



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.079/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő (jogi képviselő címe; ügyintéző: dr. Viszló László ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) **felperesnek**, a dr. Oláh László kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes alperes. Zrt.** (alperes címe) **alperes** ellen munkaviszony, prémium iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.70.254/2022/23. számú ítélete ellen, a felperes 24. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 317.141 (háromszáztizenhétezer-száznegyvenegy) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlájára – 1.002.218 (egymillió-kétezerkétszáztizennyolc) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2006. december 11. napjától létesített határozatlan időre szóló munkaviszonyt titkárnő munkakör betöltésére az alperes jogelődjének minősülő alperesi jogelőddel. A felek a munkaszerződést módosították, így a felperes 2019. április 11. napjától titkárság és személyügyi főosztályvezető munkakört töltött be, az alapbére 800.000 forint lett.

[2] A munkaszerződés 5. pontja szerint a munkáltató a munkavállaló részére 2019. április 11. napjától prémiumfeladatokat tűzhet ki. Amennyiben a munkavállaló a kitűzött feltételeket, feladatokat teljesíti, prémiumra válhat jogosulttá. A kifizethető prémium mértéke az éves alapbér 35%-a.

[3] Az alperesnél 2019. június 6. napjától hatályos Prémiumszabályzat szerint a munkáltató a prémium kitűzéséről, a prémiumfeladatokról egyoldalúan dönthet. A Prémiumszabályzat 4.4. pontja szerint a prémiumfeladatot írásban kell kitűzni. A 4.5. pont szerint a prémiumfeladatok értékelését személyre szabottan kell elvégezni. Az értékelést a prémiumfeladat kitűzője végzi.

[4] Az alperesi jogelődnél a fenti szabályzatnak megfelelően a 2021. évet megelőző időszakban prémiumfeladatok kitűzése írásban, mindkét fél által aláírt dokumentumban történt. Ezt követően a prémiumfeladat elvégzése és annak a munkáltató általi írásbeli értékelése esetén a prémiumot kifizette a munkáltató a munkavállaló részére.

[5] 2020. év folyamán született arról döntés, hogy a cég1-be az cég2, a cég3, a cég4, a cég5, továbbá az alperesi jogelőd, azaz a alperesi jogelőd beolvad. A beolvadás nyomán 2021. szeptember 01. napjával a cég1. neve az alperes nevére változott.

[6] 2021 júniusában a fenti 6 közszolgáltató cég közmű egyesítési folyamata abba a fázisba került, hogy átszervezést rendeltek el, melynek körében döntöttek a felperes munkakörének felosztásáról.

[7] A alperesi jogelőd., mint jogelőd vezérigazgatója 2021. év elején nem tűzött prémiumfeladatot a felperesnek. A vezérigazgató csupán annyit közölt tanúl tanúval és a felperessel, hogy gondolkodjanak el azon, hogy milyen prémiumfeladatok teljesítésére tesznek javaslatot. A felperes prémiumfeladatokra javaslatot tett, azonban prémiumkitűzés nem történt meg az esetében, továbbá a többi munkavállaló esetében sem. A munkáltató 2021. őszén kerített sort prémiumkitűzésre.

[8] A felperes vonatkozásában a prémiumfeladatok meghatározása kapcsán egy aláírást nem tartalmazó dokumentum született, amely javaslatokat tartalmazott az elvégzendő prémiumfeladatokról.

[9] A munkáltató 2021. júniusában az átszervezés során a felperes munkakörét felosztotta. Ennek körében a felperes munkaköre helyett HR osztályvezetői munkakört határozott meg, másrészt a főosztályvezetői munkakörbe tartozó további feladatokat a Titkárság és Iratkezelési Csoport feladatkörébe tette át.

[10] A felperes munkaviszonyának megszüntetése érdekében az alperesi jogelődnél vezérigazgatói pozíciót betöltő tanúl. az irodájába hívatta a felperest, ahol tájékoztatták az átszervezésről, és kezdeményezték a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás aláírását.

[11] A felperes áttanulmányozta a megállapodás tervezetét és kérdéseket tett fel. A prémium tárgyában arról tájékoztatták, hogy azt nem fogja megkapni, figyelemmel arra, hogy nem volt prémiumkitűzés. A felperes elkérte a Szervezeti és Működési Szabályzatot, azonban adminisztrációs hiba folytán olyan példányt kapott meg, amelynek 4.1.4. pontjában nem tüntették fel a HR osztályvezető feladatkörét, hanem csupán annyi szerepelt benne, hogy HR osztály. A felperes miután választ kapott a kérdéseire és az SZMSZ-t is áttekintette, aláírta a megállapodást és elhagyta az irodát. A felperes nem jelezte a jelenlévőknek, hogy gondolkodási időt kér, vagy nem érzi jól magát, illetve bárkivel is egyeztetni szeretne.

