

A Fővárosi Ítéltábla Pivarnyikné dr. Juhász Emőke (**felperesi képviselő címe**) által képviselt felperes neve (**felperes címe**) felperesnek, az Oppenheim Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe**) által képviselt alperes neve (**alperes címe**) alperessel szemben munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei, elmaradt munkabér, és sérelemdíj megfizetése iránt indított munkaügyi perében, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság által 58.M.564/2018/70. szám alatt meghozott ítélete ellen a felperes 72., az alperes 73. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét nem érinti, a kártérítés jogcímén megítélt elmaradt munkabér, a sérelemdíj vonatkozásában helybenhagyja, a perköltségre vonatkozó rendelkezést megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.000.000. forint (egymillió) és ÁFA elsőfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 22.430 forint (huszonkettőezer-négyszázharminc) másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 117.654 forint (száztizenhétezer-hatszázötvennégy) fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

- [1] A felek 2017. április 3. napján létesítettek munkaviszonyt, a felperes munkaköre területi képviselő volt. A munkaszerződés alapján a munkavállaló havi bruttó alapbérét 214.000 forintban határozták meg, valamint mozgóbéreként az első három hónapra 30.600 forint összegű, majd a próbaidő lejártát követően 91.700 forintot vállalt fizetni az alperes. Ténylegesen teljesítménybért határoztak meg a felek nettó 100.000 forint összegben, amely bruttó 150.376 forintnak felelt meg. A felperes munkaköri feladata volt, hogy a boltlistában feltüntetett üzleteket végig járja, ennek során ellenőrizze, hogy az adott hálózattal kötött szerződésnek megfelelően a polcokon a cég termékei, azok aktuális ára, és az akciók feltüntetésre kerültek-e. A munkáltatói elvárás napi 15 bolt látogatása volt. Az üzletekben fényképet kellett készíteni a cég által megadott mobiltelefonnal, és a telefonra telepített program segítségével kellett azt továbbítani az alperes központi rendszerébe. További feladata volt, hogy a munkáltató termékei ne csak a polcokon, hanem egyéb módon is megjelenjenek, ez volt az úgynevezett „másodlagos kihelyezés”, ami történhetett az alperes által

telepített hűtőkben, a bolt saját hűtőjében, raklapon, sorvégen stb. A másodlagos kihelyezés kritériumairól a felperes 2017. júniusban kapott e-mailben tájékoztatást, hogy pontosan mit kell ez alatt érteni és melyek a feltételei. A másodlagos kihelyezésről szintén fényképet kellett készítenie és rögzítenie az alperes rendszerében.

- [2] Az alperes a felperes részére a munkaköri feladatai ellátásához személygépkocsit és mobiltelefont biztosított. A munkáltató a munkavállalók részére 2017. szeptember 13. napján tartott meetingen - többek között - a gépkocsik fogyasztásával kapcsolatban tartott egy tájékoztatót. Az alperes 2017. augusztus 8. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mert a ... rendszerben helytelen adatokat rögzített, így a hanyag munkavégzéssel súlyosan sértette és veszélyeztette a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit. Az írásbeli figyelmeztetést T.N., a felperes közvetlen vezetője, 2017. augusztus 25. napján e-mailen tovább küldte a területi képviselőknek és az alperes vezetőinek. A felperes az írásbeli figyelmeztetéssel szemben jogorvoslattal nem élt.
- [3] A felperes az alperes felé többször jelezte, hogy az által elvárt tervszámokat az üzletek adottságai okán nem tudja teljesíteni. A munkáltató ezt követően egy alkalommal módosította a felperes tervszámait, de ennek ellenére ő egyetlen egy hónapban sem tudta teljesíteni azokat.
- [4] A munkáltató személyzeti elbeszélgetésre hívta a felperest 2017. szeptember 26. napján, amikor a közvetlen vezetője szóban közölte, hogy területösszevonás miatt munkaköre megszűnik. A felperes ezt követően a kereskedelmi igazgatóval találkozott, aki felajánlotta részére a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amelyet ő nem fogadott el. A munkáltatói jogkört gyakorló törvényes képviselő felé ezt követően kereskedelmi igazgató, J.T. indítványozta a felperes jogviszonyának megszüntetését, azon indokkal, hogy a budapesti területen a ... boltok listázása miatt, összevonás szükséges, amely a felperes munkakörének megszűnését jelenti. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2017. szeptember 27-én engedélyezte a munkaviszony megszüntetését. A felperes a munkavégzéshez használt eszközöket 2017. szeptember 27. napján leadta, ezt követően munkát már nem végzett, az alperes felmentette a munkavégzési kötelezettsége alól.
- [5] A munkáltató 2017. október 2. napján kelt felmondása szerint, az alperesnél végrehajtott átszervezést követően a felperes munkaköre megszűnt.
- [6] Az alperes új munkaviszonyt létesített 2017. szeptember 1. napjától, 2017. szeptember 11. napjától és 2017. október 16. napjától kezdődően három új munkavállalóval területi képviselői munkakörre, budapesti területre.
- [7] A felperes foglalkoztatáshelyettesítő támogatásban részesült 2018. januárjától, amelynek havi összege 15.200 forint, februártól 22.800 forint volt, így összesen 220.400 forintra volt jogosult.

A felperes kérelme, az alperes ellenkérelme

- [8] A felperes a keresetében a jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítására tekintettel, kérte az alperes kötelezését a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82. § (2) bekezdése szerint 12 havi távolléti díj megfizetésére (amelynek összegét 4.372.512 forintban jelölt meg és ezen összeget csökkentette 220.400 forinttal, (amelyet a felperes foglalkoztatást elősegítő támogatásként kapott), így a kereseti kérelme 4.152.112 forint és annak középidőtől (2018. május 2. napjától) számított késedelmi kamat megfizetésére irányult. A felperes másodlagosan kérte az alperes kötelezését - abban az esetben, ha a bíróság a mozgóbér kapcsán általa előadottakat nem

osztaná - 2.347.600 forint és kamat megfizetésére, mely összeget a személyi alaphér alapulvételével számolt ki.

