

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.508/2018/7.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke
é dr. Csernay Krisztina előadó bíró
. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Kalló János Márk ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: Dr. Pálfi Ügyvédi Iroda
(ügyintéző: Dr. Pálfi Endre ügyvéd,

A per tárgya: munkabér megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.136/2018/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 61.M.2300/2015/36.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.126/2018/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 50.000 (ötvenezer) forint és 13.500 (tizenháromezer-öttszáz) forint áfa perköltséget, valamint az államnak felhívásra 469.400 (négy százhatvankilencezer-négy száz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011. május 20-ától marketing menedzser, később üzletág igazgatói munkakörben állt munkaviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes 2014-ben hatályos Kollektív Szerződésének VIII. pont 1.1. pontjának c) alpontja a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazandó jogkövetkezményként tüntette

fel a prémium csökkentést, a prémium megvonást, mozgóbér csökkentést, illetve mozgóbér megvonást. Az 1.2. pont szerint a hátrányos jogkövetkezmények kiszabására indokolt írásbeli határozattal az SzMSz-ben meghatározottak jogosultak. A Kollektív Szerződés a határozat meghozatalára rendelkezésre álló szubjektív határidőt 15 napban, az objektív határidőt pedig egy évben határozta meg.

- [3] A Kollektív Szerződés munkavállalói díjazásról rendelkező IX. pontjának 2. alpontja szerint amennyiben munkaszerződés vagy bérmegállapodás másként nem rendelkezik, a teljesítményalapú mozgóbér (vállalati teljesítményen alapuló bónusz, illetve az egyéni teljesítményen alapuló inszertív) fizetése vagy nem fizetése a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, tehát a munkáltatói jogkör gyakorló vezető joga eldönteni a munkavállaló teljesítményétől, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásától, egyéb jogkövető magatartásától, továbbá a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételektől, körülményektől függően azt, hogy az adott munkavállalót részesíti-e mozgóbérben vagy sem.
- [4] A felperes a 2015. január 1-jén közölt munkavállalói felmondással az alperesnél fennálló munkaviszonyát megszüntette, a felmondásról ... kereskedelmi vezérigazgatót szóban is tájékoztatta. A beszélgetés során a kereskedelmi vezérigazgató közölte a felperessel, hogy a 2014. éves tevékenységének minősítése „az elvárásoknak megfelelő” és ez alapján a 2014-es bónusza 2015. áprilisában kifizetésre kerül. A felperes ezt követően többször érdeklődött a munkáltatónál a prémiuma megfizetése iránt, amelyre az alperes 2015. július 15-én a kifizetést elutasító válaszlevelet küldött. Ennek tartalma szerint a felperes 2014-es tevékenységének minősítése „az elvárásoknak megfelelő” volt, ezért 2015. januárban arról tájékoztatták a felperest, hogy a bónusz kifizetésre fog kerülni 2015. áprilisban. 2015. első hónapjaiban azonban az alperes külső tanácsadók által belső vizsgálatot végeztetett a 2011-2014. közötti magyarországi kereskedelmi tevékenységének számos aspektusáról, amelynek során a felperesre vonatkozó elmarasztaló megállapítások - így a gmail fiók munkavégzésre való használata, az iPhone projektre vonatkozó valós szolgáltatás nélküli számlák jóváhagyása, a hatósági célokra szánt iratok utólagos elkészítése, módosítása, illetve a megkérdőjelezhető piackutatási projektekben résztvevő orvosok részére kifizetett indokolatlan juttatások - születtek. Mindezeket a körülményeket értékelve az alperes úgy döntött, hogy a 2014-es évre megállapított bónuszt nem fizeti ki a felperes számára.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [5] A felperes a módosított keresetében irodai jutalom (office bónusz) jogcímén 4.694.477 forint és ezen összeg kamatainak megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az alperes 2014. évre közzétett fizetési szabályzata szerint részt vett a vállalati bónusz programban és a munkáltató megállapítása szerint a

kitűzött feladatokat „az elvárásoknak megfelelően” teljesítette. Vitatta a prémium kifizetését megtagadó levélben megállapított kötelezettségszegések elkövetését, mivel azok nincsenek összefüggésben a munkaköri leírásában foglalt feladataival, illetve nem a prémium kiszámításának alapjául szolgáló 2014. évre vonatkoznak.

