

A Kúria a dr. Balogh Zsolt ügyvéd által képviselt felperesnek az Ormai és Társai CMS Cameron McKenna Ügyvédi Iroda (ügyintéző dr. Ormai Gabriella ügyvéd) által képviselt alperes ellen munkabér megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 35.M.764/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.631.096/2013/8. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.631.096/2013/8. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 45.000 (negyvenötezer) forint és 12.150 (tizenkettőezer-százötven) forint felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak felhívásra 450.000 (négy százötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2006. június 6-ától 2009. május 10-ig határozatlan idejű munkaviszonyban, értékesítési igazgató munkakörben állt az alperes alkalmazásában bruttó 1.300.000 forint személyi alapbér ellenében, a felek bónusz juttatásban is megállapodtak.

A felperes a keresetében 2008. évre bruttó 4.500.000 forint és ezen összeg 2009. február 10. napjától járó kamatai prémium jogcímén történő megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az alperes a belső szabályzatában vállalt kötelezettséget a prémiumfeladatok kitűzésére, amelyet nem teljesített, a kitűzés során nem a jóhiszeműség és tisztesség követelménye alapján járt el, a belső szabályozást súlyosan megszegve foganatosította a kitűzést, eljárásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Érvelése szerint az alperes nem a megkötött munkaszerződésben, hanem az ennek aláírását megelőzően

átadott 2006. április 20-án kelt ajánlatában vállalt kötelezettséget a prémiumrendszer üzemeltetésére. Hivatkozott az ... számú dokumentumra is, amely a kitűzés folyamatáról rendelkezik. Keresetét ezekre a dokumentumokra, valamint a munkaviszonya keletkezését megelőző szóbeli ígéretre alapította. Állítása szerint a ... számú dokumentumot nem ismerte, és az nem a prémiumrendszer üzemeltetésével volt kapcsolatban.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint az alperesnél a béren kívül juttatások körét a H504.40. számú szabályzat tartalmazza. A felperes által hivatkozott alapokon nem vállalt fizetést a felperes irányában, a 2008. évre járó juttatásait kifizette.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 35.M.764/2011/40. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy a felek a munkaszerződésben személyi alaphér fizetésében, személygépkocsi és mobiltelefon juttatásban állapodtak meg. Álláspontja szerint a munkaszerződést megelőző ajánlat az alkalmazott M. teljesítményétől és a vállalat üzleti eredményeitől függő, évente kétszer kiírásra kerülő olyan juttatást rögzített, amelynek mértéke az alaphér maximum 300 %-át is elérhette. Az alperes az ajánlatban a juttatást bónusznak nevezte, amely azonban a prémiumnak is megfeleltethető. A felperes felvételéről szóló engedély a bér körében a személyi alaphéren túl az évi két bónuszjuttatást is tartalmazta. Az ... számú szabályzatot illetően az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy ez az értékesítési terv létrehozásának folyamatát követi végig, a további juttatás körében konkrétumokat nem tartalmaz, nem minősül a felek közös megállapodásának, legfeljebb a munkáltató egyoldalú szabályozójának, ezért nem alapozza meg a felperes további juttatás fizetésére való jogosultságát.

Az elsőfokú bíróság rámutatott arra is, hogy a felperes a szóbeli megállapodás körében a bíróság kioktatása ellenére sem élt bizonyítási indítvánnyal, vagyis nem igazolta, hogy közte és az alperes között milyen tartalmú megegyezés történt.

A munkaügyi bíróság az alperes által hivatkozott számú szabályzat kapcsán rámutatott arra, hogy az abban foglaltak a felperes részére a munkaszerződést megelőző ajánlatban foglaltakkal megegyeznek, azonban arról is rendelkezett, hogy a teljesítménytől függő juttatás fizetése nem garantált. A bíróság megállapította, hogy ezen utóbbi szabályzatot a munkáltató valamennyi érvényes szabályzattal együtt az elektronikus rendszerben hozzáférhetővé tette.

Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy 2008-ban az alperes a megállapodásban foglalt bónuszt megfizette a felperesnek, ezért keresete a további juttatás megfizetése körében nem volt alapos.

A felperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék az 55.Mf.631.096/2013/8. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Ítéletének indokolásában a munkaügyi bíróság által megállapított tényállást kiegészítette és megállapította, hogy a munkáltató 2008. I. és II. félévére vonatkozóan kiírta az M.-t, és értékelte a teljesítményt is. Ennek alapján a felperes I. félévi eredménye 58,8 %-os, a II. félévi 55,2 %-os volt, amelynek alapján a havi fizetése 50 %-ának megfelelő 749.500 forint bónusz juttatásban részesült 2008. júliusában és novemberében is. Az így kiegészített tényállás alapján a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság érdemi döntésével.

Az eljárási kifogások körében megállapította, hogy az elsőfokú bíróság eleget tett a tájékoztatási kötelezettségének, szakértő kirendelése pedig a perben nem merült fel, mert a bíróságnak jogkérdésben kellett döntenie. Az elsőfokú bíróság nem sértette meg a Pp. 145. § (1) bekezdésében foglaltakat sem, mert figyelmeztette a feleket a tárgyalás berekesztésére, és a felperes a felhívás alapján csupán összefoglaló véleménye előterjesztésére kért határidőt, új tényállítást, és új bizonyítási indítványt azonban nem kívánt előterjeszteni. Megállapította, hogy a jegyzőkönyv szó szerinti rögzítése körében a Pp. 118.§-a alapján a felperes nem kért kijavítást.

A törvényszék megállapítása szerint a felperes alaptalanul hivatkozott Gy. B. tanú idézésének hiányára is, mert a sikertelen idézést követően ezen korábbi bizonyítási indítványának mellőzését kérte.

A törvényszék érdemben megállapította, hogy a felek egyezős álláspontja szerint a bónusz, illetve a prémium egymásnak megfeleltethető, azonos fogalmat jelentett a felek közötti megállapodásban. Nem értett egyet azonban az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy az ajánlat - egyezően a felvételtől szóló engedéllyel - igazolta a felperes és az alperes közötti megállapodást a juttatásról, mert a 2006. május 5-én kelt munkaszerződés 3. pontjában a felek kizárólag a személyi alapbér összegében, annak fizetési határidejében, továbbá a személygépkocsi és mobiltelefon juttatásban állapodtak meg. Ebből következően a munkaszerződés felülírta az ajánlatban foglalt feltételeket, vagyis a munkáltató nem vállalt kötelezettséget a prémium megfizetésére. A felperes részére bónusz/prémium kifizetése, a munkaviszony fennállása alatt az alperes által egyoldalúan kiadott ... számú szabályzatban alapult. A szabályzat „Kifizetés” címszó 1. pont alatt azt tartalmazza, hogy a prémium fizetése nem garantált, a prémium a munkavállaló munkaszerződésében foglalt feltételeknek nem képezi részét, amely megállapítás nem áll ellentétben a felek között létrejött munkaszerződésben foglaltakkal.

A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy az értékesítési tervre épülő M. elnevezésű ... számú szabályzat csupán az értékesítési terv létrehozásának a folyamatát rögzítette, ezért annak megszegésére a felperes a bónusz/prémium iránti keresetét nem alapíthatta.

A törvényszék álláspontja szerint a felperes által az elsőfokú eljárás során 6/9. számú irat mellékleteként csatolt M. kalkuláció, és a felperes 2008. évi MBO kitűzések körében tett nyilatkozatai alapján megállapítható volt, hogy 2008. év mindkét félévében megtörtént az M. kiírása, a célkitűzések, feladatok meghatározása. A felperes a perben nem bizonyította, hogy 2008-ban az M. kiírását követően a részére meghatározott feladatok tarthatatlanságára vagy teljesíthetetlenségére hivatkozott volna. A törvényszék rögzítette, hogy mivel az alperes a munkaszerződésben nem vállalt kötelezettséget a felperes részére prémium megfizetésére, arra a ... számú szabályzat alapján került sor. Az elsőfokú bírósággal egyetértve megállapította, hogy az alperes a hivatkozott szabályzatot az elektronikus rendszerében bizonyíthatóan hozzáférhetővé tette, továbbá a 30/2. és 30/3. alatt csatolt e-mailek is alátámasztották, hogy a G. rendszerben foglalt szabályzatokról tudomást szerzett.