- [9] A felperes a jogellenesség kapcsán előadta, hogy vele 2017. szeptember 26-án **T.N.**, majd **J.T.** is szóban közölte a felmondást, de egyikük sem volt jogosult munkáltatói jogkör gyakorlására, így a felmondás már ez okból is jogellenes. Továbbá a felmondás indoka nem valós, figyelemmel arra, hogy a felperessel **T.N.** azt közölte, hogy összevonás szükséges a területén, azonban ezt követően **J.T.** már azt mondta neki, hogy a többi munkavállaló nem szeretne együtt dolgozni vele.
- [10] A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetésén kívül kérte az alperes kötelezését elmaradt munkabérének megfizetésére. A mozgóbérre való jogosultság kapcsán előadta, hogy az tulajdonképpen teljesítménybér, mely esetén a munkáltató nem teljesítette az Mt. 138. §-ában foglaltakat, nem közölte előre, hogy melyek a jogosultsági feltételek, a látogatandó boltok körét nem határozta meg. Az alperes által meghatározott tervszámok nem voltak teljesíthetők, mert nem vette figyelembe a saját működési körébe tartozó feltételeket, azt, hogy a teljesítmény elérése a munkavállalón kívüli, munkáltató által meghatározott adottságoktól is nagyban függ. A felperes ezért a teljesítménybér, mint elmaradt munkabér teljes összegét a munkaviszony teljes fennállásának időszakára vonatkozóan 1.033.377 forintban jelölte meg, valamint kérte ezen összeg után kamat megfizetését is. A felperes álláspontja szerint a tervszámok teljesítését nagyban megnehezítette, illetve ellehetetlenítette az, hogy a másodlagos kihelyezés tekintetében az elvárás az alperes részéről nem volt tisztázott. A felperes látogatandó boltjait az alperes megmégváltoztatta, a nagy boltok száma csökkent, a részére leírt tervszám azonban nem. Szóvá tette azt is, hogy kérte a tervszám meghatározásánál az üzletek sajátosságainak figyelembevételét is. Hivatkozott továbbá arra is, hogy az alperes a ... termékek forgalomba hozatalát követően nem szállította azokat a ... üzletekbe, tehát ott nem rendelheték, nem képezte részét a választéknak. Ugyanakkor a 2017. júniustól hatályos bónusz kiírás külön tervszámokat határozott meg a ...ra, boltláncától függetlenül egységesen. Előadta továbbá, hogy a ...-k jelentős részében nem volt megengedett másodlagos kihelyezéseket kitenni, és erre vonatkozóan az alperes nem csatolta be a ... hálózattal kötött szerződéseket.
- [11] A felperes a személyiségi jogsértésre tekintettel is keresetet terjesztett elő, melyhez kapcsolódóan előadta, hogy a 2017. augusztus 8. napján kelt írásbeli figyelmeztetést az alperes továbbküldte a feletteseinek, és kollégáinak, mellyel megsértette a jó hírnévhez, emberi méltósághoz, valamint személyes adatai védelméhez való jogát.
- [12] Mindezen túl a munkáltató azzal, hogy 2017. szeptember 13-án egy meetingen azt állította, hogy a felperes a részére biztosított személygépkocsi üzemanyagával működteti saját személygépkocsiját, megsértette becsülethez, jó hírnévhez és az emberi méltósághoz való jogát. A személyiségi jogsértéssel összefüggésben 1.000.000 forint sérelemdíj, valamint ezen összegnek 2017. november 2. napjától számított törvényes mértékű késedelmi kamatának megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes hivatkozott az információs önrendelkezési jogról szóló 2011. évi CXII. törvény 4. § (1) bekezdésére, miszerint a személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlására és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Véleménye szerint az alperes által kiadott munkáltatói figyelmeztetés személyes adatnak minősül, mivel abból levonható a munkájára vonatkozó következtetés. A területi képviselőknek pedig nem volt jogosultságuk megismerni a felperes részére kiadott munkáltatói figyelmeztetést. Hivatkozott az adatvédelmi törvény 23. § (1) bekezdésében rögzítettekre, miszerint az adatkezelő az érintett adatainak jogellenes kezelésével, vagy az adatbiztonság követelményének megszegésével másnak kárt okoz, köteles azt megtéríteni. A felperes ezenkívül előadta, hogy az Alaptörvény 6. cikk (3) bekezdése is rögzíti, hogy mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, mint a közérdekű adatok megismeréséhez, és terjesztéséhez.

Az alperes a munkálatói figyelmeztetés közzétételével nem csupán a felperesnek a személyes adatok védelméhez fűződő jogát sértette meg, hanem az emberi méltósághoz való jogát is.

