

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.147/2019/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes: felperes - személyesen eljáró

Az alperes: ... Zrt.

Az alperes képviselője: Dr. Rátky és Társa Ügyvédi Iroda - Dr. Rátky Miklós ügyvéd

A per tárgya: prémium megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.561/2018/6.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 53.M.1283/2017/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.561/2018/6. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 53.M.1283/2017/10. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 80.000.- (nyolcvanezer) forint és 21.600.- (huszonegyezer-hatszáz) forint áfa másodfokú, valamint 30.000.- (harmincezer) forint és 8.100.- (nyolcezer-egyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, valamint külön felhívásra a magyar államnak 210.760.- (kétszázötvenezer-hétszázhatvan) forint fellebbezési és 263.450.- (kétszázhatvanháromezer-négyszázötven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2015. március 14-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel ... munkakörben. 2015. március 9-én aláírt munkaszerződése 3. pontja szerint munkabére 920.000.- forintban

került megállapításra. A munkaszerződés rögzítette továbbá, hogy „a munkavállalónak a részére előírt feladatok teljesítéséért - a munkáltató belső szabályainak megfelelő szabályok szerint - a tárgyévben a munkáltató által a számára kifizetett személyi alapbér 30%-ának megfelelő prémium jár”. Az alperes 2015. július hónapban kelt érdekeltségi rendszeréről, jóléti és szociális juttatásairól szóló szabályzatának (a továbbiakban: Szabályzat) 8.1. pontja szerint egyéni teljesítményalapú ösztönző bérezés a prémium, amely előre kitűzött feladat- és/vagy teljesítménycél eléréséhez köthető. Ennek módjáról, formájáról és feltételeiről a vezérigazgató általános jelleggel a feladat kitűzése előtt dönt, a konkrét feladat-, illetve teljesítménycélok meghatározása és a teljesítésének igazolása a közvetlen munkahelyi vezető feladata. A Szabályzat értelmében a társaság munkavállalói előző évi teljesítményük alapján évente egyszer éves teljesítményprémiumban részesülnek.

- [2] Az alperes 100%-ban állami tulajdonban álló gazdasági társaság. A Magyar Államot megillető tulajdonosi jogokat az ... Bank Zrt., illetve a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter, Miniszterelnökség gyakorolta.
- [3] A 2015. november 27-én kelt 5/2015.(XI.27.) alapítói határozat akként rendelkezett, hogy a munkavállalók számára kizárólag az alapbér és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), vagy más jogszabály alapján kötelezően járó juttatások állapíthatók meg garantált juttatásként. A 2. pont értelmében a munkavállalók számára minden évben a részvényes által elfogadott üzleti tervben jóváhagyott keretek között kerülhet sor a garantált juttatásokon felüli egyéb juttatási csomag elemeinek meghatározására és azokkal kapcsolatos munkavállalók felé történő kötelezettségvállalásra. A 3. pont szerint köteles az alperes vezérigazgatója az 1-2. pontban foglaltak érvényesítése érdekében a szükséges intézkedések haladéktalan megtételére, ide értve az alperes érdekeltségi rendszeréről, jóléti és szociális juttatásairól szóló szabályzat és a munkavállalók munkaszerződésének ezzel összhangban történő módosítására, mivel 2016. január 1-jétől az 1-2. pontban foglaltakkal ellentétes belső szabályzat és munkaszerződés nem lehet hatályban.
- [4] Az alapítói határozat 4. pontja rögzítette, hogy mivel az alperes alaptevékenységének ellátását 2015. évben nem kezdte meg, így erre az évre prémiumkitűzésre nem kerülhet sor. A prémiumkitűzéssel érintett munkavállalók esetében a még meg nem kezdett prémiumfeladatok, illetve feladatrészek teljes körűen visszavonásra kerültek, a megkezdett feladatok esetében a kitűzések, illetve kitűzhetőség jogszerűsége felülvizsgálatot igényel. A határozat kézhezvételét követően 2015. december 11-én a vezérigazgató arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy 2015-ben prémium nem kerül kifizetésre.
- [5] Az alapítói határozat kézhezvételét követően 2015. december 11-én a vezérigazgató arról tájékoztatta az alperes munkavállalóit, hogy

2015. évi prémium nem kerül kifizetésre. 2015. évre a felperes részére prémiumfeladat nem került meghatározásra.