A másodfokú bíróság a Pp. 235. § (1) bekezdésében foglalt korlátozásra tekintettel nem vette bizonyítékként figyelembe a fellebbezéshez csatolt Fekete László részére adott 2008. júniusában kelt munkáltatói ajánlatot, valamint a másodfokú tárgyaláson csatolt táblázatban foglaltakat sem, mert azok a Pp. 141. § (2) bekezdésében foglaltakhoz képest későn kerültek előterjesztésre.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalával a kereseti kérelemnek történő helyt adást, másodlagosan az első fokon eljáró bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását, valamint az alperes perköltségben történő marasztalását kérte.

Álláspontja szerint a jogerős ítélet, továbbá az elsőfokú bíróság ítélete az eljárási és az anyagi jogszabályokat is megsértette. Mivel az első- és másodfokú eljárás során jogi képviselő nélkül járt el, esetében nem az úgynevezett általános, a Pp. 3. § (3) bekezdése és 164. § (5) bekezdés alapján történő, hanem a Legfelsőbb Bíróság 1/2009.(VI.24.) PK vélemény 3., 4., 7., 8. és 9. pontjaiban foglaltak szerint kellett volna a tájékoztatási kötelezettséget teljesíteni, amelynek az elsőfokú bíróság nem tett eleget.

Érvelése szerint a munkáltatói szabályzatban foglalt értékesítési

terv, M., bónusz/prémium, jutalom fogalmak értelmezése nem jogkérdés, hanem szakkérdés volt, amelyre nézve nélkülözhetetlen lett volna a szakértő kirendelése, evvel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségét azonban az elsőfokú bíróság nem teljesítette.

További érvelése szerint a hivatkozott szabályzatok intraneten történő közzététele nem felelt meg a rendeltetésszerű joggyakorlás és az együttműködési kötelezettségnek, azok nem jutottak el a címzettekhez. Ebben a körben a tényállást a bíróságok nem tisztázták, és ezért helytelen következtetéseket vontak le, ami sérti a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 4. § (1) bekezdésében, továbbá a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 3. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat. Érvelése szerint az alperesnek a per során azt kellett volna igazolni, hogy az intraneten közzétett szabályzórendszer a munkaszerződés megkötését megelőzően vagy annak folyamatában, illetőleg az aláírást követő harminc napon belül írásban megismertette.

Az elsőfokú bíróság által megállapított és a másodfokú bíróság által elfogadott tényállás nem kezelte következetesen a perben előadott egyes fogalmakat, így a munkabért, a bónuszt, prémiumot, az M.-t vagy a béren kívüli juttatást és a jutalmat. Az alperes által hivatkozott ... számú szabályzat prémium fizetéséről tartalmaz rendelkezést, az alperes ellenkérelmében pedig a felperes jutalomra való jogosultságának alapját vitatta, vagyis nem került tisztázásra a két fogalom közötti különbség.

A felülvizsgálati érvelés szerint esetében a munkabér meghatározása időbérként és teljesítménybérként történt meg. A felek között megállapodás született teljesítményhez kötött bérelem vonatkozásában, azonban az Mt. 143. § (4) bekezdésével ellentétben a teljesítménykövetelmény és a teljesítmény tényező megállapítására előzetesen írásban nem került sor. Az alperesi munkáltató a munkaszerződést megelőző ajánlatban foglaltak alapján, továbbá az ... számú szabályzatban részletesen leírt feltételekkel köteles lett volna a teljesítmény tényezőket, továbbá a teljesítménykövetelményt írásban, előzetesen minden félév megkezdése előtt közölni. Ezen kötelezettségének azonban nem tett eleget.

Hivatkozott arra, hogy keresetét munkabér és nem jutalom megfizetése iránt terjesztette elő. Igényét a munkaviszony létesítését megelőző szóbeli és írásbeli munkáltatói ajánlatra, valamint a felvételéről szóló engedélyre alapította. Vitatta, hogy ezen ajánlatokat és a szóbeli megállapodást a munkaszerződés felülírta, mivel a felvételtől szóló engedélyben sem hatálytalanította a bónuszra vonatkozó saját egyoldalú kötelezettségvállalását. Állította, hogy a munkaszerződést