[12] A felperes a megállapodás aláírását követően 10 perc elteltével visszatért és közölte tanúl..val, hogy meggondolta magát, összetépte a megállapodást és helyette felmondást kért.

[13] A felperes 2021. július 12. napján a megállapodást megtámadta elsődlegesen megtévesztés, másodlagosan tévedés címén. Az alperes a megtámadásra vonatkozó nyilatkozatokat nem fogadta el.

Kereset

[14] A felperes a keresetében a 2021. június 14. napján kelt „Közös megegyezés munkaviszony megszüntetéséről” elnevezésű megállapodás érvénytelenségét, továbbá a jogellenes munkaviszony megszüntetésének megállapítását kérte. Ennek következményeként kérte az alperes kötelezését elmaradt munkabér, végkielégítés, illetve 2.400.000 forint prémium megfizetésére.

[15] A felperes a 2022. november 21. napján kelt beadványában a munkaviszonya helyreállítását is kérte a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 83.§ (1) bekezdés e) pontja alapján.

[16] A felperes arra hivatkozott, hogy a dokumentumok áttanulmányozására pár percet kapott, rendkívül feldúlt állapotban volt, utóbb a munkatársai is megjegyezték, hogy teljesen zavart volt és remegett, tekintve, hogy 15 év munkaviszony után közölték, hogy megszűnik a jogviszonya. A Szervezeti és Működési Szabályzatból azt olvasta ki, hogy a titkársági és a személyügyi főosztályvezetői pozíció megszűnik és HR osztály lesz, HR osztályvezetővel és vezérigazgatói irodavezetővel. Megkérdezte a vezérigazgatót, hogy fel tudnak-e ajánlani másik munkakört az alperesnél, de közölte, hogy nincs rá szükség a cégnél, nem ajánl fel semmit.

[17] 2021. június 17-én értesült arról, hogy aznap „ismét” kiadásra került 17/2021. vezérigazgatói utasítás számon a 12. sorszámú Szervezeti és Működési Szabályzat, ezúttal már 2021. 06. 14. napját jelölve meg hatályossági dátumként. A Szabályzat 38-40. oldalán 4.1.4. szám alatt a HR osztály alatt már HR osztályvezető került feltüntetésre, akinek közvetlen felettese a vezérigazgató. Ezt a pozíciót tartalmazta a részére 2021. 06. 14-én átadott Szervezeti és Működési Szabályzat, azonban a feladatokat nem tüntette fel.

[18] Előadta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója, tanú1, illetve a megállapodásnál jelen lévő tanú2 szándékosan megtévesztették abban, hogy olyan tartalmú SZMSZ-t adtak át a számára, amelyből hiányzott a HR osztályvezetői pozíció felelősségének, feladatainak felsorolása, mivel annak feladatai megegyeztek az általa addig ellátott HR feladataival. A megállapodás aláírását követően három nappal a munkáltató a HR osztályvezetői pozíciót betöltötte részmunkaidős alkalmazottal, amely munkakört ő maga is minden további nélkül be tudott volna tölteni. Nem írta volna alá a megállapodást, ha a HR osztályvezetői feladatokat tartalmazta volna a részére átadott SZMSZ.

[19] Az SZMSZ módosítás, tehát a titkárság és személyügyi főosztályvezetői pozíció megszüntetése körében létszámbővítést eredményezett.

[20] A felperes álláspontja szerint a munkáltató eljárása sértette az Mt. 6. §-ában deklarált alapelveket, továbbá elsődlegesen megtévesztették, másodlagosan tévedésben volt, ezért a megállapodás érvénytelen, ahhoz semmilyen jogkövetkezmény nem fűződött.

[21] A prémium érvényesítése kapcsán hivatkozott arra, hogy a prémiumfeladatok ki voltak írva, azokat időarányosan elvégezte, ennek ellenére a munkáltató nem fizette ki a részére a prémiumot.