- [6] A Kollektív Szerződés VIII. fejezete szerint kiszabható hátrányos jogkövetkezmény szabályozása ellenére az alperes nem folytatott eljárást vele szemben, ezért nem volt lehetősége a megállapításokat megismerni és védekezését előterjeszteni.
- [7] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Nem vitatta, hogy a felperes 2014. évi teljesítménye az elvárásoknak megfelelő volt, azonban ennek megállapítását követően jutott tudomására, hogy a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása nem teszi lehetővé a juttatás kifizetését.
- [8] Álláspontja szerint a bíróság a mérlegelési jogkörében hozott határozatát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 285. § (3) bekezdése alapján nem bírálhatja felül. Érvelése szerint a felperes tévesen hivatkozott a Kollektív Szerződés VIII. pontja szerinti eljárás lefolytatására, mert azt csak a ténylegesen megállapított juttatás esetén lehetett volna alkalmazni.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [9] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 61.M.2300/2015/36. számú ítéletével kötelezte az alperest 4.694.477 forint elmaradt munkabér és ezen összeg 2015. április 1-től a kifizetésig számított késedelmi kamata, 550.000 forint + áfa perköltség, 281.689 forint eljárási illeték és 35.560 forint tolmácsdíj megfizetésére.
- [10] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felek között nem volt vitás, hogy a felperes a juttatási csomagról szóló szabályzat 2.4.3. pontja szerint iroda jutalom (office bónusz) elnevezésű juttatást igényelt. A per eldöntése során abban kellett állást foglalni, hogy a Kollektív Szerződés IX. fejezete alapján született-e döntés a felperes ezen juttatásáról, milyen időpontban és milyen körülmények között, és azt hogyan kell értékelni a juttatásra és annak a Kollektív Szerződés VIII. fejezete szerinti megvonására vonatkozó szabályok alapján.
- [11] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján igazoltnak találta, hogy 2015. januárban ... vezérigazgató döntést hozott a felperes office bónusz juttatásáról. Ezt a körülményt a meghallgatott tanúvallomások mellett a 2015. július 15-ei levél is alátámasztotta, amelyben a felperes tevékenységét az „elvárásoknak megfelelőként” értékelte a munkáltató. Az elsőfokú bíróság szerint nem életszerű és peradat sem támasztja alá, hogy a munkáltató 2015. januárban a felperes munkavégzését a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásának figyelembevétel nélkül értékelte volna, amely a Kollektív Szerződés IX. fejezetének rendelkezéseivel sem lett volna

összeegyeztethető. Az a körülmény, hogy a munkáltató üzleti éve még nem került lezárásra, a munkavállaló teljesítményétől és jogkövető magatartásától független ténykérdés volt és legfeljebb a juttatás összegét befolyásolhatta, de abból nem következett, hogy a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásának és egyéb jogkövető magatartásának értékelése januárban elmaradt volna.

