



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.343/2020/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Szabó Klára Ügyvédi Iroda (Cím5, ügyintéző: dr. Szabó Klára ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek a Dr. Sárvári Tamás Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe., ügyintéző: dr. Sárvári Tamás ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen tanulmányi szerződésből eredő tartozás és prémium megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 15.M.70.098/2020/12. számú ítélete ellen az alperes 13. sorszámú fellebbezése és a felperes másodfokú eljárásban 5. sorszám alatt benyújtott csatlakozó fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében részben, a prémium vonatkozásában megváltoztatja és e körben a felperes keresetét elutasítja. A felperesnek járó elsőfokú perköltség összegét 650.000 (hatszázötvenezer) forintra leszállítja, a felperest terhelő eljárási illetéket 160.782 (egyszázhatvanezer-hétszáznyolcvankettő) forintra felemeli, az alperest terhelő eljárási illetéket 710.408 (hétszázötvenezer-négyezer-hétszáznyolcvanöt) forintra leszállítja. Ezt meghaladóan az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 300.000 (háromszázezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest 233.763 (kettőszázharminchármezer-hétszázhatvanhárom) forint, míg az alperest 947.200 (kilencszáznegyvenhétezer-kettőszáz) forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2020. október 15-én kelt 15.M.70.098/2020/12. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2.679.697 forint prémiumot (bónusz), ezt meghaladóan a keresetet, valamint az alperes viszontkeresetét elutasította. Kötelezte az alperest 826.900 forint perköltség viselésére a felperes javára, továbbá a felperest 60.000 forint, míg az alperest 871.190 forint eljárási illeték megfizetésére az állam javára.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2015. október 12-től állt munkaviszonyban az alperessel pénzügyi vezető munkakörben, amelyet az alperes a munkaszerződés 1.3. pontjában vezető állásúnak minősített. 2016. október 28-án kelt munkaszerződés módosítással az alperes a felperest az eredeti munkaköre ellátása mellett ideiglenesen HR vezetői feladatokkal is megbízta és alapbérét 900.000 forintra módosította, amely 2017. április 1-től 945.000 forintra emelkedett. A felperes munkaszerződésének 2.4. pontja értelmében a munkáltatóval kötött külön prémium megállapodás alapján prémiumra volt jogosult. A munkaszerződés 5.1. pontja a munkaviszony alatt szerzett bizalmas információ, illetve üzleti titok, az 5.2. pontja pedig a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelméről rendelkezett.

[3] Az alperes gyakorlata a prémium célkitűzés kapcsán akként alakult, hogy a tárgyév elején az ügyvezető és az érintett munkavállaló egyeztetést folytatott az éves prémiumfeladatok tárgyában. Ezt követően a véglegesített megállapodást az ügyvezető megküldte a HR részére, ahol a „teljesítményterv” rögzítésre került a számítógépes1 rendszerben. Erről az ügyvezető és a munkavállaló is tájékoztató, „ún.” rendszerüzenetet kapott azzal, hogy a tárgyévi teljesítményterv kiírásra került. Ennek megfelelően az ügyvezető és a felperes a 2017. évi teljesítményterv tárgyában 2017. elején egyeztetést folytatott és a felperes véglegesített teljesítményterve is rögzítésre került az számítógépes1 rendszerben.

[4] A felperes 2017. évi teljesítményterve „üzleti egység célból” és „egyéni célkitűzésekből, feladatokból” állt. Előbbi az alperes 2017. évi eredménycéljának eléréséhez kötődött, míg a felperes egyéni célkitűzései 6 feladtból álltak. Adminisztratív hiba folytán ugyanakkor csak 5 feladat került feltöltésre az számítógépes1 rendszerbe. E szerint a felperes egyéni célkitűzései az alábbiak szerint alakultak:

1. folyamatok optimalizálása a pénzügyi osztályon, létszámnövekedés elkerülése: 20%
2. két közösségi esemény megszervezése a pénzügyi osztály részére: 12%
3. 2016. évi osztalék időben történő kifizetése: 12%
4. aktív és komplex Facebook oldal, heti két poszt: 8%
5. számlázási projekt1 támogatása a Kontroll Pay-n keresztül: 8%

[5] Az számítógépes1 rendszerből kimaradt 6. egyéni célkitűzés a raktári operáció HR erősítése (toborzás, kommunikáció és interaktív találkozók keretében) volt és a prémium 20%-át tette ki.

[6] A felek 2017. augusztus 3-án tanulmányi szerződést kötöttek, melyben a felperesnek a Egyetem1 Executive MBA Program elnevezésű posztgraduális képzésben való részvétel költségeit vállalta az alperes megfizetni.

[7] Az alperes a 2017. november 22-én kelt felmondással 2018. január 22-vel két hónap felmondási idő mellett megszüntette a felperes munkaviszonyát és mivel a felperes vezető állású munkavállalónak minősült, így a munka törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján mellőzte az indokolást. A felmondásban felhívta a felperest munkakörének és a munkavégzés céljából átadott eszközöknek a kijelölt személy részére átadás-átvételi jegyzőkönyvvel történő átadására, illetőleg arra, hogy a felperes a birtokában lévő okiratokról, egyéb formában tárolt adatokról nem jogosult másolatot készíteni, azt megőrizni és/vagy birtokában tartani. Továbbá azt is előírta, hogy a felperes a munkaviszonyával összefüggésben szerzett információkat nem adhatja át harmadik személyeknek, illetve annak felhasználására sem jogosult, csak akkor, ha ehhez a munkáltató kifejezetten írásban hozzájárult. 2017. december 15-én az alperes a tanulmányi szerződést is felmondta, annak 5.4. pontjára hivatkozással. Az alperes a felperest a felmondási idő teljes időtartamára felmentette a munkavégzés alól, a felperes a munkakörét kontroller regionális kontrollernek adta át. Az alperes a felperes 2017. évi teljesítménytervének teljesítését nem értékelte ki és részére 2017. évi prémiumot nem fizetett.

[8] A cégcsoport1 2017. évi prémiumra vonatkozó előírása szerint „a 2017. évre vonatkozó teljesítmény, prémium rendszer alapvetően a korábbi évek szabályait követi, az év elején a célkitűzéseket a teljesítményterv elnevezésű excel táblában kell rögzíteni, amelyet jóvá kell hagynia a felettesnek, a felettes felettesének (nagypapa) és magának a munkavállalónak is és amelyet azután 2017. március 31. napjáig vissza kell juttatni a HR részére. A prémium kifizetésére a következő év áprilisában kerül sor azzal a feltétellel, hogy ezen következő évre vonatkozóan is megállapításra és aláírásra kerülnek a teljesítménytervek. Ez egészen pontosan azt jelenti, hogy az előző évi prémium kifizetésének az a feltétele, hogy a végleges, jóváhagyott formában meghatározásra kerüljön a következő évre irányadó személyes teljesítményterv és pénzügyi eredménycél. A 2016. évre vonatkozó prémiumok 2017. áprilisában kerülnek kifizetésre, de kizárólag akkor, ha a 2017. évre vonatkozó teljesítménytervek legkésőbb 2017. március 31. napjáig véglegesítésre kerülnek”.

[9] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a felperes keresetét részben találta megalapozottnak, míg a viszontkeresetet teljes egészében elutasította.

[10] A prémium körében döntését az Mt. 14. §-ára, 16-17. §-ára, 137. § (1)-(2) bekezdésére, 138. § (1) bekezdésére alapította és figyelembe vette az e tárgykörben kialakult bírói gyakorlatot is. Elsődlegesen azt vizsgálta, hogy 2017. év vonatkozásában létrejött-e a felek között a munkaszerződésben rögzített „külön prémium megállapodás”. Megállapította, hogy az alperes a perben nem vitatta, hogy a 2017. évi prémium célfeladatokat a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározta a felperes részére. Utalt arra, hogy az alperes csatolta az

számítógépes1 rendszerből kinyomtatott 2017. november 30-i keltű teljesítménytervet, mely állítása szerint a felperes 2017. évi egyéni célkitűzéseit tartalmazta. Azt is rögzítette, hogy a felek a perben egyező előadást tettek arra nézve, hogy a 2017. évi prémium célkitűzésről a felperest először szóban tájékoztatta az ügyvezető, majd az számítógépes1 rendszerben rögzített célkitűzésekről kapott egy értesítést, miszerint mindezt megtekintheti a webes felületen, ez meg is történt 2017. tavaszán. A felperes vitatta a 2017. november 30-i dátummal ellátott, a rendszerből kinyomtatott teljesítményterv tartalmát, mivel az hiányos volt, nem tartalmazott egy egyéni célkitűzést. A perben a felek mindkettejük által aláírt dátummal ellátott célkitűzést nem tudtak becsatolni, csak az számítógépes1 rendszerbe feltöltött teljesítményterv tartalmára, illetve az ügyvezető és a felperes között, a prémium tárgyában folyt levelezésre hivatkoztak.

[11] Az elsőfokú bíróság a 2017. év november 30-i dátummal ellátott, az számítógépes1 rendszerből kinyomtatott teljesítménytervből, melynek jobb felső sarkában státusz dátumként 2017.06.19. megjelölés szerepelt – elfogadva a felperes hivatkozását – azt állapította meg, hogy a rendszerbe e napon került feltöltésre az ügyvezető által jóváhagyott teljesítményterv. Az alperes ugyanis ezt a hivatkozást érdemben nem vitatta, csupán azt állította, hogy a célkitűzések még 2017. május 15-e – vagyis a 2016. évi felperesi prémium kifizetése előtt – meghatározásra kerültek. Az alperes e körben a felperes és az ügyvezető közötti levelezést csatolta, melyből az tűnt ki, hogy a felperes maga tett javaslatot a 2017. évi egyéni célkitűzéseire és módosított javaslatai elfogadását, véleményezését 2017. május 3-án elküldött levelében kérte az ügyvezetőtől. A levelezésből azt állapította meg, hogy az alperes nem tudta a perben bizonyítani azon állítását, hogy az ügyvezető a 2017. évi felperesi prémium tervet még a 2016-os prémium kifizetése előtt véglegesítette volna.

[12] Mindezek alapján azt találta bizonyítottnak - mivel a felperes prémium célkitűzése 2017. június 19-én került rögzítésre az számítógépes1 rendszerben -, hogy ez a nap a 2017. évi prémium célkitűzés „végleges jóváhagyásának” a napja. Az alperes által hivatkozott levelezések nem alkalmasak annak bizonyítására, hogy mely napon jött létre a végleges megállapodás a felek között, illetve mikor hagyta jóvá az ügyvezető a korábbi egyeztetések, levelezések alapján kidolgozott végleges célkitűzést. E körben értékelte tanú tanú vallomását, miszerint 2013. évtől alakult úgy, hogy az számítógépes1 intranetes rendszerbe kerültek feltöltésre a prémium feladat meghatározások, ugyanakkor nem tartotta indokoltnak a felperesi indítványban megjelölt személyek célkitűzéseinek csatolását, figyelemmel arra, hogy a felperes 2017. évi teljesítményterve mindenképpen a cégcsoport1 2017. évi bónusz szabályzatában előírt időponton túl (2017. március 31. után) került véglegesítésre. A levelezésből ugyanis az volt megállapítható, hogy a felperes még 2017. május 3-án elküldött e-mailjében is csak javaslatot tett az ügyvezetőnek a bónusz célokra.

[13] Nem fogadta el az alperes azon érvelését, hogy a felperest prémium azért sem illeti meg, mert 2017. évre szóló prémium megállapodás nem jött létre a felek között és a célkitűzés csak egy „előzetes tájékoztatás”. Azt vette figyelembe, hogy a felek egyező előadást tettek a tekintetben, hogy a 2017. évi prémium célkitűzésről a felperest először szóban tájékoztatta az ügyvezető, majd az számítógépes1 rendszerben rögzített célkitűzésről kapott olyan tartalmú értesítést, hogy azt megtekintheti a webes felületen.

[14] Figyelemmel arra, hogy törvényes képviselő alperesi ügyvezető a perbeli meghallgatása során elismerte, hogy a felperes 6. egyéni célkitűzését is jóváhagyta és azt meghatározta a felperes részére, így elfogadta, hogy a raktári tevékenység támogatásával kapcsolatos feladat is a célkitűzés részét képezte.

[15] Rögzítette, hogy a prémium célkitűzés az alperes részéről egyoldalú kötelezettségvállalás volt, ezért annak teljesítése az Mt. 16. § (1) bekezdése alapján jogszerűen követelhető. Hangsúlyozta, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezetőnek diszkrecionális jogköre volt a prémium feladatok kitűzése és meghatározása és azzal, hogy az egyeztetések után az ügyvezető véglegesítette a prémium célkitűzéseket és a HR részére utasítást adott az számítógépes rendszerben való rögzítésre, az egyoldalú alperesi kötelezettségvállalás létrejött és a felperessel való közléssel hatályosult. Erre figyelemmel nem fogadta el azt az alperesi érvelést, hogy a tárgyévet követő év közepén megkötendő „a prémium kifizetésére vonatkozó megállapodás” e körben releváns lenne. A prémium célkitűzésekből megállapítható volt, hogy az 2017. évre szólt, ebben az évben kellett azt a felperes teljesítenie. Az egyoldalú kötelezettségvállalás alapján az alperes kötelezettsége volt, hogy a tárgyévi lejártát követően a prémium feladatok teljesítését kiértékelje.

[16] A bizonyítási eljárás alapján nem találta igazoltnak azt az alperesi állítást, hogy a 2017. évi bónusz szabályzatnak a rendelkezéseit úgy kell értelmezni, hogy nem részesülhet prémium kifizetésben az, aki a kifizetés esedékességének időpontjában már nem alperesi munkavállaló. Az alperes a perben nem tudta kétséget kizáróan bizonyítani, hogy a rendelkezésének ez volt a célja és rendeltetése és a munkáltatónál e körben töretlen gyakorlat alakult ki, ez a következtetés a szöveg nyelvtani, logikai értelmezése alapján sem volt levonható. A szabályzatot ugyanis a cégcsoport állította össze és az általa említett cél és szándék fennállta esetén egyértelműen ennek megfelelő megfogalmazást tartalmazott volna a szabályozás. Az alperesi állítást tanú¹, tanú², kontroller, tanú³, munkatárs⁶ és munkatárs⁵ tanúvallomása sem támasztotta alá. A peradatok alapján az nyert bizonyítást, hogy a cégcsoport által összeállított 2017. évi bónusz előírásokat tartalmazó irat kötelező előírásokat tartalmazott az alperesre, erről a felperes is tudott, hiszen a szabályzat előírásaira HR vezetőként a 2017. április 24-én kelt e-mailjében figyelmeztette is az alperesi munkavállalókat. A levél tartalma a felperesi állítást támasztja alá, miszerint a bónusz szabályzat érintett rendelkezéseinek az volt a célja, hogy a prémium célkitűzések határidőben meghatározásra és véglegesítésre kerüljenek, mivel korábban probléma volt a célkitűzések késedelmes elkészítése. Egyben azt is igazolja, hogy a bónusz szabályzatban meghatározott határidőig, azaz 2017. március 31-ig nem került sor a 2017. év prémium célkitűzések véglegesítésére, jóváhagyására. Ugyanakkor a szabályzat tartalmának alperes szerinti értelmezését nem igazolja munkatárs⁷ és munkatárs⁵ munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás, amely értelmében a tárgyévet követő munkaviszony megszűnési időpontok miatt az érintett munkavállalók prémium juttatásban már nem részesültek. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben ugyanis a felek szabadon határozzák meg a megállapodás feltételeit és azt, hogy milyen jogcímen, milyen összegek kifizetését vállalja a munkáltató. Az, hogy az említett feltételeket a munkavállalók elfogadták, nem jelenti azt, hogy őket jogszerűen ne illette volna meg prémium, hanem azt igazolja, hogy a közös megegyezésben akár törvényes járandóságukról is lemondhattak esetleg más előnyökért cserébe.

[17] Vizsgálta a felperes azon hivatkozását is, hogy semmis-e a bónusz szabályzat azon rendelkezése, hogy a bónusz kifizetésére a teljesített évet követő áprilisban kerül sor azzal a feltétellel, hogy a következő évi prémium megállapodás aláírása megtörtént. Az Mt. 42. § (2) bekezdése és 138. §-hoz fűzött kommentár, valamint a BH1997.50., BH1996.342. és BH1994.225. számú döntések értelmében arra a következtetésre jutott, hogy a szabályzat ezen rendelkezése semmis, így érvénytelen. Hangsúlyozta, hogy a prémium kitűzés és a prémium feladat teljesítése a munkavállaló alanyi jogát alapozza meg a prémiumra, jogellenes (érvénytelen) az olyan prémium feltétel alkalmazása, amely nincs összefüggésben a munkavállalónak a teljesítés érdekében kifejtett tevékenységével. A perbeli esetben mindez megállapítható volt, mert a munkavállalónak semmilyen ráhatása nem volt arra, hogy a tárgyévi prémium célkitűzés teljesítése esetén a tárgyévet követő évre is kitűzze az alperes prémium feladatot és mindezt határidőben megtegye.

[18] Megállapította, hogy a felperes a 2017. évre kitűzött prémium feladatai teljesítését megkezdte és mivel a felmentési ideje kezdetéig, azaz 2017. november 22-ig végzett munkát, ezt követően már ne járulhatott hozzá a prémium feladatok teljesítéséhez. Az a körülmény, hogy az alperes elmulasztotta a felperes prémium feladatai teljesítésének kiértékelését, nem eshetett a felperes terhére, az alperes pedig saját felróható magatartására előnyök megszerzése végett már nem hivatkozhat.

[19] A felek nem vitatták, hogy a prémium feladatok teljesítésének értékelése az alperesi ügyvezető kizárólagos hatáskörébe tartozott, amit a pénzügyi év lezárását követően el kellett volna végeznie. Hangsúlyozta, hogy az arra jogosult vezető írásbeli kiértékelése alapján lett volna eldönthető, hogy a felperes teljesítette-e a felmentési idő kezdetéig a prémium célkitűzéseket és milyen összegű prémium illeti meg. Az alperes ezen kötelezettségét elmulasztotta, amely utóbb a perben már nem volt pótolható. Ezért e körben elutasította a munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezető személyes meghallgatására vonatkozó alperesi indítványt. Mindezekre figyelemmel megállapította, hogy a felperes időarányosan, 2017. november 22-ig jogosult a prémiumra, figyelemmel az EBH2019.M.15. számú döntésre is.

[20] Azösszezszerűség kapcsán rögzítette, az alperes azt nem vitatta, hogy a felperest a prémium feltételek 100%-os teljesítése esetén 3 havi alapbérének (3 x 945.000 forint) megfelelő összeg illette volna meg, továbbá, hogy a felperes célkitűzése üzleti és egyéni célkitűzésekből állt és az üzleti célkitűzések teljesültek. Az üzleti célkitűzésként előírt 911.925 euró teljesítményt meghaladva az üzleti egység ténylegesen 1.071.415 euró eredményt produkált. Így a prémiumalap 20%-án felül a teljes évre járó üzleti célkitűzés túlteljesítése okán a felperest megillető prémium összegét (732.275 forint) és az időarányosan november 22-ig 226 munkanapra számított összeget alapul véve (659.292 forint) a kereseti kérelemben az üzleti célkitűzés vonatkozásában megjelölt 654.032 forinttal számolt. Döntése során ugyanakkor nem vette figyelembe, hogy az alperes a perben vitatta - a felperesi érveléssel szemben - az egyéni célkitűzések teljesülését. E körben a felperes az időarányos összeget 2.025.666 forintban határozta meg, ám igényét továbbra is a teljes év tekintetében

terjesztette elő, 2.268.000 forintban megjelölve azt. Az alperes összecszerűségében nem vitatta az ezen a jogcímen meghatározott időarányos részt, így 2.025.666 forintban határozta meg az egyéni célkitűzés alapján járó összeget és mindösszesen 2.679.697 forintban marasztalta az alperest, az ezt meghaladó prémium igényt elutasította.

[21] Kiemelte, hogy az alperes arra is utalt, hogy az ügyvezető diszkrecionális jogkörében eljárva a prémium mértékének meghatározásakor a teljesítéstől függetlenül is csökkentheti a prémium összegét, mivel a 2017. évi bónusz szabályzat úgy rendelkezik, hogy csökkentésre kerülhet sor, ha a szervezet ellen elkövetett súlyos gondatlanság merül fel és a munkavállaló személyes felelőssége megállapítható. E körben azonban azt rögzítette, hogy a felperes esetében az alperes konkrétan ilyen indokra nem hivatkozott.

[22] Elutasította az alperesnek a felperessel szemben a munkakör átadásának szabálytalansága miatt 12 havi távolléti díj, illetve üzleti titok és a munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértése miatt 500.000 forint összegben előterjesztett sérelemdíj megfizetése iránti viszontkeresetét. Döntését az Mt. 80. § (1) bekezdésére, 84. § (4) bekezdésére és 209. § (6) bekezdésére alapította a kártérítési igény, míg az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1) bekezdésére, 2:47. §-a, 2:52. §, 3:1. § (3) bekezdésére a sérelemdíj elbírálása kapcsán.

[23] A felmondásban rögzítettek és az Mt. 80. §-hoz fűzött kommentár alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes által a felperes terhére rótt cselekmény - miszerint a felperes az alperesi prémiumrendszerben részt vevő munkavállalók 2017. évre vonatkozó prémium célkitűzéseivel kapcsolatos adatokat tartalmazó excel fájlt tovább küldte a saját számítógépére - nem tartozik a munkakör átadásának és átvételének a körébe. Azt az alperes nem vitatta, hogy a felperes a munkáltató által rendelkezésére bocsátott eszközöket, munkaköri feladatait, az ezzel kapcsolatos dokumentumokat, iratokat átadta. A viszontkeresetben hivatkozott, a managementhez tartozó 14 munkavállaló 2017. évre vonatkozó prémium célkitűzéseivel kapcsolatos adatokat tartalmazó excel fájl nem a felperes birtokában volt, hanem az alperes belső intranetére feltöltött adathalmazt jelentett, amelyhez a felperes a munkaköri jogosultságánál fogva hozzáférhetett, de nem csak ő, hanem az ügyvezető és kontroller is. Hangsúlyozta, hogy a munkakör átadás-átvételre vonatkozó kötelezettség a munkavállaló birtokában lévő eszközökre, illetve a folyamatban lévő ügyekről való tájékoztatásra vonatkozik, a munkáltató belső rendszerére feltöltött adatokat átadni nem lehet, a munkáltató ahhoz bármikor hozzáférhet. Mindezek alapján nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes az Mt. 80. § (1) bekezdésében meghatározott kötelezettségét megszegte, így az alperes ehhez kapcsolódó kártérítési igényét elutasította.

[24] A felperesi magatartás értékelésénél figyelembe vette, hogy az számítógépes1 rendszerre feltöltött prémium célkitűzés csak egyéni célkitűzéseket tartalmaz, az üzletieket nem, így nem találta bizonyítottnak azt az alperesi érvelést, hogy a felperes különösebb megterhelés nélkül, néhány másodperc alatt képes lett volna a rá vonatkozó üzleti célkitűzés átmásolására és tovább küldésére. Kiemelte továbbá, hogy az számítógépes1 rendszerből kinyomtatott célkitűzés a felperes esetében egyébként is hiányos volt az egyéni célokat illetően, az alperes a per során nem is tudott bemutatni egységes, a célkitűzéseket teljeskörűen

és a prémiumszámítás módját, a prémium alapot is tartalmazó iratot. Az alperes előadása szerint is a perbeli excel fájl egy pénzügyi tervezéshez és a munkavállalói teljesítmények ügyvezetői értékelésének előkészítéséhez használatos munkadokumentum volt, melyet a felperes maga készített munkáltatói utasításra. A viszontkereset mellékleteként csatolt két darab táblázat egy olyan adathalmaz, amelyet vélhetően a felperes csak így, egységes egészként tudott lementeni a saját gépére, amely tartalmazta a felperes üzleti célkitűzéseire, annak számítására vonatkozó adatokat is. Az alperes nem bizonyította, hogy ehhez a felperes más módon hozzá tudott volna jutni, illetve azt sem, hogy a felmondás közlése napjáig a felperessel – kötelezettsége ellenére – elektronikusan közölte volna a jóváhagyott üzleti célkitűzést.

[25] A sérelemdíj iránti viszontkereseti igény körében az alperes azt állította, hogy a személyiségi jogsértés 2017. novemberében, a felperes utolsó munkanapján történt, így a Ptk. 2:47. §-át kellett alkalmazni a perbeli esetben. Ennek értelmében a Ptk-ban meghatározott adatok csak akkor minősülnek üzleti titoknak, ha a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli. Az alperes azonban a felperes munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésével egyidejűleg a felperesi hozzáférést megszüntethette volna, ez elvárható magatartás lett volna az alperestől a Ptk. 1:4. § (1) bekezdése értelmében. Ezzel elkerülhető lett volna, hogy az üzleti titokhoz, egyéb érzékeny adatokat tartalmazó elektronikus adatokhoz a felmentett munkavállaló hozzáférjen. Azzal, hogy az alperes ezt nem tette meg, nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, így e körben felróhatóság terhelte. Nem bizonyította továbbá az alperes, hogy a felperes által letöltött excel fájl azokat az adatokat tartalmazza, amelyekre hivatkozott, ez a viszontkereset mellékleteként csatolt iratokból nem volt egyértelműen megállapítható. Így az eset összes körülményét értékelve megállapította, hogy a felperes az alperes által sérelmezett cselekményével személyiségi jogsértést nem követett el, illetve csak olyan mértékben, amely sérelemdíj megállapítását nem tette indokoltá. Figyelembe vette, hogy a felperes az alperes által nem vitatottan ismerte az excel fájl tartalmát, ahhoz munkavállalóként korábban hozzáférhetett, az alperes pedig nem tudta bizonyítani, hogy a felperes az excel fájlt bárkivel is közölte volna, illetve azt felhasználta volna. Azt is értékelte, hogy a felperes - előadása szerint - a fájlt azóta törölte, illetve azt kizárólag azért töltötte le, hogy a prémiummal kapcsolatos igényét érvényesíteni tudja.

[26] A tanulmányi szerződés felmondásának érvénytelensége körében előterjesztett, a 2018. II. félévi tandíj megfizetésére irányuló kereseti kérelmet sem találta megalapozottnak. tanú., tanú2, controller tanúvallomása, törvényes képviselő1 és munkatárs 2017. december 11-12-i e-mail váltása alapján megállapította, hogy az Mt. 229. § (7) bekezdése és a tanulmányi szerződés 5.4. pontja szerinti felmondási indok bekövetkezte alapján a tanulmányi szerződés felmondása jogszerű volt. Igazolást nyert, hogy a felperes munkaköre a „maga egységében” megszüntetésre került úgy, hogy új munkavállaló nem került a felperes helyére. Az 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény II.3. pontjában foglaltakat is figyelembe véve hangsúlyozta, hogy az alperes körülményeiben lényeges változás következett be azzal, hogy költségtakarékossági okból a pénzügyi vezetői pozíciót megszüntette, így a tanulmányi szerződésből rá eső kötelezettség teljesítése nyilvánvalóan aránytalan sérelemmel járt volna a munkáltató részére.

[27] A polgári perrendtartásról szóló 1952. III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81. §-a alapján a pernyertesség-pervesztesség arányában rendelkezett a perköltség viseléséről. A kereset kapcsán a felperes 66 %-ban lett pernyertes, míg az alperes a viszontkereset kapcsán 100%-ban pervesztéses lett, így a pertárgyértékre és a felperesi jogi képviselő által kifejtett tevékenységre figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1)-(2) bekezdése alapján mérsékelt összegben határozott az alperest terhelő perköltség összegéről. A pernyertesség/pervesztesség arányában rendelkezett kereseti, illetve viszontkereseti illeték viseléséről az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti mérték figyelembevételével.

Az alperes fellebbezése

[28] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében annak megváltoztatását és a kereset elutasítását, a felperes viszontkeresetnek megfelelő, valamint első- és másodfokú perköltségében való marasztalását kérte, mivel az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adataiból helytelenül állapította meg a tényállást és okszerűtlenül mérlegelte a bizonyítékokat, így az ítéletben levont következtetései sem helytállóak.

[29] A prémium körében indokolásul előadta, hogy a felperesi munkaszerződés és a bónusz szabályzat alapján az elsőfokú bíróság tévesen, jogszabályba ütközően és a bírói gyakorlattal is ellentétesen nyilvánította semmisnek és ezáltal érvénytelennek a szabályzat azon rendelkezését, amely az előző évi prémium kifizetését a következő évre irányadó személyes teljesítményterv és pénzügyi eredménycél meghatározásához köti. Az elsőfokú bíróság csupán hivatkozott a semmisségre anélkül, hogy konkrétan megjelölte volna, mely körülmény alapján állapítja meg a kérdéses bónuszfeltétel semmisségét. A szabályzat egyértelműen meghatározta a jogosultság megszerzéséhez szükséges feltételeket és a felperes is erre hivatkozással kívánta igényét érvényesíteni. A juttatás feltételeinek egyoldalú meghatározására és ebben a körben a kitűzés feltételeinek meghatározására is jogosult volt a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva és nem volt jogszabálysértő a bónuszjuttatásnak a következő évi teljesítménytervek meghatározásához kötése és joghatásában a munkaviszony fennállásához kötése sem. Ezen együttes feltételek fennállásával azt a munkavállalót kívánta ösztönözni, akinek teljesítése folyamatos és akinek a teljesítménytervei a következő évben is meghatározásra kerültek. Mindez lényegében folyamatos munkaviszony fennállásával érhető el. E körben utalt a BH1997.157. számú döntésre, miszerint a törvényben előírt juttatásokat meghaladó kifizetésének elveit a munkáltató jogosult megállapítani, amely döntés jogszabálysértés vagy mérlegelési jogkör túllépése hiányában nem sérelmezhető. Megítélése szerint azt kellett volna értékelni, hogy a prémium nem kötelezően járt az érintett munkavállalóknak és szabályzatában előre, egyértelműen meghatározta a bónusz vonatkozásában a mérlegelés kereteit, ezek ismertek voltak az érintett munkavállalók számára. Mindez megfelelt a Kúria Mfv.II.10.508/2018. számú határozatában foglaltaknak is.

[30] Az elsőfokú bíróság azt is tévesen állapította meg, hogy a prémium kitűzése és a prémium feladat teljesítése a munkavállaló alanyi jogát alapozta meg a juttatásra. A szabályzatban rögzített feltételrendszer adta meg a mérlegelés kereteit és a bizonyítási eljárás

során a tanúvallomásokkal alátámasztottan igazolta, hogy következetes volt a gyakorlata a prémiumra való jogosultság elbírálásában és nem alkalmazott megkülönböztetést a felperes esetében sem. Az elsőfokú bíróság döntésével ellentétben a teljesítménytervek teljesítései kapcsolódtak egymáshoz annyiban, hogy a teljesítés szabályai szerint a kifizetés feltétele volt a következő évi teljesítményterv meghatározása, vagyis a munkaviszony ezen folyamatosságára irányuló követelmény a munkavállaló teljesítés érdekében, munkakörében kifejtett tevékenységnek felel meg. A felperes esetében a bónusz kifizetésnek feltételei együttesen és maradéktalanul azonban nem teljesültek.

[31] Álláspontja szerint tévesen értékelte terhére az elsőfokú bíróság a prémium kiértékelésének elmulasztását. Egyrészt a prémium kiértékelés lehetősége a bírósági eljárás idejére esett, a felperes idő előtt indította meg az igényének érvényesítésére a jogi eljárásokat. A bónusz kiértékelésére a tárgyévet követő év tavaszán, a pénzügyi év lezárását követően van lehetőség, a felperes maga jelölte meg keresetében, hogy igénye 2018. április 15-től lett volna esedékes. Az elsőfokú döntés jogsértő, mivel a kiértékelés elmaradásával nem mulasztott és a kereseti kérelem vitatása egyben a prémium kiértékelésének is minősülhetett. Másrészt az elsőfokú bíróság elmulasztotta értékelni a prémium feladatok teljesítésével kapcsolatban részletesen lefolytatott bizonyítás eredményét és e körben a tényállás megállapítását, amely a másodfokú eljárásban pótolható. A tanúvallomások alapján megállapítható lett volna, hogy a felperes nem végezte el a prémium feladatokat, nem teljesítette az egyéni célkitűzéseket, a prémium megítélése ezért jogsértő. Továbbá a felperes a 2017. november 22-i munkavégzés alóli felmentése okán a munkáltató pénzügyi céljának teljesüléséhez az ezt követő időszakban már értelemszerűen nem járult hozzá, a munkáltató pedig nem vállalt részteljesítésre fizetési kötelezettséget.

[32] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a prémium kiértékelésének írásban kellett volna megtörténnie, mert ilyet sem jogszabály, sem a bónusz szabályzatok nem tartalmazzák és az a kialakult gyakorlatban sem volt szokás a munkáltatónál. Kizárólag a külön prémium megállapodás megkötése igazolta a bónuszra való jogosultság feltételeinek teljesülését és a bónusz kifizetését, más értékelési dokumentum készítése nem volt szokás a munkáltatónál. Egyben kifogásolta az elsőfokú ítélet azon megállapítását is, hogy a munkaszerződésben hivatkozott külön prémium megállapodás egy formális kifizetési megállapodásnak minősült volna, a teljesítménytervek meghatározása ugyanis önmagában nem keletkeztetett alanyi jogot a bónuszra. Egyúttal arra figyelemmel, hogy a felperes is akként nyilatkozott, hogy az alperesi ügyvezetővel folytatott 2017. május 3-i e-mail levelezést tekintette a tárgyévet követő évi teljesítményterv elfogadásának, így kérte annak megállapítását, hogy a 2017. évi teljesítménytervek véglegesítésére ezen a napon került sor, szemben az elsőfokú ítéletben megállapított 2017. június 19-i dátummal.

[33] Az elsőfokú bíróság indokolása ellentmondásos, ugyanis egyrészt a teljesítménytervek végleges rögzítését tekintette végleges prémium megállapodásnak, másrészt arra hivatkozott, hogy a teljesítménytervek meghatározása az alperes ügyvezetőjének diszkrecionális jogkörébe tartozott és egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősült. Az EBD2014.M.10. számú döntésre utalva hangsúlyozta, hogy a teljesítménytervek kitűzésére vonatkozó döntés prémium megállapodásnak nem tekinthető. Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben az számítógépes rendszerben történő rögzítés csupán egy technikai

mozzanat volt, ugyanis a tárgyévet követő év közepén a külön bónusz megállapodás megkötése esetén került sor bónusz kifizetésére és ez a megállapodás keletkeztetett jogosultságot a bónuszra, csak így volt biztosítható, hogy azok a munkavállalók részesüljenek bónuszban, akik a szabályzat feltételei alapján arra jogosultak. Az eljárásban okiratokkal és tanúkkal is igazolta, hogy gyakorlatában is szükség volt a külön prémium megállapodás megkötésére és mindezt alátámasztja a felperes által becsatolt 2017. május 15. napján megkötött „megállapodás bónusz kifizetéséről” megnevezésű okirat, amelyből kitűnik, hogy a prémium kifizetésére csak ezen megállapodás megkötését követően kerülhetett sor a felperes esetében is.

[34] Érvelése szerint megalapozatlanul utasította el az elsőfokú bíróság a munkakör átadás-átvétel rendjének megsértése miatt előterjesztett viszontkeresetet. A felmondás közlésével a munkakör átadás-átvétele rendjének szabályait egyértelműen meghatározta, annak feltételeit biztosította a felperes számára, akit együttműködési kötelezettség terhelt volna. A felperes nem volt jogosult mérlegelni vagy önhatalmúlag eldönteni, hogy az iratokról készíthet-e másolatot, ezt az előírt szabályok egyértelműen megtiltották, és megsértésük kockázatát nem a munkáltatónak, hanem a felperesnek kell viselnie. Az elsőfokú bíróság azon álláspontja, miszerint a munkáltató belső rendszerére feltöltött adatot nem lehet átadni, mivel azzal a munkáltató már rendelkezik, téves és iratellenes, egyben túlterjeszkedik a megállapítható tények körén. A periratok alapján az került igazolásra, hogy a felperes az általa használt számítógépről küldte át jogellenesen a perbeli excel fájlt, ezzel egyértelműen megszegte az előzetesen írásban is közölt eljárási szabályokat. A felperes a 2018. szeptember 25-i tárgyaláson a szabályszegés tényét nyilatkozatával elismerte és ezt megerősítette a 2018. november 16-án kelt külön nyilatkozatában is. A felperes tudatában volt szabályszegésének, jogsértésére szándékos magatartása folytán került sor, amit az elsőfokú bíróság nem értékelt, ahogy az együttműködési kötelezettség elmulasztását, így a felperes jogsértését és annak súlyát sem.

[35] Álláspontja szerint nem megalapozott az elsőfokú bíróság döntése azért sem, mert az számítógépesl rendszerbe felöltött adatok körének nincs köze ahhoz, hogy az egyes management tagok adatait tartalmazó táblázatokot és adatlapokat a felperes jogtalanul továbbított magának. Másrészt a felperes egyáltalán nem volt jogosult semmilyen irat, adat másolására vagy jogellenesen annak birtoklására, ezt előzetesen kérelmeznie kellett volna. A bizonyítási eljárás során igazolást is nyert, hogy a munkaviszony megszűnését követően a felperes megkeresésére az alperes a bónusz szabályzatot részére megküldte. Annak igazolása, hogy a felperes prémium célkitűzéseire a felperes más módon is hozzá tudott volna férni, nem a munkáltató bizonyítási kötelezettsége lett volna, illetve a viszontkereset a becsatolt okiratokkal az elsőfokú bíróság által meghatározott bizonyítási kötelezettségének teljeskörűen eleget tett. Hangsúlyozta, hogy a társaság vezető munkavállalóinak premizálási rendszere olyan üzleti információnak minősül, amelynek titokban tartásához a munkáltatónak kiemelt érdeke fűződött, azok kiszivárgása alkalmas lehet a károkozásra, így pl. a munkaerő elcsábítására is a versenytársakhoz. Azzal, hogy a felperes részére egyértelműen meghatározta a munkakör átadás-átvétel szabályait, melyeket a felperes megszegett és jogsértően másolatot készített a managementre vonatkozó premizálási folyamatokról, megállapítható, hogy a munkakör átadása nem volt szabályszerű. Ezen kritériumokat az Mt. általános magatartási követelményként egyébként is elismeri a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartására előírt kötelezettséggel. Mindezek miatt a viszontkereset

megalapozott, így az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 84. § (1) és (4) bekezdését, valamint a 209. § (6) bekezdését.

[36] A sérelemdíj körében megítélése szerint szintén súlyosan jogsértő ítéletet hozott az elsőfokú bíróság, amikor is tévesen állapította meg, hogy az alperest felróhatóság terhelte és nem úgy járt el ahogy az adott helyzetben elvárható, mivel nem szüntette meg azonnal a felperes hozzáférési jogosultságát. Éppen a személyes adatok kezelésére vonatkozó követelmények és jogi előírások megtartása érdekében engedélyezte a felperes által használt számítógépről a személyes adatok és fotók letöltését, ezért felróhatóság nem terhelheti. Iratellenesen állapította meg továbbá az elsőfokú bíróság, hogy nem bizonyította a perben, hogy a felperes által letöltött excel fájl azokat az adatokat tartalmazta, amelyekre viszontkeresetében hivatkozott. A felperes ugyanis maga is megjelölte a továbbított excel fájl tartalmát, illetőleg csatolásra is került a hivatkozott excel táblázat, amely alátámasztotta a felperes elismerő nyilatkozatában foglaltakat. A bizonyítási eljárás eredménye alapján a személyiségi jogsértés kétséget kizáróan megállapítható, ezért az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Ptk. 2:52. § (1) bekezdését.

[37] Mindezekon túl iratellenesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a bónusz szabályzat szerinti, a bónusz kifizetés mértékét csökkentő körülményre ne hivatkozott volna. Kifejezetten úgy nyilatkozott a perben, hogy a szabályzat szerinti, a szervezet ellen elkövetett súlyos gondatlanság miatti felperesi magtartás okán a felperest 0 forint összegű prémium illeti meg. A munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásként arra hivatkozott, hogy a felperes valamennyi vezető prémiumcéljait és időközi kiértékelését tartalmazó excel táblázatot magánál tartotta és azt megkísérelte felhasználni. Mindezekből egyértelműen megállapítható, hogy nyilatkozatot tett a prémium csökkentésére kapcsán arra az eshetőségre is, ha a felperes prémium iránti igényét a bíróság megalapozottnak találná. Mindezekre figyelemmel is az elsőfokú bíróság jogsértően utasította el a viszontkereseti kérelmét, illetve jogsértően nem vette figyelembe a beszámítási kifogását.

A felperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[38] A felperes az elsőfokú ítélet elleni csatlakozó fellebbezésében annak részbeni megváltoztatásával a prémium összegének 2.922.032 forintra való felemelését, egyebekben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és másodfokú perköltségigényt is előterjesztett.

[39] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló tények, nyilatkozatok és iratok alapján helyes jogi álláspontot alakított ki és a kifizetendő prémium összegének kivételével megalapozottan döntött. Az EBH2019.M.15. számú döntésre hivatkozva azonban kifejtette, hogy a prémium összegének „időarányosítása” megalapozatlan. Egyrészt azért, mert munkaviszonya csak 2018. január 22-én szűnt meg a felmondási idő lejártával és a felmentési idő kezdetére az egyéni prémium feladatait maradéktalanul teljesítette. Másrészt a felmondási idő kezdetétől az üzleti célok elérésére nem volt ráhatása, így az arányosítás csak

az üzleti célok vonatkozásában megalapozott, igaz, hogy azok már 2017. október hónapra teljesültek és mindezekre figyelemmel az eredeti kereseti kérelem szerinti 3.275.000 forintos prémium követeléshez képest mindösszesen 78.243 forint csökkenés indokolt.

[40] Az alperes fellebbezésével kapcsolatosan rámutatott, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a bónusz szabályzatban nem szerepel olyan prémium feltétel, hogy a prémium kifizetésekor munkaviszonyban nem álló munkavállalónak nem jár prémium abban az esetben sem, ha a feltételeket teljesítette. Kiemelte, hogy az alperes álláspontjával szemben az „belső szabályzat1.” pdf formátumú tájékoztató nem egy általános érvényű, megfelelő formaisággal elfogadott belső szabályzat, csupán egy tájékoztató anyag volt az alperes HR szervezete számára. Az abban szereplő prémium kifizetés jogszerű megtagadására vonatkozó megállapítást az elsőfokú bíróság megalapozottan tekintette érvénytelennek a vonatkozó jogszabályi előírásokkal és a bírói gyakorlattal összhangban. Ellenkező döntés arra vezetne, hogy a munkáltató a prémium kifizetése alól önkényesen mentesülhetne saját döntése alapján, amely nyilvánvalóan ellentétes az Mt. 27. § (1) bekezdésével. Az alperes hivatkozásával ellentétben a BH1994.225. számú döntésben szereplő jogi megállapítás – miszerint érvénytelen az olyan prémiumfeltétel alkalmazása, amely nincs összefüggésben a munkavállalónak a teljesítés érdekében kifejtett tevékenységével – egy általános érvényű jogi megállapítás, amely minden esetben érvényes bármilyen prémium követelés tartalmú jogvitára.

[41] Azt nem vitatta, hogy az alperes jogszerűen támaszthatott feltételeket a prémiumra való jogosultság tekintetében, de hangsúlyozta, hogy a prémium feladatok teljesítése esetén a munkáltató prémium kiértékelési és fizetési kötelezettsége beáll. Tekintettel arra, hogy az egyéni prémium feladatát még a felmondást megelőzően teljeskörűen teljesítette, illetve az üzleti célok már teljesültek az alperesnél és az ügyvezető kérésére ő maga végezte el az előzetes kiértékelést, erre figyelemmel az alperest sem akadályozta meg semmi a prémium feladatok kiértékelésében és annak kifizetésében. Így az alperesnek egyértelmű kötelezettsége lett volna a kitűzött összeg megfizetése és a BH1997.157. számú döntésből nem vonható le az a megállapítás, hogy az alperes önkényesen dönthetett úgy utólag, hogy a teljesített prémium feladatért járó bónusz kifizetése alól mentesülhet. A prémium feladatok olyan többletmunkát igényeltek, amelyek nem tartoztak a munkakörében teljesítendő napi feladatok közé. Az elvégzett többletmunkáért – amelyek az számítógépes1 rendszerben rögzítésre is kerültek – az alperest az Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja alapján többletdíjazási kötelezettség terhelte. Mindezekon túl az alperes a perben nem is bizonyította, hogy olyan gyakorlatot alakított ki a prémium kifizetés kapcsán, hogy annak feltétele a munkavállaló kifizetési időpontban a munkaviszonyban való állása. Ezen túlmenően utalt arra, hogy az alperes a pert megelőző egyeztetések során és a perben sem hivatkozott az igény idő előttiségére.

[42] Kiemelte továbbá, hogy az alperes a fellebbezésében megalapozatlanul vitatta a kitűzött prémium feladatok teljesítésének hiányát. Az elsőfokú eljárásban csatolásra kerültek a teljesítést alátámasztó bizonyítékok, ugyanakkor kontroller tanúvallomása – mivel az alperes a munkáltatója – nem lehetet elfogulatlan és befolyásmentes.

[43] Álláspontja szerint törvényes képviselő ügyvezető perben tett nyilatkozatát is helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság arra nézve, hogy a prémium megállapodás lényegében egy kifizetési megállapodásnak tekinthető, amely tartalmazza a prémium összegét. Ezért helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a teljesítménytervek meghatározása minősült prémium megállapodásnak és az ügyvezető diszkrecionális jogköre volt a prémium feladatok kitűzése, melyeket az egyeztetés alapján határozott meg és amelyek teljeskörűen teljesítésre kerültek. Ez alapján az alperes már nem dönthetett úgy, hogy a kifizetést megtagadja.

[44] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a viszontkereset tárgyában is megalapozott döntést hozott, sem az Mt., sem az alperes belső szabályzata, sem munkaszerződése nem tartalmaz konkrét előírást arra vonatkozóan, hogy milyen kötelezettség terheli a munkavállalót a munkakör átadásának körében. A perbeli esetben valódi munkakör átadás-átvétel nem történt, az ügyvezető által kijelölt kontrollernak az volt a feladata, hogy átvegye az eszközöket, a szolgálati gépkocsi kulcsát és kikísérje a telephelyről. A munkakör átadásának rendjét a munkáltató a felmondásban szabályozta egyoldalúan, az esetleges elektronikus adatokról való másolatkészítés megtiltása sem értelmezhető a munkakör átadási kötelezettség megszegéseként és esetleges megsértése legfeljebb az üzleti titoksértés körébe tartozna, ha jogszabályi feltételei fennállnának. Hangsúlyozta, hogy kontrollernak maradéktalanul visszaszolgáltatta az átadott eszközöket, az alperesnek egyéb igénye nem volt a munkakör átadás-átvétele körében. kontrollernak tanúvallomása is megerősítette, hogy laptopján minden adat és levelezés a munkáltató rendelkezésére állt, így nem volt szükség átadás-átvétel lebonyolítására.

[45] Az elsőfokú bíróság azt is helyesen állapította meg, hogy nem sértette meg az alperes személyiségi jogait, így sérelemdíjra a munkáltató nem jogosult. Az átküldött táblázat tartalma nem minősül üzleti titoknak, személyügyi vezetőként a táblázatot saját maga állította össze, azt nem hozta nyilvánosságra, nem használta fel és senkivel nem is közölte, így kárt sem okozott az alperesnek. Kiemelte - az elsőfokú eljárásban előadottakkal egyezően -, hogy a táblázat átküldése mindösszesen azt a célt szolgálta, hogy az egyéni prémium céljait ebből tudja bizonyítani a bírósági eljárásban, hiszen az alperes sem vitatta, hogy az számítógépes rendszerben rögzítettek közül egy egyéni cél kimaradt. Az alperes jogos gazdasági érdekét semmilyen módon nem veszélyeztette, hiszen a piac alperestől teljesen más szegmensében csak 2019. márciusában helyezkedett el.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[46] Az alperes fellebbezése kisebb részben alapos, a felperes csatlakozó fellebbezése nem alapos.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés korlátai között vizsgálta felül az elsőfokú ítéletet. Az elsőfokú bíróság által feltárt tényállás alapján a másodfokú bíróság részben eltérő jogi következtetésekre jutott, amely az érdemi döntésre is kihatott a kereseti kérelmet érintően. A fellebbezések nem támadták az elsőfokú ítélet tanulmányi szerződéssel kapcsolatos rendelkezéseit, ezért ezzel összefüggésben a másodfokú bíróság mellőzte az elsőfokú ítélet felülbírálatát.

[48] A felek mindegyike támadta az elsőfokú bíróság prémiummal kapcsolatosan hozott döntését. A prémium a teljesítménybér körébe tartozó, az Mt. által nem szabályozott, de a munkáltatóknál széles körben alkalmazott és annak jogszerű feltételeit illetően az ítélkezési gyakorlat által részletesen kimunkált díjazási forma. Teljesítménybérnek tekinthető, mert annak a munkáltató általi kitűzése teljesítménykövetelmény, illetve ehhez kapcsolódó díjazást állapít meg (BH 1997.50.). A felperes munkaszerződése a prémium vonatkozásában mindösszesen azt tartalmazta, hogy a munkavállaló a munkáltatóval kötött külön prémium megállapodásban foglaltak szerint jogosult a prémiumra. Mindezekből az következik, hogy a munkaszerződés ezen rendelkezése alapján a külön juttatás a felperest alanyi jogon nem illette meg, erre az alperes helytállóan hivatkozott. Ugyanakkor megállapodás alatt a kifizetésről rendelkező kétoldalú jognyilatkozatot nem lehetett érteni, hiszen a prémiummal kapcsolatos feltételeket az alperes bónusz szabályzata határozta meg. E körben arra mutat rá a másodfokú bíróság, hogy a prémium kitűzése történhet egyoldalú kötelezettségvállalással, de a felek munkaszerződésben is megállapodhatnak a prémiumfizetés feltételeiről.

[49] Nem értett egyet a másodfokú bíróság az alperes fellebbezési érvelésével annak kapcsán, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül állapította meg a bónuszszabályzat azon rendelkezésének semmisségét, hogy a munkáltató a következő évi teljesítményterv elkészítéséhez jogszerűen kötheti a prémiumra való jogosultság meghatározását. Az alperes prémiumszabályzata egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősült, amely esetében az Mt. 16. §-a alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A (2) bekezdés értelmében a kötelezettségvállalás a jogosult terhére akkor módosítható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Az Mt. 15. § (3) bekezdése alapján az egyoldalú jognyilatkozatokra is irányadó a 19. § (1) bekezdése, amely szerint a megállapodás (kötelezettségvállalás) létrejötte, módosítása vagy megszűnése jövőbeli bizonytalan eseménytől, feltételtől is függővé tehető, de nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna. Egyúttal - a (3) bekezdés szerint - amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, a felek kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná.

[50] A munkabérre, mint a munkaviszony kötelező tartalmi elemére vonatkozó feltételek meghatározása során a munkáltatónak mindezen kikötésekre figyelemmel kell lennie. A perbeli esetben az alperes a prémiumra való jogosultságot tartalmazó bónuszszabályzattal egyoldalú kötelezettséget vállalt a prémiumfeltételek meghatározására, és azok teljesítése esetén a prémium kifizetésére. A bírói gyakorlat értelmében ez az egyoldalú kötelezettségvállalás nem vonható vissza, amennyiben a munkavállaló már a teljesítést megkezdte, illetve azt eredményesen teljesítette. Kizárólag a munkavállaló teljesítményétől

lehet függővé tenni az ilyen típusú juttatást, és nem kapcsolható a munkavállalón kívülálló olyan követelményekhez, amelyek teljesítésére a munkavállalónak ráhatása nincs. A perbeli esetben ilyen feltételnek minősült – még ha azt előre meg is határozta a munkáltató - a következő évi prémium kitűzésének meglétére vonatkozó feltétel, mivel ennek bekövetkeztére a munkavállalónak semmilyen befolyásolása nem lehetett. Mindezek okán ezen feltétel jogszerűen nem volt előírható a munkavállaló számára.

[51] A felperes 2017. évi teljesítményterve „üzleti egység célból” és „egyéni célkitűzésekből, feladatokból” állt. Ez utóbbi kapcsán az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján helytállóan állapította meg, hogy az alperes hat pontban határozta meg a felperes részére a prémiumra való jogosultsághoz szükséges egyéni célkitűzéseket. Ezek között szerepelt 4. pontban az aktív és komplex Facebook oldal, heti két poszt feladat kiírás.

[52] A peradatok szerint az alperes a felperes munkaviszonyát 2017. november 22-én szüntette meg felmondással, és a felmondási idő teljes időtartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, így a felperes a 2017. évi teljesítménytervvel érintett időszak egészében értelem szerűen nem végzett munkát. A felmentés a prémiumfeladatok teljesítését is érintette, hiszen az egyéni célkitűzések 4. pontja folyamatos feladatteljesítést határozott meg a felperes számára, heti két alkalommal aktív felperesi magatartást elvárva. Az ítéltábla utalt a prémiummal kapcsolatban kialakult következetes bírói gyakorlatra, miszerint részteljesítés esetén nem illeti meg a prémium a munkavállalót, kivéve, ha a munkáltató a kitűző intézkedésében erről kifejezetten rendelkezett (BH2000. 125.). Nem volt vitatott a felek között, hogy az alperesi bónusz szabályzat, illetve a felperes munkaszerződése a prémium részteljesítéséről nem rendelkezett, viszont a munkaviszony évközbeni megszüntetésével a felperes részéről csak részteljesítés történt, így mindebből az következik, hogy a felperest részteljesítés esetén prémium nem illette meg. Mindezek okán a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságtól eltérő álláspontra jutott a felperes prémiumra való jogosultsága kapcsán, és nem találta alaposnak a felperes prémium iránti igényét.

[53] A viszontkereset körében a munkakör átadás-átvétel körében a másodfokú bíróság az Mt. 80. § (1) bekezdésének értelmezése során annyiban egyetértett az elsőfokú bírósággal, hogy az alperesi dokumentum munkavállaló által saját e-mail címére történő továbbítása nem jelenti azt, hogy a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adta át, és ezáltal megsértette volna a munkakörének átadását. Az alperes ugyanis a hivatkozott excel fájlal rendelkezett a munkakör átadás után is, mindezek miatt egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal, hogy az Mt. 84. § (4) bekezdése szerinti jogkövetkezmény a perbeli esetben nem alkalmazható.

[54] Ugyanakkor a felperes megsértette a feleket a munkaviszonyban kölcsönösen terhelő együttműködési kötelezettségét, amikor is a felmondásban közölt alperesi utasítással ellentétesen járt el. E körben alappal kifogásolta az alperes az elsőfokú ítéletnek a munkáltatói felróhatósággal összefüggő megállapítását, mivel a felmondás közlésekor a felperes hozzáférését azonnal éppen azért nem szüntette meg, mert lehetőséget adott a

munkavállalónak a saját dokumentumai lementésére. Így nem értékelhető az alperes terhére a felperes magatartása, felróhatóság az alperesnél nem állapítható meg.

[55] A felperesi – a menedzsment prémiumával kapcsolatos adatokat tartalmazó excel fájl saját számítógépre való továbbításával kapcsolatos – magatartás tanúsítása idején hatályos jogszabály, azaz a Ptk. alapján kellett döntenie a személyiségi jogsértésről, és annak tényéről. Az elsőfokú bíróság helytelenül állapította meg, hogy a felperes által letöltött excel fájl tartalma nem bizonyított, hiszen maga ismerte el az alperesnek írt levelében, miszerint a 2017. évi bónusz céljait és kiértékeléseit tartalmazó excel táblát küldte át a saját laptopjára. A Ptk. 2:47. §-a szerint üzleti titoknak minősül a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert, vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértene vagy veszélyeztetné. A másodfokú bíróság mindezekre figyelemmel megállapította, hogy a felperes által továbbküldött irat tartalma a Ptk.-ban rögzített felsorolási körbe tartozik és a felperes azzal, hogy az alperes teljes menedzsmentjének 2017. évi premizálásával kapcsolatos adatállományt saját maga számára lemásolta (továbbküldte), vagyis megszerezte - amit nyilatkozatában maga is elismert - megsértette az alperes üzleti titokhoz fűződő személyiségi jogát, függetlenül attól, hogy az adatokat a felperes elmondása szerint nem használta fel, illetve azokat a tárhelyéről már törölte.

[56] A bírói gyakorlat szerint a sérelemdíj megállapításának ugyanakkor nem kizárólagos feltétele a jogsértés megállapítása, a sérelemdíjat a nem vagyoni sérelem alapozza meg. A Ptk. 2:51. és 2:52. §-ából következően a jogsértés megállapításának nem automatikus következménye a sérelemdíj alkalmazása. A jogosultat ugyan a Ptk. szabályozása szerint nem terheli a hátrány bizonyítása, ez nem feltétele a sérelemdíj megítélésének. Azonban a 2:52. § (1) bekezdéséből kitűnően az érintett az őt ért nem vagyoni sérelemért követelhet sérelemdíjat. Tehát a sérelemdíj funkciója a személyiségi jogok megsértésével okozott nem vagyoni sérelmek vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetése. A Ptk. a sérelemdíj megítéléséhez, annak összegszerűsége meghatározásához az eset összes körülményének mérlegelését írja elő a bíróságok számára, rögzítve azt, hogy az adott ügyben eljáró bíróságnak milyen szempontokat kell elsősorban figyelembe venni annak megítélésénél, hogy szükséges és indokolt a sérelemdíj vagy sem. A mérlegelés körébe kell vonni a sérelmet szenvedett fél személyét, a jogsértés személyére, környezetére gyakorolt hatását, továbbá az eset egyéb körülményeit. A sérelemdíj összegének megállapításánál a sérelmet szenvedett felet ért hátrány és annak súlya, mértéke, ismétlődő jellege, a felróhatóság mértéke, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatása kap jelentőséget. A körülmények bírói mérlegelése adott esetben azt is eredményezheti, hogy a jogsértő nem kötelezhető sérelemdíj megfizetésére (BH2016.241.).

[57] Mindezekből következően a perbeli esetben önmagában – többlettényállás nélkül – az a körülmény, hogy a felperes az általa egyébként ismert táblázatot saját rendszerére átküldte, még nem jelentett az alperes oldalán nem vagyoni sérelmet, különös figyelemmel arra, hogy a perben arra nem merült fel adat, hogy a felperes ezeket az adatokat bármilyen módon felhasználta volna, vagy azt megkísérelte felhasználni, az alperes saját

személyére nem tett olyan tényállítást, amely a nem vagyoni sérelmet igazolta volna. Mindezek okán nem volt alapos az alperes viszontkeresete a sérelemdíj körében sem.

[58] Az elsőfokú ítélet megváltoztatása okán módosult a peres felek pernyertességének, illetve pervesztségének aránya, amely a perköltség és a felek által viselendő illeték összegére is kihatott. Így e körben is megváltoztatta a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet és a felperes részére fizetendő elsőfokú perköltség összegét csökkentette a 2.679.697 forint prémiumra eső perköltség (5% + Áfá-val számítva 170.000 forint) összegével. Ugyanezen összegre az Itv. 42. § (1) bekezdése alapján számított illeték összegével módosította a felek által viselendő eljárási illetékről való rendelkezést.

[59] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatva, a kereseti kérelem elutasításáról döntött, egyebekben a viszontkereset vonatkozásában azt helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[60] A fellebbezési eljárásban a pertárgy értéke a fellebbezésekben vitatott követelések alapul vételével 14.762.032 forintban alakult (2.679.697 + 242.335 + 11.340.000 + 500.000 forint). A másodfokú bíróság az alperes által a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése alapján felszámított perköltség alapján kötelezte a másodfokú eljárásban 80 %-ban (11.840.000 forint) pervesztes alperest a felperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) és (6) bekezdésére figyelemmel mérlegeléssel meghatározott perköltsége viselésére, a 4/A. § alapján Áfá-val növelt összegben. E körben a másodfokú bíróság a pertárgy értéke mellett azt értékelte, hogy a felperes egy beadványt szerkesztett és a másodfokú bíróság egy tárgyalást tartott.

[61] A másodfokú eljárásban a felek a pervesztes rész vonatkozásában (felperes 20%, alperes 80 %) kötelesek az Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték viselésére.

Budapest, 2021. április 29.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró