

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.046/2020/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Pál Helga Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Pál Helga ügyvéd) által képviselt felperes neve (felperes címe) felperesnek a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe , ügyintéző: dr. Pál Lajos ügyvéd) által képviselt alperes neve (alperes címe) alperes ellen prémium megfizetése tárgyában indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 51.M.2861/2017/24. ítéletével szemben a felperes által 25. sorszámon benyújtott fellebbezés és az alperes csatlakozó fellebbezése alapján - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 350.000 (háromszázötvenezer) forint + ÁFA másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg 1.245.890 (egymillió kétszáznegyvenötezer nyolcszázkilencven) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése

- [1] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 51.M.2861/2017/24. számú 2019. május 6. napján kelt ítéletével elutasította a felperes keresetét, melyben 15.573.600 forint prémium és a késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [2] Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállás szerint az alperes a magyar állam által alapított és kizárólagos állami tulajdonban álló egyszemélyes részvénytársaság, köztulajdonban lévő munkáltatónak minősült. A tulajdonosi jogokat a nemzeti fejlesztési miniszter (a továbbiakban: RJGY) gyakorolta.
- [3] A felperes 2010. június 18-ától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel portfólióért felelős főigazgató munkakörben. A munkaszerződése alapján vezető állású munkavállalónak minősült, a munkáltatói jogokat az alperes vezérigazgatója gyakorolta. A felperes munkaszerződése

azt tartalmazta, hogy a munkaszerződés megkötésekor annak melléklete rögzítette a 2010. évre érvényes javadalmazási elemeket és mértéket, melyek változását évről évre át kell vezetni a mellékleten. A munkaszerződéshez csatolt javadalmazási melléklet szerint a felperes prémium jogcímén évente 8,1 havi alapbérre volt jogosult abban az esetben, amennyiben a munkáltató a prémiumkitűzésről rendelkezett és az így meghatározott prémiumfeladatokat a felperes maradéktalanul teljesítette. Az alperes 2010., 2011., illetve 2012. években a javadalmazási mellékletben foglaltaknak megfelelően tűzött ki prémiumfeladatot a felperesnek, amelyet a felperes teljesített, az alperes pedig kiértékelést követően a prémiumot ezekben az években megfizette.

- [4] A részvényesi jogokat gyakorló miniszter 2012. március 21. napján kelt 8/2012. (III. 21.) számú RGYJ határozatában a 1517/2011. (XII. 30.) Korm.határozatban foglaltakra hivatkozással felkérte az alperes ügyvezetését, hogy annak végrehajtása érdekében az alábbi szükséges intézkedéseket tegye meg. Szükséges a miniszterelnök előzetes tájékoztatása bejelentés útján, minden olyan munkabéren felüli juttatás kifizetése esetén, ami nem jogszabály alapján járó juttatás kifizetésére irányul (például prémium). A bejelentésnek, a számszerű bejelentés mellett a kifizetés indokát is tartalmaznia kell. A határozat rögzítette, hogy kifizetésre csak a miniszterelnök közigazgatási és igazságügyi miniszter útján történő előzetes tájékoztatását követően kerülhet sor.
- [5] Ezt követően a részvényesi jogok gyakorlója 2012. december 28-án az 54/2012. (XII. 28.) RGYJ határozatával megállapította az alperes 2013. évre vonatkozó Javadalmazási Szabályzatát. Ennek 1.2 pontja tartalmazta, hogy az alperes vezérigazgatója kivételével a vezető állású munkavállalók részére a vezérigazgató rendelkezhet prémium kitűzéséről a szabályzat keretei között. A szabályzat tartalmazta a szakmai prémiumfeladatok elvégzéséhez, továbbá a vagyonkezelési tervhez és az üzleti tervhez kötött prémium megfizetésének a szabályait, rögzítette továbbá, hogy a prémium kitűzés és kiértékelés során milyen rendelkezéseket kell figyelembe venni. A prémium kifizetését kizáró tényezőként abban nem szerepelt a részvényesi jogokat gyakorló miniszter, a miniszterelnök vagy harmadik személy engedélyének megadása.
- [6] 2013. évben az alperes igazgatósága a 232/2013. (IV. 22.) igazgatósági határozatában a főigazgatói beosztásban lévő munkavállalók esetében a prémium összegét 8,4 havi alapbérben határozta meg. Az igazgatóság az 54/2012. (XII. 28.) részvényesi jogkört gyakorló határozatot pedig „megszorítással fogadta el” a vezetők vonatkozásában. Az 54/2012. (XII. 28.) RGYJ határozattal elfogadott Javadalmazási Szabályzat kiadását követően az alperes a honlapján mindenki számára közzétette a vezető beosztású munkavállalók javadalmazására vonatkozó adatokat.
- [7] A felperessel 2013. június 28-án közölték a 2013. évi prémiumfeladatok kitűzése és értékelése elnevezésű dokumentumot, ami a prémium mértékét 8,4 havi személyi alapbérben állapította meg. A dokumentum nem rögzített feltételeket azzal kapcsolatban, hogy a prémium kifizetését a munkáltató a részvényesi jogokat gyakorló miniszter, a miniszterelnök vagy más harmadik személy engedélyéhez kötötte. Az alperes vezérigazgatója és a humánpolitikai szakterület képviselője a „2013. évi szakmai prémiumfeladatok kitűzése és értékelése” elnevezésű - keltezés nélküli - nyomtatványon megállapították, hogy a felperes a szakmai prémium feladatait 96%-ban teljesítette és prémium kizáró tényező vele szemben nem állt fenn. A dokumentum a vagyonkezelési tervhez, illetőleg az üzleti tervhez kötött prémiumkitűzésre vonatkozó értékelést nem tartalmazott. Az alperes 2013. évre a prémiumkitűzés alapján nem fizetett prémiumot a felperes részére.
- [8] A felek 2013. november 25. napján írásbeli megállapodást kötöttek, amely első pontja szerint a felperes kifejezett hozzájárulását adta ahhoz, hogy a 2013. évre kitűzött prémiumfeladatok

teljesítéssel arányos összege 2014-ben kerüljön kifizetésre. A megállapodás 2. pontjában az alperes kötelezettséget vállalt arra, hogy a felperes részére a 2013. évre kitűzött prémiumfeladatok teljesítéssel arányos része alapján járó prémiumot legkésőbb 2014. december 31. napjáig megfizeti. A felek arról is rendelkeztek, hogy a munkaviszony idő közben történő megszűnése vagy megszüntetése a felperes prémiummal kapcsolatos igényét, a kifizetés határidejét nem érinti.