- [6] A felperes munkaviszonya 2017. április 13-én szűnt meg az alperesnél.

A felperesek keresete és az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes keresetében 2015. évre járó prémium címén 2.634.545.- forint és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkaszerződése 3. pontja alapján annak kifizetésére a munkáltató kötelezettséget vállalt.
- [8] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felperest sem munkaszerződése, sem pedig a perbeli időszakban hatályos szabályzatok alapján nem illette meg prémium a perrel érintett időszakokra. Hangsúlyozta, hogy nem feltétel nélkül vállalt kötelezettséget a prémium fizetésére és mivel prémiumfeladat nem került meghatározásra ebben az évben, a felperes azt nem is teljesíthette. Igénye csak akkor lett volna megalapozott, ha a prémiumfeladatok meghatározásra kerülnek és többletkövetelményeket határoznak meg a munkaköri feladatokhoz képest, amiket a felperes teljesít. Kiemelte, hogy 100% állami tulajdonban lévő gazdasági társaságként az alapítói döntéseket és utasításokat figyelembe kellett vennie, így irányadó volt az 5/2015.(XI.27.) alapítói határozat is és azon munkavállalók esetében, akiknek 2015. évre prémiumot fizettek, az új vezérigazgató intézkedett azok visszakövetelése iránt.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [9] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 53.M.1283/2017/10. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 131.727,- Ft + áfa perköltség, valamint 158.000,- Ft eljárási illeték megfizetésére. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a következetes joggyakorlat értelmében a prémiumra való jogosultság feltételeit a munkáltató határozhatja meg és ha a munkaszerződésben a munkáltató feltétlen kötelezettséget nem vállalt a prémium megállapítására, vagy kifizetésére, a munkavállaló kitűzés hiányában ilyen jellegű igényt nem támaszthat. Indokolása szerint a munkaszerződés 3. pontjában az alperes nem vállalt feltétel nélküli fizetési kötelezettséget, arra csak a felperes részére előírt feladatok teljesítése esetén kerülhetett sor, a személyi alapbér 30%-ának megfelelő összegben. Utalt a bíróság a perbeli időszakban hatályos alperesi szabályzatra, miszerint a prémium előre kitűzött feladat- és/vagy teljesítménycél eléréséhez köthető, ez alapján is azt találta megállapíthatónak, hogy a munkáltató nem vállalta a feltétel nélküli prémiumfizetést. Kiemelte annak jelentőségét, hogy az alperes 100%-os tulajdonban lévő gazdasági társaság és ezért figyelembe kellett vennie az alapító döntéseit, utasításait, határozatát, így az 5/2015.(XI.27.) alapítói határozatot is. Vitatta azon felperesi érvelést, hogy számára a prémium alanyi jogon járt a munkaszerződés értelmében,

utalva az EBH2014. M.12. számú eseti döntésre. Megállapította, hogy a felperes munkaszerződésének 3. pontja csak lehetőségként és nem kötelezettségként tartalmazta a munkavállalói prémiumot.