- [12] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezért az alperes akkor járt volna el jogszerűen, ha a felperessel szemben a Kollektív Szerződés VIII. fejezete rendelkezéseinek megfelelő eljárást folytatja le hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása mellett. Ilyen eljárás lefolytatására azonban nem került sor, ezért a munkáltató jogellenesen, a fegyelmi eljárásra vonatkozó saját szabályozását figyelmen kívül hagyva tagadta meg az office bónusz juttatás kifizetését.
- [13] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék a 8.Mf.680.136/2018/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [14] A törvényszék ítéletének indokolásában a tényállást a felperes munkaszerződésének pontos tartalmával, valamint a 2014. március 5-én előírt munkavállalói célok rögzítésével kiegészítette. Pontosan idézte az „amit tudni kell a 2015-ös fizetési rendszerről” című tájékoztatót, amely tartalmazta, hogy a tárgyévi bónusz kifizetésére jellemzően a következő év áprilisban, a márciusi munkabérrel együtt kerül sor, amelyet megerősített az alperes gyakorlata is.
- [15] Megállapította, hogy a kitűzés és értékelés általános folyamata szerint az év elején a munkavállaló megállapodott a vezetőjével arról, hogy mi az a teljesítmény célkitűzés, amely alapján a teljesítményét év végén értékelni kell. A teljesítmény időszak mindig a tárgyév januártól decemberig tartott, ehhez képest a tárgyévet követő év február, márciusban történt a pénzügyi zárás és az év elején történtek meg az egyéni teljesítmény értékelések. Ennek során a vezető a beosztottal megbeszélte az éves teljesítményt, szóban közölte az értékelést, vagyis azt, hogy az érintett jogosult-e office bónusz juttatásra. A szóbeli megbeszélést követően a vezető az értékelést általában január végén rögzítette az elektronikus rendszerben, amelyet ezt követően a munkavállaló is megtekinthetett. A munkavállaló ezt követően egy papír alapú tájékoztatót is kapott a teljesítményéről és arról, hogy ez alapján milyen összegű juttatásra vált jogosulttá. Ez rendszerint március végén történt. 2014-ben a vállalati teljesítmény 114,2%-os volt.
- [16] A tényállás pontosítását követően a másodfokú bíróság csak részben értett egyet az elsőfokú bíróság érvelésével. Megállapította, hogy a perbeli office bónusz egy teljesítmény alapú juttatási forma, amely meghatározott teljesítmény eléréséhez, mint minimum feltételhez kapcsolódik, de a juttatásra való jogosultság nem kizárólag e teljesítménykövetelmény elérésétől függ. A munkáltató ugyanis előre kikötötte a mérlegelés jogát, amely szerint a

kitűzött eredmények elérése esetén is mérlegelheti a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartását és egyéb jogkövető magatartását.

- [17] A törvényszék álláspontja szerint a felek sem vitatták, hogy a felperes a juttatási szabály 2.4.3. pontja szerinti office bónusz juttatást követelte az alperestől. Helytálló az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy 2014. január 1-től a budapesti részlegre, így a felperesre is érvényes volt a cég Kollektív Szerződése. A törvényszék azonban nem osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy az alperes a perbeli juttatásra való jogosultság Kollektív Szerződésben rögzített feltételeinek teljesüléséről csak egyszer dönthetett. E körben értékelte a Juttatási Szabályzat rendelkezéseit, mely szerint a változó bér nagysága a vállalat forintban kifejezett éves tervteljesítésének mértékétől függ, amelynek során mérlegelésre kerülhetnek szervezeti és egyéni szintű mennyiségi és minőségi mutatók.
- [18] Az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérően ... a felperes 2014. évi munkájától szóló értékelés során csak azt közölte, hogy munkája megfelelt az elvárásoknak, azonban a januári beszélgetés során nem tett ígéretet a bónusz kifizetésére, de azt nem is tagadta meg. Ebben az időpontban a cég pénzügyi eredményei sem voltak lezártak, ezért nem is volt olyan helyzetben, hogy a kifizetésre ígéretet tegyen. ... által előadott gyakorlatból az a következtetés volt levonható, hogy az alperesnél a teljesítményértékelés a tárgyévet követő januárban történik, a kifizetésről szóló döntésre azonban márciusban és áprilisban kerül sor.
- [19] A törvényszék szerint tévesen hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, hogy a felperes terhére megállapított kötelezettségszegő magatartások tudomására jutásának esetén az alperesnek a Kollektív Szerződés VIII. fejezete rendelkezéseinek megfelelő eljárást kellett volna lefolytatnia, mivel a munkáltató fegyelmezési jogának gyakorlására csak a munkaviszony fennállása alatt van mód és lehetőség.
- [20] A törvényszék ezt követően az Mt. 285. § (3) bekezdése alapján azt vizsgálta, hogy a munkáltató a mérlegelési jogkörében hozott döntése során a döntés kialakítására irányadó szabályokat megsértette-e. Ennek során megállapította, hogy a felperes kötelezettségszegő magatartása körében az elsőfokú bíróság bizonyítás felhívására történő figyelmeztetése részben hiányos volt, ettől függetlenül a bizonyítás lefolytatása megtörtént. Az alperes a juttatás megvonását eredményező mérlegelését a belső vizsgálat által megállapított kötelezettségszegésekre alapította, amelynek körében megfelelő bizonyítási tájékoztatásban is részesült. Az elsőfokú eljárásban csatolta a rendelkezésre álló elektronikus levelezéseket, amelyek elsősorban az iPhone projekt kialakításával, valamint a gmail fiók használatával voltak kapcsolatban. A csatolt bizonyítékok közül azonban a legutolsó 2013. áprilisi, további bizonyítást pedig az alperes nem kívánt előterjeszteni, ... meghallgatására vonatkozó bizonyítási

indítványát is visszavonta.

- [21] A törvényszék szerint a csatolt bizonyítékok nem alapozzák meg a 2014. évi office bónusz kifizetésének megtagadását figyelemmel arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a bónusz odaítélésénél a Kollektív Szerződés IX. pont 2. pontja szerint az adott évi munkavállalói tevékenységet és magatartást értékelhette volna, a munkaviszony megszűnését követően a mérlegelés körébe vont vizsgálati eredmény kapcsán pedig a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételeket is köteles lett volna figyelembe venni. Márpedig a Kollektív Szerződés VIII. pont 1.2. pontja szerint hátrányos jogkövetkezményt csak a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztésétől számított egy éven belül lehetett kiszabni. Az alperes 2015. július 15-ei leveléből kitűnően a belső vizsgálat a 2011. és 2014. közötti magyarországi kereskedelmi tevékenységre irányult, a megállapított 2011. és 2013. év közötti munkavállalói kötelezettségszegések pedig nem szolgálhattak alapul a 2014. évi bónusz juttatás megvonására.

A felülvizsgálati kérelem, a csatlakozó felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [22] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályon kívül helyezését és elsődlegesen a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását, valamint a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.
- [23] Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a tényállást helyesen és teljes körűen egészítette ki és az alkalmazandó jogszabályokat is helyesen jelölte meg. A rendelkezésre álló bizonyítékokat azonban tévesen értékelte és ezért megalapozatlanul vont le következtetést arra, hogy a perbeli juttatásra való jogosultság megállapításáról szóló döntés meghozatala során irányadóak a Kollektív Szerződés VIII. fejezet 1.2. pontjában foglalt határidők. Tévesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes a juttatásra való jogosultság hiányát megállapító döntését csak a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül hozhatta volna meg.
- [24] Az alperes érvelése szerint a törvényszék a Kollektív Szerződés IX. fejezet 2. pontjában foglaltakat tévesen értelmezte. A hivatkozott rendelkezés rögzíti azokat a körülményeket, amelyeket a munkáltató a juttatásra való jogosultságról való diszkrecionális döntés meghozatala során mérlegelhet. A törvényszék álláspontja szerint a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételek körébe a Kollektív Szerződés VIII. fejezetében foglaltak is beletartoznak. Ez a jogi következtetés azonban téves és a per érdemére kihatóan jogszabálysértő.
- [25] A másodfokú bíróság a bizonyítékokat a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütköző módon tévesen, illetve okszerűtlenül értékelte és az Mt. 56. §-a, valamint az Mt. 285. § (3) bekezdésében foglaltak megsértésével vont le következtetést arra, hogy a perbeli

juttatásra való jogosultságról való döntés meghozatala során a KSZ hátrányos jogkövetkezményre vonatkozó eljárásának határidőkre vonatkozó rendelkezéseit is alkalmazni kellett. Az alperes álláspontja szerint a perbeli munkáltatói döntés nem tekinthető az Mt. 56. §-a és a KSZ VIII. fejezete szerinti hátrányos jogkövetkezménynek.

- [26] A törvényszék ... és ... tanúk vallomásainak értékelésével helytállóan állapította meg, hogy a perbeli juttatásra való jogosultság kérdésében a mérlegelés körében figyelembe veendő szempontokat a munkáltató nem volt köteles egyszerre értékelni, az 2015. januári egyéni teljesítményértékelését követően 2015. április elején hozhatott végleges döntést.
- [27] Megalapozatlan azonban a másodfokú bíróság azon következtetése, hogy a perbeli juttatásra való jogosultság megítélése során a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazható jogkövetkezmények szabályai az irányadók. A jogerős ítélet hivatkozott az elsőfokú bíróságnak arra az okfejtésére, mely szerint a Kollektív Szerződés VIII. fejezetében foglaltak csak akkor alkalmazhatóak, ha a perbeli juttatásra való jogosultságot a munkáltató már megállapította és ezt követően kívánja a már megállapított juttatást megvonni. Ebből logikusan következik, hogy a negatív tartalmú, vagyis a juttatásra való jogosultság hiányát megállapító döntés nem tekinthető hátrányos jogkövetkezménynek, vagyis szankciónak, ezért a Kollektív Szerződés VIII. fejezetében foglalt joggyakorlási határidők sem irányadóak.
- [28] A perbeli juttatásra való jogosultság megszerzésének feltételeit szabadon alakíthatta ki, a Kollektív Szerződés szerint megillette az utólagos mérlegelés joga. Sem a Kollektív Szerződés, sem a Juttatási Szabályzat nem tartalmaz olyan korlátozást, amely szerint kizárólag az egy éven belüli kötelezettségszegést lehet figyelembe venni. A munkáltató saját belátása szerint dönthetett arról, hogy milyen korábbi kötelezettségszegést von mérlegelési körébe.
- [29] Az alperes álláspontja szerint a felperessel szemben nem csupán a munkaviszony megszűnése miatt nem lehetett hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, hanem azért sem, mert a perbeli juttatásra való jogosultság megállapításának elmaradása nem szankció volt. Mindebből az is következik, hogy a jogerős ítélet álláspontjával szemben a Kollektív Szerződés VIII. fejezetében meghatározott joggyakorlási határidők a perbeli juttatásra való jogosultságról kialakított döntés esetén nem alkalmazhatóak, így az ítélet tévesen zárta ki az alperes jogosultságát, hogy a juttatásról történő döntés során a tudomására jutott kötelezettségszegést saját belátása szerint értékelje.
- [30] A felperes a csatlakozó felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet indokolásának megváltoztatását kérte akként, hogy a munkáltatónak a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére hivatkozással történő mozgóbér megvonása esetén a Kollektív Szerződés VIII. pontját alkalmazni kell, valamint a munkaviszony megszűnése esetén a mozgóbér (office bónusz) kifizetése a munkáltató diszkrecionális

jogkörében nem tagadható meg. Kérte továbbá, hogy a Kúria kötelezze az alperest felülvizsgálati perköltsége megfizetésére.

- [31] A felperes álláspontja szerint a jogerős ítélet a mozgóbér megvonása körében követendő munkáltatói eljárás szabályainak figyelembevételét okszerűtlenül zárta ki, tévesen állapította meg hogy a mozgóbér kifizetését az alperes önmagában, feltételek nélkül mérlegelheti, diszkrecionális jogkörében megtagadhatná. Ez a megállapítás azonban iratellenes, mivel a mozgóbér megvonására csak a KSZ VIII. fejezetében írtak szerint kerülhet sor, a kifizetést a munkáltató önkényesen nem tagadhatja meg. Amennyiben a munkaviszony megszűnése miatt fegyelmi eljárás lefolytatására már nem kerülhetne sor, ebből az következik, hogy az alperes, mint volt munkáltató az office bónusz kifizetését sem tagadhatja meg.
- [32] A felperes érvelése szerint a törvényszék a jogerős ítélete indokolási részében a 9. oldal 3. bekezdésében okszerűtlenül mérlegelte az elsőfokú bíróság megállapításait is. A másodfokú ítéletben foglaltakkal szemben az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a 2015. július 15-én kelt munkáltatói levélben, valamint tanúvallomásában foglaltakat. Helyesen mutatott rá arra, hogy tanúvallomásában előadottak ellentétben álltak a felperesnek küldött 2015. július 15-ei levélben foglaltakkal, amely szerint 2015. januárban arról tájékoztatta a felperest, hogy a 2014. évi bónusza kifizetésére 2015. áprilisban fog sor kerülni.
- [33] Az elsőfokú bíróság a perbeli bizonyítékok alapján okszerűen vont le következtetést arra, hogy az alperes a perbeli juttatásra való jogosultság vonatkozásában egyszer dönt, amely döntésében nemcsak a munkavállaló teljesítményét, hanem a Kollektív Szerződés IX. pontja szerinti egyéb, munkaviszonnal kapcsolatos magatartását is értékeli. Ez a perbeli esetben 2015. januárban történt, amelyre a levél első bekezdése is utal.
- [34] A döntést követően a munkáltató belső vizsgálatra hivatkozással tett megállapításait a Kollektív Szerződés VIII. pontja szerinti fegyelmi eljárás keretében kellett volna elé tárni, a védekezés lehetőségét biztosítani, amely az ügyben nem történt meg. A jogerős ítélet indokolása a fent hivatkozott részében a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütközően téves és iratellenes, kirívóan okszerűtlen megállapításokat tartalmaz, ezért jogszabálysértő.
- [35] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [36] Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme a következők szerint megalapozatlan.
- [37] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében az anyagi jogszabálysértések megjelölése mellett a Pp. 206.§ (1) bekezdésének megsértésére is hivatkozva a tényállás megállapítását és a bizonyítékok okszerűtlen értékelését támadta.
- [38] A Pp. 206. § (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek

előadása és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak egybevetése alapján állapítja meg; a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli és meggyőződése szerint bírálja el.

- [39] A Kúria töretlen gyakorlata értelmében (BH1995.193., BH1999.44.) a bizonyítékok mérlegelésén alapuló ítélet felülvizsgálattal eredményesen akkor támadható, ha a bizonyítékok mérlegelése okszerűtlen vagy iratellenes volt. A felülvizsgálati eljárás keretében a bíróság mérlegelési körébe tartozó kérdés általában nem vizsgálható és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére. A felülvizsgálat csak arra szorítkozhat, hogy a mérlegelés körébe vont adatok, tények értékelése körében nem történt-e nyilvánvalóan helytelen következtetés. Az erre alapított felülvizsgálati kérelem akkor lehet eredményes, ha a jogerős ítéletben megállapított tényállás iratellenes, illetőleg a bíróság a bizonyítékokat azok egybevetése során nem a maguk összességében értékelte és ennél fogva a megállapított tényállás nyilvánvalóan okszerűtlen vagy lényeges logikai ellentmondást tartalmaz.
- [40] A törvényszék a jogerős ítélet alapjául szolgáló tényállást helytállóan állapította meg és a rendelkezésre álló bizonyítékokból levont következtetésével a Kúria nagyjórészt egyetértett.
- [41] A perben nem volt vitatott, hogy a felperes 2014. évre vonatkozóan a számára kitűzött feladatok teljesítésével úgynevezett office bónusz juttatásra szerezhetett jogosultságot. A kifizetésről szóló döntés meghozatala azonban a felperesre is irányadó Kollektív Szerződés IX. pontjának rendelkezése szerint a munkáltatói jogkör gyakorló diszkrecionális jogkörébe tartozott, amelynek során a munkavállaló teljesítménye mellett a munkavisztonnyal kapcsolatos magatartását és egyéb jogkövető magatartását, valamint a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételeket és körülményeket is figyelembe vehette.
- [42] A perbeli esetben a jogvita elbírálása során elsődlegesen abban a kérdésben kellett a bíróságoknak állást foglalni, hogy a office bónusz juttatásra történő jogosultságról, illetőleg annak kifizetéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója mely időpontban dönthetett, illetőleg az adott esetben ez a döntés a felperes esetében mikor és milyen tartalommal született meg.
- [43] A törvényszék a jogerős ítéletében a rendelkezésre álló bizonyítás adataiból jogszabálysértés nélkül vont le következtetést arra, hogy az office bónusz juttatás egyik feltételét jelentő munkavállalói teljesítmény értékeléséről a munkáltatói jogkör gyakorló ... 2015. januárban történt szóbeli megbeszélésen már döntött, amely döntését a 2015. július 15-én küldött válaszlevelében is megerősítette. Ennek alapján a felperes 2014. évi teljesítménye az „elvárásoknak megfelelő volt”, vagyis a számára kitűzött feladatokat teljesítette.
- [44] A kifizetés engedélyezéséhez szükséges egyéb szempontok fennállását értékelve - figyelembe véve az utólag lefolytatott belső vizsgálat eredményét - az alperes azonban a végleges döntés meghozatala során

úgy határozott, hogy a feladatok megfelelő teljesítése ellenére a felperes részére nem fizeti ki az office bónuszt. E döntését a 2015. július 15-én kelt levelében közölte a felperessel, amely ekként a Kollektív Szerződés IX. fejezetében szabályozott juttatás kifizetésének elutasításáról szóló határozatnak minősül.

- [45] A törvényszék ezért helytállóan állapította meg, hogy az Mt. 285. § (3) bekezdése alapján ezt követően azt kellett vizsgálni, hogy a munkáltató a mérlegelési jogkörében hozott döntése során e döntés kialakítására irányadó szabályokat megsértette-e. A bónusz kifizetésének keretében értékelt körülmények - így a felperes feladatteljesítése, az alperes eredményessége - az adott 2014. évre vonatkoztak, ezért a jogerős ítélet a rendelkezésre álló bizonyíték okszerű értékelésével, jogszabálysértés nélkül vont le következtetést arra, hogy a munkavállalói magatartás körében is csak az adott év volt figyelembe vehető. Minthogy a belső vizsgálat felperes terhére értékelt megállapításai a 2011-2013. évekre vonatkoztak, ekként az adott évre vonatkozó bónusz kifizetésének körében a mérlegelési szempontok között - mint a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása - nem volt figyelembe vehető. Az alperes tehát az Mt. 285. § (3) bekezdésének megsértésével hozott elutasító határozatot a juttatás kifizetéséről, így az eljáró bíróságok felperesi keresetnek helytadó ítéletei megalapozottak voltak.
- [46] A törvényszék a jogerős ítéletében azt is helytállóan állapította meg, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnésére tekintettel vele szemben a Kollektív Szerződés VIII. fejezete szerinti hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás megindítására már nem volt lehetőség. Az eljáró bíróságok azonban nem vették figyelembe, hogy a juttatás megvonása, mint kiszabható intézkedés eleve feltételezte volna a bónusz kifizetését engedélyező munkáltatói döntést, amely azonban a felperes esetében ellentétes tartalmú volt. Ebből is következően tehát a perbeli esetben nem szankcióként tagadta meg az alperes a kifizetést, hanem mérlegelési jogkörében eljárva - bár annak szempontjait megsértve - hozott elutasító határozatot, ezért a törvényszék álláspontjától eltérően nem a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására a Kollektív Szerződésben, mint a munkáltató belső szabályzatában előírt határidők elmulasztásának volt perbeli jelentősége.
- [47] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [48] Valamely teljesítmény alapú és a munkáltató eredményességéhez is kötött bónusz juttatásra jogosultság feltételeként a munkáltató a munkavállaló munkavégzésével összefüggő, mérlegelési körébe tartozó szempontokat is meghatározhat. A mérlegelés során azonban csak az adott év értékelhető, a mérlegelés a korábbi évek munkavállalói magatartását, esetleges mulasztásait nem vonhatja az adott évre kitűzött bónusz juttatásra jogosultság értékelési körébe.

Záró rész

- [49] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a felperes felülvizsgálati eljárási költségének, valamint a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13.§ (2) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárás illetékének megfizetésére köteles.
- [50] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a 2019. április 3-án megtartott nyilvános tárgyaláson bírálta el.

, 2019. április 3.

. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay
Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

tisztviselő