- [13] A felperes a perköltség iránti igényét 4.230.000 forint + Áfa összegben jelölte meg, a csatolt megbízási szerződésben rögzítettek szerint.
- [14] Az alperes kérte a kereset elutasítását, és a felperes perköltségben történő marasztalását. A jogviszony megszüntetése körében előadta, hogy arra jogszerűen került sor, a működésével összefüggő indokból az Mt. 66.§ (2) bekezdése alapján, vagyis átszervezés miatt a felperes munkakörének megszűnése okán. Előadta, hogy nem szüntette meg szóban a felperes munkaviszonyát, hanem az írásbeli felmondással, az általa megjelölt indokkal. Álláspontja szerint a felmondás valós, világos és okszerű, és a jogszabályi követelményeknek megfelelően járt el. Összecszerülésében is vitatta a jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményeként előterjesztett keresetet, egyrészt, mivel a felperes nem volt jogosult teljesítménybérre, így a távolléti díja megegyezik a személyi alapbérével, másrészt pedig véleménye szerint a kártérítés összegéből le kell vonni a 18,5 % társadalombiztosítási járulékot. Ennek következtében az elmaradt munkabér iránti kártérítés összege 3.383.972 forintban állapítható meg.
- [15] Az alperes a mozgóbér iránti igénnyel kapcsolatban előadta, hogy arra nem az Mt. 137.§ (2) bekezdés szerinti teljesítménybérezési szabályokat kell alkalmazni, mivel nem egy havi meghatározott összegre vonatkozóan automatikusan szerzett munkavállalói jogosultságról van szó. Ez az összeg nem az alapvető munkaköri feladatok ellátásáért járt, hanem akkor, ha valamilyen többletenergia befektetést végzett a munkája során, ami alkalmas volt az alperesi termékek eladásának növelésére, azaz például másodlagos kihelyezéseket eszközölt a boltokban, illetve eladott bizonyos mennyiségű terméket. Hangsúlyozta, hogy a mozgóbér fizetésére a munkaszerződésében nincs feltétel nélküli munkáltatói kötelezettségvállalás, ekként ez a juttatás, tartalmát tekintve, munkajogi értelemben nem teljesítménybér, hanem egyéni teljesítményhez kötött prémium. A munkáltató nem vitatta, hogy a területek nem egyforma bolt összetételűek, azt befolyásolta földrajzi elhelyezkedés, a forgalom, a képviselők többsége azonban tudta teljesíteni a tervszámait, amit minden hónapban előre megkapott a munkáltatótól. A felperes ezzel szemben ténylegesen egyik hónapban sem tudta teljesíteni a kihelyezési tervszámait és mindösszesen két hónapban - májusban és júniusban - teljesítette a látogatási elvárásokat, amelyre megkapta a 15.000 forint prémiumot. A munkaszerződésben rögzített bérnek egy része nem a munkaidő alapján, hanem a teljesítmény alapján került meghatározásra mozgóbér formájában, amiről felperes havonta történő ellenőrzések alapján visszajelzést kapott. Az alperes többször is tájékoztatta a felperest az elvárásokról, mind személyesen az értekezleten, mind e-mailek formájában. Mindezen túl a munkáltató minden hónapban ellenőrzi a munkavállalók munkavégzését és a szerződés 3. pont 2., 3. pont 3. pontja által biztosított jogával élve a hatályos ... Szabályzat figyelembevételével saját hatáskörben határoz, hogy az egyes munkavállalók mozgóbérre való jogosultsága fennáll-e. Mivel felperes nem teljesítette az elvárásokat, így alperes jogszerűen döntött úgy, hogy nem jogosult az alapbérén felüli mozgóbérre. Ennek következtében a jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként összecszerülésben 1.913.294 forintra jogosult.
- [16] Az alperes vitatta a sérelemdíj iránti keresetet is, mivel az értekezleten nem hangzott el az a kijelentés, hogy a munkavállaló a saját gépkocsiját látná el üzemanyaggal. Az írásbeli figyelmeztetéssel összefüggésben hivatkozott arra, ha a felperes az abban foglaltakat

személyiségi jogsértőnek tartotta, akkor élhetett volna a jogorvoslati lehetőséggel, mely azonban nem történt meg. Előadta, hogy a figyelmeztetés a munkavállalók részére történt tovább küldését az indokolta, hogy tájékoztassa őket a szabályos munkavégzésről, amely az Mt. 6.§ (4) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettségekből fakad. Álláspontja szerint a sérelemdíj összecszerűségében is eltúlzott. A felperes perköltség iránti igényét sem tartotta megalapozottnak, kérte, hogy a bíróság mérsékelje azt.

Az elsőfokú bíróság határozata

- [17] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetésének okán, kártérítésként elmaradt munkabér jogcímén 3.383.972 forintot és ezen összegnek 2018. május 2. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamatát, elmaradt munkabér jogcímén 1.033.377 forintot és ezen összegnek 2017. november 2. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamatát, 150.000 forint sérelemdíjat, ezen összegnek 2017. november 2. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamatát, és 500.000 forint perköltséget. A bíróság ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [18] A bíróság megállapította, hogy a felperes jogviszonya nem szóban került megszüntetésre, figyelemmel arra, hogy a felperes részére az alperes közös megegyezésre vonatkozó ajánlatot tett, illetve az alperes bemutatott egy 2017. szeptember 26-i keltezésű munkáltatói jogkör gyakorlójának aláírásával el nem látott munkáltatói felmondást, amelyet a felperes általa sem vitatottan nem hozott el. Az elsőfokú bíróság a fentiek okán érdemben vizsgálta az alperes által írásban rögzített felmondási indokot. A bíróság az alperes által becsatolt boltszám és látogatásszám adataiból nem tudta megállapítani, hogy a ... bolthálózat kiesése az alperesi munkavállalók boltszámait és látogatásszámait milyen mértékben érintette, hogy valóban csökkenés vagy összevonás következett volna be. Ugyanakkor rögzítette azt is, hogy a munkáltató maga is úgy nyilatkozott, hogy dinamikusan fejlődik, valamint a felperes mellékletként becsatolta az alperesi állásajánlatokat a területi képviselői munkakörre, amely szintén nem támasztották alá azt az alperesi előadást, mely szerint a felperes munkaköre megszűnt volna. A bíróság a munkavállalók létszámadataiból sem tudta megállapítani, hogy az alperes munkaköröket vont volna össze. A bíróság megítélése szerint az alperes a valóság bizonyításán felül az okszerűséget sem tudta igazolni, figyelemmel arra, hogy a felperes munkaviszonyának a megszüntetésével egyidejűleg, amikor az általa hivatkozott kivizsgálás miatt boltszám kiesés már megvalósult, - melynek okán a felperes munkaviszonyát megszüntette -, három munkavállaló felvételére sor került sor területi képviselői munkakörre. A fentiek alapján az állapította meg, hogy a felmondás indoka nem valós, így a munkáltató a felperes jogviszonyát jogellenesen szüntette meg.
- [19] A bíróság a felperes teljesítménybér iránti igényét az alábbiak szerint megalapozottnak találta. A felperes személyi alapbére 214.000 forint volt, valamint az alperes által sem vitatottan a teljesítménybér összege bruttó 150.376 forintnak felelt meg.
- [20] Ebben a körben elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felperes kereseti kérelme 1.033.377 forint elmaradt munkabér iránt megalapozott volt-e. A munkáltató a mozgóbért abban az esetben vállalta megfizetni, ha a területi képviselők teljesítik az általa előzetesen közölt tervszámokat a másodlagos kihelyezésekkel összefüggésben. A tervszám minden területi képviselő részére egységesen került meghatározásra, amely a perbeli időszakban 2017. júniusában került pontosításra. A bónusz kiírás

