

**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
ítélete**

**Az ügy száma:** Mfv.II.10.211/2018/3.

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

**A felperes:**

**A felperes képviselője:** Biry Ügyvédi Iroda

ügyintéző: Dr. Biry Csaba ügyvéd)

**Az alperes:**

**Az alperes képviselője:** Nagy és Trócsányi Ügyvédi Iroda  
ügyintéző: Dr. Karsai Balázs ügyvéd)

**A per tárgya:** prémium megfizetése

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** alperes

**A felülvizsgálni kért jogerős határozat:**

Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.513/2016/16.

**Az elsőfokú bíróság határozata:**

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.2640/2015/30.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.513/2016/16. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 30.000 (harmincezer) forint és 8100 (nyolcezer-egyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, valamint a magyar államnak felhívásra 344.000 (háromszáznegyvennégyezer) 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 2012. október 1-jétől Banking Solutions Architect munkakörben, egy éves határozott időre kötött munkaszerződéssel állt munkaviszonyban az alperessel. A felek a munkaszerződésben 715.000 forintos havi munkabérben és abban állapodtak meg, hogy a munkavállaló egyéb, személyre szóló

- juttatásait külön megállapodás rögzíti (például prémium, gépkocsi).
- [2] Az alperes 2012. szeptember 27-én ajánlatot küldött a felperes részére, amelyben a megkötendő munkaszerződés részleteit illetően egyéves határozott idejű munkaszerződést, ezt követően határozatlan idejű módosítást, a havi munkabér 715.000 forintos mértékét, annak hat hónap elteltét követően 860.000 forintra történő emelését határozta meg. Az ajánlat - a feltételek teljesítése esetére - a Variable Target Income (VTI) összegét 1.716.000 forintban határozta meg, továbbá egyéb juttatásként egy Škoda Octavia személygépkocsi, egy notebook és telefon használatát tartalmazta.
- [3] A határozott időre kötött munkaszerződést utóbb a felek szóban határozatlan idejűre módosították, majd a munkaszerződés módosításával összefüggésben folytatott levelezést követően a munkáltató a felperes személyi alapbérét 2013. szeptember 1-től 860.000 forintra emelte.
- [4] Az alperes a felperes részére a 2012/2013. üzleti évben végzett munkájáért a 2013. szeptemberi fizetésével együtt 1.533.000 forintot fizetett jutalom jogcímén, a 2013/2014. üzleti évre pedig a 2015. januári munkabérével együtt 1.032.000 forintot utalt.
- [5] A felperes az alperesnél fennálló munkaviszonyát a 2015. április 29-én kelt felmondásával 30 nap felmondási idővel indokolás nélkül szüntette meg.

#### **A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

- [6] A felperes a módosított keresetében a 2012/2013. és a 2013/2014. üzleti évre 1.032.000 forint - 1.032.000 forint, a 2014/2015. üzleti évre pedig 1.376.000 forint elmaradt prémium és ezen összeg késedelmi kamatainak megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy a munkaszerződésben a munkáltató prémium fizetésre vállalt kötelezettséget, amelyre ekként alanyi jogosultságot szerzett, amelyet nem érintett az a körülmény, hogy a munkáltató a prémium kitűzését elmulasztotta. A részteljesítésekkel a munkáltató a kötelezettségvállalást elismerte. Hivatkozott arra is, hogy a munkaszerződés megkötését megelőzően tett ajánlat és annak elfogadása a munkaszerződés szerinti külön megállapodásnak minősül, egyben a munkáltató ajánlata egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalást is jelentett.
- [7] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a kifizetések diszkrecionális jogkörében jutalomként történtek, amelynek alapjául sem megállapodás, sem egyoldalú kötelezettségvállalás nem szolgált. A felek között a VTI-vel kapcsolatban megállapodás nem jött létre, prémium kitűzés a felperes részére nem történt.

#### **Az első- és másodfokú bíróság ítélete**

- [8] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 8.M.2640/2015/30. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolásában a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 137. § (1) és (3) bekezdése, továbbá a 138. §

(1)-(6) bekezdésére hivatkozással alaptalannak találta a felperes igényét. Megállapította, hogy a perben a felperest terhelte a prémium kitűzésére vonatkozó munkáltatói kötelezettségvállalás és az elmaradt prémiumra való jogosultsága, illetve a munkaszerződésben meghatározott külön megállapodás létrehozásához szükséges bizonyítási kötelezettség.

