



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.054/2023/4.

A felperes:

felperes neve (felperes lakcíme)

A felperes képviselője:

Dr. Horváth Ügyvédi Iroda (ügyvédi iroda címe; ügyintéző: dr. Horváth László ügyvéd)

Az alperes:

alperes Kft. (alperes székhelye)

Az alperes képviselője:

Dr. Boros Ildikó ügyvéd (ügyvéd címe)

A per tárgya:

elmaradt bónusz érvényesítése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 3.M.70.072/2023/4.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés száma:

alperes, 3.M.70.072/2023/5.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 339.598 (háromszázharminckilencezer-ötszázkilencvennyolc) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Magyar Államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára – 892.000 (nyolcszázkilencvenkettőezer) forint meg nem fizetett fellebbezési eljárási illetéket.

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

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2018. május 7-től értékesítési menedzser munkakörben határozatlan időtartamú munkaviszonyban állt az alperessel. Munkaszerződése szerint havi bruttó 570.000 forint alapbér és 140.000 forint találmányi díj illette meg akkor is, ha a munkaviszony időtartama alatt nem hoz létre találmányt. A munkaszerződés mellékletét képezte a felek által a munkaszerződéssel egyidőben, 2018. április 4-én megkötött megállapodás. Ennek értelmében a munkáltató a munkavállaló részére a munkába állását követően egyszeri hat hónapra szóló, azután pedig a munkaviszonya fennállása teljes ideje alatt minden évre egyéni célfeladatot határoz meg. Rögzítették, hogy a munkáltató a munkavállaló részére a kitűzött célfeladat 100 %-os teljesítése esetén az éves munkabére és találmányi díja 40 %-ának, 100 %-nál kisebb teljesítés esetén a munkabére és a találmányi díja 40 %-ának a teljesítés mértékével megegyező mértékű bónuszt köteles fizetni. Egyidejűleg hat hónapra meghatározták a célfeladatokat is. A megállapodás szerint 100 %-os teljesítés esetén a bruttó bónusz 1.000.000 forint, ennél kisebb arányú teljesítés esetén 1.000.000 forintnak a teljesítéssel arányos része. A munkáltató vállalta, hogy minden évben írásban meghatározza a következő éves periódus célfeladatát az éves periódust megelőző hónapban, majd értékeli a teljesítés mértékét az éves periódust követő hónapban, és a megállapított jutalékot az értékelést követő hónap 10. napjáig átutalja a munkavállalónak. A felek 2019. február 28-án módosították a munkaszerződést: 2019. március 1-től a felperes alapbére havi bruttó 600.000 forintra, találmánya díja pedig havi bruttó 150.000 forintra emelkedett.

[2] A felperes az első hat hónapra kitűzött célfeladatokat teljesítette, az alperes a neki járó bónuszt megfizette. Az alperes ezt követően 2019. december 31-ig eleget tett célfeladat kitűzési kötelezettségének, 2020. január 1-től 2021. december 31-ig azonban nem. Ezekben az időszakokban nem fizetett a felperesnek.

[3] A felperes 2022. február 11-én kelt felmondásával az alperessel megkötött munkaviszonyát 2022. március 13. napjával megszüntette.

A kereset és az ellenkérelem

[4] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2018. november 16-tól 2019. március 31-ig 1.260.000 forint, 2019. április 1-től 2019. december 31-ig 2.700.000 forint, 2020. január 1-től 2021. december 31-ig pedig 7.200.000 forint, összesen 11.160.000 forint bónusz, valamint ennek 2022. március 23. napjától a kifizetésig járó törvényes mértékű késedelmi kamatának megfizetésére. Perköltségigényt is előterjesztett.

[5] Indokolásában állította, hogy a 2018. november 16-tól 2019. március 31-ig, valamint a 2019. április 1-től 2019. december 31-ig terjedő időszakokra kitűzött célfeladatokat maradéktalanul megvalósította, az alperes azonban sem az értékelési, sem a bónusz fizetési kötelezettségének nem tett eleget. A 2020. január - 2021. december 31. közötti időszakra vonatkozóan előadta, hogy az alperes már a célfeladat tűzési kötelezettségét sem teljesítette, ahogy értékelés és bónuszfizetés sem történt, holott munkaszerződése alapján mindezek a munkáltató kötelezettségeihez tartoztak.

[6] Kifejtette, a kikötött bónusz tartalmilag prémium, ami jogi természetét tekintve teljesítménybér, mert az, illetve annak munkáltató általi kitűzése teljesítménykövetelményen alapuló díjazást rögzít. Utalt az EBH2011. 2342. számú elvi határozatra, amelynek értelmében a prémium munkabér jellegű juttatás, célja a kitűzött gazdasági eredmény elérésére való ösztönzés.

[7] Hangsúlyozta, a joggyakorlat szerint a prémium kitűzése a munkáltató joga, aki ha e kötelezettségét a munkaszerződésben vállalja, prémium feladatot mégsem tűz ki, mulasztása nem érinti a munkavállaló prémiumra való jogosultságát, igényét a kötelezettségvállalás önmagában megalapozza (BH1997. 257., BH2002. 158.). További érvelése szerint a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon kell kifizetni a munkabért és az egyéb járandóságokat, köztük a prémiumot is, ami azt jelenti, hogy az alperesnek legkésőbb 2022. március 22-én kellett volna a fizetési kötelezettségét teljesítenie, így a késedelmi kamatfizetés kezdő időpontja 2022. március 23. napja.

[8] Követelésének jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1)-(2) bekezdésére, 12. § (2) bekezdésére, 22. § (3)-(4) bekezdésére, 44. §-ára, 80. § (2) bekezdésére és 137. § (1)-(2) bekezdésére hivatkozott.

[9] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult.

[10] Nem vitatta a felperes tényelőadását a munkaviszony létrejöttére és megszűnésére, valamint arra nézve, hogy a megállapodás szerinti, első hat hónapra kitűzött célfeladatokat a felperes teljesítette, aminek alapján részére a bónusz kifizetésre került. Beismerte, hogy 2019-re is kitűzték a célfeladatokat, bár nem írásos formában. Állította, hogy ekkor már olyan célok voltak elsődlegesek, amelyek a társaság sikeres piacra lépéséhez kötődtek és azokat a felperes mint az értékesítési terület felelős vezetője maga határozta meg, majd egyeztettek róluk a stratégiai megbeszélésen. Nézőpontja szerint azonban ezek a célok nem teljesültek, ezért a felperesnek nem járt prémium. Az ezt követően lezajlott megbeszélésen egyetértettek a felperessel abban, hogy nincs értelme a következő évekre olyan célokat meghatározni, amelyeket nem lehet teljesíteni. Emiatt az alperes ekkor a megállapodást szóban felmondta. Lényegesnek tartotta, hogy a felperes részéről nem érkezett a munkáltatói nyilatkozat írásba foglalására irányuló kérelem, azonban az a felek egyező akaratából teljesedésbe ment, erre tekintettel az írásbeliség hiányának, mint érvénytelenségi oknak a jogkövetkezménye nem alkalmazható.

[11] Kérte figyelembe venni, hogy a kötelezettségvállalás kivételes, a kötelezett számára súlyosan méltánytalan esetben a jogosult terhére módosítható, illetve azonnali hatállyal felmondható. Feltétele, hogy a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás álljon be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné teszi, vagy aránytalan sérelemmel jár. Úgy vélte, esetükben ez történt, ezért jogosult volt azonnali hatállyal felmondani a prémium fizetésére vonatkozó vállalását.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, fizessen meg a felperesnek 11.160.000 forintot és ennek 2022. március 23. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát azzal, hogy 2022. november 1-től a veszélyhelyzet megszűnéséig a késedelmi kamat mértéke legfeljebb évi 25 %. Az alperest 762.000 forint perköltségben is marasztalta.

[13] Határozatának indokolásában rámutatott: az Mt. a munka díjazása között nem nevesíti a bónusz, illetőleg a prémium fogalmát. A gyakorlatban a bónusz a munkavállaló teljesítményét utólag elismerő díjazás, amelyet a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése alapján fizet. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató eredményéből való részesedés, amit általában százalékos formában határoznak meg. Ezzel szemben a prémium egy előre meghatározott feladat, cél elérésekor járó, előre megadott összegű díjazás. Ezt figyelembevéve úgy foglalt állást, hogy a felek bár bónusz megfizetéséről rendelkeztek, az tartalma alapján mégis prémiumnak minősül, ami jogi természetét tekintve teljesítménybér, mert teljesítménykövetelmény díjazása valósul meg általa. Ebből következően a prémium munkabér jellegű juttatás, amelynek célja a kitűzött gazdasági eredmény elérésére való ösztönzés. A továbbiakban kifejtette, mivel megfizetésének részleteit a felek kétoldalú megállapodásban, írásban kötötték ki, annak módosítása, vagy megszüntetése is csak írásban

történhet, arra a megkötés szabályai irányadók. A megállapodás alapján – utalva a bírói gyakorlatra – úgy foglalt állást, hogy miután az alperes a munkaszerződés megkötésekor kötelezettséget vállalt célfeladat kitűzésére és ahhoz kapcsolódóan prémium megfizetésére, ezzel összefüggő mulasztása a felperes igényét nem érinti, pusztán a kötelezettségvállalás alapján jogosultságot szerez a prémiumra. Összegét a csatolt okiratokban szereplő jövedelmi adatok alapján, a felperes számításával egyezően határozta meg. Megjegyezte, hogy az adatok helyességét az alperes nem vitatta. Az Mt. 80. § (2) bekezdését alkalmazva döntött a késedelmi kamatfizetési kötelezettségről, kezdete időpontját 2022. március 23-ában, a felperes utolsó munkában töltött napjától számított 5. munkanapot követő napban állapította meg.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[14] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel, amelyben annak megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte a felperes perköltségben marasztalása mellett.

[15] Azzal érvelt, hogy a felperes a 2019-re kitűzött célokat nem teljesítette, ezért nem jár számára az erre az időszakra meghatározott 3.600.000 forint bónusz, 2020-2021-re pedig a megállapodás felmondása miatt. Ez utóbbi évekre az alperes bónuszkirására vonatkozó kötelezettsége is megszűnt, erre tekintettel ugyancsak alaptalan az ezt az időszakot érintő 7.200.000 forint összegű követelés.

[16] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság hiányosan és tévesen állapította meg a tényállást, emellett ítéletének jogi indokolása sem teljeskörű: nem bírálta el érdemben az alperes jogi érvelését, továbbá nem indokolta, mely okból mellőzte bizonyítási indítványait. Külön kiemelte, az elsőfokú ítéletből nem állapítható meg, hogy a 2019-re járó prémium kifizetésére irányuló követelést milyen tényekre, bizonyítékokra és jogi indokokra hivatkozva tartotta megalapozottnak. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem jelölte meg, mely tények és bizonyítékok alapján határozta meg, mik voltak a 2019-re kitűzött feladatok és azokat a felperes mely okból teljesítette és teljesítésének mértékét miért fogadta el 100 %-osként. Nem adta jogi indokát annak sem, hogy az alperesi tanúk meghallgatását mire alapítottan mellőzte.

[17] A 2019. évi célokat és bónuszt illetően hangsúlyozta, mindvégig vitatta, hogy a célok az F/9. számon csatolt e-mailben felsoroltak voltak. Megkérdőjelezte annak bizonyító erejét, miután azt maga a felperes küldte az ügyvezetőnek, aki csupán megköszönte. Kiemelte, akkor – az ott írtakkal szemben – már olyan célok voltak az elsődlegesek, amik az alperes sikeres piacra lépéséhez és teljesítéséhez kötődtek. Tényként adta elő, hogy a felperes a 2009. évi célokat az értékesítési terület felelős vezetőjeként maga határozta meg, ezekről a stratégiai megbeszélésen egyeztettek. Az ott készült írásos anyag 5. és 7. számú diái tartalmazzák azokat a célokat, amelyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója is elfogadott. Vitatta, hogy megállapodtak a 2019-es célok teljesülésében, amire egyébként a felperes bizonyítékot sem csatolt. Vitássá tette a bónusz kifizetéséről való egyeztetés megtörténtét is. Állította, a 2020. januári egyeztetés célja a 2019-re kitűzött célok megvalósulásának értékelése volt, amelyen elhangzott, hogy az alperes azokat nem tudta megvalósítani. Álláspontja szerint az is alátámasztja az általa előadottakat, hogy a munkáltató egy értékesítési vezető munkavállalónak olyan célkitűzést nem határoz meg, ami független a

munkájával elért piaci eredménytől. Ezzel összefüggésben kérte figyelembe venni, hogy a prémium nem illeti meg automatikusan és a legmagasabb összegben a munkavállalót (BH2002. 158.).

[18] A 2020. és 2021. évi bónusz vonatkozásában fenntartotta azt a nyilatkozatát, amely szerint korábban megállapodtak abban, hogy nincs értelme a következő évekre olyan célokat meghatározni, amiket nem lehet teljesíteni, feltétel nélküli prémium kifizetést pedig sohasem vállalt. Ezért mondta fel a megállapodást a megbeszélésen szóban, ezzel megszűnt a bónusz kiírására vonatkozó kötelezettsége. Ebből ugyanakkor az is következik, hogy a felperes bónuszkiírás elmaradása miatti 7.200.000 forint összegű követelése alaptalan. Idézte az Mt. 22. § (1), (3) és (4) bekezdését azzal, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. A perbeli esetben – okfejtése szerint – ez történt, a felmondás egyező akaratukból teljességbe ment, amit igazol, hogy a felperes soha nem kérte az alperes nyilatkozatainak (prémium értékelés, megállapodás felmondása) írásba foglalását, azok érvényességét sem vitatta, de a bónusz kiírását sem igényelte. Emiatt nem tartotta alkalmazhatónak az írásbeliség elmaradásának mint érvénytelenségi oknak a jogkövetkezményét. Megjegyezte, a prémium kitűzésére vonatkozó felmondás alapja az Mt. 16. § (2) bekezdése volt. Ennek értelmében a kötelezettségvállalás a jogosult terhére azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. 2020-ban és 2021-ben pedig olyan súlyú gazdasági nehézségekkel küzdött, amelyek miatt jelentős, folyamatos veszteségei keletkeztek. Utalt arra is, hogy a Covid-helyzet okán a munkakörükbe tartozó feladatokat is csak részben látták el. Hiányosnak tartotta az elsőfokú ítéletet amiatt, hogy az elsőfokú bíróság nem fejtette ki, mit ért az alatt, hogy „a megszüntetésre is a megkötésének a szabályai az irányadóak”. Úgy vélte, a perbeli esetben legfeljebb a munkaszerződés módosításának szabályai jöhetnek szóba. Idézte az Mt. 58. §-át, amely szerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják, ugyanakkor hangsúlyozta, ha a munkavállaló tudomásul veszi a kialakult állapotot és az Mt-ben meghatározott időtartam alatt nem támadja meg a munkáltató jognyilatkozatát, akkor a módosítás bekövetkezik. Kérte értékelni ennek kapcsán, hogy a felperes nem kezdeményezte a megállapodás felmondásának írásba foglalását, igényét 30 napon belül nem érvényesítette bíróság előtt és nem csatolt olyan okiratot sem, amely bizonyítaná, hogy bónusz iránti követelését már a munkaviszonya megszűnése előtt jelezte. Ezzel összefüggésben az Mt. 44. §-ára és 287. § (1) bekezdés a) pontjára utalt.

[19] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem bírálta el az Mt. 6. § (2) bekezdésére történt hivatkozását a jóhiszeműség és tisztesség követelményének sérelmét illetően. Ezzel kapcsolatban életszerűtlennek tartotta a felperes azon kijelentését, amely szerint „meglehetősen durva, bizalmatlan gesztus lett volna írásban számonkérni a bónusz kifizetését”. Állította, a felperes részéről ilyen felhívás azért nem volt, mert tudomásul vette a 2019. évi bónusz szóbeli értékelését és a megállapodás felmondását, illetve ha a megállapodás a munkaszerződés része, akkor annak módosítását. Kiemelte: a felperes az ESOP programba történő bevonását annak tudatában fogadta el, hogy az ebben résztvevő vezető állású munkavállalóknak nincs prémiumkiírása.

[20] Perköltségigényt a jogi képviselőjével megkötött megbízási szerződés alapján terjesztett elő.

[21] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult.

[22] Indokolásában az általa az elsőfokú eljárásban előadottakat tartotta fenn. Megítélése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és az abból levont jogkövetkeztetései is helytállóak, továbbá az elsőfokú ítélet megfelel a teljesség követelményének. Nincs ugyanis jelentősége annak, hogy az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában nem tért ki részletesebben az alperes jogi érvelésére, ilyen kötelezettség nem terhelte. Álláspontja az volt, a fellebbezéssel támadott határozat tartalmazza, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási indítványokat mely okból mellőzte, miért nem fogadta el az alperes tényállításait, jogi érvelését: az alperes olyan tényeket kívánt bizonyítani, amelyek irrelevánsak.

[23] Kiemelte, az alperes fellebbezésében írt, a felperesétől eltérő tényállításai valótlanok. Ismét utalt a 2022. február 24-i – F/6. szám alatt csatolt – e-mailre, amelyben követelése teljesítésére hívta fel az ügyvezetőt. Előadta azt is, hogy a kifizetés esedékességekor, 2020 januárjában szóban jelezte az ügyvezető, hogy az alperes helyzetére való tekintettel olyan egyezségekre szeretne jutni, amelynek alapján nem a teljes juttatás lenne készpénzben kifizetve. Erről többször egyeztettek, de a részleteket nem rögzítették.

[24] Állította, nem állapodtak meg abban sem, hogy az alperes értékesítési, pénzügyi tervének teljesítése lesz a felperes egyéni célfeladata. Ezzel összefüggésben megismételte azokat a teljesítménykövetelményeket, amelyeket az elsőfokú eljárásban is felsorolt, és amelynek teljesítését – véleménye szerint – korábban az ügyvezető elismerte. Hivatkozott az alperes Pp. 522. § (1) bekezdés a) és b) pontja, valamint az Mt. 138. § (3) és (4) bekezdése alapján fennálló bizonyítási kötelezettségére, továbbá elmaradásának jogkövetkezményére. Hangsúlyozta: az alperest terhelte a működése körében keletkezett, az igény elbírálásához szükséges munkáltatói iratok, utasítások, szabályzatok tartalmának bizonyítása. Az általa bemutatott ppt azonban erre nem alkalmas, feljegyzés sem készült arról, hogy az itt írt célok lennének az egyéni célfeladatai.

Megjegyzete, ilyen terv többször is készült 2019-ben a folyamatosan változó elképzelések miatt.

[25] A 2020-ra és 2021-re igényelt bónusszal kapcsolatban előadta, a kétoldalú, írásbeli megállapodást az alperesnek – figyelemmel az Mt. 22. § (3) bekezdésére és 44. §-ára – annak megtörténte esetén sem lett volna módja joghatályosan szóban felmondani, felmondása érvénytelen lenne. Állította azonban, hogy ilyen felmondás sem történt.

[26] Úgy vélte, a BH2002. 158. számú eseti döntés jogorvoslati kérelemben hivatkozott része ebben a perben nem alkalmazható, mert eltérő tényállás mellett született.

[27] Állítása szerint erre az időszakra nem írt ki célfeladatokat az alperes, és a bónusz kifizetéséről többszöri kérése ellenére nem született írásbeli megállapodás, ami a

munkaszerződés megszegésének minősül. Az ennek kapcsán indítványozott tanúmeghallgatást azért tartotta szükségtelennek, mert mindketten az ESOP programról és az alperes gazdasági helyzetéről nyilatkoztak volna, ami a per eldöntése szempontjából közömbös. Felhívta a figyelmet arra, hogy a fellebbezés nem tartalmazza, melyek azok a körülmények, amelyek miatt nem volt értelme bónuszcélokat rögzíteni 2019 után. Véleménye szerint életszerűtlen, hogy kompenzáció nélkül lemondott volna a munkabére 40 %-át kitevő bónuszról. Hangsúlyozta, az állított szóbeli felmondás időpontjában, 2020 januárjában még egyik hivatkozott súlyos gazdasági tényező sem állt fenn, 2020 áprilisától kezdtek mutatkozni a koronavírus járvány gazdasági következményei. Lényegesnek tartotta, hogy sem okirati, sem egyéb bizonyítékot nem ajánlott fel az alperes a szerződési kikötés felmondásának alátámasztására. Ennek kapcsán hangsúlyozta, az a alperes fellebbezésében két különböző jogintézményre utalt, az Mt. 22. és 16. §-ára, amelyből az látszik, hogy valójában maga sem tudta eldönteni, felmondást, vagy azonnali hatályú felmondást gyakorolt. Kifejtette, a munkaszerződés módosításának szabályai a perbeli esetben nem relevánsak, de ha figyelembe vehető is az Mt. 58. §-a, azt az Mt. 44. §-ával együttesen értelmezve a munkálatot írásbeliség kötelezettsége terhelte. Döntő körülménynek azt tartotta, hogy az alperes sem a jognyilatkozat közlését, sem azt nem bizonyította, hogy a felperes abba belenyugodott. Annak, hogy a megállapodás felmondását, illetőleg a munkaszerződés módosításának írásba foglalását nem kezdeményezte, igényét 30 napon belül bíróság előtt nem érvényesítette, az volt az oka, hogy az alperes nem tett ilyen jognyilatkozatot.

[28] Az Mt. 6. § (2) bekezdésére tett fellebbezési utalás kapcsán egyrészt kifejtette, az alapelv, ebből következően akkor hívható fel jogi érvelésként, ha valamely jogszabályi rendelkezés megerősítését szolgálja. Egyébként úgy vélte, alapelvi kötelezettségét az alperes sértette meg. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy durva, bizalmatlan gesztus lett volna írásban számonkérnie a bónusz kifizetését, miközben ekkor még jó kollegiális kapcsolatot ápolt az alperes ügyvezetőjével.

[29] Végül az ESOP programmal kapcsolatosan előadta, az abba való bevonási szándékról egy évvel később kapott írásbeli értesítést sokszori szóbeli kérelmére, amely értesítésben kizárólag azt szerepelt, hogy a programban való részvételt megszavazták. Kiemelte, nem bizonyított, hogy a programban való részvétel feltétele: a munkavállaló egyidejűleg bónuszt nem kap.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[30] Az ítéltábla előrebocsátja, hogy felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdésének megfelelően a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között gyakorolta. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a), b) és d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak, amelyből következően korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező fél milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy azt milyen indokkal teszi. Ennek megfelelően az ítéltábla az elsőfokú ítélet mérlegelhető hatályon kívül helyezéséről erre irányuló fellebbezési kérelem hiányában nem dönthetett és kizárólag azon érvek mentén vizsgálhatta az elsőfokú ítélet helytállóságát, amelyek a fellebbezésben, illetőleg a fellebbezési ellenkérelemben szerepeltek.

[31] Az alperes több szempontból hiányosnak tartotta az elsőfokú ítélet jogi indokolását. Az ítélet jogi indokolásának törvényi követelményeit a Pp. 346. § (5) bekezdése részletezi. Ennek értelmében a jogi indokolásnak tartalmaznia kell az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat és szükség esetén azok értelmezését, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte. Nem jelenti a Pp. 346. § (5), illetőleg (6) bekezdésének megsértését, ha az ítélet külön nem tér ki a fél által felhozott valamennyi érvre, elegendő a bíróság mérlegelési szempontjait és jogi álláspontját szerepeltetnie (hasonlóan: Kúria Pfv.III.20.737/2019/4., Pfv.II.21.398/2021/6.). A bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásaikat kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása; az indokolásnak az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre kell kiterjednie {26/2020. (XII.2.) AB határozat [22] bekezdés}.

[32] Az elsőfokú ítélet jogi indokolása annyiban kétségtelenül hiányos, hogy nem tartalmazza, az elsőfokú bíróság mely okból mellőzte az alperes által felajánlott tanúbizonyítást és nem tért ki részletesen az általa felhozott jogi érvekre sem. Ez a tartalmi hiányosság ugyanakkor nem idézett elő olyan formai hiányosságot, ami az elsőfokú ítélet Pp. 380. § (1) bekezdés c) pontja alapján történő kötelező hatályon kívül helyezését eredményezné, mert abból összességében kitűnik, hogy az elsőfokú bíróság a vitatott követelésekkel érintett valamennyi időszakra azt az álláspontot foglalta el, hogy az alperes teljesítménykövetelményt joghatályosan nem tűzött ki, amihez a megállapított tényállás is igazodik. Miután az indokolás hiányossága nem hatott ki a döntésre, az másodfokon orvosolható volt, az ítéltábla a fellebbezést érdemben bírálta el. Emellett megjegyzi, hogy mérlegelhető hatályon kívül helyezésnek – a már kifejtettek szerint – egyébként sem lett volna helye a fellebbezés korlátai miatt.

[33] Az elsőfokú bíróság – nem vitatottan – helyesen minősítette tartalmának vizsgálata után a felek által kikötött bónuszt prémiumnak, ami természetét tekintve teljesítménybér, s mint ilyen az Mt. 137. § (2) bekezdése értelmében kizárólag a számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítése esetén illeti meg a munkavállalót. A felek megállapodása is ennek megfelelően rendelkezik.

[34] A 2019-es időszak kapcsán vitatott volt a teljesítménykövetelmény tartalma, közlésének módja. A felperes álláspontja szerint az általa küldött e-mailben, az alperes szerint a ppt-ben írtak képezték a „bónusz” alapját képező célfeladatokat. A 2020-2021-es időszakra előterjesztett felperesi követelésekkel szemben ugyanakkor az alperes azzal védekezett, hogy a munkaszerződést szóban módosították, illetőleg a teljesítménytől függő juttatásra vonatkozó megállapodást felmondta, ami teljesedésbe ment.

[35] Mindkét időintervallumra érvényesített követelés elbírálása szempontjából lényeges, hogy az alperes a jogvita tárgyát képező bónuszfizetési kötelezettséget a munkaszerződés mellékletében, az annak részét képező megállapodásban vállalta, ami megfelelt az Mt. 43. § (4) bekezdésében, illetve 44. §-ában foglalt írásbeliség követelményének. Eszerint az alperes kötelezettsége volt, hogy írásban meghatározza a

felperes egyéni célfeladatát az éves periódust megelőző hónapban, majd az éves periódust követő hónapban értékelje a teljesítés mértékét és ahhoz mérten „jutalékot” fizessen.

[36] Azt egyezően állították a felek, hogy a 2019-es időszakra történt célfeladattűzés, annak tartalma azonban vitatott volt. E tekintetben az alperes kötelezettsége volt bizonyítani egyfelől, hogy az általa állított, a csatolt ppt-ken szereplő teljesítménykövetelmények a felperes számára meghatározott egyéni célok voltak, másfelől hogy azokat vele írásban közölte. E bizonyítási kötelezettségének azonban nem tudott eleget tenni.

[37] A ppt-kből nem állapítható meg, hogy az ott szerepeltetett célok kifejezetten a felperes teljesítménykövetelményei. Ezek akkor lettek volna általa elérendő célként elfogadhatóak, ha azokat – a megállapodás tartalmából és az Mt. 139. § (4) bekezdéséből következőn – írásban, címzett jognyilatkozatként közli [Mt. 24. § (1) bekezdés] vele, e követelményeknek azonban a ppt nem felelt meg. Az alperes ennek igazolására megfelelő bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, a kért tanúbizonyítások sem e követelmények megvalósulásának alátámasztását célozták. A bizonyítás hiánya az alperes terhére esik. Mindezek alapján a ppt-ben megjelölt célok nem tekinthetők a felperes egyéni teljesítménykövetelményeinek, csupán a cég stratégiai céljainak. Helyesen döntött tehát az elsőfokú bíróság, amikor az erre az időre számított teljes bónusz megfizetésére kötelezte az alperest a felek között létrejött megállapodásra figyelemmel.

[38] Az alperesi védekezés alapján a 2020-2021-es időszakra vonatkozóan előterjesztett igény kapcsán is lényegi szerepet kapott az írásbeliség követelménye. Ahogy az ítéltábla arra már rámutatott, a megállapodást, ami a munkaszerződés részét képezte, írásba kellett foglalni. Ebből ugyanakkor az is következik – amint arra az elsőfokú bíróság is utalt –, hogy azt módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehetett [Mt. 22. § (3) bekezdés]. Ez a követelmény érvényesül a kötelezettségvállalás egyoldalú módosítása vagy felmondása esetén is az utaló normákra [Mt. 16. § (3) bekezdés, 15. § (3) bekezdés] tekintettel. Az alperes nem állította, hogy a megállapodást írásban módosította, felmondta, megszüntette. Ha viszont erre irányuló jognyilatkozatot szóban tett, az érvénytelen az Mt. 22. § (4) bekezdés első mondata szerint.

[39] Alaptalan az az alperesi hivatkozás, hogy az írásbeliség hiánya nem teszi alkalmazhatóvá az érvénytelenség jogkövetkezményét, mert a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesezésbe ment [Mt. 22. § (4) bekezdés második mondata]. Az alperes ugyanis nem bizonyította, hogy a módosítást, illetőleg a felmondást az állításának megfelelően szóban közölte a felperessel, így az nem tekinthető olyannak, amiről tudott, ennek hiányában pedig az közös akaratukból – értelemszerűen – teljesezésbe sem mehetett. Ez egyben azt is jelenti, hogy valójában a módosítás létre sem jött, annak tényét az alperes nem bizonyította, ezért a felperesnek módja sem volt annak írásbafoglalását kérni és igényét az ehhez kapcsolt keresetindítási határidőben bíróság előtt érvényesíteni. A felperes fellebbezésben hivatkozott, a jóhiszeműség és tisztesség követelményét [Mt. 6. § (2) bekezdés] sértő magatartása nem érinti az alperes megállapított kötelezettségességét.

[40] Joghatályos módosítás, illetőleg felmondás hiányában viszont az alperes a megállapodás alapján köteles lett volna teljesítménykövetelményeket tűzni, amint az az elsőfokú ítélet jogi indokolásában is szerepel (BH1997. 257., Kúria Mfv.10.727/2013/6.).

Kötelezettségzegésének jogkövetkezményét helyesen vonta le az elsőfokú bíróság: az erre az időszakra járó teljes bónuszt meg kell fizetnie.

[41] A tanúbizonyítás tehát a fentiek szerint szükségtelen lett volna, mert az az anyagi jogi jogszabályokhoz igazodó releváns tények bizonyítására nem volt alkalmas.

[42] Miután sem az elsőfokú ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére, sem annak megváltoztatására nem merült fel ok, az ítéltábla azt a Pp. 383. § (2) bekezdésének alkalmazásával helybenhagyta.

[43] Az eredménytelen fellebbezést előterjesztő alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes másodfokú perköltségét, amit az ítéltábla a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontja és 5. §-a alapján határozott meg 267.400 forintban, amelyet az általános forgalmi adóval növelt. Miután a költségfelszámításban megjelölt alapösszeg nem felelt meg a hivatkozott IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontjában írtaknak, az számítási hibát tartalmazott, az ítéltábla a korrigált összeg megfizetéséről rendelkezett.

[44] A peresztes alperes a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított, előzetesen meg nem fizetett [Itv. 62. § (1) bekezdés a) pont] fellebbezési eljárási illetéket az államnak a Nemzeti Adó-és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú számlájára, közleményként feltüntetve adóazonosító számát, valamint az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős határozatot hozó bíróság megnevezését és a bírósági ügyszámot.

Szeged, 2023. december 19.

Dr. Kiss Gabriella sk.

Dr. Lengyel Nóra sk.

Zanócné dr. Ocskó Erzsébet sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró