



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.055/2025/6.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Gálóczi-Tömösváry Zsolt ügyvéd (Cím4) által képviselt Felperes1 Cím2 alatti lakos felperesnek, a Dr. Orosz Gergely Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Orosz Gergely – Cím5) által képviselt Alperes Cím1 alatti székhelyű alperes ellen, elmaradt távolléti díj megfizetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 11.M.70.124/2024/19. számú jogerős kijavító végzésével kijavított 11.M.70.124/2024/18. számú ítélete ellen az alperes által 23. sorszámon előterjesztett fellebbezés alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja. Mellőzi az alperes kötelezését 173 740 (százhetvenháromezer-hétszáznegyven) forint perköltség és 13 959 (tizenháromezer-kilencszázötvenkilenc) forint eljárási illeték megfizetésére. Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 711 200 (hétszáztizenegezer-kétszáz) forint elsőfokú perköltséget és megállapítja, hogy az állam terhén maradó eljárási illeték összege 19 122 (tizenkilencezer-százhuszonkettő) forint.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 311 150 (háromszáztizenegezer-százötven) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy 18 496 (tizennyolcezer-négyszázkilencvenhat) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes a 2020. március 11. napján kelt munkaszerződés alapján állt határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszonyban az alperesnél, előbb e-business specialista, majd a 2023. február 27. napján a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés szerint csatorna manager munkakörben. A felperes havi alapbérét 2023. április 1-től 500 000 forintban határozták meg.

[2] A 2023. február 27. napján kelt munkaszerződés 3.3. pontja szerint a munkáltató minden jognyilatkozata annak formájára tekintet nélkül, amellyel a munkavállaló számára természetbeni juttatást, prémiumot, jutalmat vagy egyéb, a munkavállaló havi alapbérére felül juttatást vagy kifizetést (a továbbiakban: juttatások) állapít meg, vagy helyez kilátásba, visszavonásig érvényes. Bármely, a munkáltató által a munkavállaló részére ígért vagy nyújtott juttatás a munkáltató kizárólagos diszkrecionális döntésének függvénye, ezen juttatások mértékét, elemeit és az azokra vonatkozó részletes szabályokat a munkáltató belátása szerint jogosult bármikor egyoldalúan módosítani, illetve bármely juttatást teljesen megvonni, amennyiben a munkavállaló magatartása vagy körülményei, a munkáltató anyagi helyzete, üzleti tevékenysége vagy kilátása, illetve a vonatkozó jogszabályok módosítása vagy bármely más körülmény azt indokolja.

[3] Az alperes a 2023. január 2-án kelt „az alapbérére felül adható juttatásról szóló” igazgatói utasításban rendelkezett az adható juttatások körében a felperest megillető SZÉP kártya juttatás és telefonköltség tekintetében, valamint a felperest is megillető prémiumról. A prémiumjuttatást oly módon határozták meg, hogy az a cég forgalmi tervének a teljesítéséhez igazodik, és annak mértéke havi bruttó 150 000 forint azzal, hogy a terv 70%-os teljesítése esetén az összeg 73 500 forint, 100% esetén 150 000 forint, míg 120% esetén 210 000 forint, továbbá 70-100-120% között arányosított bruttó összeg kerül kifizetésre az igazgatói utasításban rögzített mértékben.

[4] A felperes részére 2023. augusztus és 2024. február hónap között az alperes minden hónapban különböző összegekben (2023 augusztusában 96 000 forint, 2023 szeptemberében 71 415 forint, 2023 októberében 69 360 forint, 2023 novemberében 61 440 forint, 2023 decemberében 55 815 forint, 2024 januárjában 108 375 forint, 2024 februárjában 63 640 forint) prémium jogcímén teljesített kifizetést. Azon hónapokban is teljeskörű kifizetés történt, ha a felperes szabadságon, táppénzen vagy betegszabadságon volt.

[5] A peres felek 2024. február 1-jén kelt megállapodással a felperes munkaviszonyát 2024. február 15. napjával közös megegyezéssel megszüntették. A megállapodás 1. pont második bekezdésének utolsó mondata szerint „a munkáltató méltányolva, hogy a munkavállaló több mint 3 évig állt munkaviszonyban a (ALPERES)-nél, ezért 3 havi távolléti díj megfizetésére vállal kötelezettséget, banki utalással”.