- [9] A közigazgatási és munkaügyi bíróság értékelte a felperes munkaszerződését, illetve az azt megelőző alperesi ajánlatot, továbbá figyelembe vette a tanúként meghallgatott ... banki üzletágvezető és ... - a szerződéskötés időpontjában munkáltatói jogkörgyakorló - vallomását, továbbá a felperesnek teljesített kifizetéseket és azok körülményeit. Megállapította, hogy az alperes a 2012/2013-as üzleti évre 2013. szeptember 30-án jutalom jogcímén, míg a 2013/2014-es üzleti évre VTI jogcímén, az éves alapbérhez igazítottan teljesített kifizetéseket. Az alperes VTI szabályzata szerint amennyiben az adott munkavállalónak személyre szabott VTI letter került átadásra, akkor az abban foglaltakra az adott évben hatályban lévő szabályzatnak megfelelően kerül sor, azonban a felperes részére személyre szabott VTI letter átadására nem került sor. A tanúvallomások alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a munkaszerződés megkötését megelőzően az alperes által tett ajánlat nem minősült a munkaszerződés szerinti külön megállapodásnak, a felperes a munkaszerződést az ajánlattól eltérően fogadta el. A munkaszerződésben az alperes a prémiumra, illetőleg annak kiírására nem vállalt feltétel nélkül kötelezettséget, erre vonatkozó külön megállapodás a felek között nem történt, kitűzés hiányában a felperes prémiummal kapcsolatos igényt alappal nem támaszthatott.
- [10] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék a 6.Mf.680.513/2016/16. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és kötelezte az alperest 3.440.000 forint és ezen összegből 1.032.000 forint után 2013. november 11-től, 1.032.000 forint után 2014. november 11-től, 1.376.000 forint után pedig 2015. június 3-tól a kifizetésig számított késedelmi kamata, valamint 327.660 forint első- és másodfokú perköltség megfizetésére. Kötelezte a törvényszék az alperest 480.600 forint kereseti és fellebbezési eljárási illeték megfizetésére.
- [11] A törvényszék ítéletének indokolásában a tényállást kiegészítve megállapította, hogy a felperes a munkaszerződés megkötése előtt ...-al és a munkáltatói jogkört gyakorló ...-kal tárgyalta a szerződése feltételeiről. A szerződéses ajánlat írásba foglalását megelőzően a felperessel személyesen és telefonon is egyeztettek és abban állapodtak meg, hogy az ajánlat alapján fog létrejönni a felperes munkaszerződése. A munkaszerződésben a prémiumra vonatkozó külön megállapodás a VTI megállapodás lett volna, amelyben az alperes az egyoldalúan kitűzött prémiumcélokat határozta volna meg. Az elérhető összeg garantált volt, de az elérése attól függött, hogy a munkavállaló a kitűzött célokat megvalósította-e. A felperes munkaszerződését a munkáltató részéről ... írta alá.

