangsúlyozza: a felperes által is hivatkozott Mt. 16. § (1) bekezdése csak a munkáltató által „vállalt” kötelezettség teljesítésének követelését teszi lehetővé.

[21] Az kétségtelen, hogy a felperes az Ügyrend 7. pontjában írt feltételeknek megfelelt, ugyanakkor az alperes által vállalt kötelezettség követeléséhez egy további, ebből a szempontból konjunktív többlet-feltétel is szükséges volt, nevezetesen: a munkaviszonyt megszüntető megállapodás ne legyen korábbi, mint 2020. augusztus 15.

[22] Az Ügyrend alapján tehát jubileumi jutalom azt a munkavállalót illette meg, aki a szükséges tartamú munkaviszonnyal rendelkezett és akinek a jogviszonya a nyugdíjra való jogosultság miatt 2020. augusztus 15. után kötött megállapodás alapján szűnt meg.

[23] Márpedig a felperes a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó – jubileumi jutalommal kapcsolatos kitételt értelemszerűen nem tartalmazó – megállapodást 2020. július 14-én írta alá, azaz az Ügyrend 8. pontjára

figyelemmel őt érintően az alperes jubileumi jutalom kifizetésére nem vállalt egyoldalú kötelezettséget (sem). Emellett a felperes által várt méltányosság (14. sorszámú jegyzőkönyv 6. oldal 3. bekezdés) elmaradása sem alapozza meg a jubileumi jutalomra vonatkozó igényt.

[24] Azt pedig, hogy az Ügyrend 8. pontjának megfogalmazására és egyoldalú kötelezettségvállalásban rögzítésére a jóhiszeműség és tisztesség, a kölcsönös együttműködés elvének megsértésével, a felperes jogos érdekeinek csorbítása érdekében került sor, a perben rendelkezésre álló adatokból – ahogy arra a törvényszék is helyesen utalt ítélete [39] bekezdésében – nem lehetett megállapítani.

[25] Mindezekre tekintettel nem volt helye az elsőfokú ítélet megváltoztatásának, ezért azt, mint érdemben helyest az ítéltábla helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint eljárva a bevezető rész Pp. 353. §-a alapján történt, az alperes megnevezését érintő kijavításával és a rendelkező rész Pp. 101. § (1) bekezdése alapján történt, az eljárási illeték jogosultját rögzítő kiegészítésével.

[26] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező felperest az alperesnek az 1 478 000 forint fellebbezési pertárgyérték, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (R.) 3. § (5) bekezdése és 4/A. § (1) bekezdése szerinti ügyvédi munkadíjból álló fellebbezési eljárási költsége megfizetésére.

[27] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra figyelemmel meg nem fizetett, az említett fellebbezési pertárgyérték és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított fellebbezési illetéket a munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult felperes a Pp. 102. § (1) bekezdése értelmében köteles megfizetni az állam javára.

[28] Az ítéltábla a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

Debrecen, 2022. szeptember 16.

Dr. Tass Edina s.k. a tanács elnöke, Dr. Kormos János s.k. előadó bíró,
Dr. Répássy Árpád s.k. bíró