- [9] A részvényesi jogokat gyakorló miniszter 2014. május 14. napján elfogadta az alperes 2013. évre vonatkozó beszámolóját. A közvetett beszámolóból és a pénzügyi zárszámadás adataiból megállapítható volt, hogy a prémium kifizetés feltételeként az alperes vagyonkezelési tervéhez, illetőleg üzleti tervéhez kötött eredményei teljesültek.
- [10] A felek 2014. június 27. napján írásbeli megállapodást kötöttek a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetése tárgyában. A megállapodás 2. pontja a következőket tartalmazta: „A felek megállapodnak továbbá, hogy a 2013. évre kitűzött éves prémiumfeladatokhoz kapcsolódóan, azok teljesítésével arányosan járó prémiumösszeget legkésőbb az alperes 2013 évi üzleti évét lezáró rábízott vagyoni kör beszámolójának elfogadását követő három héten belül megküldött - a 8/2012. (III. 21.) számú RJGY határozatban foglalt - adatszolgáltatási kötelezettség teljesítését követően, annak továbbítása visszaigazolásáról szóló tájékoztató kézhezvételét követően az abban foglaltaknak megfelelően a munkáltató átutalja a munkavállaló részére.”
- [11] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján megállapította, hogy 2013. évre az alperes prémiumot tűzött ki a felperesnek, melyben a prémium mértéke, a teljesítendő prémiumfeladatok, illetőleg a személyi prémium célkitűzések is meghatározásra kerültek. A személyi prémium célkitűzéseket az alperes kiértékelte, az elfogadott beszámoló és a pénzügyi zárszámadás adatai alapján pedig az üzleti jellegű prémiumfeltételek teljesültek.
- [12] Az elsőfokú bíróság a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 3. § (3) és (4) bekezdésére, továbbá 5. § (3) bekezdésére hivatkozva kifejtette, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság köteles szabályzatot alkotni a Mt. 208. §-a hatálya alá tartozó vezető munkavállalók javadalmazásáról, továbbá a jogviszony megszűnése esetén biztosított juttatások módjáról, mértékéről, elveiről, annak rendszeréről. A szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet. A Kgttv. 5. § (3) bekezdésében megfogalmazott szabályzatnak az alperes vonatkozásában a részvényesi jogokat gyakorló miniszter 54/2012. (XII. 28.) számú RJGY határozata felelt meg, ami tartalmazta az alperes Javadalmazási Szabályzatát. A szabályzat rögzítette 2013. évre vonatkozóan mindazokat a feltételeket, amelyeket a Kgttv. a javadalmazás szabályozása körében kötelező jelleggel előírt. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnél kiadott Javadalmazási Szabályzat nem tartalmazta a részvényesi jogokat gyakorló határozata alapján az előzetes tájékoztatás kötelezettségét.
- [13] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a részvényesi jogokat gyakorló miniszter 8/2012. (III. 21.) RJGY határozata nem szabályzat volt, csupán egy utasítás, amely az állami irányítás egyéb jogi eszközének minősült. Az kizárólag az alperes vezérigazgatójára állapíthatott meg kötelezettségeket, ezért arra a Kgttv. 5. § (3) és (4) bekezdése körében nem lehetett hivatkozni. Ugyanakkor maga a határozat sem tartalmazott olyan kitételt, amelyből az következett volna, hogy valamely harmadik személy megtilthatta a prémiummal kapcsolatos kifizetéseket. Az csupán arra kötelezte az alperes vezetőjét, hogy a munkavállalók prémiumának kifizetését megelőzően a kifizetés okáról és összegéről a miniszterelnököt tájékoztassa. Mindezekon felül a részvényesi jogokat gyakorló minisztertől származó utasítások, tájékoztatások nem a miniszterelnök tájékoztatására, mint a

prémium kifizetését akadályozó körülményre hivatkoztak, hanem azt közölték, hogy prémium a Korm.határozat alapján nem kerülhet kifizetésre.

- [14] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint azonban - a nyilvánosság részére nem hozzáférhető - Korm.határozat nem keletkeztethetett jogot és kötelezettséget közvetlenül a felperesre, mint alperesi munkavállalóra. A kormány döntése kizárólag az állami tulajdonban lévő alperesre tartalmazhatott kötelező előírásokat. Mindez a felperes munkaviszonyára csak akkor terjedhetett ki közvetlenül, amennyiben azt munkaviszonyra vonatkozó szabály írta elő, vagy a felek ebben megállapodtak.
- [15] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján azt a következtetést vonta le, hogy az alperes által kibocsátott és a munkavállalókkal közölt Javadalmazási Szabályzat egy prémiumkitűzés volt, ami egyoldalú alperesi kötelezettségvállalásnak minősült, ezért azt az alperes egyoldalúan nem módosíthatta.
- [16] Az elsőfokú bíróság kifejtette azon jogi álláspontját is, hogy a 232/2013. (IV. 22.) IG határozat megszorítással fogadta el a részvényesi jogokat gyakorló miniszter 54/2012. (XII. 28.) RJGY határozatát és visszamenőleges hatállyal kívánta módosítani a már közzétett Javadalmazási Szabályzatot. Ezt az elsőfokú bíróság nem találta összeegyeztethetőnek a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvével, ezért úgy tekintette, hogy az joghatás kiváltására nem volt alkalmas. Kifejtette továbbá, hogy a 2013. évre vonatkozó Javadalmazási Szabályzatnak nem képezte részét a munkáltató bejelentési kötelezettségére vonatkozó 232/2013. (IV. 22.) RJGY határozat. Az 54/2012. (XII.28.) RJGY határozat nem tartalmazott utalást a bejelentési kötelezettségre és maga a Javadalmazási Szabályzat sem tartalmazott olyan korlátozást, amely harmadik személy engedélyéhez kötné a prémium kifizetését. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság az alperesi szabályzatok és a tulajdonosi jogokat gyakorló miniszter döntése alapján nem találta kizártnak a felperes részére 2013. évre prémium megfizetését.
- [17] A felek között létrejött két megállapodásra tekintettel az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a két megállapodás mire vonatkozott, azok egymáshoz miként viszonyultak, azokban a felek miként rendelkeztek a prémium igényről.
- [18] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a 2013. évi megállapodásban az alperes egyértelműen azt vállalta, hogy 2014. december 31. napjáig megfizeti a felperes 2013. évi prémiumát. A 2014. június 27-én megkötött megállapodásban ettől eltérően rendelkeztek a felek és már konkrét feltételhez kötötték a prémium kifizetését. Az elsőfokú bíróság a megállapodás szövegének nyelvtani értelmezése alapján azt állapította meg, hogy a 2014. június 27-i megállapodásban a felek módosították a korábbi megállapodásukban meghatározott teljesítési határidőt. Ebben olyan feltételt határoztak meg, amelyben a prémium fizetési kötelezettséget az alperesi adatszolgáltatási kötelezettség teljesítését követő visszaigazolásról szóló tájékoztató tartalma függvényében határozták meg.
- [19] A 2014. június 27-i megállapodás prémium kifizetésére vonatkozó rendelkezését a felek a perben eltérően értelmezték, ezért az elsőfokú bíróság jelentőséget tulajdonított a felperes személyes nyilatkozatainak, továbbá az akkori vezérigazgató, tanúl tanúvallomásának is. Erre hivatkozva megállapította, hogy a megállapodások megkötésekor a felperes számára is egyértelmű volt, a 2013. évi prémium kifizetése a részvényesi jogkört gyakorló miniszter engedélyezésétől függött. A felek a 2014. júniusi megállapodásban felülírták, vagyis módosították a korábbi, a 2013. évi megállapodásukat. A felperes olyan jövőbeli feltétel alkalmazását vállalta a második megállapodásban, amely következtében a visszaigazolásról szóló tájékoztató tartalmától tették függővé a prémium kifizetését.

- [20] A feltétel jogszerűségét illetően az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 19. § (1)-(3) bekezdésére hivatkozva kifejtette, a 2014. június 27-i megállapodásban a felperes nem mondott le a 2013. évre járó prémiumáról, azonban ahhoz hozzájárult, hogy annak kifizetésére egy konkrét, meghatározott feltétel bekövetkezése esetén kerüljön sor. A felek a kifizetés esedékességét közös megegyezésük alapján 2014. december 31-ről módosították, amire lehetőségük volt. Ebből következően a felperes igénye nem vált esedékessé a 2013. évi megállapodásban meghatározott időpontban. A 2014. évi szerződésben a felek nem egy esedékes tartozás határidejét módosították, hanem a kifizetés esedékességét halasztották el, méghozzá úgy, hogy azt egy jövőbeli bizonytalan eseményhez kötötték. A felek számára egyértelmű volt, hogy milyen konkrét feltétellel kötik meg a megállapodást, mivel abban szerepelt a visszaigazolásra utalva „az abban foglaltaknak megfelelően” kitétel. Ez alapján a felek a kifizetést a visszaigazolás tartalmától tették függővé.
- [21] A megfogalmazás általános jellege nem eredményezte azt, hogy ez a feltétel ellentmondó vagy értelmezhetetlen volt és emiatt semmisnek minősült. A prémium kifizetésére vonatkozóan nem létezett érvényes korlátozás a megállapodás megkötésekor, mivel a korlátozást éppen a felek megállapodása hozta létre. A felperes ezzel önként vállalt korlátozást egy olyan feltétel alapján, amely rá egyébként nem lett volna érvényes. A megállapodás megszövegezéséből a felek számára egyértelmű volt, hogy az alperes a prémiumot a kormány döntésére tekintettel egyelőre nem kívánja kifizetni és kormányzati jóváhagyásra vár. A kifizetés teljesítésére vonatkozó feltétel lehetetlennek sem minősült, mivel a felperes egyértelműen vállalta azt a korlátozást, amely rá nézve - megállapodás hiányában - nem lett volna irányadó. Szabad akaratából, jogszerűen megállapodhatott az alperessel abban, hogy a részére járó juttatás kifizetését egy harmadik személy döntésétől tették függővé. Ez egy bizonytalan és a felek által nem kikényszeríthető feltétel volt, amely azonban nem minősült jogellenesnek.
- [22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a 2014. évi megállapodás alapján az alperes abban az esetben volt köteles a felperes 2013. évi prémiumának megfizetésére, amennyiben a kormány az ezzel kapcsolatos korlátozásokat megszünteti, illetve a kifizetésekről dönt. A felperes egyébként nem a munkaszerződése alapján, hanem a munkaszerződése mellékletét képező szabályzat alapján volt jogosult prémiumra, abban az esetben, amennyiben a prémiumfeladatok meghatározásra kerültek. Ugyanakkor a munkáltatónak lehetősége volt a prémium kitűzés, értékelés és kifizetés feltételeit prémium szabályzatban rögzíteni. A felperes prémiumkiírása ugyanis nem tartalmazott semmiféle megkötést a tekintetben, hogy a prémium kifizetésére, milyen feltételek bekövetkezése esetén kerülhet sor. A felek között lényegében a 2014. június 27-i megállapodással vált alkalmazhatóvá a Korm.határozatból és a részvényesi jogkör gyakorló határozatából, továbbá az igazgatóság döntéséből fakadó - kifizetést korlátozó - feltétel. A felperest azért nem illette meg a prémium, mert a megállapodást kötő felek úgy tekintették, hogy az alperes bizonyos okoknál fogva akadályoztatva van a 2013. évi prémium kifizetésében. A felperes az erre vonatkozó megállapodást egyébként határidőben nem támadta meg, ugyanakkor ő maga is tisztában volt azzal, hogy az alperes miért nem intézkedett a kifizetésről.

A felperes fellebbezése

- [23] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen annak megváltoztatását és a keresetnek helyt adó érdemi döntés meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú ítélet - Pp. 252. § (2) bekezdésén alapuló - hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság újabb

eljárásra és újabb határozat hozatalára történő utasítását kérte. A felperes fellebbezésében vitatta az elsőfokú ítéletben meghatározott perköltség összegét is, ezért annak mérséklését kérte.

- [24] Fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az általa helyesen megállapított tényállás alapján jogszabályi háttérrel alá nem támasztott, illetve a releváns jogszabályokkal ellentétes jogi következtetéseket vont le, ezért az ítélete jogszabálysértő volt.
- [25] A prémiumra való jogosultságot illetően a felperes az alábbi körülményeknek, illetve tényeknek tulajdonított jelentőséget. A peradatok alapján megállapítható volt, hogy 2013-ban 8,1 havi alaphérének megfelelő összegű prémiumra volt jogosult. Az alperes a perben nem vitatta, hogy prémium kitűzés történt és a felperes a szakmai alapú prémiumfeladatait teljesítette, ennek kiértékelésére is sor került. Az alperes az eredményhez kötött prémiumfeladatok teljesülését sem vitatta, függetlenül attól, hogy azok formális kiértékelésére nem került sor. Az alperes nem vitatta az összecszerűséget sem. Az alperes a munkaszerződésben is kötelezettséget vállalt az évi alaphér 8,1%-ának megfelelő összegű prémium megfizetésére. A felek 2013. november 25-én megállapodtak a kifizetés határidejében, amely megerősítette a korábbi egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalást. Mindezek alapján - a Kúria gyakorlatára is figyelemmel - megillette a 2013. évi prémium.
- [26] A 2013. és 2014. évben létrejött megállapodásokat illetően a felperes vitatta az elsőfokú bíróság által levont jogi következtetéseket. Kifejtette, hogy a 2013. november 25-i megállapodásban egyértelműen megállapították az alperes prémium kifizetésével kapcsolatos kötelezettségét és annak határidejét. Az alperes azonban nem csupán ebben a megállapodásban vállalt kötelezettséget, hanem már azt megelőzően a prémiumfeladatok kiírása és kiértékelése során. A 2013. évi megállapodás egy egyértelmű, naptári napban meghatározott határidőig teljesítendő kötelezettséget tartalmazott. Az elsőfokú bíróság tévesen foglalt állás akként, hogy ezt a rendelkezést a felek módosították a 2014. június 27-i megállapodásban. A két megállapodás ugyanis kiegészítette egymást. 2014-ben a felek nem rendelkeztek arról, hogy módosítsanak, felülírják a prémium kifizetésének 2013-ban megállapított határidejét. A 2014. december 31-ei határidő továbbra is irányadó volt azzal, hogy eddig az időpontig az alperes eleget tesz a részvényesi jogokat gyakorló miniszter irányába a tájékoztatási kötelezettségének. Erre egyébként sor is került 2014. november 27-én.
- [27] A megállapodás célját, a felek szándékát illetően a felperes a tanúvallomások alapján eltérő következtetésekre jutott. Hangsúlyozta, a közös megegyezésre irányuló megállapodásban nem nyilatkoztak arról, hogy a korábbi, 2013. november 25-i megállapodás valamely része a hatályát veszti. A feleknek erről kifejezetten rendelkezniük kellett volna. A 2014. júniusi megállapodás - a korábbi kiegészítve tartalmazta - hogy a visszaigazolásról szóló tájékoztató kézhezvételét követően, az abban foglaltaknak megfelelően kell teljesíteni az alperesnek. Ez a meghatározás azonban nem értelmezhető úgy, hogy az a kifizetés megtagadását eredményezze. Ez a fordulat ugyanis legfeljebb a kifizetés módjára utalhat, e feltételre történő hivatkozás azonban nem eredményezheti a kifizetés megtagadását. Abból nem következhet, hogy a munkavállaló megalapozott igénye nem érvényesíthető a visszaigazolás tartalma miatt.
- [28] A felperes kifejtette továbbá, hogy a megállapodásban a visszaigazolás tartalmával kapcsolatban nem utaltak arra, hogy annak milyen módon kell történnie. A visszaigazolás ténylegesen csupán annyit tartalmazott, hogy a prémium nem fizethető ki. Azonban ennek ellentmondott az alperes megállapodás szerinti kötelezettségvállalása, amely 2014. december 31-i határidővel egyértelmű fizetési kötelezettséget rögzített. Ezért az ehhez képest eltérő feltétel értelmezhetetlen, ezért az Mt. 19. § (2) bekezdése alapján érvénytelen feltételnek minősült, így annak mellőzésével kellett a felek

megállapodását értékelni. A felperes vitatta az elsőfokú bíróság megállapítását azzal kapcsolatban, hogy szabad akaratából vállalt a kifizetés korlátozásával kapcsolatos feltételt a megállapodásban. Vitatta továbbá a szerződés megtámadásával kapcsolatos okfejtést is, ugyanis az Mt. 19. §-a alapján az ellentmondó, lehetetlen, illetve értelmezhetetlen feltétel jogszabályba ütközik, ezért semmis. Ebből következően arra nem alkalmazhatóak a megállapodások megtámadásával kapcsolatos szabályok, azt a bíróságnak hivatalból és határidő nélkül is vizsgálnia kellett.

[29] A felperes vitatta a hasonló tárgyú perben hozott jogerős ítélet (Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság 7.Mf.680.035/2018/7. számú ítélete) jelen ügyben történő alkalmazhatóságát a felek megállapodásával kapcsolatos megállapításokat illetően, mivel a tényállás nem volt azonos és az adott ügyben a felek megállapodásának tartalma jelentősen eltérő volt. A felperes ugyanakkor a jogerős ítéletre hivatkozva kifejtette, hogy a részvényesi jogkör gyakorlójának, illetve a kormánynak a határozata nem keletkeztethet közvetlenül jogokat és kötelezettségeket a felek munkaviszonyában. Az csak abban az esetben befolyásolhatta a felek közötti munkaviszonyt, amennyiben azt jogszabály írta elő, vagy a felek ekként állapodtak meg. Az elsőfokú ítélet ennek ellenére önmagának is ellentmondóan állapította meg, hogy a felek számára egyértelmű volt a 2014. évi megállapodás megfogalmazása, holott jogilag nem volt semmilyen akadály a prémium kifizetésének. A felperes a Ptk. 207.§-ára is hivatkozott a szerződéses nyilatkozatok értelmezését illetően. Hangsúlyozta, abban a tudatban írta alá a megállapodást a munkaviszonya megszüntetésekor, hogy részére a prémium kifizetésre fog kerülni és a kormány felé történő tájékoztatási kötelezettség megtörténtét követően a felek által meghatározott határidőben az alperes teljesít. Nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy 2013. november 25-én a felek minden feltételtől mentesen egy konkrét határidő meghatározásával állapodtak meg a prémium kifizetésében és ezt később sem módosították. Ebből következően a követelése 2015. január 1-jével esedékessé vált. Ezért a 2015. január 29-én kelt levél, amelyben a részvényesi jogokat gyakorló miniszter ismertette a prémium kifizetésének megtagadásával kapcsolatos álláspontját, már nem befolyásolta a követelését.

[30] Az elsőfokú bíróság által meghatározott perköltség összegét a felperes azért vitatta, mert a kereset jogkérdésnek minősült és álláspontja szerint már az első tárgyaláson rendelkezésre álltak az ügy érdemi eldöntéséhez szükséges adatok. Ebből következően indokolatlanul húzódott az elsőfokú eljárás közel másfél évig.

Az alperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[31] Az alperes csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú ítélet indokolásának egy részét vitatta. Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás pontosítását és annak megfelelően a helyes adatok rögzítését, illetve helyes tényállás megállapítását kérte a Javadalmazási Szabályzat II.1.2. B) pontjával, továbbá az 54/2012. (XII. 28.) RJGY határozat keletkezésével és a Javadalmazási Szabályzat egyes rendelkezéseinek megállapításával, illetve a Javadalmazási Szabályzat közzétételével összefüggésben.

[32] Az elsőfokú ítéletben kifejtett indokolást azzal összefüggésben vitatta, hogy álláspontja szerint nem kizárólag a felek megállapodása értelmében nem illette meg a felperest a 2013. évi prémium. Az alperes jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően megalkotott Javadalmazási Szabályzatából is az következett, hogy a felperes számára nem volt kifizethető a 2013. évi prémium. Erre tekintettel vitatta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy a felek megállapodásainak megkötésekor a prémium kifizetésére vonatkozóan érvényes korlátozás nem létezett és a korlátozás kizárólag a felek által kötött megállapodás alapján terjedt ki a felperesre. Az alperes álláspontja szerint önmagában a kormányzati döntésből eredően valóban nem származhattak közvetlenül jogok és kötelezettségek a

felperesre. Azonban a prémiummal kapcsolatos rendelkezések nem közvetlenül a közjogi szervezet szabályozók, illetve a kormány rendelkezései alapján, hanem a döntésre jogosult részvényesi jogkör gyakorló és az igazgatóság határozatából fakadtak és emiatt hatottak ki a felperes prémium igényére, a felek erre irányuló megállapodásai mellett.

- [33] Az alperes kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a Javadalmazási Szabályzatot, továbbá az alperes igazgatósága által meghozott 232/2013. (IV. 22.) IG határozatot és ezek egymáshoz való viszonyát is. Téves következtetést vont le azzal kapcsolatban, hogy a határozat visszamenőleges hatállyal kívánta módosítani a Javadalmazási Szabályzatot és emiatt az a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvével ellentétes volt.
- [34] Mindezekkel összefüggésben az alperes rámutatott, hogy a Javadalmazási Szabályzatot az alperesi társaság legfőbb szerve, vagyis a részvényesi jogokat gyakorló miniszter állapította meg. A Javadalmazási Szabályzat az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdése szerinti vezető állású, illetve vezetőnek minősülő munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazott, vagyis az ő személyüket illetően rendelkezett a javadalmazás elveiről és rendszeréről. A Javadalmazási Szabályzat rögzítette a prémium kitűzés során figyelembe veendő általános rendelkezéseket és nem biztosított alanyi jogosultságot a vezetőknek arra, hogy minden évben meghatározott mértékű prémiumban részesüljenek. Az elsőfokú bíróság tévesen nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a Javadalmazási Szabályzat II./1. 2. B pontja a prémium kitűzés körében azt tartalmazta, hogy figyelemmel a Vtv. 20. § (4) bekezdés e) pontjára és az ennek megfelelően jóváhagyott javadalmazási és ösztönzési rendszerre, a vezérigazgató a szabályzat keretei között rendelkezhet prémium kitűzéséről. A Vtv. 20. § (4) bekezdése ugyanis egyértelműen az igazgatóság hatáskörébe sorolja az alperesi munkavállalók tekintetében a javadalmazási és ösztönzési rendszerre vonatkozó szabályzat elfogadását. Az alperesi Javadalmazási Szabályzat pedig kifejezetten felhatalmazást adott az igazgatóság számára ahhoz, hogy a javadalmazási és ösztönzési rendszerről további rendelkezéseket hozzon. A Kgttv. a társaság legfőbb szervének (részvényesi jogokat gyakorló miniszter) hatáskörbe utalta a Javadalmazási Szabályzat megalkotását. Erre figyelemmel a részvényesi jogokat gyakorló miniszter jogosult volt a Javadalmazási Szabályzatban felhatalmazni az igazgatóságot további rendelkezések, feltételek meghatározására. Ezért volt jogosult az igazgatóság arról dönteni, hogy 2013-ban a prémiumok kifizetésére csak bizonyos feltételek bekövetkezése esetén kerülhet sor. A kormányzati szándékra utalást is egyértelműen tartalmazta az igazgatóság 232/2013. (IV. 22.) IG határozata, mivel az a 2013. évi bérjellegű, béren kívüli és egyes meghatározott juttatások című szabályzatot illetően rögzítette, hogy azt a „jelenlegi kormányzati elvárásokkal összhangban”, illetve a Munka törvénykönyve 208. § (1) bekezdése alá tartozó vezető állású munkavállaló tekintetében úgy kellett alkalmazni, hogy további, ezzel ellentétes intézkedésig (RJGY ezirányú írásos intézkedéséig) az alapbéren felüli nem jogszabály alapján járó juttatásokban a munkavállalók nem részesülhettek.
- [35] Az igazgatóság jogszerűen rendelkezhetett arról, hogy ezt a feltételt a Javadalmazási Szabályzat részévé teszi. A Javadalmazási Szabályzat ebből következően nem biztosított alanyi jogosultságot a vezető állású munkavállalóknak évente, feltétel nélkül prémiumra. A munkáltató dönthetett úgy, hogy a kormányzati döntésre és a részvényesi jogokat gyakorló miniszter intézkedésére tekintettel a konkrét évben a vezető állású munkavállalók prémiumra való jogosultságát feltételtől teszi függővé, függetlenül attól, hogy a kormányzati döntés közvetlenül nem hatott ki az egyes munkavállalók prémiumra való jogosultságra.
- [36] Az alperes álláspontja szerint az igazgatóság által meghozott határozat összhangban volt a Javadalmazási Szabályzatban meghatározott elvekkel. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság

téves következtetéseket vont le. Az alperes igazgatóságának ugyanis nem kellett elfogadnia Javadalmazási Szabályzatot, hiszen azt az arra jogosult részvényesi jogokat gyakorló miniszter már megalkotta és kiadta az 54/2012. (XII. 28.) RJGY határozat formájában. Az igazgatóság nem megszorítással fogadta el a szabályzatot és nem visszamenőlegesen módosította azt, hanem a számára adott felhatalmazás alapján jogszerűen megalkotta az alperesi munkavállalókat érintő 2013. évi bérjellegű, béren kívüli és egyes meghatározott juttatások című szabályzatát és ebben jogszerűen határozott meg egy konkrét felfüggesztő feltételt. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapításával és következtetésével ellentétben a 232/2013. (IV. 22.) IG számú határozat jogszerű volt, az nem sértette a tisztességes eljárás elvét, joghatás kiváltására alkalmas volt. Ebből következően - az elsőfokú bíróság téves következtetésével ellentétben - a felperes prémiumra való jogosultságát nem csupán a felek közötti megállapodás, hanem a hivatkozott 232/2013. (IV. 22.) IG határozatban meghatározott feltétel bekövetkezésének a hiánya is kizárta.

- [37] Az alperes egyetértett a felek között létrejött megállapodásokkal kapcsolatos elsőfokú ítéleti indokolással. Kifejtette, a 2014. évi szerződés egy jogszerű feltételt tartalmazott, amely nem minősült lehetetlennek, ellentmondónak, mivel a felperes önként, maga vállalta a kifizetés korlátozását az általa is ismert 232/2013. (IV. 22.) IG számú határozat szerinti tartalommal. Mindezekre tekintettel a keresetben hivatkozott megállapodások sem alapozták meg a felperes prémiumra irányuló igényét. Az alperes ezért egyebekben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte az érdemi döntés jogszerűségére hivatkozva.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [38] A felperes fellebbezése nem alapos. Az alperes csatlakozó fellebbezése alapos.
- [39] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a fellebbezési kérelem és a csatlakozó fellebbezési kérelem korlátai között bírálta el, így nem vizsgálhatta a prémiumkitűzés érvényességét.
- [40] A másodfokú bíróság a perben rendelkezésre álló iratok alapján szükségesnek találta az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás kiegészítését a következők szerint. A nemzeti fejlesztési miniszter, mint a részvényesi jogok gyakorlója 2012. december 28-án az 54/2012. (XII. 28.) számú határozatával a vezető állású munkavállalókra és vezető tisztségviselőkre is kiterjedő hatállyal megállapította az alperes Javadalmazási Szabályzatát a határozata melléklete szerint. Annak személyi hatálya kiterjedt az Mt. 208.§ hatálya alá tartozó munkavállalói körre is, amelybe portfólióért felelős főigazgatóként a felperes tartozott. A szabályzat 1.2. pontja rendelkezett az éves prémiumról, továbbá arról, hogy a vezető állású munkavállalókat illetően az alperes vezérigazgatója rendelkezhet prémium kitűzéséről az Mt. 207. § (5) bekezdése alapján, a jelen szabályzat keretei között, a Vtv. 20. § (4) bekezdés e) és l) pontjai alapján jóváhagyott javadalmazási és ösztönzési rendszerre vonatkozó szabályzatnak megfelelően.
- [41] Az alperes vezérigazgatója 2014. november 27-én a részvényesi jogkört gyakorló miniszter részére megküldte a főigazgatók vonatkozásában a 2013. évi prémiumokra vonatkozó adatszolgáltatást és kérte annak továbbítását jóváhagyás céljából. A miniszter a 2014. december 19-én kelt válaszfellevelében rögzítette, hogy a 2013. évre kiírt, teljesített és kiértékelt, illetve jóváhagyott prémiumok, továbbá a 2014. üzleti évre betervezett és kiírt prémiumfeladatok tekintetében a prémiumok az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdése hatálya alá nem tartozó munkavállalók részére fizethetők ki. A be nem tervezett prémiumok, illetve a kiírásra nem került prémiumok nem teljesíthetők. 2015. január 29-én a Vagyongazdálkodási Osztály ugyanilyen tartalmú levelet írt az alperes vezérigazgatójának a miniszter levelére figyelemmel. A miniszter 2015. március 18-án

ismételten írásban erősítette meg a korábbi álláspontját, vagyis azt, hogy prémium az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdése hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóknak abban az esetben sem fizethető ki, amennyiben a munkaviszonyuk időközben megszűnt.

- [42] A másodfokú bíróság tekintettel arra, hogy a jogszabálytár adatbázisában rendelkezésre állt, szükségesnek találta rögzíteni a 2011. évi költségvetéssel összefüggő egyes feladatokról szóló 1517/2011. (XII. 30.) Korm.határozat - jelen perben releváns - alábbi rendelkezéseit is. 1. A kormány az irányítása alá tartozó fejezeteknél felfüggeszti a jutalom és más jutalmazási jellegű juttatások kifizetését, ideértve azon jutalmakat és más, jutalmazási jellegű céljuttatásokat is, amelyeket a munkáltató már megállapított, csak a kifizetésére nem került sor. A kormány irányítása alá tartozó fejezeteknél foglalkoztatottak számára jogszabály alapján járó juttatáson kívül egyéb juttatás nem fizethető. 2. A kormány felhívja az irányítása alá tartozó fejezetek vezetőit, hogy az 1. pont szerinti juttatások - ideértve a jogszabály alapján járó juttatáson kívüli egyéb juttatásokat is - kifizetéséről -a kifizetés elrendelését megelőzően - a közigazgatási és igazságügyi miniszter útján előzetesen tájékoztassák a miniszterelnököt.
- [43] A másodfokú bíróság a tényállás kiegészítése, illetve pontosítása körében megalapozottnak találta az alperes csatlakozó fellebbezésében foglaltakat, annak 1., 2. és 3. pontja tekintetében, mivel az nem a másodfokú bíróság döntésének jogi indokolására, hanem az elsőfokú bíróság által megállapított azon tényekre vonatkozott, amelyekkel kapcsolatban okirati bizonyítékok álltak rendelkezésre.
- [44] Erre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet indokolását akként pontosította, hogy a Javadalmazási Szabályzat II/1.2. B) pontjának második bekezdése a következőket tartalmazta az Mt.208.§-a hatálya alá tartozó további vezető állású munkavállalók premizálási alapelvei között. A társaság vezérigazgatója kivételével a vezető állású munkavállalók részére az alperes vezérigazgatója rendelkezhetett prémium kifizetéséről az alperes igazgatósága által jóváhagyott Javadalmazási Szabályzatban foglaltaknak megfelelően.
- [45] A másodfokú bíróság a rendelkezésre álló szabályzat szövegére tekintettel indokoltnak találta az elsőfokú ítélet pontosítását a következőkben. Az RJGY 54/2012. (XII. 28.) határozatával megállapított Javadalmazási Szabályzat rendelkezése alapján az alperes igazgatósága a 232/2013. (IV. 22.) IG számú határozattal elfogadta és kiadta a alperes neve munkavállalóinak 2013. bérjellegű, béren kívüli és egyes meghatározott juttatásai című szabályzatot. Az igazgatóság határozatának első pontjában rögzítésre került az is, miszerint ez a szabályzat azzal a feltétellel kerül kiadásra, hogy „a jelenlegi kormányzati elvárásokkal összhangban, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók - további, ezzel ellentétes intézkedésig (az RJGY ez irányú írásos intézkedéséig) - az alapbéren felüli, nem jogszabály alapján járó juttatásokban nem részesülhetnek”. Az éves prémium mértékéről a Javadalmazási Szabályzat Mt. 208. §-a szerinti vezetők vonatkozásában azt írta elő, hogy az nem haladhatja meg az éves alapbérük nyolcvan százalékát. Ennek figyelembevételével az igazgatóság határozatával kiadott szabályzat úgy rendelkezett, hogy 2013-ban a főigazgatói beosztásban lévő munkavállalók esetében az éves prémium mértéke 8,4 havi alapbér, amely az éves alapbér 70%-ának felelt meg.
- [46] A másodfokú bíróság a közzétételt illetően a peradatok alapján - mivel azt egyik fél sem vitatta - indokoltnak találta az elsőfokú ítélet tényállásában foglaltak kiegészítését, illetve pontosítását aszerint, hogy az alperes az 54/2012. (XII. 28.) számú RJGY határozat szerinti Javadalmazási Szabályzat és az annak alapján kiadott 232/2013. (IV. 22.) IG számú határozat szerinti 2013. évre

vonatkozó szabályzat hatályba lépését követően a honlapján mindenki számára közzétette a vezető állású munkavállalóinak javadalmazására vonatkozó adatokat.

- [47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes csatlakozó fellebbezésének 4., 5. és 6. pontja a jogi indokolás és nem a tényállás megállapítása körébe tartozott ezért az abban foglaltakat a másodfokú bíróság a csatlakozó fellebbezés érdemi elbírálása körében értékelte.
- [48] A másodfokú bíróság - a fentebb kiegészített és pontosított tényállás alapján - megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást túlnyomórészt helyesen állapította meg. Az elsőfokú bíróság az alkalmazandó jogszabályi rendelkezéseket részben tévesen értelmezte, téves jogi következtetéseket is levonva hozott érdemben jogszerű döntést. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által kifejtett jogi indokolással csak részben értett egyet, azt a következők szerint.
- [49] Az ügy elbírálásakor releváns és irányadó jogszabályi rendelkezések a következők voltak. Az Mt. 207. § (2), (5) bekezdése, továbbá 208. §-a szerint a vezető állású munkavállalók számára teljesítmény követelményt, illetve ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg. A tulajdonosi jog gyakorlója az ezzel összefüggő jogai gyakorlására törvény eltérő rendelkezése hiányában más személyt vagy szervet, testületet is feljogosíthat. Az Mt. 213. §-a értelmében a felek megállapodása a 207. §-ban foglaltaktól nem térhet el. Az állami vagyronról szóló 2007. évi CVI. törvény (továbbiakban: Vtv.) 20. §-a rendelkezik arról, hogy az alperes ügyvezetését legfeljebb hét tagból álló igazgatóság látja el, a 20. § 1) pontja szerint pedig - egyebek mellett - az igazgatóság hatáskörébe tartozik az alperesi javadalmazási és ösztönzési rendszerre vonatkozó szabályzatok elfogadása. A per érdemi elbírálásával összefüggésben figyelembe kellett venni a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kgttv.) szabályait, amely mint köztulajdonban álló gazdasági társaságra alkalmazandó az alperesre. A törvény 5. § (3) és (4) bekezdése szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve, e törvény és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni az Mt. 208. § -ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A (4) bekezdés értelmében a (3) bekezdésben meghatározott szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet. Mindezen szabályokra figyelemmel kellett értékelni az alperes Javadalmazási Szabályzatát, a részvényesi jogkör gyakorlója, illetve az igazgatóság által hozott határozatokat.
- [50] Figyelemmel arra, a fellebbezési eljárásban a felek nem vitatták, hogy közvetlenül a kormányzati döntés, illetőleg egyéb közjogi szervezet szabályozó nem hatott ki közvetlenül a felek munkaviszonyára, a felek ezzel összefüggő jogaira, kötelezettségeire az elsőfokú ítélet ezzel összefüggő megállapításait a másodfokú bíróság nem érintette.
- [51] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a csatlakozó fellebbezésében helytállóan fejtette ki azon jogi álláspontját, hogy a részvényesi jogokat gyakorló miniszter jogosult volt szabályzat kiadására, ugyanakkor a miniszter felhatalmazása alapján az alperes igazgatósága - a Vtv. 20.§ 4) bekezdésének 1) pontja, illetve a részvényesi jogkör gyakorlójának a Kgttv. 5.§ (3) bekezdésén alapuló felhatalmazása alapján - jogosult volt a Javadalmazási Szabályzattal összefüggésben további rendelkezéseket alkotni. Az igazgatóság eljárása egyébként összhangban állt a Korm.határozatban kinyilvánított kormányzati szándékkal is. A kormányzati intézkedésekben megfogalmazott célok ezért nem közvetlenül a kormány határozata által, hanem a kizárólagos állami tulajdonban lévő alperes erre felhatalmazással rendelkező szerveinek, tisztségviselőinek a törvényben meghatározott

módon elfogadott, illetve meghozott döntései következtében a munkáltató szabályzat részeként hatott közvetlenül a felperes munkaviszonyára.

- [52] A másodfokú bíróság az alperesnél érvényben volt béren kívüli juttatásokra vonatkozó szabályzat és ennek rendelkezései vonatkozásában az ügy érdemi elbírálására kiható jelentőségűnek tekintette, hogy a Kgttv. 5. § szerinti felhatalmazás alapján az alperes legfőbb szerve, vagyis a részvényesi jogokat gyakorló miniszter köteles volt szabályzatot alkotni az Mt. 208. §-nak hatálya alá eső munkavállalók javadalmazásáról, annak módjáról, mértékéről, elveiről, azok rendszeréről. A törvény 5. § (4) bekezdése azt is tartalmazta, hogy a szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet. Amint arra az alperes helytállóan mutatott rá, a részvényesi jogokat gyakorló miniszter felhatalmazása alapján az igazgatóság, mint az alperes ügyvivő szerve az állami vagyronról szóló törvény 20. § (4) bekezdésének 1) pontja értelmében jogosult volt az alperes munkavállalóit érintő javadalmazási és ösztönzési rendszerre vonatkozó szabályzatot elfogadni, illetve a tulajdonosi jogokat gyakorló legfőbb szerv döntése alapján a premizálással kapcsolatos szabályzatot érintő további szabályozást alkotni.
- [53] Mindebből az következett, hogy az alperes igazgatósága - az arra irányuló felhatalmazás alapján - jogszerűen rendelkezett a 232/2013. (IV. 22.) IG határozat formájában az alperes munkavállalóinak 2003. bérjellegű, béren kívüli és egyéb juttatásait érintően. Az igazgatóság e határozatának mellékletét képezte a konkrét szabályzat a 2013. évre vonatkozóan. A szabályzat az igazgatóság rendelkezése szerint „a jelenlegi kormányzati elvárásokkal összhangban” volt alkalmazható a vezető állású munkavállalók vonatkozásában. Erre tekintettel a részvényesi jogokat gyakorló miniszter írásos intézkedéséig az alaphéren felüli, azaz nem jogszabály alapján járó juttatásokban a vezető munkavállalók nem részesülhettek. Mindez - a tulajdonosi döntések ismeretében - nyilvánvalóan összhangban állt a részvényesi jogokat gyakorló miniszter, vagyis az alperes legfőbb szervének szándékával.
- [54] A 232/2013. (IV.22.) IG határozat mellékletét képező szabályzat I. pontja (1) bekezdése ugyanezt megerősítve tartalmazta, hogy a részvényesi jogkör gyakorlója ezzel ellentétes intézkedéséig az Mt. 208. § (1) bekezdés hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók alaphéren felüli, azaz nem jogszabály alapján járó juttatásokban nem részesülhetnek. Ennek kapcsán a szabályzat kifejezetten hivatkozott a 1517/2011. (XII. 30.) Korm.határozatra is.
- [55] A hivatkozott határozat egyébként külön is kitért arra, hogy az aktuális kormányzati elvárásokkal összhangban kívánta szabályozni a prémiumra való jogosultság feltételeit és kifejezetten rögzítette, hogy a részvényesi jogokat gyakorló miniszter ezzel ellentétes intézkedéséig nem részesülhetnek az érintett munkavállalók, közöttük a vezető állású munkavállalók nem jogszabály alapján járó juttatásokban. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató jogosultsága nem kérdőjelezhető meg a tekintetben, hogy milyen feltételeket állapít meg a munkavállalói számára a prémium kifizetésével összefüggésben. Ugyanakkor a konkrét esetben az igazgatóság határozata teljes mértékben összhangban volt a részvényesi jogokat gyakorló miniszter döntésével, illetve az ezen juttatásokkal kapcsolatos kormányzati elképzelésekkel.
- [56] A felperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy az alperesi szabályozástól és a felek megállapodásától függetlenül, önmagában a munkaszerződése alapján is jogosulttá vált prémiumra. A másodfokú bíróság ezzel összefüggésben nem találta alkalmazhatónak a felperes által hivatkozott kúriai döntéseket, különös figyelemmel a BH 2015.260 számú döntésben kifejtettekre. Ebben a Kúria akként foglalt állást, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság vezető állású

munkavállalója részére prémium az irányadó törvényben foglalt feltételek teljesülése hiányában, önmagában a munkaszerződés alapján nem jár. A hivatkozott döntésében a Kúria kifejezetten a Kgttv. 5. §-ának értelmezésével jutott arra a következtetésre, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság vezető állású munkavállalója esetében csak az irányadó jogszabályi rendelkezés figyelembevételével kerülhet sor prémium feltételek kiírására, illetve prémium kifizetésére. Ezért alapvetően nem a munkaszerződésben vállalt kötelezettségnek van jelentősége, hanem annak, hogy a jogszabálynak megfelelően kitűzött feltételek teljesülése esetén fizethető prémium. Mindezekre tekintettel a Kúria akként foglalt állást, hogy kifejezetten ezen munkáltatók esetében nem irányadó a prémiumra vonatkozó korábbi bírósági gyakorlat, mivel az más jogszabályi környezetben született.

- [57] Mindezekre tekintettel - a fentieket jelen ügyben is irányadónak tekintve - azt állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a felperest a munkaszerződése alapján nem illette meg alanyi jogon a prémiumra való jogosultság, az irányadó jogszabályokban és az alperesi szabályzatban meghatározott feltételek vizsgálata nélkül.
- [58] Az elsőfokú bíróság tévesen vont le következtetéseket arra hivatkozva, hogy az igazgatóság fogadta el az alperes munkavállalóira vonatkozó Javadalmazási Szabályzatot, mivel azt a részvényesi jogkört gyakorló miniszter az 54/2012. (XII. 28.) RGYJ határozatával már megalkotta. Az igazgatóság az erre vonatkozó felhatalmazás alapján nem visszamenőlegesen módosította a szabályzatot, hanem jogszerűen megalkotta az alperesi munkavállalók 2013. évi béren kívüli és egyes meghatározott juttatásaira vonatkozó szabályzatát, amelybe jogszerűen illesztette azt a felfüggesztő feltételt, amely a kormány határozatával egyezett. A másodfokú bíróság álláspontja szerint mindez nem sértette a jogszerű és tisztességes eljárás elvét. Az igazgatóság döntése alkalmas volt joghatás kiváltására, ugyanakkor visszamenőleges hatályt sem lehetett megállapítani, mivel az igazgatóság 2013. április 22-én hozta meg a határozatát, a felperes részére azonban csak ezt követően 2013. június 28-án került sor prémium kitűzésére.
- [59] Helytállóan érvelt az alperes a csatlakozó fellebbezésében akként, hogy az alperest munkáltatóként megillette az a jogosultság, hogy valamilyen, a felektől függetlenül bekövetkező feltétel bekövetkezésétől, jelen esetben a részvényesi jogokat gyakorló miniszter intézkedésétől tegyen függővé bizonyos munkavállalói kör számára prémiumot. Így függetlenül attól, hogy a kormányzati döntés közvetlenül nem hatott ki az egyes munkavállalók prémiumra való jogosultságára, ezt a feltételt beépíthette az arra jogosult szerv az alperes javadalmazási szabályzatába.
- [60] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság annyiban módosította az elsőfokú bíróság ítéletének jogi indokolását, hogy a felperest sem a munkaszerződése, sem a 232/2013. (IV. 22.) IG határozattal kiadott 2013. évi javadalmazási szabályozás alapján nem illette meg prémium a 2013. évre.
- [61] A felperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy amiatt is megillette a prémium, mert a prémiumfeladatokat számára a munkáltató kiírta, azt a felperes teljesítette és az alperes nagyobb részben ki is értékelte a prémiumfeladatok teljesítését, illetve a ki nem értékelt részek vonatkozásában is elismerte azok teljesítését. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ugyanis utalva a Kúria fentebb hivatkozott döntésére, nem lehetett megállapítani azt, hogy az alperes minden egyéb jogszabályi feltétel hiányában a munkaszerződésben vállalta a felperes részére prémium kifizetését. A felperes részére a szabályzatban megállapított mértékű prémium - a felek megállapodása alapján sem - vált esedékessé 2014. december 31. napjáig, ezért a prémiumra való jogosultságát nem befolyásolta, hogy az alperes vezérigazgatójának kezdeményezésére a részvényesi jogokat miniszter mikor adott választ a prémiumok kifizethetőségével kapcsolatban.

- [62] A felperes a fellebbezésében nem megalapozottan állította, hogy önmagban a 8/2012. (III. 21.) RJGY határozattal elfogadott Javadalmazási Szabályzat nem minősült a Kgttv. munkáltatói szabályzatnak és az kormányzati döntésként nem hatott ki a felperes jogviszonyára. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ugyanis a Javadalmazási Szabályzat a Kgttv. 5.§ (3) bekezdésének megfelelő szabályozási kört fedte le, a részvényesi jogokat gyakorló miniszter pedig, mint legfőbb szerv felhatalmazást adott és adhatott az igazgatóságok ebben a tárgykörben további szabályok elfogadására.
- [63] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság által kifejtettekkel a felek között létrejött két megállapodás, tehát a 2013. novemberi és a 2014 júniusi megállapodások tartalmát illetően. A felperes fellebbezésében tévesen állította azt, hogy a 2014. júniusi megállapodás - erre irányuló kifejezett nyilatkozat hiányában - nem érintette, illetve nem módosította a 2013. novemberi megállapodást. A felek megállapodásának tartalmát ugyanis nem kizárólag e kifejezések alkalmazása, hanem a szavak általánosan ismert jelentése, a megállapodás teljes megszövegezése alapján kellett vizsgálni. A 2013. novemberi megállapodás egy időponthoz kötött fizetési határidőt tartalmazott, egyéb feltételek meghatározása nélkül. Ugyanakkor a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről szóló későbbi megállapodásban a felek a prémiumra való jogosultságról is rendelkeztek és abban egyértelműen a korábbi megállapodástól eltérően, az igazgatósági határozattal összhangban lévő fizetési feltételt határoztak meg.
- [64] E feltétel Mt. 19. §-ával összefüggő értelmezését nem a 2013. évi megállapodás, hanem a 2014. júniusi megállapodás tartalma alapján kellett értékelni. A későbbi (2014. júniusi) megállapodás a korábban létrejött megállapodáshoz képest további, attól eltérő feltételeket tartalmazott. Ebből a felek arra irányuló szándékára lehetett következtetni, hogy a korábbi megállapodásban meghatározottakat egy feltétel beiktatásával kívánták módosítani. A jelen esetben ez azt jelentette, hogy a konkrét dátummal meghatározott fizetési határidőt alapvetően a 232/2013. (IV. 22.) IG határozatban meghatározott korlátozásra figyelemmel kívánták alkalmazni. Mindez nem minősült lehetetlennek, ellenmondónak, sem értelmezhetetlennek, hiszen teljesen világosan rögzítették a felek a kifizetés feltételét, amely az igazgatóság mindkét fél által ismert határozatára tekintettel a felperes számára is nyilvánvaló kellett, hogy legyen.
- [65] Ezzel összefüggésben jelentősége volt tanúl korábbi vezérigazgató tanúvallomásának és a felperes perben tett személyes nyilatkozatának, mely alapján azt lehetett megállapítani, hogy minden érintett számára egyértelmű és világos volt, a kormányzat részéről nincs szándék a 2013. évi vezetői prémiumok kifizetésére. A felek bíztak abban, hogy ez a kormányzati szándék megváltozik és erre az esetre kívántak rendelkezni a kifizetés feltételeiről, időpontjáról. A kifizetésre azonban alapvetően a kormányzati szándék függvényében látott lehetőséget a vezérigazgató. Olyan kijelentést sem tanúvallomásában, sem a megállapodásban nem tett, ami arra engedne következtetni, hogy a vezérigazgató vállalta, szembe menve a tulajdonosi szándékkal, egyéni megállapodás alapján prémiumot fizet a felperesnek. Helytállóan hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, a felperes maga is elismerte, hogy a főigazgatók tudtak a tulajdonosi jogot gyakorló miniszter kifizetést tiltó döntéséről. Tanúl tanúvallomására is figyelemmel mindez tehát akként volt csupán értelmezhető, hogy az alperesnek szándékában állt megfizetni legkésőbb 2014. december 31-ig a felperes és más vezetők részére is a prémiumot, de csak a szabályzatban és az igazgatóság határozatában megfogalmazott feltételek fennállása esetén. Attól függetlenül tehát, hogy az akkori vezérigazgatónak szándékában állt a lehetőségekhez képest a prémiumok kifizetése és ebben az ügyben többször is kezdeményezést tett a döntésre jogosult minisztérium felé, a prémium kifizetésének a feltételei nem valósultak meg a keresettel érintett időszakra vonatkozóan, sem az alperes Javadalmazási Szabályzata, sem a felek megállapodása alapján.

- [66] A felek megállapodását illetően az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az Mt. 19. § (1), (3) bekezdésében meghatározott feltételek hiányában nem lehetett megállapítani a megállapodás egy részének érvénytelenségét. A feltétel alkalmazása amiatt sem módosíthatta a munkaviszonyt a felperes hátrányára, mivel önmagában nem e megállapodás, hanem a munkáltatóra irányadó szabályzat alapján nem volt lehetőség a prémium megfizetésére. A megállapodásban világosan meghatározott feltétel pedig önmagában nem minősült lehetetlennek, amiatt mert annak bekövetkezését egyik fél sem tudta befolyásolni.
- [67] Az elsőfokú eljárás során hivatkozott jogerős ítéletben foglaltaknak (7.Mf.680.035/2018/7. számú ítélet) a másodfokú bíróság jelen ügy elbírálása során nem tulajdonított lehetőséget. A konkrét ügyben ugyanis bár ugyanaz a kormányhatározat és ugyanaz a munkáltatói szabályzat érintette a felperes prémiumra való jogosultságát, az adott ügyben az elsőfokú ítéletet az ezzel összefüggő megállapítások vonatkozásában a felek nem támadták fellebbezéssel. Ezért a másodfokú bíróság döntése sem terjedt ki az ezzel összefüggő elsőfokú ítéleti megállapításokra. Az adott másodfokú eljárás tárgya kizárólag a felek között - eltérő tartalommal - létrejött megállapodás vizsgálata volt. Bár jelen ügy érdemi elbírálását nem befolyásolta, megjegyzendő, a felperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy a másodfokú bíróság megállapítást tett a részvényesi jogkört gyakorló határozatával, illetőleg a Korm.határozattal kapcsolatban. Ezek munkaviszonnyal összefüggő, jogot és kötelezettséget keletkeztető hatását illetően ugyanis a másodfokú bíróság éppen az erre irányuló fellebbezés hiányában nem tett megállapítást. Az ezzel összefüggő és a fellebbezésben idézett megállapításokat az elsőfokú bíróság tette az ítéletében (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 23.M.761/2017/9.).
- [68] A másodfokú bíróság nem találta alaposnak a felperes fellebbezését az elsőfokú perköltség vonatkozásában sem. Az elsőfokú bíróság az alperest, mint pernyertes felet megillető perköltség összegét 778.680 forint + ÁFA összegben határozta meg, amely megegyezett a felperes által követelt összeg, vagyis a pertárgy érték 5%-val. Ez alapján megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdésének megfelelően állapította meg az elsőfokú perköltség összegét. Ennek mérséklésére a másodfokú bíróság azért nem látott lehetőséget, mert az elsőfokú eljárás során az alperes beadványainak munkaigényességével, az ügy bonyolultságával arányban állónak találta a megállapított perköltség összegét. Az a körülmény, hogy az elsőfokú bíróság nem az első tárgyaláson hozott ítéletet, hanem a felperes indítványa alapján tanú meghallgatására is sor került, a perköltség összegének meghatározását nem befolyásolta, mivel azt már önmagában az ügy bonyolultságára tekintettel indokolt volt a pertárgyérték 5%-ában meghatározni.
- [69] A másodfokú bíróság az indokolás fenti kiegészítésével és megváltoztatásával hagyta helyben az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (továbbiakban: Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján.
- [70] A fellebbezési eljárásban pervesztes felperest terhelő másodfokú perköltség összegét a másodfokú bíróság a Pp. 77-78.§-ai alkalmazásával, az IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján állapította meg a már fentebb kifejtettekre figyelemmel az elsőfokú bíróság által megállapított perköltség összegét alapul véve.

[71] A felperest munkavállalói költségkedvezmény nem illette meg, ezért pervesztességére tekintettel a fellebbezési illetéket köteles megfizetni, melynek összegét a másodfokú bíróság az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján a fellebbezett pertárgyértékhez igazodóan (15.573.600 forint) állapította meg.

[72] 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. június 16.

dr. Orosz Andrea s.k.

a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k..

Asbóth Balázs s.k.

előadó bíró

bíró

A kiadmány hitelül:

kiadó