- [12] A törvényszék megállapította, hogy 2013. augusztus és szeptember hónapban a felperes e-mail levelezést folytatott a felettesével, továbbá Angyal Ágnes HR-s munkatárssal a munkaszerződése módosításáról és prémiumigényéről is. E levelezés eredményeként az alapbér módosítás megtörtént, továbbá ..., az akkori jogkörgyakorló a 2013. szeptember 6-ai e-mailben tájékoztatta a felperest, hogy teljes éves prémiumának 1.716.000 forintnak az 50 %-a, 858.000 forint kerül kifizetésre a 2013. szeptember havi fizetésével együtt, továbbá a 2013. április és augusztus közötti havi 145.000 forint bérkülönbözetet is megkapja. Az angol nyelvű e-mailben a 850.000 forintos összeg bónusz megnevezés alatt szerepel. A felperes részére a 2013. szeptemberi munkabérével együtt 1.533.000 forint került kifizetésre jutalom megnevezéssel.
- [13] 2014. októberében a felperes és a HR munkatárs között újabb levelezésre került sor a 2013/2014. üzleti évre esedékes bónusz tárgyában, amelyet 2014. decemberben és 2015. januárban is folytattak. A felperes a 2015. januári munkabérével egyidejűleg 1.032.000 forintot kapott jutalom jogcímén, amely az éves személyi alapbére 10 %-ának felelt meg. A munkaviszonya megszüntetését követően a felperes újabb e-mailt küldött elmaradt prémiuma megfizetése iránt, amelyben elmaradt prémiuma és prémiumkülönbözete, valamint a 2014/2015. üzleti évre időarányosan járó prémiumát kérte.
- [14] Az ekként kiegészített tényállás alapján a másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság döntésével. Érvelése szerint a perben azt kellett vizsgálni, hogy a feleknek a prémiumot illetően mi volt a szerződéskötéskori akarata és mit takart a munkaszerződés prémiumra utaló pontja. Az elsőfokú bíróság következtetésével szemben a törvényszék a tanúvallomások alapján egyértelműnek találta, hogy a munkaszerződés az alperes által írásban tett és a felperes által elfogadott ajánlatnak megfelelő tartalommal jött létre.
- [15] A másodfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felek között az ajánlat megtételével és annak elfogadásával szerződés jött létre, amelynek azonban a munkaszerződés az aláírásával a helyébe lépett. Az elsőfokú bíróság azt helyesen állapította meg, hogy a munkaszerződés aláírását megelőzően kötött megállapodás nem minősül a munkaszerződésben foglalt külön megállapodásnak, annak azonban abból a szempontból volt jelentősége, hogy a prémium esetében a munkaszerződés tartalma tekintetében a felek szerződéskötési akarata mire terjedt ki. A tanúvallomások alapján a felek a prémiumra vonatkozóan kétséget kizáróan megállapodtak, az ígért éves prémium a felperes keresetleveléhez F/5. alatt csatolt ajánlat és ... tanúvallomása alapján megfelelt a felperes éves személyi alapbére 20 %-ának. A tanúvallomások igazolták, hogy a külön megállapodás maga a prémiumkitűzés lett volna, azaz a VTI letter. A törvényszék álláspontja szerint ... vallomását figyelembe véve nem kétséges, hogy a felek között a szabályzatban foglaltaknak megfelelő tartalommal jött létre a megállapodás, a munkaszerződés

feltételeit illetően a prémium, avagy VTI körében. A szabályzatnak ennyiben, azaz a munkaszerződés tényleges tartalma szempontjából volt jelentősége.

- [16] Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság okszerűtlenül, iratellenesen mérlegelt, ezért a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes vállalta a felperes felé a prémium megfizetését arra az esetre, ha a felperes az alperes által kitűzendő prémiumcélokat teljesíti. Nem vitásan prémiumfeladatok meghatározásával kapcsolatos kötelezettségét az alperes nem teljesítette, azonban az e körben kialakult töretlen és az új Mt. szabályainak is megfelelő bírói gyakorlat értelmében a munkáltató mulasztása nem eshetett a munkavállaló terhére.
- [17] A törvényszék a felek levelezése alapján bizonyítottnak fogadta el, hogy a jutalom megjelöléssel teljesített kifizetések 2014. októberben és 2015. februárban ténylegesen prémium jogcímén történtek, azok összege megfelelt a felek megállapodása szerinti összeg 50 %-ának. Az alperes azon hivatkozása pedig alaptalan volt, hogy a felperes a kifizetés visszautasításának hiányában megállapodott a munkáltatóval az összecszerűség kérdésében.

#### **A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem**

- [18] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a kiegészített jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte.
- [19] Álláspontja szerint a másodfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a munkaszerződésben az alperes a prémium fizetésére kötelezettséget vállalt. A munkaszerződés prémiumra vonatkozó kikötése ennek ellenkezőjét rögzíti, az abban foglaltak szerint a felperes prémiumát külön megállapodás rögzíti. Mindez értelemszerűen azt jelenti, hogy a felperes prémiumát nem maga a munkaszerződés, hanem egy másik megállapodás tartalmazza. Ilyen külön megállapodás a felek között azonban nem jött létre.
- [20] A másodfokú bíróság a tanúvallomások alapján tévesen egyértelműnek találta, hogy a munkaszerződés az alperes által írásban tett és a felperes által elfogadott ajánlatnak megfelelő tartalommal jött létre. Ezzel szemben tény az, hogy a munkaszerződés az alperesi ajánlattól eltérő tartalommal jött létre, nem tartalmaz rendelkezést az ajánlatban szereplő VTI-vel kapcsolatban.
- [21] Iratellenes és téves az a jogerős ítéleti megállapítás is, hogy a felek között az ajánlat megtételét követően és a munkaszerződés aláírása előtt egy úgynevezett köztes megállapodás jött létre, amelynek a helyébe az aláírást követően a munkaszerződés lépett. Ha volt is ilyen köztes szerződés, amelyben az alperes kötelezettséget vállalt a prémium fizetésére, az ennek helyébe lépő aláírt munkaszerződés már nem tartalmazza a prémium kikötést, következésképp csak a munkaszerződést lehet érvényesen létrejött szerződésnek tekinteni, amelyben a prémium fizetésére az alperes nem vállalt kötelezettséget.
- [22] A másodfokú bíróság tévesen és iratellenesen nem tulajdonított

döntő jelentőséget annak a ténynek, hogy az alperes az úgynevezett VTI iránymutatásokat nem alkalmazta, amelyek a jelen perbeli felek munkaviszonya vonatkozásában nem léteznek. Téves az a megállapítás is, hogy az ajánlat megfogalmazása önmagában bizonyította, hogy az abban foglaltakat a felperes elfogadta. Ezzel szemben az úgynevezett foglalkoztatási ajánlat megfogalmazása - melyben az alperes rögzítette, hogy bízik abban, hogy az ajánlat egyezik a felperes elvárásaival - nem bizonyította az abban foglaltak felperes általi elfogadását.

- [23] A felperes részére a jutalmak kifizetése a munkáltató diszkrecionális döntése alapján, az ügyvezető igazgató jóváhagyásával történtek. A VTI iránymutatások teljesítményalapú juttatást szabályoznak és nem tartalmazzak ügyvezető igazgatói jóváhagyásra vonatkozó feltételeket, amely szintén alátámasztja, hogy a felperes részére kifizetett jutalmak nem a VTI iránymutatások szerint történtek.
- [24] Mindezek alapján a jogerős ítélet sérti a régi Pp. 206. § (1) bekezdését, mivel a bizonyítékok okszerűtlen, iratellenesen és téves jogi következtetést tartalmazó mérlegelésén alapul, ezért az ítélet megalapozatlan. A jogerős ítélet ellentétes az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjával, a régi Ptk. 4. § (4) bekezdésével és az új Ptk. 1:4. § (2) bekezdésével is, mivel az alperes nem vállalt kötelezettséget a prémium kifizetésére. Ellentétes továbbá a kialakult töretlen bírói gyakorlattal is, mely szerint prémium akkor járhat, ha a munkáltató a munkaszerződésben vállalt kötelezettséget annak kifizetésére.
- [25] 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**

- [26] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [27] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a tényállás megállapítását, a bizonyítékok okszerűtlen értékelését vitatva megsértett jogszabályhelyként a Pp. 206. § (1) bekezdését jelölte meg.
- [28] 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.
- [29] A Kúria töretlen gyakorlata értelmében (BH.1995.193., BH.1999.44.) 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.

- [30] A Kúria álláspontja szerint a törvényszék a rendelkezésre álló bizonyítékokat a Pp. 206. § (1) bekezdésében foglaltak szerint értékelte, megállapításai egymással és a per egyéb adataival nincsenek ellentmondásban és nem jutott kirívóan okszerűtlen, logikátlan eredményre sem.
- [31] Nem volt vitatott, hogy az alperes a munkaviszony létesítését megelőzően folytatott egyeztetés során 1.716.000 forint VTI összeg megfizetését vállalta arra az esetre, ha a meghatározott célok elérésre kerülnek. A felperes munkaszerződése 2. pontjának 5. bekezdése ugyanakkor azt tartalmazza, hogy „a munkavállaló egyéb személyre szóló juttatásait külön megállapodás rögzíti (például: prémium, gk.)”. Az egyoldalú munkáltatói ajánlat és a munkaszerződés tényleges rendelkezését egybevetve és értékelve az eljáró bíróságoknak abban kellett állást foglalni, hogy a munkaszerződésben szereplő „külön megállapodás” kitétel mire vonatkozott, a prémium fizetésére irányuló jövőbeli megállapodásra, avagy a prémiumfeladatok kitűzésére. Ennek elbírálása során döntő jelentősége volt a munkaszerződést megelőző ajánlatot tevő, valamint a szerződést ténylegesen aláíró munkáltatói jogkört gyakorló, valamint a döntés meghozatalában szintén részt vevő banki üzletág vezető tanúvallomásának.
- [32] ... a 12. sorszámú jegyzőkönyvben foglalt vallomásában állította, hogy a felperes részére megküldött munkáltatói ajánlat alapfizetést és prémiumot, valamint egyéb feltételeket foglalt magában, amelyet megelőzően a felek telefonon és személyesen is egyeztettek és ezt követően került sor a feltételek rögzítésére. A felek egyértelműen az alapfizetés 20 %-ának megfelelő prémiumban állapodtak meg, amelynek feltételét minőségi és teljesítmény elváráshoz kötötték, az éves célkitűzéseket azonban ...-nek kellett a felperes részére megküldenie.
- [33] A munkaszerződést a munkáltató részéről aláíró ... munkáltatói jogkörgyakorló vallomásában megerősítette a banki üzletág vezető által elmondottakat és akként nyilatkozott, hogy az ajánlattételekor fix bér és bónusz arányában állapodtak meg, amely alapesetben 20 %-ot jelentett. Az ügyvezető a 25. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldalának 8. bekezdésében a tanács elnökének azon kérdésére, hogy volt-e ilyen külön megállapodás, a következőket nyilatkozta: „Az alperesnél létezik ilyen külön megállapodás a munkavállalók esetében, ezt mi VTI megállapodásnak hívjuk, azonban ez nem egy megállapodás, hanem ebben az alperes az egyoldalúan kitűzött célokat határozza meg. Ezt adjuk át a munkavállalóknak, ebbe kerül lefektetésre az összeg nagysága, illetőleg azok a feltételek, amelyeket teljesíteni kell. Csak a 100 %-os teljesítés esetén elérhető bónusz összege kerül meghatározásra, és ez kerül

átadásra a munkavállalónak.” A prémiumfeladatok kitűzésével kapcsolatban ... a 25. számú jegyzőkönyv 3. oldalának 9. bekezdésében a következő vallomást tette: „Én nem emlékszem, hogy a felperes esetében sor került volna ilyen célkitűzésre, illetőleg ezen célkitűzés felperes részére történő átadására, de ahogy említettem, 2012. szeptemberében a felelősségi szabályok megváltoztak és ... lett a felperes felettese. Szeptemberben írtuk alá a szerződést és októberben került sor a felelősségi szabályok változására és ekkor került át felperes ... irányítása alá. Én nem ellenőriztem le, hogy esetében kiírásra kerültek-e.”

- [34] A munkáltató képviselőjében eljáró és a munkaszerződést aláíró ügyvezető igazgató, valamint a megállapodás feltételeinek meghatározásában résztvevő tanú vallomása tehát ítéleti bizonyossággal alátámasztotta, hogy a felek megállapodása az alapbér 20%-ának megfelelő prémium megfizetésére irányult, azonban a munkaszerződésben a prémiumfeladatok kitűzését egy külön megállapodásra, az úgynevezett VTI letter-re utalták, amely azonban utóbb, az új munkáltatói jogkörgyakorló ... mulasztása folytán elmaradt. Az új Mt. hatálya alatt is irányadó bírói gyakorlat (EBH1999.44; BH2002.158) alapján azonban e mulasztás nem eshetett a munkavállaló terhére, így a felperest – a kitűzni elmulasztott prémiumfeladatok számon kérhetősége és értékelhetősége hiányában – a prémium teljes összege megillette.
- [35] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

#### **Záró rész**

- [36] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [37] Az alperes felülvizsgálati kérelmében az eljárási illeték összegét leróttá, ezért arról a Kúriának rendelkeznie nem kellett.
- [38] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján a 2018. november 28-án megtartott tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2018. november 28.

Dr. 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 hitelélül:

bírósági ügyintéző