szerint a területi képviselő felé egy darab ..., másfél darab ..., egy darab kihelyezés teljesítése volt az elvárás, ami 2017. június 1-től úgy változott, hogy kiegészült egy új termékkel aszal. A perben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a mozgóbér, mint teljesítményösztönző juttatás meghatározásakor az Mt. 138. §-ban rögzítetteknek eleget tett. Az alperes arra hivatkozott, hogy véleménye szerint ezen juttatás nem teljesítménybér, így az Mt. 138. §-a nem alkalmazható, ennek következtében a bíróság azon felhívásának, mely szerint tegyen tényelődást arra vonatkozóan, hogy milyen szabályzatban, utasításban került rögzítésre, hogy milyen elvek és feltételek mentén történik a bolt kiosztása a területi képviselők között, valamint milyen feltételek mellett történt a területek, boltok újra felosztása, az egyes változásokat mennyiben és milyen módon vezette át a teljesítmény-követelményeken, nem tett eleget. Utalt ugyan az eljárás során a hatályos ... Szabályzatra, azonban nem csatolta a peres iratokhoz és azzal kapcsolatban részletes tényelődást sem tett. A perben nem volt vitatott tény, hogy a munkavállalók által látogatott boltok eltérő nagyságúak és eltérő adottságúak voltak, és a bónusz kiírás egységesen került meghatározásra. Az alperes a boltelosztások kapcsán arra hivatkozott, hogy az pusztán területi alapon történt. A bíróság az alperes előadásai alapján arra vonatkozó ténymegállapítást nem tudott tenni, hogy a boltok milyen szisztéma szerint kerültek elosztásra a területi képviselők között. Az alperes és a tanúk sem adtak elő olyan körülményt, amely azt igazolta volna, hogy a munkáltató olyan előzetes, objektív mérésen és számításon alapuló eljárás során határozta meg és vizsgálta volna a követelményeket, hogy azok száz százalékosan teljesíthetők voltak-e. E körben a bíróság nem tudta értékelni **B.P.** tanúvallomását, miszerint törekedtek arra, hogy a boltok nagyságának megfelelően és egyenlően kerüljenek a területek elosztásra, mert az alperesnek azt előzetesen kellett volna felmérnie és meghatároznia azt, annak érdekében, hogy az Mt. teljesítménybérre vonatkozó feltételeinek eleget tegyen. Ezen nem változtatott azon körülmény sem, hogy a felperes kérésére egy alkalommal a tervszámait csökkentette. Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a teljesítménybér során az Mt. 138.§ (1)-(2) bekezdésében foglaltaknak eleget tett-e és annak nem volt jelentősége, hogy a felperes egyetlen hónapban sem teljesítette az alperes által előírt tervszámokat. Utalt az állandó ítélkezési gyakorlatra, mely szerint, ha a munkáltató teljesítménybér kiírása nem megfelelő, az nem eshet a munkavállaló terhére, így a bíróság megalapozottnak találta a felperes teljesítménybér iránt előterjesztett igényét a munkaviszony fennállásának idejére. Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes jogosult volt teljesítménybérre, így a távolléti díját annak figyelembevételével állapította meg, azonban a felperes által előterjesztett 4.152.112 forint összegből levonásba helyezte a 18,5% társadalombiztosítási járulékot (768.140 forint) és kötelezte az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán elmaradt jövedelem címén előterjesztett 3.383.972 forint és kamat megfizetésére. A bíróság az ezen felül előterjesztett kártérítési igényt elutasította.

Személyiségi jogsértés

- [21] A felperes a személyiségi joga megsértésének jogkövetkezményeként 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Állította, hogy a 2017. szeptember 13-i területi képviselői meetingen az alperes részéről az a megjegyzés hangzott el a felperessel kapcsolatban, hogy „kell az ...ba a benzin, nem kellene kivenni belőle a benzint”. A felperes ebben a körben utalt arra, hogy az alperes ezen magatartásával megsértette a személyiségi jogait. Az elsőfokú bíróság az ítéletében rögzítette, hogy **B.P.** tanúvallomásában elismerte, miszerint 2017. szeptember 13. napján tartott meetingen a gépkocsi-fogyasztásról ő tartott prezentációt, ahol általánosságban került szó a fogyasztásról. **T.N.** tanú is alátámasztotta a **B.P.** által előadottakat. Mindketten úgy nyilatkoztak,

hogy a felperes neve nem került megemlítésre, az általa előadott megjegyzés nem hangzott el. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az általa megjelölt vélemény kinyilvánításra került volna az adott meetingen. A meetingen tartott prezentációban az alperes tényeket közölt a gépkocsik fogyasztására vonatkozóan, amelyet a bíróság nem tudott vélemény-nyilvánításként értékelni, így nem látta igazoltnak, hogy a felperes becsületét az alperes megsértette.

[22] Az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban tényként rögzítette a bíróság, hogy azt az alperes sem vitatta, hogy 2017. augusztus 25. napján e-mailen tovább küldte a területi képviselőknek és az alperes vezetőjének a felperes írásbeli figyelmeztetését. Az elsőfokú bíróság e körben nem osztotta az alperes azon hivatkozását, hogy az adatkezelés célja a munkatársak tájékoztatása volt a helytelen munkavégzésről, mert a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének személyes adatokat nem tartalmazó módon is eleget tehetett volna, így az adatkezelés célja nem felelt meg a jogszabályi követelményeknek. Megállapította, hogy azzal, hogy az írásbeli figyelmeztetést tovább küldte a felperes hozzájárulása nélkül, megsértette a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:43. § e) pontjában rögzített személyes adatok védelméhez való jogát. A bíróság megítélése szerint a közvetlen vezető az e-mailben, a csatolmányon felül nem fogalmazott meg olyan véleményt, nem közölt olyan tény, amely a felperes emberi méltóságának sérelmét jelenthette volna, illetve maga a felperes sem tett ilyen előadást. A bíróság a fentiek alapján kizárólag az írásbeli figyelmeztetés megküldése kapcsán, a személyes adatokkal összefüggésben megvalósuló személyiségi jogsértésre alapított sérelemdíj iránti igényét találta megalapozottnak. Azonban a felperes által előterjesztett sérelemdíj mértékét jelentősen eltúlzottnak találta. Értékelte, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetéssel szemben nem terjesztett elő jogorvoslatot, amennyiben ez számára olyan mértékű sérelmet jelentett volna, amely az ő megítélését ténylegesen hátrányosan érintette, élhetett volna jogorvoslattal, melyet azonban elmulasztott. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság 150.000 forint sérelemdíj megfizetését tartotta megalapozottnak.

[23] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét 6.185.489 forintban határozta meg. A perköltség megfizetésére a nagyobb részben pervesztes (74 %) alperest kötelezte. A perköltséget mérsékelt összegben állapította meg figyelemmel a pernyertesség-pervesztesség arányára, a pertárgy értékére, illetve arra, hogy a munkadíj nem állt arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[24] Az ítélet ellen a felperes és az alperes is előterjesztett fellebbezést.

[25] A felperes fellebbezést kizárólag a sérelemdíjjal és a perköltséggel kapcsolatban terjesztett elő. A sérelemdíj vonatkozásában előadta, hogy álláspontja szerint a megállapított jogsértés kompenzálására 400.000 forint összegű sérelemdíj megállapítása lett volna a megfelelő összeg. Álláspontja szerint önmagában abból, hogy nem élt jogorvoslattal az alperesi figyelmeztetés ellen, nem vonható le okszerű következtetés arra, hogy a figyelmeztetésben foglalt tényállás valós. A felperes valóban nem élt jogorvoslattal a figyelmeztetéssel szemben, de annak jogosságát nem ismerte el. Tévedett az elsőfokú bíróság, mikor a jogsértő közzététel tartalma során kizárólag azt vizsgálta, hogy szubjektív értelemben érte-e a felperest hátrány, azaz a kollégáiban vele szemben negatív vélemény fogalmazódott-e meg. Az elsőfokú bíróságnak a közzétett figyelmeztetésnek az objektív következményeit is vizsgálnia kellett volna. A figyelmeztetésben közzétettek objektíve alkalmasak voltak arra, hogy harmadik személyek azt a következtetést vonják le belőle, hogy a

felperes hanyagul és rosszul végzi a munkáját. Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkáltató egy több milliárd forintos árbevétellel rendelkező cég, több száz munkavállalót foglalkoztat. Megítélése szerint a 400.000 forintban megjelölt kártérítés alkalmas arra, hogy ne csak a felperes jogsértése körében érje el a célját, hanem az alperest is visszatartsa attól, hogy a továbbiakban a munkavállalói fegyelmezése érdekében más munkavállalók részére adott figyelmeztetést egyértelműen, beazonosítható módon tegyen közzé.

- [26] A perköltség vonatkozásában előadta, hogy álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megsértette a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22) IM rendelet 2. § (2) bekezdését. Az elsőfokú eljárás során a felperes becsatolta a megbízási szerződését, melyben a jogi képviselő munkadíja akként került meghatározásra, hogy az óradíj 30.000 forint + ÁFA, illetve az óradíjra tekintettel 20 %-os költségátalány. Megítélése szerint a megbízási szerződésben kikötött 30.000 forint + ÁFA óradíj eltúlzottnak nem tekinthető, ugyanis megfelel a ---en működő ügyvédi irodák átlagos mértékű óradíjának. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság az ügyben két év alatt több tárgyalást tartott, melyek hosszadalmasak voltak. Álláspontja szerint a tárgyalásokra fordított idő, valamint az azokon nyújtott ügyvédi munka is megalapozza az általa meghatározott ügyvédi munkadíjat. Mindezeket túl a beadványok mennyisége és terjedelme is alátámasztják a perköltség iránti kereseti kérelmét. Hivatkozott a BDT2010. 2215. számú döntésre, melyben az eljáró bíróság már 2010-ben rögzítette, hogy a jogi képviselő által megjelölt 240.000 forintos perköltségigény alapos. Előadta, hogy e körben nem hagyható figyelmen kívül, hogy az elsőfokú bíróság által megítélt összeg bruttó érték, azaz ÁFA-t is tartalmaz, így ÁFA nélkül a megítélt perköltség mindösszesen 393.700 forint, ami egyáltalán nem igazodik a kifejezett ügyvédi tevékenységhez és méltánytalanul alacsony összeget jelent. A felperes kérte az alperes kötelezését 3.143.150 forint + ÁFA perköltség megfizetésére.
- [27] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte oly módon, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán kártérítésként elmaradt munkabér címén megítélt összeget 1.913.294 forintra mérsékelje, egyebekben az elsőfokú ítélet megváltoztatását nem kérte, másodfokú perköltség iránti igényt előterjesztett. Hivatkozott arra, hogy a munkavállaló havi bruttó alaphéttérét 214.000 forintban állapították meg, ehhez jött a nettó 100.000 forint összegű mozgóbér. Az alperes a mozgóbért abban az esetben vállalta megfizetni, ha a területi képviselők teljesítik az általa előzetesen közölt tervszámokat a másodlagos kihelyezésekkel összefüggésben. A munkaszerződésben rögzített mozgóbér tehát nem az alapvető munkaköri feladatok ellátásért jár, hanem akkor, ha a munkavállaló valamilyen többletenergia-befektetést végzett a munkája során, ami alkalmas az alperesi termékek eladásának növelésére. Ekként ez a juttatás munkajogi értelemben nem az Mt. 137. § (2) és (3) bekezdése szerinti teljesítménybér, hanem egyéni teljesítményhez kötött prémium, azaz egy olyan többletkifizetés, amivel a munkáltató a területi képviselő munkatársak, értékesítők motivációját kívánta ösztönözni. A mozgóbér a bérjegyzéken is az alaphéttérrel elkülönülő sorban, külön jogcímen került feltüntetésre. Az alperes hivatkozott arra, hogy az Mt. 148. § (1) bekezdés ba) alpontja a távolléti díj meghatározásakor figyelembe veendő teljesítménybér-tétel mellett zárójelben felhívja az Mt. 150. §-ban foglalt rendelkezés alkalmazását, mintegy értelmező rendelkezésként. Az elsőfokú bíróság azonban nem vette figyelembe ezen jogszabályhelyeket, téves ítéletet hozott azáltal, hogy helytelenül az Mt. 137. § (1), (2) bekezdése szerinti teljesítménybérnek minősítette az alaphéttér felül megszerezhető havi mozgóbér összegét. Az Mt. 148. § szerinti távolléti díj számítására vonatkozó jogszabályi rendelkezések hibás értelmezésére visszavezetően pedig helytelenül vette figyelembe a teljesítménybérnek minősített mozgóbér összegét távolléti díj meghatározása során. Az alperes

álláspontja továbbra is az volt, hogy a perben vitatott mozgóbér egy ösztönző célú, egyéni teljesítményhez kötött prémium volt, amely nem feleltethető meg az Mt. szerinti teljesítménybérnek, így eleve nem lett volna figyelembe vehető a távolléti díj kiszámításakor. Másodsorban, ha az elsőfokú bíróság által elfogadott jogértelmezést irányadónak tekinti, miszerint a mozgóbér egyben teljesítménybér, az Mt. irányadó távolléti szabályai alapján annak összege akkor sem számítható bele a távolléti díjba.