Ellenkérelem

[22] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását, és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[23] Kifejtette, hogy a megállapodás megkötésekor a felperes semmilyen, a munkaviszony megszüntetése szempontjából lényeges tény, illetve körülmény tekintetében nem volt tévedésben. A munkáltató a felperest szóban minden lényeges tényről és körülményről teljeskörűen, kimerítően tájékoztatta a megállapodás aláírását megelőzően.

[24] Az alperes nem vitatta, hogy adminisztrációs hibából kifolyólag a felperes részére valóban olyan SZMSZ példányt adott át, amelynek 4.1.4. pontjában nem került feltüntetésre a HR osztályvezető feladatköre. Azonban a munkaviszony megszüntetése szempontjából lényeges tények és körülmények a 2021. június 14. napján kiadott SZMSZ-ből is megállapíthatóak voltak. A felperes tudta, hogy az általa betöltött titkársági és személyügyi főosztályvezetői munkaköre megszűnik oly módon, hogy a főosztályvezetői munkakört a munkáltató megosztja HR osztályvezetői munkakörre, valamint titkársági, iktatási és irattári csoportvezetői munkakörre.

[25] Előadta, hogy a felperes önállóan, szabad akaratából írta alá a megállapodást, amelynek során a munkáltató biztosította az átgondolt döntés lehetőségét, a tárgyalás nyugodt légkörben zajlott, a felperes végig higgadtan viselkedett. Hivatkozott arra, hogy a felperes a munkaviszonyának megszüntetését követően méltatlanul viselkedett. A megállapodásokat ugyanis önkényesen magához vette, majd azokat szét tépte. Ezt követően a munkáltató vagyontárgyát megrongálta, a munkakör szabályszerű átadás-átvételét megtagadta.

[26] A prémium érvényesítésére irányuló kereseti kérelem kapcsán, annak megalapozatlanságára hivatkozott, mivel a munkáltató nem tűzött ki prémiumfeltételeket a felperesnek, ennek hiányában pedig a prémiumra való jogosultság fogalmilag kizárt.

Az elsőfokú bíróság határozata

[27] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte, hogy fizessen meg az alperesnek 634.282 forint perköltséget.

[28] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperesnek a szóbeli tájékoztatásból egyértelművé kellett válnia, hogy az általa betöltött titkársági és személyügyi főosztályvezetői munkaköre megszűnik oly módon, hogy a munkáltató a munkakörébe tartozó feladatokat megosztja a HR osztályvezetői munkakör és a titkársági, iktatási és iratkezelési csoport munkakör között. Amennyiben a fenti tájékoztatás ellenére az átadott SZMSZ példány áttanulmányozását követően mégis kételye támadt volna a HR osztályvezető pozíció létezése, illetve feladatköre felől, rákérdezhetett volna annak okára, hogy az SZMSZ 4.1. pontjában miért csupán a HR osztály megjelölés szerepel.

[29] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokból megállapította, hogy az egyeztetés nyugodt légkörben zajlott, a felperes részére biztosítottak időt és további kérdések feltevésére lehetőséget. A tanúk azt is előmondták, hogy a felperes részére részletes tájékoztatást adtak az

átstruktúrázása. Az SZMSZ hiányos tartalma pedig adminisztrációs hiba következménye. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint figyelemmel arra, hogy a felperes tisztában volt a HR osztályvezető pozíció létesítésével, így sem a megtévesztésre, sem a tévedésre alapított érvénytelenségi ok nem volt megállapítható a perbeli esetben.

[30] Megalapozatlan azon felperesi hivatkozása is, hogy a munkáltató nem adott lehetőséget a megállapodás tervezetének hazavitelére, illetve, hogy zaklatott, ideges volt. A felperes a személyes meghallgatása során elmondta, hogy nem kért gondolkodási időt, nem jelezte azt, hogy telefonálni vagy egyeztetni szeretne. Ezért ezen nyilatkozat önmagában kizárja, hogy a munkáltató megsértette volna az Mt. 6.§-ában foglalt együttműködési kötelezettségét.

[31] Az elsőfokú bíróság a prémium iránti keresetet is alaptalannak találta. A becsatolt iratokból arra a következtetésre jutott, hogy a prémium nem alanyi jogon járó juttatás, az csak prémiumkitűzés esetén, a prémiumfeladatok teljesítése, illetve azok értékelése esetén jár. Megállapítható, hogy a peresített időben, azaz 2021. évben a felperes vonatkozásában prémiumkitűzés nem történt, így nem vált arra jogosulttá sem.