[6] Az alperes ezt követően megfizetett 1 500 000 forintot a felperes részére jutalom címén.

[7] A felperes 2024. március 21-én kelt e-mailben kérte az alperestől, hogy a távolléti díj számításánál vegye figyelembe a prémium címén kifizetett teljesítménybért és

fizessen meg további 231 203 forintot. Az alperes a felperesi megkeresésre érdemben nem válaszolt.

[8] A fizetési meghagyással indult eljárásban a felperes módosított keresetében 231 203 forint elmaradt távolléti díj és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[9] Keresetében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 148. § (1)-(4) bekezdésére, a 149. § (1) bekezdésére. Álláspontja szerint a prémiumot a távolléti díj számításánál figyelembe kell venni, azt a cég belső szabályzata, az ún. „igazgatói utasítás alapján” rendszeresen fizették ki részére, nem eseti juttatás volt, hanem a munkáltató által rendszeresen biztosított előre meghatározott feltételekhez kötött jövedelemkiegészítés, amely a munkavállaló rendszeres jövedelmének tekintendő, így azt a távolléti díj számításánál figyelembe kell venni.

[10] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy a prémium és a teljesítménybér két eltérő jogi kategória, a prémium nem tekinthető teljesítménybérnek, erre tekintettel pedig bármely prémium összege nem számítható bele a távolléti díjba. Az igazgatói utasítás semmilyen, a munkavállalóhoz kapcsolódó vagy bármely más egyéb teljesítménykövetelményt nem tartalmaz, hanem az kifejezetten az alperesi forgalmi terv teljesítéséhez igazodik és a kifizethető összeg független a munkavállaló teljesítményétől. A másodlagos hivatkozása az volt, hogy a munkavállaló részére kifizetett teljesítménybért a távolléti díjba egyébként is csak akkor kell beszámítani, ha arra a munkavállaló a munkáltató által előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján és részben vagy egészben a munkavállaló alaphére helyett volt jogosult [Mt. 137. § (2), (3) bekezdés]

[11] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 231 203 forint távolléti díjat és annak 2024. február 16. napjától a kifizetés napjáig járó félévente a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatát, valamint 173 740 forint perköltséget. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal javára 13 959 forint eljárási illetéket és megállapította, hogy 5163 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[12] Az ítélet indokolásában hivatkozott az Mt. 137. § (1), (2) bekezdésére, a 148. § (1) bekezdésére, valamint a 150. § (5) bekezdésében foglaltakra. Az elsőfokú bíróság a jogvita eldöntésénél abból indult ki, hogy az Mt. sem a munkabér, sem a prémium fogalmát nem határozza meg, ugyanakkor a teljesítménybér Mt. 137. § (2) bekezdésében foglalt fogalma szerint az a munkavállalót kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján megillető munkabér. Nincs korlátozó rendelkezés arra nézve, hogy teljesítménykövetelményként milyen feladat vagy milyen jellegű teljesítmény elérése határozható meg, így nincs akadálya annak, hogy a munkáltató a tevékenysége gazdasági eredményességét jelölje meg a prémium kifizetésére jogosultságot teremtő

teljesítmény követelményeként (Szegedi Ítéltábla 1.Mf.40.039/2023/13. [24] bekezdés, Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.054/2023/8-II. [24] bekezdés).

[13] A felperesi juttatás mértéke az alperes belső információs rendszerében megjelenítésre kerülő havi forgalmi terv teljesítéséhez igazodott, és a juttatás olyan munkakörökhöz kötődött, amelyek közvetlenül hozzájárultak a havi forgalmi tervben szereplő árbevétel eléréséhez és ilyennek minősült a felperes munkaköre is. A juttatás így az alperesi cég teljesítményétől függő juttatás volt, nem kizárólag a felperesi tevékenységhez kapcsolódott azzal, hogy a felperesi tevékenység jellegénél fogva hatással volt az árbevétel alakulására. Miután ez a juttatás a felperest akkor is megillette, ha szabadságon volt vagy keresőképtelensége miatt munkát nem végzett, így a prémium mértéke nem kizárólag a felperesi teljesítményhez, hanem az alperesi teljesítményhez igazodott, az alperesi összteljesítményt az árbevétel tekintetében és a kifizetés mértéke független volt a felperes által az adott hónapban munkavégzéssel érintett napok számától.

[14] Az elsőfokú bíróság hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.147/2019/6. számú döntésére, melynek indokolása szerint a prémium a teljesítménybér körébe tartozó, az Mt. által nem szabályozott, de az ítélkezési gyakorlat által részletesen kimunkált díjazási forma, teljesítménybérnek tekinthető, mert annak a munkáltató általi kitűzése teljesítménykövetelményt, illetve ehhez kapcsolódó díjazást állapít meg. Utalt továbbá a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.057/2020/10. számú ítéletére, mely szerint a prémiumfeladat teljesítése alapozza meg a munkavállaló alanyi jogát a prémiumra. A prémium kitűzése történhet egyoldalú kötelezettségvállalással, de a felek a munkaszerződésben is megállapodhatnak a prémiumfizetés feltételeiről. Az alapvető különbség a teljesítménybér és a prémium között az, hogy a prémiumkiírás egy munkáltatói lehetőség, míg a teljesítménybér egy munkáltatói kötelezettségvállalás.

[15] Mindezek alapján megállapította, hogy az alperes által fizetett juttatás megfelelt a teljesítménybér feltételeinek, abban meghatározták a kifizetés feltételeit, azaz a teljesítménykövetelményt, mely a cég által havonta meghatározott árbevétel elérése volt, mely feltételeknek a felperes megfelelt, továbbá ezen feltételek teljesülése esetén az alperes kötelezettséget vállalt a prémiumnak nevezett juttatás kifizetésére. Az alperes által fizetett prémium egy ösztönzési céllal fizetett teljesítménybér, az alperes által meghatározott árbevétel elérése érdekében. A teljesítménybérezés egyik leggyakoribb módja a hazai gyakorlatban a prémium.

[16] A felperes munkabére idő- és teljesítménybér összekapcsolásával került megállapításra és mivel a munkaviszony megszűnését megelőző utolsó hat hónapnak minden hónapjában részesült prémium címen kifizetett összegben, így azt figyelembe kell venni a távolléti díj összegének kiszámításakor. Az alperes a távolléti díjat nem megfelelően határozta meg, amikor figyelmen kívül hagyta a felperes részére havi rendszerességgel kifizetett prémium összegét, ezért a keresettel egyezően marasztalta az alperest.

[17] Az ítélettel szemben az alperes fellebbezést nyújtott be, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes valamennyi keresetének elutasítását. Kérte továbbá az alperes kötelezését az első- és másodfokú eljárásban felmerülő költségeinek megfizetésére is.

[18] A fellebbezés jogi indokolásában állította, hogy a prémium és a teljesítménybér két eltérő jogi kategória, melynek alátámasztására az Mt.-re, az Mt. Kommentárra, egyéb jogirodalmi meghatározásokra, valamint a Kúria Mfv.II.10.068/2019/9. számú ítéletére hivatkozott. Ez alapján a prémium nem tekinthető teljesítménybérnek és bármely prémium összege nem számítható bele a távolléti díjba. Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában semmilyen módon nem hivatkozott, illetve nem reagált arra az ellenkérelemben megfogalmazott álláspontjára, mely szerint az Mt. 148. § (1) bekezdés alapján a prémium összegét nem kell figyelembe venni a távolléti díj meghatározásánál. Arra az esetre, amennyiben az ítéltábla mégis megállapíthatónak tartaná, hogy a prémium teljesítménybérnek tekinthető, másodlagos védekezésként azt állította, hogy a prémium elnevezésű és jellegű juttatásokra való munkavállalói jogosultság nem az Mt. kógens jogszabályi előírásán, hanem a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásán vagy a felek megállapodásán alapul. Az Mt. 148. § (1) bekezdésében meghatározott távolléti díjszámítás és az Mt. 138. § (1) bekezdésében meghatározott teljesítménybér fogalmából az következik, hogy a távolléti díj kiszámításakor a teljesítménybér figyelembevételére sajátos szabályok irányadóak. E szerint a munkavállaló részére kifizetett teljesítménybért a távolléti díjba csak akkor kell beszámítani, ha arra a munkavállaló a munkáltató által előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján és részben vagy egészben a munkavállaló alapbére helyett volt jogosult [Mt. 137. § (2), (3) bekezdés]. Ahhoz, hogy a teljesítménybér beszámítható legyen a távolléti díjba, együttesen kell teljesülnie annak a feltételnek, hogy a munkavállaló a munkáltató által előre meghatározott teljesítménykövetelményt kapjon, valamint arra részben vagy egészben az alapbére helyett legyen jogosult.

[19] Fenntartotta azon álláspontját, hogy a felperes esetében hiányzott a meghatározott teljesítménykövetelmény, amelynek a munkavállaló feladatkörével kell összefüggőnek lenni. Az igazgatói utasításban szereplő prémium nem felel meg a többletteljesítmény ellenértékeként kapott juttatás kritériumának, ugyanis az igazgatói utasításból hiányzik a meghatározott teljesítmény-követelmény. A BH1997. 50., a BH1997. 371., a BH1993. 66., BH1999. 427. számon közzétett döntések, valamint a Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.236/1996/3. számú döntése alapján továbbra is azt állította, hogy a prémium kifejezetten valamely többletteljesítményhez, feladat teljesítéséhez köthető, ugyanakkor az igazgatói utasítás semmilyen, a munkavállalóhoz kapcsolódó vagy bármely egyéb teljesítménykövetelményt nem tartalmaz, hanem az kifejezetten az alperes forgalmi tervteljesítéséhez igazodott. Az Mt. 138. § (1) bekezdése alapján a teljesítménybér alkalmazása esetén olyan teljesítménykövetelményt kellene ugyanakkor megállapítani, amely objektív mérésen, számításra alapul és kiterjed a rendes munkaidőben történő, 100%-os teljesíthetőség vizsgálatára is. Ebben tekintettel kell lenni a munkavégzés, a munkaszervezés, valamint az alkalmazott technológia körülményeire, sajátosságaira is.

[20] Az igazgatói utasításban meghatározott összeg tekintetében hiányzik a konkrét, a munkavállalóra vonatkozó teljesítménnyel összefüggő feltétel, így az független a munkavállaló bármely teljesítményétől, feladatától.

[21] A munkaszerződés kifejezetten rögzítette, hogy a prémium az alapbéren felül illeti meg a felperest, így arra nem az alapbére helyett volt jogosult. Tekintettel arra, hogy a távolléti díj kiszámításakor a teljesítménybér figyelembevételére sajátos szabályok irányadóak, így a felperes által kapott juttatás nem számítható bele a távolléti díjába.

[22] Az alperes a fellebbezésében kiemelte azt is, hogy a felperes prémium jogcímen kérte megfizetni a kereset szerinti összeget, az elsőfokú bíróság pedig az ítéletben távolléti díj jogcímen jelölte meg azt, így az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseti kérelmen, megsértve ezzel a kérelemhez kötöttség elvét.

[23] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperest perköltségben marasztalni.

[24] A jogi érvelése szerint a felperest rendszeresen előre meghatározott feltételek szerint illette meg a prémium, amelyben a munkáltató az igazgatói utasításban meghatározta a kifizetésének a feltételeit, amit a cég forgalmi tervének teljesítéséhez kötött. A felperes rendszeresen részesült is ebben a juttatásban, így ezek a tények kizárják azt, hogy a prémium eseti, alkalmi juttatásként legyen értékelhető. Nem vitatta, hogy az igazgatói utasítás záró rendelkezései fenntartják a munkáltatói egyoldalú módosítás jogát, azonban miután a kifizetések folyamatosak és rendszeresek voltak, a záradéknak a formális volta nem alkalmas arra, hogy a prémium eseti jellegét megállapítsa. Miután az irányadó időszakban rendszeresen részesült prémiumban, így azt, mint teljesítménybért figyelembe kell venni a távolléti díj meghatározásakor. A felperes munkaköre ténylegesen hozzájárult az alperes árbevételéhez, amelyre a prémium ösztönzője épült. Álláspontja szerint a jogi mérce nem követeli meg, hogy a teljesítménykövetelmény kizárólag személyre szabott legyen, elegendő az oksági kapcsolat a munkakör és a vállalati forgalom között. A teljesítménybér-minősítés jogi mércéje nem az, hogy a követelmény személyre szabott-e, illetve, hogy a juttatás részben vagy egészben helyettesíti-e az alapbért, hanem az, hogy a juttatás előre meghatározott teljesítménykövetelményhez kötődik, objektív és mérhető feltételek mellett rendszeresen kifizetésre kerül-e. Az igazgatói utasítás objektív forgalmi terv alapú feltételei és a prémiumok havi rendszeres kifizetései bizonyítottak, ezért sem a személyre szóló mérőszám hiánya, sem az alapbér helyettesítése elve alapján nem támadható meg a prémium távolléti díjból történő kizárása. Mindezek alátámasztására hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.147/2019/6. és Mfv.II.10.068/2019/9. számú döntéseire.

[25] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételével a fellebbezésben foglaltakat fenntartotta, kiemelve, hogy a prémium eseti, alkalmi jellegét semmi nem zárja ki, és amennyiben az igazgatói utasítás szerinti feltételek nem teljesültek volna, úgy nem kapott

volna adott hónapban prémiumot a felperes. Továbbra is fontosnak tartotta, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában nem reagált arra, hogy a teljesítménybér nem minden esetben számít bele a távolléti díjba.

[26] Az ítéltábla a fellebbezést megalapozottnak találta, aminek elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátait (Pp. 370. § (1) bekezdése), mert olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést, amely erre okot adott volna, nem észlelt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdései].

[27] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban abból téves jogkövetkeztetésre jutott.

[28] Az ítéltábla elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet meghozatalakor a döntését a felperes keresetére alapította-e, vagy azt az alperes érvelésével egyezően, azon túlterjeszkedve hozta meg. Ezzel kapcsolatban az alperesi állásponttal nem értett egyet, ugyanis a felperes a 2024. június 17-én benyújtott keresetlevelében (helyesen keresetet tartalmazó iratban) a követelése jogcímét távolléti díjként határozta meg. Ezt erősítette meg a válasziratában is, a 2025. február 18. napján megtartott tárgyaláson (11.M.70.124/2024/11. számú jegyzőkönyv), valamint a perfelvétel összegzésekor (16. sorszámú jegyzőkönyv) is ennek megfelelően rögzítette azt az elsőfokú bíróság.

[29] Az ügy érdemi részét érintő felülbírálat körében az ítéltábla abból indult ki, hogy a távolléti díj a munkavállalót teljesítés (munkavégzés) hiányában megillető díjazás, melynek rendeltetése az, hogy a munkavállaló – munkavégzés hiányában is – olyan, illetve ahhoz alapvetően hasonló helyzetbe kerüljön, mintha (díjazás ellenében) munkát végzett volna. Az Mt. 148. § (1) bekezdése alapján a távolléti díjat az esedékességekori alapbér, pótlékátalány, valamint az irányadó időszakra kifizetett teljesítménybér és bérpótlék alapján kell megállapítani. Ebből következően az elsőfokú bíróság a jogvita eldöntése során helyesen indult ki a prémium és a teljesítménybér fogalmi meghatározásából, azok tartalmi jellemzőiből és abból, hogy a perbeli díjazási formának mi volt a rendeltetése. Mivel az Mt. a prémium fogalmát nem tartalmazza, annak megítélésénél csak a szakirodalomra és a bírói gyakorlatra támaszkodhatunk, így szintén helyes volt első lépésként azt vizsgálni, hogy az Mt. hogyan határozza meg a teljesítménybér fogalmát.

[30] Az Mt. 137. § (2) bekezdése szerint a teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.

[31] Ebből a meghatározásból tehát az következik, hogy teljesítménybérnek csak az ilyen juttatás minősül, és nem az Mt. szerinti teljesítménybér fogalma alá tartozik az, amely

több munkavállaló számára meghatározott teljesítménykövetelmény elérése esetén (csoportteljesítmény alapján) jár.

[32] A prémiumról ehhez képest azt lehet elmondani, hogy az minősülhet teljesítménybérként, de csak akkor, ha a munkavállaló számára egyedi jelleggel lett az kiírva. A perbeli esetben azonban a felek szándéka a szerződéskötéskor arra irányult, hogy a felperes több más munkakörben dolgozó munkavállalóval együttesen elért/teljesített forgalmi terv és az abban szereplő elért árbevétel esetén jogosult a juttatásra.

[33] Ehhez kapcsolódik az Mt. 138. § (1) bekezdése is, mely szerint a teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. A perbeli esetben látható volt az is, hogy a munkáltató ilyen teljesítménykövetelményt nem állapított meg a felperes, de a csoport részére sem.

[34] Ebből a jogszabályi rendelkezésből is az állapítható meg, hogy a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényező függvényében állapítható meg az adott munkavállaló teljesítménybére, ami egyénileg a saját teljesítményétől függően változhat. Ez a változás azonban mindig arányos, ellentétben a perbeli esettel, ahol a 70-100%-hoz kapcsolódó juttatásbeli különbség jelentősen nagyobb, mint a 100-120% közötti. Az alperes ezért akkor, amikor a prémiumra való jogosultságot meghatározta, nem teljesítménykövetelményt határozott meg, hanem a premizálás, azaz a jutalmazás feltételeit rögzítette az eredményesség viszonyában.

[35] Az ítéltábla szerint az elsőfokú bíróság tévedése azon alapult, hogy nem a munkavállaló egyéni teljesítményét tartotta szem előtt, hanem az alperesi társaság teljesítményét. Abban az esetben azonban, ha a juttatás nem az egyén, hanem a munkavállalói csoport teljesítményéhez igazodik, akkor már nem teljesítménybért kap a munkavállaló, hanem prémiumot, részesedést az elért eredményből.

[36] Az elsőfokú bíróság maga is hangsúlyozta, hogy a juttatás a cég teljesítményétől függő juttatás volt, ami azonban egy teljesítménybérben (vagy idő és teljesítménybér összekapcsolásával) díjazott munkavállaló esetében fel sem merülhet, olyankor az nem lehet feltétele a kifizetésnek. Különösen ezt erősíti az az elsőfokú bíróság által vizsgált tényállási elem is, hogy ez a juttatás akkor is megillette, ha a felperes szabadságon vagy betegszabadságon volt, azaz keresőképtelen volt. Az ítéltábla szerint, ha egy adott munkavállalói csoport teljesítményét vizsgálják, akkor abban (rövidebb idejű távollétek esetében) mindenki részesülhet az elért eredményből, azonban az Mt. szerinti teljesítménybérrel díjazott munkavállaló ilyenkor azt nem kaphatja, hiszen a számára meghatározott normát nem teljesíti, ha munkát nem végez.

[37] Szintén a juttatás prémium jellegét erősíti az a körülmény, hogy a kifizetés feltétele az volt, hogy a csoport elérje a meghatározott eredményességet (és nem a teljesítményszintet) és csak a felett volt kifizetés.

[38] Egy Mt. szerinti teljesítménybérnél ilyen feltétel nem adható, ott az egyén, ha a minimum alatt is teljesít, akkor annak megfelelő arányos juttatásra jogosult. A perbeli esetben azonban a csoportnak el kellett érnie legalább a 70%-os szintet, kifizetésben csak akkor részesülhettek. Ezt megfordítva az is lényeges, hogy a perbeli esetben, ha a csoport az elvárt minimum 70%-os eredményt nem hozta, hiába teljesít benne az egyén 100%-osan is, kifizetésre akkor sem lesz jogosult.

[39] Az ítéltábla szerint nincs jelentősége annak, hogy erre a kifizetésre havonta került sor, mert a munkáltató dönthet így az általában ismert éves, féléves vagy negyedéves prémium kifizetés helyett. Attól azonban, hogy egy munkabéren felüli juttatást a munkáltató havi rendszerességgel kifizet a várt eredmény teljesülése esetén, az nem jelenti azt, hogy az teljesítménybér lesz.

[40] Az elsőfokú bíróság által felhívott ítéltáblai és kúriai döntések azért nem voltak figyelembe vehetők a jogvita eldöntésekor, mert egyrészt eltérő tényállás mellett foglaltak állást a prémium teljesítménybérként való minősítéséről, másrészt jelen perben nem az volt a kérdéses, hogy a juttatás megilleti-e a felperest, hanem hogy az a távolléti díjba beszámítható-e. A felhívott döntések viszont ezzel kapcsolatos megállapítást nem tettek. Jelen perben csak annak van jelentősége, hogy az a juttatás, amit a munkáltató prémiumként nevezett, minősülhet-e teljesítménybérnek.

[41] Az ítéltábla szerint viszont a prémium csak akkor minősülhet az Mt. szerinti teljesítménybérnek, ha előzetesen objektív módon meghatározott teljesítménykövetelményt állapítanak meg, és abban az egyén teljesítményét vizsgálják. Ha azonban a csoport vagy a társaság eredményétől, azaz nem kizárólag az egyéni teljesítménytől függ (keresőképtelenség és szabadság alatt ilyen nem is létezik), hanem egyéb körülményektől (pl.: a csapat többi tagjának a teljesítményétől), akkor az nem minősül teljesítménybérnek és nem is számít bele a távolléti díjba.

[42] Szükségesnek tartja az ítéltábla megjegyezni azt is, hogy a felperes maga sem arra hivatkozott, hogy a keresőképtelensége esetén vagy szabadság alatt a munkáltató beszámította a távolléti díjba a korábbi időszakban kifizetett prémiumot, hanem hogy abban az időszakban is részesült ilyen jogcímen kifizetésben. Ebből az is következik, hogy a felek a munkaviszony fennállása alatt sem tekintették azt teljesítménybérnek, hanem csak prémiumnak. Ezt megalapozzák egyébként a perben becsatolt bérjegyzékek is, amelyekből egyértelműen látszik, hogy azokra a napokra, amikor a felperes szabadságon, illetve

betegszabadságon volt, az arra az időre járó távolléti díjat a munkáltató kizárólag az alapbérével számította ki és a ledolgozott munkanapokra, valamint az így kiszámított távolléti díjon felül biztosította részére azt a prémium összeget, amit egyébként a csapat többi tagja abban az időszakban megkapott.

[43] A fentiek alapján megállapítható, hogy nem minden prémium számít bele a távolléti díjba, csak az, amely megfelel a teljesítménybér jogi fogalmának. Ha a prémium nem ilyen, akkor nem része a távolléti díjnak.

[44] Ebből következően az ítéltábla az alperes elsődleges érvelésével egyetértve megállapította, hogy az alperes által a felperesnek biztosított prémium nem tekinthető teljesítménybérnek, így a felperes távolléti díjába nem számolható be az Mt. 148. § (1) bekezdése alapján, csak az esedékesség időpontjában érvényes alapbére, amit pedig az alperes megfizetett részére.

[45] Az ítéltábla ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 383. § (2) bekezdés második fordulata alapján megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

[46] A kereset elutasításával a felperes az elsőfokú eljárásban peresztes lett, így köteles megfizetni a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján az alperesnek a Pp. 81. § alapján felszámított perköltségét. Ennek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi munkadíjról szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján állapította meg, a csatolt megbízási szerződés és a felszámított 16 x 35 000 forint + áfa összegben, mindösszesen 711 200 forint összegben. Az elsőfokú eljárásban a pertárgy értéke és így az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján az illeték alapja 318 703 forint volt. A perben a feleket a 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. Az Itv. 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján számított és feljegyzett 19 122 forint elsőfokú eljárási illeték a felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése szerint az állam terhén marad.

[47] Az eredményes fellebbezés alapján a felperes a másodfokú eljárásban is peresztes lett, így köteles megfizetni a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felszámított perköltségét az alperesnek. Ennek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi munkadíjról szóló 17/2024. (XII.09.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján, a megbízási szerződés és a felszámított ügyvédi munkadíj alapján 7 x 35 000 forint + áfa, azaz 311 150 forintban határozta meg az ítéltábla.

[48] A másodfokú eljárásban a fellebbezett érték 231 203 forint volt, mely az Itv. 39. § (1) bekezdése alapján az illeték alapját is képezte. Az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint

számított és a feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jog folytán feljegyzett 18 496 forint fellebbezési eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam terhén marad.

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

[50] Az ítélettel szemben – a Pp. 365. § (2) bekezdésében felsorolt megengedő szabály hiányában – további fellebbezésnek nincs helye.

Debrecen, 2026. április 14.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró,
Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. bíró