megelőzően adott alperesi ajánlat a munkaviszony egyik alapdokumentuma, önmagában is érvényes megállapodás. Az ajánlatban az alperes kötelezettséget vállalt az M. célok rendszeres szabályokhoz kötött kiírására, amelynek részletes feltételeit az S104.50. számú szabályzat rögzítette. A Ptk. 216. § (1) bekezdése, a 211. § (1) bekezdése, 228. §-a és 205. § (1) bekezdésében foglaltak alapján, továbbá a Ptk. 207. § (1) és (5) bekezdése előírása alapján vitatta a törvényszék ítéletében foglalt azon megállapítást, hogy a munkaszerződés felülírta a korábbi munkáltatói ajánlatot. A bíróságok ítéletében foglalt azon megállapítás, mely szerint az ... számú szabályzat az értékesítési terv létrehozásának folyamatát követi, a felülvizsgálati érvelés szerint nem felel meg a valóságnak. A hivatkozott szabályzat az M. feladatok és célok meghatározásának folyamatát helyezi a középpontba kiindulva az értékesítési tervből, amely az MB. alapját adja.

A hivatkozott szabályzat I.-IV. pontjai az M. vonatkozásában konkrétumokat tartalmaz, az V.5-9. pontok annak kiírásával kapcsolatban egyértelműen meghatározzák az illetékességet, az esedékességet és a hivatkozási pontokat. Részben valós, hogy a hivatkozott szabályzat nem alapozza meg a további juttatás fizetésére vonatkozó jogosultságot, mivel nem rendelkezik a fizetésre vonatkozó jogosultságról, azonban azt a szabályzat által meghatározott M. feladatok, és az ahhoz tartozó célok teljesítése alapján keletkezik.

A ... számú szabályzat alapján kifejtette, hogy a dokumentum bizalmas besorolást kapott, azonban az abban szabályozott kérdéseknek a prémiummal történő összefüggése erősen megkérdőjelezhető. Hivatkozása szerint a szabályzatot sem ő, sem a két tanú korábban nem látta, az feltehetőleg nem létezik, vagy nem a benyújtott formában létezik. A szabályzat címe és tartalma alapján bérelemeket nem kezelhet, tartalma jogszabályba ütközik, alperes pedig nem bizonyította, hogy azt a vele a munkaszerződés megkötését megelőzően vagy annak folyamatában megismertette. Mindez az eljárás sérti az Mt. 3. § (1) bekezdésében, az Mt. 4. § (1) és (2) bekezdésében, a 102. § (4) bekezdésében, a 143. § (2)-(5) bekezdésében, az Mt. 143/A. § (1) bekezdésében és (5) bekezdésében, továbbá a Pp. 164. § (1) bekezdésében foglaltakat. A hivatkozott szabályzat megismertetése körében a bizonyítási teher az alperesen volt, amelynek nem tett eleget. Mivel a szabályzat a prémiumról mint adható juttatásról szól, amelynek kifizetése „egyedi döntés alapján történik, ... illetőleg kifizetése nem garantált”, ezért annak tényleges értelme az, hogy a szabályzatban foglaltak nem prémiumot, hanem jutalmat szabályoznak.

A felperes azt is panaszolta, hogy a megelőző eljárások során következetesen hivatkozott arra, hogy az M., vagyis a célok

kiírásának időpontja és tartalma ellentétes volt az ... számú szabályzatban foglaltakkal. A kiírás teljesíthetetlen és tarthatatlan volt, sőt, jogszabályba ütközött. Ezt az álláspontját pedig a becsatolt e-mailek is alátámasztották, amelyekben a kitűzést megkérdőjelezte.

Érvelése szerint a munkáltató az eredményeket nem értékelte, ezt az általa becsatolt e-mailek is alátámasztották. Vitatta a jogerős ítéletben foglalt azon megállapítást, hogy 2008. évben teljesítményfüggő juttatásban, bónuszban részesült, álláspontja szerint a kifizetett összegek jutalomnak minősülnek, amelynek körülményeit a ... számú szabályzat rendezi.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében panaszolta Gy. B. idézését is, és e körben is a bíróság tájékoztatási kötelezettségének megsértésére utalt. Felhívta a figyelmet az elsőfokú ítéletben foglalt tanúvallomások alapján feltárt ellentmondásokra, és rámutatott arra, hogy maga az elsőfokú ítélet is rögzítette a teljesítményhez kötött bérelem vonatkozásában létrejött megállapodást, amelyet azonban a törvényszék az ítéletében már eltérően értékelte. Vitatta a jogerős ítéletnek azon megállapítását, mely szerint a F. L.-féle dokumentum másodfokú eljárás során történő becsatolása sértette a Pp. 235. § (1) bekezdésében, valamint 141.§ (6) bekezdésében foglaltakat. A másodfokú eljárás során becsatolt bizonyítékok előterjesztésére lehetősége volt, mert azok az elsőfokú határozat jogszabálysértő voltát támasztották alá. Sérelmezte továbbá a szó szerinti jegyzőkönyv készítésére vonatkozó előterjesztése elutasításának jogszerűségére tett ítéleti megállapítást, valamint a 2012. október 18-ai tárgyalás berekesztésére vonatkozó elsőfokú bírósági rendelkezést. Ez utóbbi körben előadta, hogy érdemben kívánt összefoglaló beadványt készíteni, amelyet azonban az elsőfokú bíróság nem tett lehetővé.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

A perben a felperes keresete alapján a bíróságoknak abban a kérdésben kellett elsődlegesen állást foglalni, hogy a felperes munkaszerződésének részét képezte-e a szerződés megkötését megelőző ajánlatban foglalt, a prémium megfizetésére vonatkozó munkáltatói kötelezettségvállalás, amennyiben igen, úgy a prémium kitűzését milyen szabályok alapján kellett végrehajtania az alperesnek, illetőleg, hogy a felperes a kitűzött feladatokat maximális mértékben teljesítette-e, vagyis jár-e részére az alapbér 300 %-át

kitevő 4.500.000 forintos prémium.

A felperes az első- és másodfokú eljárás során, továbbá a felülvizsgálati kérelmében is megalapozottan hivatkozott arra, hogy a felek között létrejött munkaszerződés munkabért tartalmazó 3. pontjában foglaltakon kívül a munkaszerződés részének tekinthető az ajánlat 3/B. pontjában foglalt bónusz juttatás is. Ezen ajánlatát az alperes a munkaszerződés megkötését megelőzően tette meg a felperes részére, az ajánlatban foglalt határidőig azt a felperes elfogadta, így a felek között a megállapodás érvényesen létrejött (Ptk. 211.§ (1) bekezdés). Az, hogy a munkaszerződés kizárólag a személyi alapbért, a gépkocsi és mobiltelefon juttatást nevesítette - a bónuszjuttatásról nem rendelkezett - a korábbi, többletjuttatásra vonatkozó érvényes megállapodást kifejezett rendelkezés hiányában nem módosította. Ebből következően a két szerződést együttesen kellett értelmezni, az alperes a megállapodásban foglaltak szerint bónusz juttatás fizetésére vállalt kötelezettséget, amelynek mértékét minden félévben, legfeljebb a havi alapbér 300 %-ában határozta meg.

A következetes ítélkezési gyakorlat szerint ha a munkáltató a munkaszerződésben feltétel nélkül meghatározott mértékű prémium megfizetését vállalta, prémiumfeladatot nem tűzött ki, utóbb nem hivatkozhat a prémiumfeladat kitűzésének hiányára. Ha azonban a munkáltató nem vállalja, hogy feltétel nélkül meghatározott mértékű prémiumot fizet, a munkavállaló alaptalanul követeli annak kifizetését (BH2003.90).

A felek között a fentiek szerint érvényesen létrejött megállapodás a felperes részére adható külön juttatás felső összeghatárát rögzítette, amelyből következően a munkáltató a kifizetést feltételhez, a feladatok teljesítéséhez köthette. A per során a felek között nem volt vitatott, hogy a prémium kitűzése az alperesnél az úgynevezett M. meghatározásával történt, és ennek értékelése alapján, a teljesítmény arányában volt kifizethető. A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a per során az M. meghatározását, vagyis a prémiumfeladat kitűzését is kifogásolta. A törvényszék a jogerős ítéletében részletesen idézte a felperes evvel kapcsolatban a perben tett előadását, amely tévesen azon alapult, hogy a feladatkitűzés érvényességét az általa történt elfogadásához kötötte. A felperes ezen álláspontja alapvetően téves, hiszen a prémiumfeladatok meghatározása nem kölcsönös megállapodás függvénye, hanem mindenkor a munkáltató egyoldalú, diszkrecionális jogköre, amelynek érvényessége nem függ a munkavállaló elfogadó nyilatkozatától.

Az eljáró bíróságok helytállóan rögzítették, hogy a felperes által hivatkozott ... számú szabályzat az értékesítési terv

létrehozásának folyamatát rögzítette, ennek jegyében tartalmazta annak meghatározását, szándékát, célkitűzéseit és az ellenőrzési pontokat, továbbá a V. pontban az eljárást. A szabályzat azonban konkrét feladatokat, tervszámot nem tartalmaz, ezért a prémium megfizetésére irányuló keresetet nem alapozza meg.

Az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a prémium kifizetése az alperes által egyoldalúan kiadott számú szabályzaton alapult, amelynek rendelkezései nem voltak ellentétesek a felek közötti megállapodás tartalmával, a felperesi tudomásszerzést pedig a 30/2. és 30/3. számon csatolt e-mailek igazolják.

A feladatkitűzés, vagyis az M. kalkuláció fenti szabályozás szerinti meghatározása megtörtént, ezt a 6/9. számú irat melléklete tartalmazza, M. C. elnevezéssel. A teljesítmény értékelésére pedig a 13/3-I.II. számú irat alapján került sor.

A perben az sem képezte vita tárgyát, hogy a felperes részére 2008. évben a teljesítményértékelése alapján két alkalommal, 2008. július hónapban, és 2008. novemberében került sor bónusz fizetésére, egyenként 749.500 forintos összegben, amellyel a felperes első félévi 58,8 %-os, és második félévi 55,2 %-os eredményét díjazták. Alaptalan a felperes azon hivatkozása, hogy ezek az összegek nem prémium, illetőleg bónusz jogcímén, hanem jutalomként kerültek kifizetésre, mivel a becsatolt iratok egyértelműen bizonyítják a prémium kitűzés megtörténtét, és annak tényleges értékelését, amelyet a felperes az elsőfokú eljárás során maga sem vitatott.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletben foglaltakkal szemben alaptalanul hivatkozott a tájékoztatási kötelezettség megsértésére. A Pp. 3. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettség körében a bíróság a feleket - függetlenül attól, hogy jogi képviselővel vagy anélkül járnak-e el - kizárólag az eljárási jogaikra és kötelezettségeikre köteles figyelmeztetni, azt kell rögzítenie, hogy a perben kit, milyen tények állításával kapcsolatban terhel a bizonyítás kötelezettsége, amelynek az elsőfokú bíróság teljes egészében eleget tett. Helytállóan rögzítette a törvényszék, mely szerint a perben jogkérdésben kellett döntenie a bíróságnak, szakértő igénybevételét igénylő kérdés nem merült fel, ezért a felperes alaptalanul panaszolta a bíróság tájékoztatási kötelezettsége megsértését.

Ugyancsak helytálló a törvényszék azon megállapítása, mely szerint az elsőfokú bíróság nem sértette meg a tárgyalás berekesztését megelőző figyelmeztetési kötelezettségét sem. Az elsőfokú bíróság ennek közlését követően ugyanis felhívta a feleket esetleges bizonyítási indítványaik előterjesztésére, amelynek körében a felperes akként nyilatkozott, hogy további bizonyítási indítványt nem kíván előterjeszteni, csak korábbi, már előadott álláspontját

kívánja egy iratban rögzíteni. Ennek bevárását azonban az elsőfokú bíróság jogszerűen mellőzte, hiszen a felperes több esetben kifejtette szóban és írásban a keresetben foglalt állításával kapcsolatos érvelését, annak összefoglaló bevárása az ítélelhozatalt megelőzően mellőzhető volt.

Alaptalan a felülvizsgálati kérelem Gy. B. tanú idézésével kapcsolatos érvelése is, mivel ezen bizonyítási indítványát a felperes a sikertelen idézést követően visszavonta.

A fentiek alapján a Kúria megállapította, hogy a felek között az alperes által adott ajánlat alapján érvényes megállapodás jött létre a vonatkozásban, hogy a munkáltató kötelezettséget vállalt a prémium minden évben történő kitűzésére és értékelésére, valamint ennek alapján bónuszjuttatás megfizetésére. Az alperes az ajánlatban foglalt kötelezettségét teljesítette, a feladatokat a belső szabályzatban foglaltak szerint kitűzte, annak értékelését elvégezte, és az értékelés alapján adható bónuszt a felperes részére maradéktalanul megfizette.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet ezen eltérő indokolással a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, továbbá a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére.

Budapest, 2014. szeptember 3.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Bérczes Nóra s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

kúriai tisztviselő