[32] A becsatolt „2021. évi vezetői prémiumfeladatok, kitűzése, értékelése” elnevezésű dokumentum sem értékelhető olyan okiratnak, amelyben megtörtént volna a 2021. évre vonatkozó prémiumfeladatok kitűzése. Egyrészt a tanúvallomások ezt nem támasztották alá, másrészt ezen dokumentumok sem a felperes, sem a munkáltató részéről nem került aláírásra.

[33] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság érdemben nem is vizsgálta a felperes azon hivatkozását, hogy a prémiumkifizetést, prémiumkitűzés nélkül is teljesítette a munkáltató. A vizsgálat mellőzésének indoka az, hogy a felperes a fenti hivatkozását a perfelvétel lezárásáról rendelkező végzés meghozatalát követően terjesztette elő, így az elkésett. A felperes ugyancsak elkésetten terjesztette elő tanú7 és tanú6 tanúkenti meghallgatását.

[34] Az elsőfokú bíróság a becsatolt dokumentumokból megállapította, hogy a felpereshez hasonlóan tanú7 sem részesült 2021. évben prémiumban, mert a fenti személy vonatkozásában nem történt prémiumkitűzés. tanú1, valamint tanú6 a felek megállapodása alapján részesült prémium kifizetésben.

[35] Az elsőfokú bíróság elutasította az igazságügyi szakértő kirendelésére vonatkozó indítványt, figyelemmel arra, hogy a prémiumkitűzést tartalmazó okiratot nem kellett vizsgálni.

Fellebbezés

[36] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, és a munkaviszonyának helyreállítását kérte az Mt. 83. § (1) bekezdés e) pontja alapján, valamint az alperes kötelezését elmaradt munkabér, kamat, prémium és perköltség megfizetésére.

[37] Másodlagosan kérte a perköltség leszállítását az elsőfokú ítéletben meghatározott összeg 50%-ára.

[38] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság részben helytelenül állapította meg a tényállást és abból nem a megfelelő jogi következtést vonta le. A jelen esetben azt kellett volna pártatlanul vizsgálni, hogy az aláírt megállapodás létrejötte során történt-e akarati hiba a felperes vonatkozásában. Döntő fontosságú körülmény, hogy a munkáltató kezdeményezte a

munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Ennek következtében a munkáltatót terhelte a teljes felelősség azzal kapcsolatosan, hogy a megállapodás létrejöttének körülményei megfeleljenek az alapvető jogszabályi előírásoknak és a munkavállaló jogos érdekeinek.

[39] Előadta, hogy egy megállapodásnak tükröznie kell a felek egybehangzó befolyásmentes félreérthetetlen és valódi szándékát (BH2002.202.). Azzal, hogy a munkáltató egy valótlan tartalmú SZMSZ-t adott át a felperes részére, megghiúsította, hogy a munkavállaló a döntését a valós tények mérlegelése alapján hozza meg. Ennek az a következménye, hogy az aláírt megállapodás akarati hibás, azaz érvénytelen.

[40] Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkáltató képviselői sem szükséges jogosultsággal, sem kellő kompetenciával nem rendelkeztek abban a kérdésben, hogy megítéljék a felperes az adott helyzetben milyen mentális tudati állapotban van. Elfogadhatatlan az a bírói álláspont, hogy a felelősséget kizárólag a munkavállalóra telepíti olyan elvárások megfogalmazásával, amelyek a munkáltató feladatai körébe tartoznak.

[41] Továbbra is hivatkozott arra, hogy „adminisztrációs hibának” hívott valótlan tényközlés tudatban a felperes nem írta volna alá a közös megegyezést. Annak pedig, hogy a megtevesztés szándékos vagy gondatlan volt-e, az eredmény tekintetében nincs jelentősége. A felperes munkakörét más pozíció megnevezéssel és szűkített feladatkörrel napokon belül részmunkaidős új munkavállaló látta el. A valótlan tartamú SZMSZ megfosztotta a felperest a törvényben biztosított jogorvoslati lehetőségétől (felmondási ok valóságosságának vizsgálata).

[42] A prémiumfeladat kapcsán előadta, hogy saját mulasztására a munkáltató előnyszerzés céljából nem hivatkozhat. Kikerülhetetlen annak a vizsgálata, hogy a felperes teljesítette-e a többletfeladatokat, ha teljesítette, akkor pedig írásbeliség hiányában is ki kell fizetni annak ellenértékét. Hivatkozott arra, hogy tanú6 prémiumkitűzés hiányában is részesült prémiumban. Nem lehetett volna különbséget tenni tanú6 és a felperes között, azaz ez a magatartás ellentétes a diszkrimináció tilalmával. A felperes a prémiumkiírásban szereplő feladatokat naprakészen ellátta, a teljesítés megtörtént, bizonyítási indítványokat tett, dokumentumokat csatolt.