- [10] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.561/2018/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek prémium címén 2.634.545.- forintot és késedelmi kamatát, 158.073.- forint kereseti és 210.764.- forint fellebbezési eljárási illetéket. Kifejtette, hogy a munkaszerződés 3. pontjában rögzített kikötés nem a prémium kiírására vonatkozó munkáltatói lehetőségként, hanem kötelezettségként került rögzítésre. A prémiummegállapodást a munkabér elemek között az alpbér meghatározását követően tartalmazza a munkaszerződés, ez az alpbéren túli juttatások között kijelentő és nem feltételes módon került megfogalmazásra, így a prémium járt a felperesnek. A munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy prémiumfeladatot tűz ki és annak teljesítését értékeli a szabályzatban rögzített folyamat szerint. A szabályzat 8.1. pontja a prémium céljára, a feladatmeghatározás formájára, feltételeire és feladatteljesítésre vonatkozó általános és technikai jellegű meghatározásokat tartalmazott, így a munkaszerződés és a szabályzat egybevetéséből is az következett, hogy a munkáltatónak a prémiumfeladatokat ki kellett volna tűznie és arra kötelezettséget vállalt. Ennek hiánya nem volt a felperes terhére értékelhető. A perbeli esetben a prémium mértékét is megállapították a munkaszerződésben, ezért a felperesi igény elbírálását sem az 5/2015.(XI.27.) számú határozat, illetve a prémiumfeltételek meghatározásának hiánya nem érinthette.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot akként, hogy a felperes kérelmének ne adjon helyt, illetve a késedelmi kamattal kapcsolatos döntést módosítsa, vagy szükség esetén helyezze hatályon kívül a jogszabálysértő ítéletet és kötelezze az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára, valamint marasztalja a felperest a perköltségben. Megsértett jogszabályhelyként a Ptk. 107. §-ára, valamint az Mt. 16. § (2) bekezdésére és 42. § (2) bekezdés b) pontjára hivatkozott.
- [12] Utalt arra, hogy mind a munkaszerződés, mind az ebben az időben még nem létező érdekeltségi szabályzat szerint a prémium előfeltétele a kitűzött feladatok teljesítése. Prémiumfeladatok kitűzésére az alperes egyik dokumentumban sem vállalt kötelezettséget, az érdekeltségi szabályzat 8.1. pontja pedig kimondta, hogy prémiumkitűzés hiányában nem jár prémium. A munkaszerződés aláírásakor semmilyen belső szabályzat nem volt érvényben, így lehetetlen, illetve érvénytelen feltétel került kikötésre, amit semmisnek kell tekinteni, s az Mt. 29. § (3) bekezdését kell

alkalmazni. A munkaszerződés 3. pontja a prémiumra vonatkozó rész tekintetében, mint lehetetlen és érthetetlen rendelkezés érvénytelen, így a felperes prémium iránti igénye nem megalapozott.

- [13] Az érdekeltségi szabályzat az Mt. 16. § (1) bekezdése szerint a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásának minősült, melyet a munkáltató a 2015. november 27-én kelt határozatával az Mt. 16. § (2) bekezdése alapján akként módosította, hogy a prémiumot eltörölte. E körülményt a másodfokú bíróság nem értékelte. A felperes semmilyen olyan munkateljessítményt nem végzett 2015. évben, amelynek ellentételezéseként jogosult lett volna prémiumra. Ilyen feladatok nem kerültek számára kiírásra és ennek hiányában nem vállalt kötelezettséget a munkáltató a prémium fizetésére. Ennek megfelelően a felperes sem a munkaszerződés, sem az érdekeltségi szabályzat alapján nem volt jogosult prémiumra azt megalapozó munkavállalói többletteljessítmény, illetve a prémiumfeladatok kitűzésének és teljesítésének hiányában.
- [14] Ellentétes döntést hozott a másodfokú bíróság a BH 2003. 90. számú eseti döntésben kifejtett állásponttal is. A felek nem teljesítménybér fizetéséről állapodtak meg, hanem az alaphéren felüli többletteljessítmény ellenében kiírás esetén járó prémiumról, így ezen feltételek az adott esetben nem valósultak meg. A munkaszerződés 3. pontjában szereplő prémiumrendelkezés érvénytelen, ezért arra a felperes nem alapíthat jogot. Szintén nem alapíthat igényt a prémiumszabályzatra sem, ugyanis az alperes azt határozatával utóbb jogszerűen módosította. A felperes nem végzett semmilyen olyan tevékenységet, amely alapján prémiumra vált volna jogosulttá, a munkáltató pedig nem vállalt feltétlen kötelezettséget a prémiumfeladat kiírására, így annak elmaradása sem róható a terhére. Az EBH 2014. M.12. számú eseti döntésben rögzítésre került, hogy amennyiben a munkaszerződés feltételes módban fogalmaz, akkor annak már egyáltalán nincs relevanciája, hogy a prémiumfeladat kitűzésének eljárásrendjét a felek meghatározták, a prémium ebben az esetben sem jár.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [15] Az alperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.
- [16] A prémium a teljesítménybér körébe tartozó, az Mt. által nem szabályozott, de az ítélezési gyakorlat által részletesen kimunkált díjazási forma. Teljesítménybérnek tekinthető, mert annak a munkáltató általi kitűzése teljesítménykövetelményt, illetve ehhez kapcsolódó díjazást állapít meg (BH1997. 50.). A prémiumfeladat teljesítése alapozza meg a munkavállaló alanyi jogát a prémiumra. A prémium kitűzése történhet egyoldalú kötelezettségvállalással, de a felek a munkaszerződésben is megállapodhatnak a prémiumfizetés feltételeiről
- [17] A perbeli esetében a peres felek a munkaszerződésben rögzítették, hogy a felperest milyen további juttatások illetik meg munkabéren felül. Megállapították, hogy „a munkavállalónak a részére előírt

feladatok teljesítéséért - a munkáltató belső szabályainak megfelelő szabályok szerint - a tárgyévben a munkáltató által kifizetett személyi alapbér 30%-ának megfelelő prémium jár.

- [18] Kellő alap nélkül jutott a törvényszék arra a következtetésre, hogy a munkaszerződésben szereplő ezen megállapodás nem a prémiumfeltételek kiírására vonatkozó munkáltatói lehetőségként, hanem kötelezettségvállalásként értékelendő. Az alperes nem minden feltétel nélkül vállalt arra kötelezettséget, hogy a munkavállaló számára prémiumot fizet, hanem ennek feltételéül szabta, hogy a számára előírt feladatokat a munkavállaló teljesítse a munkáltató belső szabályainak megfelelő szabályok szerint.
- [19] Helytállóan hivatkozott az alperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a munkaszerződés megkötésekor ilyen szabályzat nem volt az alperesnél és az utóbb megalkotott érdekeltségi szabályzat egyértelműen rögzítette, hogy a prémium célja a társaság eredményes működéséhez való hozzájárulás növelésének elérése, s annak 8.1. pontja szerint csak kitűzött feladat- és/vagy teljesítménycél eléréséhez köthető, prémiumfeladat tűzés hiányában tehát az nem jár. Ennek megfelelően annak eldöntésekor, hogy a felperes jogosulttá vált-e a prémiumra, vagy sem a munkaszerződés 3. pontjában foglaltakra figyelemmel, az érdekeltségi szabályzat rendelkezéseit is figyelembe kellett venni. Ezért kellő alap nélkül jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy az érdekeltségi szabályzat prémiumra vonatkozó általános és technikai jellegű meghatározásokat tartalmaz, s a munkáltató feltétel nélkül vállalt kötelezettséget a prémium megfizetésére. A munkáltató a belső szabályzatnak megfelelő szabályok szerint rögzítette a prémiumfizetési kötelezettséget, e belső szabályzat azonban egyértelműen feltételhez, előre kitűzött feladat-, vagy teljesítménycél eléréséhez kötötte a prémiumfizetés feltételét. Maga a munkaszerződés is csupán azt rögzítette, hogy az ilyen feladatok teljesítése esetén illeti meg a munkavállalót a prémium. A munkaszerződés aláírásakor az abban hivatkozott, a prémium feltételeit tartalmazó szabályzat nem volt hatályban, ez a kikötés a Ptk. 6:107. § (2) bekezdése alapján érthetetlen kikötésnek minősült, így az semmisnek tekinthető, így jogszerűen erre nem alapíthatott igényt a felperes.
- [20] A felperes maga sem vitatta azt az alperesi állítást, hogy feladattűzés hiányában nem végzett olyan tevékenységet, ami alapján prémiumfizetésre vált volna jogosulttá. Az alperesnek 100%-os állami tulajdonban lévő gazdasági társaságként figyelembe kellett vennie az alapító döntéseit és utasításait, így az 5/2015. (XI.27.) számú alapító határozatot is. Annak h. pontja szerint az alperes 2015-ben nem kezdte meg alaptevékenysége ellátását, így erre az évre prémiumkitűzésre nem kerülhet sor. Feltétel nélküli fizetési kötelezettségvállalás hiányában pedig ez a juttatás nem illette meg a felperest.
- [21] Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság

ítéletét helybenhagyta.

Záró rész

- [22] A pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az alperes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségét, míg a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (4) bekezdése alapján köteles viselni a másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket.
- [23] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. október 16.

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