[28] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében előadta, hogy az alperes mozgóbérrel kapcsolatban kialakult álláspontja iratellenes, valamint teljesen ellentétes a saját tanúinak nyilatkozataival és az általa folytatott gyakorlattal. E körben hivatkozott **M. K., J.T., T.N.** tanúvallomására, miszerint a munkáltató által juttatott mozgóbér az teljesítménybér. Előadta, hogy minden munkavállaló, aki a teljesítmény-követelményeket teljesítette, automatikusan részesült a teljesítmény-bérezésben. Hivatkozott arra, hogy az alperes által csatolt 2017. júniusától hatályos bónusz-kiírás is egyértelműen úgy rendelkezett, miszerint a tervszámok teljesítése esetén jár a bónusz, és a teljesítmény-kiírások konkrétan rögzítették az elérhető bónusz összegét. Az alperesi munkáltató teljesítménybérként fizette ki az adott összeget, mivel a tervszámok teljesítése alapján mindig járt a bónusz, azaz a mozgóbér, mivel az kizárólag a tervszám teljesítésétől függött, nem pedig a munkáltató egyedi mérlegelésétől. Előadta, hogy az Mt. egyébként sem ismer olyan fogalmat, hogy „egyéni teljesítményhez kötött prémium”.

[29] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a sérelemdíj és a perköltség tekintetében is hagyja helyben. Megítélése szerint az elsőfokú bíróság által megítélt sérelemdíj összege megfelelő mértékű. Az elsőfokú ítélet rendelkezése érdemben helyes, az sem anyagi jogi, sem eljárásjogi szabálysértést nem tartalmaz. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság egy ellentmondásmentes tanúvallomás (**B.P.**) alapján állapította meg, hogy a figyelmeztetés egy, a felperes által szabálytalanul készített fénykép okán került kiadásra, mely állítást ő sem vitatott a perben, valamint az ellen jogorvoslattel sem élt. Az alperes célja a figyelmeztetés kiadásával egyedül az volt, hogy rámutasson a helytelen munkavégzési gyakorlatra, és felhívja a figyelmet annak szankcionálhatóságára, nem a felperes személye volt a lényeges. Önmagában a közzététel - további kommentár hiányában - nem volt alkalmas arra, hogy abból a közvetlen kollégák a felperes hanyag és rossz munkavégzésre vonatkozó következtetést vonjanak le.

[30] A perköltséggel kapcsolatban előadta, hogy annak összege eltúlzott figyelemmel a pertárgyérték nagyságára. Kiemelte, hogy jelen esetben egy normál időn belül lezajlott elsőfokú eljárásról van szó szokásos tárgyalásszámmal, egy viszonylag egyszerű, a munkáltató működésével összefüggő indokolású felmondás jogellenessége és elmaradt mozgóbér tárgyában kellett bizonyítást lefolytatni. Előadta, hogy a felperesi beadványok megjelölt mennyiségben és terjedelemben történő előterjesztése jelen ügyben nem volt indokolt, szükségtelenül terjengős, egymást ismétlő, érdemi novumot nem, viszont annál több irreleváns hivatkozást tartalmazott. Mindezek alapján megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság részéről a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel arányban álló perköltség került megállapításra.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [31] A felperes fellebbezése a perköltség vonatkozásában részben alapos, a sérelemdíj vonatkozásában alaptalan.
- [32] Az alperes fellebbezése alaptalan.
- [33] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást, széleskörű bizonyítás lefolytatását követően helytállóan megállapította, annak jogi következtetésével, illetve indokolásával a per főtárgya tekintetében is egyetértett, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 253. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság perköltségre vonatkozó ítéleti rendelkezésével nem értett egyet figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság okszerűtlenül mérlegelt, ezért azt a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

Távolléti díj számítása

- [34] Az alperes az elsőfokú ítélet megváltoztatását kizárólag a távolléti díj vonatkozásában kérelmezte, ennek következtében a jogviszony jogellenes megszüntetése folytán 1.913.294 forintban kérte megállapítani az elmaradt munkabér összegét.
- [35] A Mt. 137. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. A (2) bekezdés szerint teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.
- [36] A 138. § (1) bekezdése szerint teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív méréssel és számításra alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára. A (3) bekezdés értelmében a teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette az (1)-(2) bekezdésében foglaltakat. A (4) bekezdés értelmében a teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. A felek között létrejött munkaszerződés alapján a munkavállaló havi bruttó alapbérét 214.000 forintban határozták meg, valamint mozgóbérként az első három hónapra 30.600 forint összegű, majd a próbaidő lejártát követően 91.700 forintot vállalt fizetni az alperes, azonban ténylegesen teljesítménybért határoztak meg nettó 100.000 forint összegben, amely bruttó 150.376 forintnak felel meg. Az elsőfokú eljárás során a felperes 1.033.377 forint mozgóbért iránt is előterjesztett kereseti kérelmet. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy ezen összeget fizesse meg a felperesnek. Az alperes ezen ítéleti rendelkezést nem támadta meg, az jogerőre emelkedett. A fellebbezésében arra hivatkozott, hogy ez a juttatás munkajogi értelemben nem az Mt. 137. § (2)-(3) bekezdése szerinti teljesítménybér, hanem egyéni teljesítményhez kötött prémium, azaz egy olyan többletkifizetés, amivel a munkáltató a területi képviselő munkatársak (értékesítők) motivációját és értékesítési hatékonyságát kívánta ösztönözni. Továbbra is hivatkozott arra, hogy a perben vitatott mozgóbér egy ösztönző célú, egyéni teljesítményhez kötött prémium volt, amely nem feleltethető meg az Mt. szerinti teljesítménybérnek, így eleve nem lett volna figyelembe vehető a távolléti díj kiszámításakor.

[37] Az Mt. 148. § (1) bekezdése szerint a távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, pótlékátalány, az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra kifizetett teljesítménybér, bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani. Az elsőfokú bíróság által megállapított irányadó tényállás szerint - melyet az alperes nem vitatott - az alperes a mozgóbért abban az esetben vállalta megfizetni, ha a területi képviselők teljesítik az általa előzetesen közölt tervszámokat a másodlagos kihelyezésekkel összefüggésben. A jelen esetben tehát annak van jelentősége, hogy a peres felek között létrejött megállapodás teljesítménybér vagy prémium-e. Mind a prémium, mind a teljesítménybér közös tulajdonsága, hogy a munkáltató azokat a munkavállaló teljesítménye alapján fizeti ki. Ennek ellenére jelentős különbség van a két fogalom között. A teljesítménybér esetén ugyanis a munkavállaló bérezése a teljesítmény-követelménnyel arányosan alakul. Prémium esetén ugyanakkor van egy minimum-követelmény, amelynek elérése feltétele a prémium kifizetésének. Teljesítménybérezést - értelemszerűen - csak akkor lehet alkalmazni, ha a munkáltató teljesítmény-követelményt állapít meg. A teljesítmény-követelmény száz százalékos teljesítése esetén jár a munkavállalónak a százszázalékos teljesítménybér. Ennél kevesebb teljesítmény esetén a bér arányos része csökkentett, ennél magasabb teljesítmény esetén a bér arányosan növelt része jár. A teljesítménybér a prémium között a különbség leginkább abban állapítható meg, hogy a teljesítménybér teljesítése esetén a munkavállaló jogosult a kifizetésre, prémium esetén annak kifizetése egyéb körülményektől is függhet, tehát arra nincs alanyi jogosultsága a munkavállalónak. A prémiumot is egyfajta teljesítménybérnek kell tekinteni. Ha a munkaszerződés szerint a prémium a kitűzött feladatra és a prémium mértékére megkötött külön megállapodás alapján jár, akkor ilyen megállapodás hiányában prémium nem igényelhető. A munkaszerződésben kikötött prémium fizetését a munkáltató prémium feladat kitűzéséhez és teljesítéséhez kötheti. Ha a munkaszerződés szerint a munkáltató az általa meghatározott kitűzött feladat teljesítése esetére a munkavállalót prémiumban részesíti, ez csak lehetőséget adott a prémium megállapítására, illetve fizetésére. Téves az alperesnek azon hivatkozása, hogy prémiumnak tekinthető a munkaszerződésben szereplő mozgóbér, mivel a prémium feltételeinek nem felel meg a felek között létrejött megállapodás. A munkáltató részéről prémium feladat kitűzése nem történt meg, így nyilvánvalóan annak teljesítésére és értékelésére sem került sor. A prémium feladat kiírásával kapcsolatban egyébként a munkáltató nem is tett jognyilatkozatot sem az elsőfokú eljárás során, sem a fellebbezésében foglaltak szerint. Kizárólag csak arra hivatkozott, miszerint a mozgóbér egy ösztönző, egyéni teljesítményhez kötött prémium volt. Ugyanakkor tényelődást nem tett a prémium kiírással, a prémium feladattal, illetve a prémium kiértékelésével kapcsolatban. Ennek következtében az alperes álláspontja nem fogadható el. A Kúria az Mfv.II.10.147/2019/6. számú döntésének indokolása szerint a prémium a teljesítménybér körébe tartozó, az Mt. által nem szabályozott, de az ítélkezési gyakorlat által részletesen kimunkált díjazási forma. Teljesítménybérnek tekinthető, mert annak a munkáltató általi kitűzése teljesítmény-követelményt, illetve ehhez kapcsolódó díjazást állapít meg (BH1997. 50.). A prémium feladat 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. Az alapvető különbség a teljesítménybér és a prémium között, hogy a prémiumkiírás egy munkáltatói lehetőség, míg a teljesítménybér pedig egy munkáltatói kötelezettségvállalás. Teljesítménybér meghatározása esetén annak százalékos teljesítése vagy százszázalékos teljesítése esetén a munkáltató kötelezettsége azt kifizetni. A prémium fizetése esetén azonban külső körülmények is meghatározhatják a prémium kifizetését. Pl. egy százszázalékos állami tulajdonban lévő gazdasági társaságnak figyelembe kell vennie az alapító döntéseit és utasításait, amelyek kihatással lehetnek a prémium kifizetésére. A

jelen esetben a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felek között létrejött megállapodás teljesítménybérnek tekinthető. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság azt a tényt, hogy az alperes az elsőfokú ítéletnek az 1.033.377 forint elmaradt mozgóbér iránt előterjesztett kereseti kérelme vonatkozásában fellebbezést nem terjesztett elő, annak ítéleti indokolása ellen sem.

[38] A másodfokú bíróság egyetértett a felperes azon előadásával, miszerint a perben meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak annak vonatkozásában, hogy a területi képviselők munkabére fix bérből és teljesítménybérből tevődött össze (**J.T., T.N., M. K.**).

[39] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon ténymegállapításával is, miszerint a felperes feladatai közé tartozott a másodlagos kihelyezés. Ezt támasztja alá a munkáltató által 2017. augusztus 8-án kiadott munkáltatói figyelmeztetés is, miszerint „**B.P.** supervisor 2017. augusztus 7-i ellenőrzése alapján megállapítottam, hogy Ön a ... rendszerében helytelen adatokat rögzített, amelyben nem megfelelő másodlagos kihelyezések lettek feltüntetve. Mivel az említett adatokat a rögzítést megelőzően elmulasztotta ellenőrizni, hanyag munkavégzése súlyosan sérti és veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A magatartása súlyosan sérti a Munka Törvénykönyve 52. §-ában rögzített rendelkezéseket.”. A másodfokú bíróság egyetértett a felperes fellebbezési ellenkérelmében előadottakkal, miszerint amennyiben a másodlagos kihelyezések csak a prémium feladat részét képezték volna, abban az esetben a munkáltató a munkavállalói mulasztás vonatkozásában ezen feladatkörben nem adhatott volna ki figyelmeztetést. Megállapítható, hogy a munkáltató is azon az állásponton volt, hogy a másodlagos kihelyezések a felperes munkaköri feladatai közé tartoznak, ezért nem hivatkozhat a perben utólag arra, hogy a felperes részére prémium került kitűzésre. A perben egyébként az alperes maga is arra hivatkozott, hogy a munkáltatói figyelmeztetést azért küldte ki a területi képviselők részére, hogy abból az esetből tanulva vonják le a következtetéseket a ... program hibás használatának következményei vonatkozásában. Ezen hivatkozás is azt támasztja alá, hogy a másodlagos kihelyezés a felperes munkakörébe tartozott.

[40] A másodfokú bíróság a fentiek alapján - egyetértve az elsőfokú bírósággal - megállapította, hogy a felek által mozgóbérnek elnevezett juttatás teljesítménybérnek tekintendő, ezért az a távolléti díjba beleszámít. Utal a másodfokú bíróság a Kúria BH1993. 126. számú eseti döntésére, miszerint a munkaügyi szabályzatban meghatározott mértékű mozgóbér kifizetése nem a munkáltató mérlegelésétől függ. Arra a munkavállalónak - a feltételek teljesülése esetén - alanyi joga van, és annak megvonása miatt munkaügyi vita indítható. A mozgóbér kifizetése csak akkor tagadható meg, illetve a már kifizetett mozgóbér csak akkor követelhető vissza a tévesen kifizetett munkabérre vonatkozó szabályok szerint, ha a munkavállaló a munkáltató által előírt követelményeknek nem tett eleget. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bírósággal abban a vonatkozásban is, hogy több alkalommal felhívta a munkáltatót, hogy tegyen előadást arra vonatkozóan, hogy milyen szabályzatban, utasításban került rögzítésre, milyen elvek, feltételek mentén történik a boltok kiosztása, a területi képviselők között milyen feltételek mellett történt a boltok újraosztása, az egyes változásokat mennyiben és milyen módon vezette át a teljesítmény-követelményeknek. Az elsőfokú bíróság arra is felhívta az alperest, hogy mivel álláspontja szerint a juttatás nem teljesítménybér, ezért csatolja a hatályos ... Szabályzatot. A munkáltató azonban a bíróság felhívásának nem tett eleget, nem bizonyította azt, hogy a teljesítmény-követelményeket az irányadó jogszabályok szerint

határozta meg, illetve azt sem, hogy a juttatás prémium. Ennek következtében az alperes fellebbezése nem megalapozott.

Sérelemdíj

- [41] A felperes fellebbezésében 400.000 forint összegű sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest figyelemmel arra, hogy álláspontja szerint ezen összeg lenne alkalmas a megállapított jogsértés kompenzálására. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a személyiségi jogsértés kapcsán előterjesztett sérelemdíj vonatkozásában irányadó tényállást megfelelően megállapította, a bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, a sérelemdíj összegét a jogsértés súlyával arányban állóan állapította meg, ezért az indokok szükségtelen megismétlése nélkül az elsőfokú ítélet ezen rendelkezését helybenhagyta.

Perköltség

- [42] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte, miszerint kötelezze a másodfokú bíróság az alperest 3.143.520 forint + ÁFA perköltség megfizetésére.
- [43] A felperes fellebbezése részben alapos.
- [44] A bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint az ügyvéd által képviselt fél ügyvédi költségként
- a) a fél és az ügyvéd között létrejött ügyvédi megbízásban, megbízási szerződésben kikötött munkadíj, valamint
 - b) a fél által ügyvédje részére költségtérítésként megfizetett indokolt készkiadások együttes összegét számíthatja fel.

Az elsőfokú bíróság a pervesztesség-pernyertesség arányára, a pertárgy értékére, arra, hogy a munkabér nem állt arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel, az ügyben lefolytatott bizonyítási eljárás és a becsatolt iratok okán az ügyben releváns tények tekintetében mérsékelte az ügyvédi munkadíjat. A pertárgy értékét 6.185.489 forintban határozta meg.

- [45] Az IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján az (1) bekezdés alapján felszámított munkadíj összegét a bíróság indokolt esetben mérsékelheti, ha az nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. A bíróság döntését indokolni köteles.
- [46] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perköltséget indokolatlanul alacsony összegben állapította meg, bár a pertárgy értékéhez képest az ügyvédi munkadíj eltúlzottnak tekintendő, azonban figyelembe kell venni az ügyvédi tevékenységet is. A másodfokú bíróság értékelte, hogy az ügy összetett, bonyolult volt, nemcsak a munkaviszony jogellenességének megállapításával kapcsolatos kereseti kérelem, hanem sérelemdíj, illetve teljesítménybér-követelmény is előterjesztésre került. Az elsőfokú bíróság a több mint tizenkét tárgyalást tartott, valamint a felperes számos, alaposan kidolgozott beadványt terjesztett elő. A felperesi képviselő valamennyi bírói felhívásnak eleget tett, az alperesi beadványokban foglaltakra reagált. A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban a kikötött munkadíj eltúlzott, figyelembevéve a

pertárgyértéket is, amelynek felét tenné ki a felperes által kért perköltség. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jelen ügyben figyelembe kell venni a pertárgyértéket, a tárgyalások számát, az ehhez kapcsolódó ügyvédi munkát, és valamennyi körülményt összességében kell értékelni. A fentiek alapján a másodfokú bíróság 1.000.000 forint + ÁFA összegű perköltséget talált arányban állónak az ügyvédi munkadíjjal kapcsolatban.

Záró rész

- [47] A felperes pervesztes lett a sérelemdíj kapcsán 250.000 forintban, a perköltség esetében pedig 2.143.520 forintban, az alperes pervesztes lett 1.913.294 forintban. A fentiek alapján megállapítható, hogy az alperes pernyertes lett 61 %-ban a fellebbezési eljárásban. A bíróság a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a nagyobb részben (61 %-ban) pervesztes felperest az alperes perköltségének a megfizetésére, melyet a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján állapított meg. A bíróság a részben pervesztes alperest kötelezte az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján fellebbezési illeték megfizetésére. A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a fennmaradó fellebbezési illetéket a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban szóló 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-a és 14. §-a alapján az állam viseli. Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 233/A. §-a zárja ki. A másodfokú bíróság a fellebbezést a vészhelyzet ideje alatt érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedésekről szóló 74/2020. (III.31.) Korm.rendelet 29.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2020. július 9.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Mihalics Klaudia s.k.
bíró