Fellebbezési ellenkérelem

[43] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes tényállása és érdemi döntése alapján, valamint a felperes perköltség megfizetésére kötelezését. Hivatkozott arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban a keresetváltoztatását a 2022. november 21. napján kelt beadványában terjesztette elő, annak ellenére, hogy az elsőfokon eljáró bíróság a 2022. október 19. napján megtartott tárgyaláson a perfelvételi tárgyalást lezárta. A felperes keresetmódosítása mindösszesen egy mondatból áll, nem támasztotta alá annak megalapozottságát, de még formális indítványt sem terjesztett elő, így meg nem engedett keresetváltoztatást terjesztett elő.

[44] Előadta, hogy a felperes tévesen értelmezte az ítélet indokolását amikor kifejtette, hogy az elsőfokon eljáró bíróság a tévedés tényét nem vitatta, de nem megtevesztésnek, hanem adminisztrációs hibának minősítette. Ezzel ellentétben az elsőfokon eljáró bíróság éppen arra a helytálló következtetésre jutott, hogy a felperes a megállapodás aláírásakor nem volt tévedésben, illetve nem tévesztették meg.

[45] Az alperes álláspontja szerint a megállapodás megkötésekor a felperes semmilyen, a munkaviszony megszüntetése szempontjából lényeges tény vagy körülmény tekintetében nem volt tévedésben. Az elsőfokú eljárás során mind a felperes, mind a tanúk úgy nyilatkoztak, hogy a felperes szóban teljeskörű tájékoztatást kapott a szervezeti átalakításról. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes azért nem tett fel tisztázó jellegű kérdéseket, mert a szóbeli tájékoztatásból tudomást szerzett a HR osztályvezetői pozíció létesítéséről, feladatairól.

[46] A felperes által sem vitatottan, tanú1, tanú2 jogtanácsos jelenlétében átadta tanulmányozásra az alapító által 32/2021. (VI.10.) BVH VIG határozattal 2021. június 10. napján elfogadott, a munkáltató által utasítás száma Vezérigazgatói utasítással 2021. június 14-én kiadott új Szervezeti és Működési Szabályzatot. Az alperes nem vitatta, hogy adminisztrációs hibából kifolyólag a felperes valóban olyan SZMSZ példányt kapott, amelynek 4.1.4. pontjában nem került feltüntetésre a HR osztályvezető feladatköre. Azonban a munkaviszony megszüntetése szempontjából lényeges tények és körülmények a 2021. június 14. napján kiadott SZMSZ-ből is megállapíthatóak voltak, továbbá azokról az alperes a felperest szóban teljeskörűen, kimerítően tájékoztatta.

[47] Az SZMSZ-ből világosan megállapítható volt az átszervezés folyamata, eredménye, ennek következtében a felperes tudatában volt minden lényeges ténynek és körülménynek. A felperes önállóan, szabad akaratából írta alá a közös megállapodást. Az alperes a felperesi állítással ellentétben biztosította az átgondolt döntés lehetőségét, a felek közötti tárgyalás nyugodt légkörben zajlott, a felperes végig higgadtan viselkedett. Tekintettel arra, hogy a felperesnek elegendő időt biztosítottak arra, hogy megfontolt döntést hozhasson, továbbá a felperes a szakmai tapasztalata, betöltött munkaköre alapján munkajogban jártas személy, a bírói gyakorlat alapján sem állt fenn a megtévesztés, illetve a tévedés lehetősége.

[48] A prémiumigény vonatkozásában az alperes hivatkozott a felperes munkaszerződésére, miszerint a munkáltató a munkavállaló részére prémiumfeltételeket, prémiumfeladatokat tűzhet ki. Amennyiben a munkavállaló a kitűzött feltételeket, feladatokat teljesíti, prémiumra válhat jogosulttá. Álláspontja szerint a munkaszerződés alapján a munkáltató nem volt köteles prémiumfeladatot kitűzni és a felperesnek nem volt alanyi joga prémium fizetésére. Az elsőfokú bíróság helytállóan mutatott rá, miszerint a felperes személyes meghallgatása során is elismerte, hogy végleges prémiumkitűzés nem történt meg. A prémium vonatkozásában csupán csak javaslatok születtek, de a felperes tekintetében még csak elvi szinten sem történt meg a prémiumfeladatok véglegesítése, konkretizálása.

[49] Az utólagos bizonyítás megalapozatlanságával kapcsolatban az alperes előadta, hogy a felperes a perfelvételi szakban semmilyen bizonyítási indítványt nem tett az általa érvényesíteni kívánt prémium vonatkozásában. A bíróság felhívta a felperest a bizonyítási indítvány előterjesztésére, azonban annak nem tett eleget. Az elsőfokú bíróság a tárgyalás berekesztése előtt is figyelmeztette a feleket az észrevételeik megtételének lehetőségére, de a felperes bizonyítottnak vélte a keresetét, nem terjesztett elő bizonyítási indítványt, és nem tett észrevételt az indítványozott tanú-meghallgatás tárgyában sem.

[50] A perköltség vonatkozásában is megalapozatlannak találta a fellebbezést az alperes. Egyrészt a felperes semmilyen indokot, tényt nem jelölt meg, hogy miért tartja eltúlzottnak az alperesnek megítélt perköltséget. Másrészt az elsőfokon eljáró bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendeletben rögzített minimális jogtanácsosi munkadíjat állapított meg az alperes javára.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[51] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

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

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

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

Keresetváltoztatás

[55] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen a munkaviszony helyreállítását kérte.

[56] A felperes ezen kereseti kérelmét a perfelvétel lezárását követően 2022. november 21-én kelt iratában terjesztette elő.

[57] A Pp. 215. §-a tartalmazza a keresetváltoztatás megengedhetőségének feltételeit.

[58] A Pp.217. § (1) bekezdése kimondja, hogy a fél a kereset-, illetve az ellenkérelemváltoztatás engedélyezése iránti kérelmet írásban, a változtatásra okot adó új tényállításról történő tudomásszerzéstől, illetve a bíróság anyagi pervezetési cselekményének közlésétől számított 15 napon belül terjesztheti elő. E határidő elmulasztása miatt nincs helye igazolásnak.

[59] A (2) bekezdés szerint a kereset-, illetve az ellenkérelemváltoztatás engedélyezése iránti kérelemben fel kell tüntetni

a) a változtatás megengedhetőségének feltételeit, valamint a feltétel fennállását megalapozó tényeket,

b) a keresetlevél, a viszontkeresetlevél, a beszámítást tartalmazó irat, illetve az írásbeli ellenkérelem tartalmi elemeire vonatkozó szabályok szerint a keresetnek, illetve az ellenkérelemnek a változtatással érintett részét és a

c) a változtatásra okot adó új tényállításról történő tudomásszerzés időpontját és módját.

[60] A Pp. 218.§ (1) bekezdése szerint a bíróság – hiánypótlási felhívás kiadását mellőzve – visszautasítja a kereset-, illetve az ellenkérelemváltoztatás engedélyezése iránti kérelmet, ha az elkésett vagy nem tartalmazza a 217.§-ban meghatározottakat, továbbá, ha a meghatározott kereset vonatkozásában e törvény szerint a keresetlevél visszautasításának lenne helye.

[61] A felperes keresetváltoztatása nem felelt meg a fenti irányadó rendelkezéseknek, de az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a keresetváltoztatást, és e tárgyban határozatot sem hozott. A másodfokú bíróság álláspontja szerint figyelemmel arra, hogy a felperes meg nem engedett keresetváltoztatást terjesztett elő, így a fellebbezési kérelmében sem kérheti a munkaviszony helyreállítását figyelemmel a Pp. 373. §-ára. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes a fellebbezésében sem jelölte meg a Pp. 373. §-ában foglalt irányadó

körülményeket a keresetváltoztatása kapcsán, így a másodfokú bíróság a meg nem engedett keresetváltoztatást visszautasította, ezért ezen fellebbezési kérelmet nem is vizsgálta érdemben.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

[62] Az Mt. 28. § (1) bekezdése szerint a megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta, vagy felismerhette.

[63] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes tévesen értelmezte az elsőfokú ítéletet, miszerint a munkáltató magatartását adminisztrációs hibának tekintette. Ezzel ellentétesen az elsőfokú bíróság éppen arra a következtetésre jutott, hogy a felperes megalapozatlanul állította a megállapodás érvénytelenségét elsődlegesen megtévesztés, másodlagosan tévedés címén. A felperesnek a szóbeli tájékoztatásból és a részére átadott SZMSZ-ből egyértelművé kellett válnia, hogy az általa betöltött titkársági és személyügyi, főosztályvezetői munkaköre megszűnik oly módon, hogy a munkáltató a munkakörébe tartozó feladatokat megosztja a HR osztályvezetői munkakör, és a titkársági, iktatási és iratkezelési csoport munkakör között. A perben meghallgatott tanúk pedig elmondták, amelyből az elsőfokú bíróság arra a meggyőződésre jutott, hogy a felperes teljeskörűen tudomást szerzett a HR osztályvezető pozíció létesítéséről, feladatairól. Az elsőfokú bíróság kifejezetten rögzítette az ítéletében, hogy megalapozatlan a felperes azon érvelése, hogy a tanúk szándékosan megtévesztették abban, hogy olyan tartalmú SZMSZ-t adtak át a számára a megállapodás előtt, amelyből hiányzott a HR osztályvezetői pozíció felelősségének, feladatainak felsorolása.

[64] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a megállapodás szempontjából az átszervezést nem is kellett vizsgálnia az elsőfokú bíróságnak. Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, hogy nem képezte a jogvita tárgyát az átszervezés megtörténte. A felperes tisztában volt azzal, hogy megszűnik a munkaköre, tudomása volt az átszervezésről, azon körülmény pedig nem minősül lényeges momentumnak, hogy a munkáltató által átadott SZMSZ-ben a HR osztályvezetői feladatok nem kerültek felsorolásra. A munkaviszony szempontjából lényeges tények és körülmények a 2021. június 14. napján kiadott SZMSZ-ből is megállapíthatóak voltak. A fentiek alapján a felperes tudatában volt minden lényeges ténynek és körülménynek, így nem állapítható meg, hogy a munkáltató megtévesztette vagy tévedésbe ejtette a felperest.

[65] Nincs jelentősége azon fellebbezési hivatkozásnak, hogy a munkáltató kezdeményezte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás során helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes személyes meghallgatása során elmondta, hogy nem kért gondolkodási időt, nem jelezte azt, hogy telefonálni vagy egyeztetni szeretne. A meghallgatott tanúk pedig egybehangzóan nyilatkoztak a megállapodás nyugodt légköréről. Ebből kifolyólag megállapítható, a felek egybehangzó és befolyásmentes, félreérthetetlen valódi szándéka.

[66] Megalapozatlan a felperes Mt. 6.§-ra vonatkozó hivatkozása is, mivel a felperes nem kért telefonálási, vagy egyeztetési lehetőséget, nem kérte a tervezet hazavitelét sem. Fontos hangsúlyozni e körben, hogy a felperes személyi ügyekért is felelős vezető beosztású munkavállaló volt, tehát tisztában volt az átszervezés tényével és a közös megegyezés feltételeivel.

[67] Megalapozatlan a felperesnek a mentális tudati állapotára vonatkozó hivatkozása is, figyelemmel arra, hogy a tanúk nem észlelték a megállapodásról történő egyeztetés, és annak aláírása során, hogy a felperes zaklatott vagy nyugtalan lett volna. A felperes önállóan, szabad akaratából írta alá a megállapodást, az alperes biztosította az átgondolt döntés lehetőségét, a tárgyalás nyugodt légkörben zajlott le, a felperes végig higgadtan viselkedett. A másodfokú bíróság hivatkozik a BH2001.340. számú kúriai határozatra, mely szerint a megállapodás érvénytelensége akkor állapítható meg, ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének módja tekintetében az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogi feltételeiben járatlan munkavállalóra kényszerítően hasson, őt megfélemlítse vagy megtévevessze. Ebben az esetben azonban megállapodás légköre nyugodt volt, a munkáltató nem hívta fel a felperest azonnali döntésre, ennek értelmében nem állapítható meg az érvénytelenség.

[68] A felperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy a munkakörét más pozíció megnevezéssel és szűkített feladatkörrel napokon belül részmunkaidős új munkavállaló látta el. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a munkaviszonyt nem felmondással szüntette meg a munkáltató, hanem közös megegyezéssel szüntették meg a felek. Ennek következtében pedig nincs jelentősége, hogy a felperes által ellátott feladatok egy részét a továbbiakban ki látta el.

Prémium, perköltség

[69] Az elsőfokú bíróság a prémium tekintetében is helytálló döntést hozott. A prémium kiírására a munkáltató nem volt köteles. A felek között létrejött munkaszerződés is csak lehetőségként rögzítette a prémium kiírást, de nem kötelezettséggént. A perbeli időben hatályos Prémium Szabályzat 2. pontja szerint a prémium meghatározására a munkáltató a szabályzat szerinti jogosult személy útján jogosult, de nem köteles. A prémium kitűzéséről a prémiumfeladatokról a munkáltató egyoldalúan dönthet. A fentiek alapján megállapítható, hogy a prémium nem alanyi jogon járó juttatás volt. A munkáltatónál prémium szabályzat volt érvényben, amely csak lehetőségként tartalmazta a prémium kiírását, nem kötelezettséggént. Az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkáltató a munkaszerződésben vállalt prémiumfeladat kiírásának elmulasztásával a munkavállalók teljesítését lehetetlenné tette, nem eshet a munkavállaló terhére, annak megfizetésére a munkáltató köteles (Mfv.II.10.675/2015/4. Mfv.II.10.289/2015/4, Mfv.II.10.211/2018/3.). A felek között azonban a jelen esetben a munkáltató nem vállalt kötelezettséget a prémium kiírására, ezért a felperes prémium igénye megalapozatlan. Az alperes munkaszerződésének 5. pontja kifejezetten a következőket rögzíti: „A munkáltató a munkavállaló részére prémiumfeltételeket, prémiumfeladatokat tűzhet ki. Amennyiben a munkavállaló kitűzött feltételeket, feladatokat teljesíti, prémiumra válhat jogosulttá.”

[70] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy tanúl tanú, aki a felperes vonatkozásban a munkáltatói jogkört gyakorolta, előadta, hogy prémium nem kötelező juttatás, bizonyos célkitűzések teljesítése esetén adható. Fontos tényező volt ebben az időszakban, hogy vártak a beolvadásra, melynek időpontját 2021. áprilisában jelölték meg. A prémium kapcsán pedig folyamatosan ment szóban az egyeztetés, de a felek a prémiumfeladatokban nem állapodtak meg, annak körében csupán egyeztetés folyt. A prémium kitűzésére egyébként a alperes vezérigazgatója lett volna jogosult. A beolvadást követően 2021. őszén történt meg a prémium kitűzés, amikor a felperes munkaviszonya már nem állt fenn az alperesnél. A fentiek alapján a felperesnek nem volt alanyi joga a prémium kifizetésére, ezért nem kellett vizsgálni azt sem, hogy teljesített-e többletfeladatot vagy nem.

[71] A felperes megalapozatlanul hivatkozott tanú6 munkavállalóra, tekintettel arra, hogy meg nem engedett keresetváltoztatást terjesztett elő az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán. Ezen hivatkozást a másodfokú bíróság a Pp. 373. §-ában foglalt feltételek hiánya miatt visszautasította. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy tanú6 esetében a prémium kifizetésére a felek megállapodása alapján került sor.

[72] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan utasította vissza a felperes utólagos bizonyítási indítványát, annak indokolásával teljeskörűen egyetértett.

[73] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perköltség tárgyában is helytálló határozatot hozott. A felperes a fellebbezésében konkrét indokot nem terjesztett elő a perköltség mérséklése kapcsán, kizárólag arra hivatkozott, hogy az aránytalan. Az elsőfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) és b) pontja alapján határozta meg a perköltséget. A pertárgy értéke 14.476.059 forint volt, melynek 5%-a 723.802 forint, ehhez képest az elsőfokú bíróság 634.282 forintban határozta meg a perköltséget. A másodfokú bíróság álláspontja szerint további mérséklésre nem volt lehetőség. A másodfokú bíróság figyelembe vette, hogy az elsőfokú eljárás során az alperesi képviselő hét darab, többnyire 4-5 oldalas beadványt készített, továbbá 6 tárgyaláson vett részt, melyen több tanút is meghallgatott a bíróság. Ennek következtében az elsőfokú bíróság által megállapított perköltség arányban áll jogi képviselő által kifejtett munkával.

Záró rész

[74] A bíróság a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján rendelkezett az alperes perköltségéről, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján.

[75] A felperes munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult, ezért a bíróság a Pp. 102. § (1) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján kötelezte fellebbezési illeték megfizetésére.

[76] Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[77] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2023. június 20.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró