

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.066/2020/5.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperes (felperesi képviselő címe) ügyvéd által képviselt felperes neve (felperes címe) felperesnek az Őszy Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe, eljáró képviselő: dr. Őszy Tamás ügyvéd) által képviselt alperes (alperes címe) alperes ellen prémium megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2019. május 28. napján kelt 62.M.3578/2016/47. számú ítélete ellen az alperes 48. sorszámú fellebbezése, valamint a felperes 5.Mf.680.245/2019/3. számú csatlakozó fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 135.000 (egyszázharmincötezer) forint + ÁFA perköltséget.

A le nem rótt 319.595 (háromszáztizenkilencezer-ötszázkilencvenöt) forint kereseti illetéket és 426.127 (négy százhuszonhatezer-egyszázhuszonhét) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

- [1] Az elsőfokú bíróság ítéletében arra kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 5.326.589 forint prémiumot és ezen összeg után 2015. július 1. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatot, továbbá 673.100 forint perköltséget, mely az ÁFA-t is tartalmazza.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2005. augusztus 1. napjával létesített munkaviszonyt az alperesi jogelőddel. 2011. február 7. napjától a szervezet elnöke az alperes gazdasági vezérigazgató helyettesévé nevezte ki, e napon a felek aláírták az egységes szervezetbe foglalt munkaszerződés módosítást. A munkaszerződés módosítás 2.2 pontja szerint a munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört a kinevezés, a munkabér, a juttatások és a munkáltatói felmondás vonatkozásában a szervezet elnöke, egyebekben pedig az alperes vezérigazgatója gyakorolja. A munkaszerződés 3.1 pontja szerint a felperes havi személyi alapbére 1.700.000 forint. A munkaszerződés 3.4 pontja szerint a munkáltató évente prémiumfeladatokat tűzhet ki munkavállalónak, amelyért ez esetben munkavállalót prémium illeti. A prémium éves mértéke azonban a munkavállaló 5 havi személyi alapbérének összegét nem haladhatja meg.
- [3] Az egységes szervezetbe foglalt munkaszerződésmódosítással egyidejűleg elkészült a felperes munkaköri leírása is, amely szerint a munkakör megnevezése: vezérigazgató helyettes, szervezeti egység: gazdasági vezérigazgató helyettesi terület. A munkaköri leírás szerint a felperes irányítja az irányítása alá tartozó szervezeti egységet, megállapítja a vezetése alá tartozó szervezeti egységeknél

a belső munkamegosztást, biztosítja a munkafeltételeket, munkafegyelmet, valamint a személyi erőforrások optimális elosztását, a feladatok teljesítésének összehangolását.

- [4] Az alperes 2014. január 1. napjával a bérrendszerről szóló korábbi, 12/2012. (I. 26.) számú utasítást hatályon kívül helyezte a 3/2014. (III. 4.) számú vezérigazgatói utasítással. Az új utasítás szerint 2014. január 1-től a bérezési rendszer alapelveit és működését leíró szabályozást az utasítás 1. számú melléklete határozza meg.
- Az utasítás 1. számú melléklete a „bérrendszer ismertető”. Ennek I. pontja szerint a munkabér az alapbér mellett pótlékokból áll, továbbá a munkavállalók közvetlenül és közvetve nyújtott pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokra is jogosultak lehetnek. Az elsődleges bérelem az alapbér, amiért a munkavállaló vállalja a munkakörében szereplő feladatok ellátását, ami havi bérből, valamint az alkotóknál alapbérből és alkotói pótlékátalányból áll. Az Társaság-nál havi béres forma kerül alkalmazásra, ami munkaköri besorolásokra épülő egységes bérsávok szerint kerül kialakításra.
- A melléklet VI. pontja rendelkezik a prémiumról. E szerint a prémium meghatározott teljesítmény (akár vállalati összteljesítmény) elérése esetére előre kitűzött, a munkabéren felül járó olyan díjazás, amelynek ösztönöznie kell a prémiumfeladatként előre kitűzött eredmény elérését. Prémium alkalmazására a kulcspozíciók, illetve a vezetők esetében van lehetőség, ahol a prémiumfeladatok kiírásához kapcsolódóan az alapbér hónapra vetített összegének megfelelően kerülhet meghatározásra a prémium mértéke.
- [5] Az alperes 2003. január 1. napjától hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata 6. §-a a vezérigazgató helyettes munkakör kapcsán előírta, hogy „irányítja az SZMSZ-ben meghatározott, irányításába tartozó szervezeti egységet, megállapítja a vezetése alá tartozó hivatali szervezeti egységek által elvégzendő feladatokkal kapcsolatos belső munkamegosztást, rendszeresen beszámoltatja az irányítása alá tartozó hivatali szervezeti egységek vezetőit. Javaslatot tesz a vezérigazgatónak az alap munkatervének összeállítására, az irányítási, illetve helyettesítési feladatkörében eljárva szervezi az abban foglaltak megvalósításával kapcsolatos teendőket. Részt vesz a felelősségi körébe tartozó előterjesztéseket tárgyaló tanács ülésein. A 23. § (1) bekezdésében rögzített feladatokat a vezérigazgató által meghatározott módon és határidőre ellátja. E feladatának körében teljes együttműködésre köteles a vezérigazgató által kijelölt, a programmegvalósításában közreműködő személyekkel, szakértőkkel, illetve a vezérigazgató helyettesekkel. Az SZMSZ 41. §-a szerint a gazdasági vezérigazgató helyettesi területéhez az alábbi szervezeti egységek tartoznak: Sales House, Pénzügyi és Számviteli Igazgatóság, Létesítménygazdálkodási Igazgatóság, Humán-erőforrás Gazdálkodási Igazgatóság, Nemzetközi Kapcsolatok Iroda, Kontrolling Igazgatóság. A gazdasági vezérigazgató helyettesi terület feladata a hozzá tartozó szervezeti egységek útján az alap, kereskedelmi és vállalkozási, létesítményüzemeltetési, vagyongazdálkodási, pénzügyi, számviteli- és kontrolling, humán-erőforrás gazdálkodási, valamint nemzetközi kapcsolati feladatainak a megszervezése, irányítása és felügyelete.
- [6] A felperes részére - a korábbi szabályozás és a munkaszerződésében foglaltak alapján - 2011., 2012. és 2013. évben is „egyéni éves célkitűzéseket” határozott meg írásban a vezérigazgató, akként, hogy a felperes által összeállított, egyeztetett tartalmú prémium célkitűzés-tervezetet jóváhagyólag aláírta. Az egyéni éves célkitűzésekben meghatározásra kerültek a tárgyévre vonatkozó célok, az egyes célfeladatok súlyszáma (százalékos mértékben), továbbá a célokhoz tartozó teljesítménykritériumok és a teljesítés határideje. Az alperesnél a gyakorlat is ennek megfelelően alakult a prémiumkitűzések kapcsán, tehát a felperes az irányítása alá tartozó területek érintett munkavállalói és saját maga vonatkozásában is elkészítette a célkitűzés-tervezeteket és az esetleg szükséges egyeztetések, módosítások után az egyéni célkitűzések végleges szövegét a vezérigazgató hagyta jóvá olyan módon, hogy a végleges írásbeli célkitűzést aláírásával látta el, amely megküldésre került az érintett

munkavállaló részére is aláírás céljából. A munkavállaló által is aláírt célkitűzés egy példányát a munkavállaló visszaküldte a munkáltató részére. A prémium célkitűzés aláírására határidő nem volt megadva. A munkáltató gyakorlata az volt, hogy a tárgyévet követően a prémium célkitűzések teljesítménykritériumok kiértékelése is megtörtént akként, hogy egyeztetéseket követően a végleges kiértékelést és az abban meghatározott „eredményteljesülést” a munkáltatói jogkör gyakorlója aláírta, és a prémium arányos részének kifizetésére javaslatot tett. Az aláírt kiértékelés és kifizetési javaslat alapján a prémium tényleges kifizetését a szervezet elnöke hagyta jóvá aláírásával, ezt követően történt meg a prémium kifizetése.

- [7] 2014. április 15-én Vezető 1., a humán-erőforrás vezetője (amely terület egyébként a felperesnek, mint gazdasági vezérigazgató helyettesnek az irányítása alá tartozott) e-mailben megküldte a felperes, mint vezető részére a 2014. évi prémium kiírásokhoz szükséges nyomtatványokat azzal a felhívással, hogy a területét érintően a nyomtatványokat töltsse ki, a nyomtatványban rögzítse a prémiumra jogosultak vonatkozásában eddig megállapításra került, illetve tervezett 2014-es célfeladatokat, súlyozást, határidőket, a majdani kiértékeléskor figyelembe vételre kerülő kritériumrendszert. Az e-mail szerint „az idei évben - munkáltatói döntés alapján, figyelemmel a felső vezetéstől is elvárt, kiemelt feladatokra - fix elemek is bekerülnek a kiírásokba ott, ahol ez értelmezhető. Ezeket a fix célfeladatokat már beépítve küldjük a dokumentumokat”. Az e-mail szerint továbbá „a felső vezetéssel szemben 2014. évben az alábbi elvárások hangsúlyosabban is megjelennek, melyekre tekintettel - ahol ez értelmezhető - szülessenek meg a kiírási javaslatok:

- archívumi értékmegőrzés és konszolidáció,
- működési költségek racionalizálása, költségcsökkentési lehetőségek feltárása,
- Provys bevezetése,
- választások lebonyolítása,
- adatvagyon biztonsági informatikai és szabályozás szinten történő biztosítása”.

A levélben Vezető 1. felhívta a felperest, hogy a kitöltött nyomtatványokat 2014. április 25-ig küldje vissza elektronikusan, tájékoztatása szerint „a tervezeteket vezérigazgató úrral áttekintjük, kérdés esetén természetesen visszajelzünk”. A levélhez Vezető 1. mellékelte a felperesre vonatkozó célkitűző lapot (nyomtatvány), amelyben már szerepelt a munkáltató által meghatározott, tárgyre vonatkozó célkitűzés feladat: a „Provys” rendszer bevezetés szakmai támogatása, súlyszámként 20 százalékkal, azzal a teljesítménykritériummal, hogy „a projekt folyamatos szakmai támogatása, a területet érintő határidők betartása a megvalósítás során, a szükséges erőforrás biztosítása a sikeres bevezetéshez”. Továbbá szerepelt célkitűzésként „a munkaszervezés optimalizálása: a vezérigazgató-helyettesi területhez tartozó munkavállalók szabadságkiadása tervezet formában, tárgyévi vonatkozásban”, a célfeladat súlyszáma 5 százalék, a teljesítménykritérium meghatározás szerint „a vezérigazgató helyettesi területen dolgozó munkavállalók szabadságkiadása megtörténik a jogszabályi előírásoknak megfelelően, azzal, hogy a napi munkavégzés zökkenőmentesen folyik (értékelési szempontok: előző évi szabadságnapok jelentős csökkentése, tendenciavizsgálat és a tárgyévi szabadságnapok kiadása)”. Mindkét célfeladat teljesítési határidejeként 2014. december 31. lett megjelölve.

- [8] A felperes elkészítette a saját magára vonatkozóan általa kiegészített célkitűző lap tervezetét, amelybe a munkáltató által meghatározott feladatokon túl további 3 célfeladatot írt be saját maga számára a súlyszámok, teljesítménykritériumok és a teljesítési határidő meghatározásával. Ezek a célfeladatok: mérleg szerinti eredmény, éves és középtávú terv elkészítése és bértárgyalások lefolytatása. A felperes az általa elkészített, kiegészített prémium-célkitűzéseket mind az irányítása alá tartozó munkavállalók, mind pedig saját magára vonatkozóan elkészítette az alperesi felhívásnak megfelelően, és megküldte a humán-erőforrás terület, illetve a vezérigazgató részére. A saját célkitűzés-tervezetét május 26-án küldte meg. A vezérigazgató a felperes által megküldött,

kiegészített felperesi célkitűzés-tervezetre észrevételt nem tett, módosítási igényt nem jelzett sem a felperes, sem pedig a humán-erőforrás vezetője, Vezető 1. felé. A felperest szóban úgy tájékoztatta, hogy a prémium-célkitűzést elfogadta, jóváhagyta.

- [9] Az alperesnél a munkavállalók úgy szereztek tudomást arról, hogy a prémium kitűzés tervezeteket a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyta és aláírta, hogy megküldésre került részükre a vezérigazgató által aláírt célkitűzés. A felperes által összeállított, kiegészített célkitűzés-tervezetet a felperes esetében az alperes vezérigazgatója adminisztratív hiba folytán nem írta alá, így - a kialakult gyakorlattal szemben - a felperes részére nem került megküldésre a vezérigazgató által aláírt, jóváhagyott egyéni célkitűzés 2014. év vonatkozásában, ám szóban a vezérigazgató úgy tájékoztatta, hogy jóváhagyta, elfogadta az ő vonatkozásában is a prémium-célkitűzés-tervezetet.
- [10] A felperes munkaviszonyát 2014. szeptember 12-én a szervezet elnöke rendes felmondással megszüntette, a felperest szeptember 15. napjától a munkavégzés alól felmentette, munkaviszonya 2014. november 3-án szűnt meg.
- [11] A 2014. évi prémiumfeladatok kiértékelésére, majd kifizetésére 2015. júliusa körül került sor. A felperes vonatkozásában „kiértékelő lapot” a humán-erőforrás nem küldött a vezérigazgató részére, így a felperes kiértékelése nem történt meg.
- [12] A felperes a 2015. november 2-án kelt levelével felhívta az alperest, hogy a 2014. évi prémiuma időarányos részét fizesse ki részére. Előadta, hogy tudomása szerint a 2014. évi prémiumösszeg kifizetésre került egykori közvetlen felettese, a korábbi vezérigazgató számára, továbbá vezető 2. vezérigazgató helyettes számára és valamennyi, az általa irányított területen a prémiumfeladatokat teljesítő egykori beosztottai számára is.
- [13] Az alperes a 2015. november 18-i válaszlevelében előadta, hogy a munkáltató nem köteles minden évben prémiumfeladatokat kitűzni a munkavállalónak. A felperesi hivatkozással ellentétben 2014. évben nem került sor a felperes részére prémiumfeladatok kitűzésére, nem készült prémiumkiírás, amely alapján értékelő lap sincsen, illetőleg a tanács elnökének erre vonatkozó jóváhagyása is hiányzik. Figyelemmel arra, hogy az egyes munkavállalók vonatkozásában külön prémiumfeladatok kerülnek kitűzésre, így a felperes arra való hivatkozása, hogy azért jogosult a prémiumra, mert felettese és beosztottjai is eleget tettek a prémiumkiírásban foglaltaknak, téves. A felperes prémiumkitűzés hiányában prémium értékelésre, illetve prémiumkifizetésre nem volt jogosult.
- [14] Az elsőfokú bíróság a döntését azzal indokolta, hogy a lefolytatott bizonyítás eredményeként bizonyítottanak találta, hogy a vezérigazgató 2014. évben döntött arról, hogy a felperes esetében is a célkitűzés elkészíthető, az ő részére is engedélyezi a prémiumfeladatok meghatározását és a felperes a munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint saját maga vonatkozásában is elkészítette a prémium célkitűzés tervezetet, melyet a vezérigazgató és a humán-erőforrás gazdálkodási igazgatóság részére megküldött. A tanúk vallomása, valamint az alperes azon nyilatkozata alapján, miszerint a vezérigazgató szűrőpróbaszerűen ellenőrizte az összeállított prémium célkitűzés tervezeteket, arra utal, hogy a vezérigazgató automatikusan döntött arról, hogy a véglegesített célkitűzés tervezeteket aláírja, jóváhagyja. A tanúvallomásokból megállapítható volt, hogy velük nem közölte a munkáltató, hogy nem kívánja jóváhagyni a felperes által összeállított célkitűzés tervezetet, nem tudták megmondani, hogy milyen okból nem került sor az aláírásra. Az alperes sem tudott megjelölni olyan konkrét, tudatos munkáltatói döntést, célt, esetleg a felperes személyében, munkájában, munkavégzésében található indokot, amely szerint a vezérigazgató kifejezett döntést hozott volna arról, hogy nem kívánja jóváhagyni a felperes 2014. évi célkitűzés tervezetét. Vezető 3.

vezérigazgató a 2017. augusztus 23-án és 2019. március 27-én kelt nyilatkozataiban megerősítette, hogy a felperes célkitűzését 2014 májusában valószínűleg szóban hagyta jóvá és azt közölte a felperessel. Az aláírás elmaradása nem szándékosan történt, annak oka nyilvánvaló adminisztratív hiba volt. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2014. évben a munkáltató döntést hozott arról, hogy a felperes részére is prémiumcélkitűzést határoz meg, ennek körében tényleges prémiumfeladatokat tűzött ki a felperes számára és szóban tájékoztatta ennek jóváhagyásáról. Erre tekintettel az alperes jogellenesen járt el, amikor prémiumfeladat kiértékelést nem végzett a felperes vonatkozásában.

- [15] Elfogadta Tanú 1. tanúvallomását és a becsatolt okirati bizonyítékok alapján is megállapította, hogy a felperes 89%-ban teljesítette a 2014. évi prémiumfeladatokat, egyebekben rögzítette, hogy a pontosított összegszerű kereset számítási módját, a számítás levezetését az alperes sem vitatta.
- [16] Az ítélet ellen az alperes terjesztette elő fellebbezést, melyben elsődlegesen az ítélet megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását, másodsorban az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, továbbá perköltség megállapítását kérte.
- [17] Fellebbezésében arra hivatkozott, hogy a felperes munkaszerződése lehetőségként rögzíti a prémiumfeladat kitűzését, arra a munkáltató nem köteles. A prémiumkiírások mindig papíralapon történtek, amely mind a vezérigazgató, mind a munkavállaló aláírását tartalmazza. Mivel a felperes esetében papíralapú prémiumkiírás nem áll rendelkezésre, a prémiumkitűzésre vonatkozó szóbeli megállapodás nem volt gyakorlat és a vezérigazgató sem jelezte a szóbeli megállapodás tényét, ezért az elsőfokú bíróság helytelenül állapította meg ítéletében, hogy a munkáltató a felperes részére érvényes prémiumcélkitűzést határozott volna meg. Ebből következően helytelenül jutott arra a következtetésre, hogy az alperes jogellenesen járt el, amikor prémiumfeladat kiértékelést nem végzett a felperes vonatkozásában, hiszen érvényes prémium célkitűzés sem került meghatározásra.
- [18] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, másodfokú perköltségének megállapítása mellett. Előadta, hogy minden évben egységesen döntött a vezérigazgató a jogosultak részére kiírható prémiumfeladatról, a gyakorlat szerint nem emelhetett ki és a gyakorlat szerint nem is emelt ki egyes munkavállalókat a jogosulti körből, ezt a szabályzat sem tette lehetővé. Vezető 3. írásbeli nyilatkozataiban megerősítette, hogy a felperes esetében is jóváhagyta a prémium célkitűzést, annak aláírásának elmaradása nem szándékos vezetői döntés, hanem adminisztratív hiba lehetett. A prémiumkiírás írásba foglalására vonatkozó előírást sem az alperes, sem a per során meghallgatott tanúk nem tudtak megjelölni. Hivatkozott továbbá a Vezető 3. által megerősített azon gyakorlatra, hogy sok esetben előfordult a 2011. és 2014. közötti években, hogy egyes munkavállalók - közöttük felsővezetők - prémium célkitűzése csak az év vége felé vagy a következő évben került írásba foglalásra, aminek a célkitűzés érvényessége szempontjából nem volt jelentősége. Vezető 1. is megerősítette, hogy a prémium kiírásnak és elfogadásnak „írásbeli leszabályozása” nem volt.
- [19] Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkáltató feladata volt a célkitűzés írásba foglalása és mivel a vezérigazgatói döntés megerősítést nyert, ezért az írásba foglalás és az értékelés elmaradására, mint saját mulasztására az alperes előnyök szerzése végett alappal nem hivatkozhat. Felhívta a figyelmet arra is, hogy amennyiben a vezérigazgató által aláírt célkitűzés nem érkezett vissza a vezérigazgatóságtól a többi célkitűzéssel együtt, az alperes humán szervezeti egységének ezt a hiányt észlelni kellett és a mind vezérigazgatónak, mind a felperes felé jelezni kellett volna. Vezető 1. HR igazgató vallomása szerint ezt a hiányt csak a felmondás közlését követően észlelte. Az

alperes mulasztásának a következménye az is, hogy a Szervezet elnöke nem szerzett tudomást az alperest terhelő felperesi prémiumfizetési kötelezettségről.

- [20] A felperes csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú perköltség tárgyában hozott rendelkezés megváltoztatását kérte, hogy a másodfokú bíróság az előterjesztett 1.735.000 + ÁFA, azaz 2.203.450 forint összegű elsőfokú perköltségének megfizetésére kötelezze az alperest. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem térhetett volna át a felperes által a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésének a) pontja alapján előterjesztett perköltség igényéről másik perköltség számítási módra. Egyebekben előadta, hogy a két és fél éven át folyamatban volt elsőfokú eljárás során rendkívül jelentős terjedelmű és részletességű bizonyítást kellett lefolytatni, így a felperesi jogi képviselői munkavégzés nem vitatható, melyet az alperesi jogi képviselő is elismert az utolsó tárgyaláson.
- [21] Az alperes a csatlakozó fellebbezéssel szemben előterjesztett ellenkérelmében megalapozatlannak találta a csatlakozó fellebbezésben foglaltakat, mivel a felperes által igényelt perköltség nem állt arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel, illetve a vonatkozó pertárgyértékhez képest is jelentős mértékben eltúlzott volt. Ezzel kapcsolatban a BH 2003.131 határozatra hivatkozott.
- [22] A fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés nem alapos.
- [23] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást az ügy megítéléséhez szükséges mértékben feltárta, azt helyesen állapította meg és abból helytálló jogi következtetést vont le.
- [24] A másodfokú bíróság a fellebbezéssel kapcsolatban az alábbiakat emeli ki:
A másodfokú bíróság nem találta alaposnak az alperes azon érvelését, miszerint abból a tényből, hogy a vitatott évben az alperesi vezérigazgató, valamint a felperes, mint munkavállaló által aláírt papíralapú prémiumkiírás nem áll rendelkezésre, arra a következtetésre kell jutni, hogy a munkáltató a 2014. évben a korábbi évektől eltérően a felperes vonatkozásában prémiumfizetésre nem vállalt kötelezettséget.
- [25] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (1) bekezdése alapján a jognyilatkozatot - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A (4) bekezdés szerint az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat - ha a törvény eltérően nem rendelkezik - érvénytelen. Nincs azonban arra vonatkozó jogszabályi rendelkezés, amely a prémium kiírás vonatkozásában érvényességi kellékként rögzítené az írásbeliséget. Az Mt. 44. §-a ugyan előírja, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni, a 45. § (1) bekezdése alapján azonban a munkaszerződés kötelező tartami elemeként csak a munkavállaló alaphétt és munkakörét kell rögzíteni, a prémiumkiírás nem kötelező tartalmi eleme a munkaszerződésnek. Erre tekintettel ezen jogszabályi előírásból sem lehet arra következtetni, hogy a prémiumkiírást a munkaszerződés részeként kellene írásba foglalni. A peradatok szerint a felperes esetében a prémiumfeladatok kiírása megtörtént, annak aláírása maradt el a felek részéről, azonban ez a körülmény az előbb kifejtett indokok miatt a prémium kiírás érvényességét nem érinti.
- [26] A felperes ezzel kapcsolatban helyesen hivatkozott Vezető 1. tanú vallomására is, aki megerősítette, hogy „a prémiumkiírás elfogadásának írásbeli leszabályozása nem volt, szokásjog alapján mentek a dolgok, de az is változó volt”. Az alperesi képviselő az elsőfokú bíróság 2019. május 28. napján

tartott tárgyalásán kifejezetten nyilatkozott, hogy olyan jogszabályi előírást, illetve az alperesnél létező belső szabályzatot, előírást nem tud felmutatni, amely előírja, hogy csak írásban fogadhatja el a vezérigazgató az előzetesen kidolgozott és elé tárt prémium kiírás tervezeteket.

- [27] A másodfokú bíróság utal Vezető 3. vezérigazgató azon nyilatkozataira, amelyekben kifejezetten alátámasztotta azt, hogy a felperesi prémiumkiírással kapcsolatos vezérigazgatói döntés megszületett és arról szóban tájékoztatást is adott a felperesnek, az aláírás nyilvánvaló adminisztratív hiba miatt maradt el. Azt is megerősítette, hogy a prémium célkitűzések elfogadásának eljárására nem volt külön írásbeli szabályozás az alperesnél.
- [28] A másodfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás eredményéből kiemeli Tanú 2. tanúként tett azon nyilatkozatát, miszerint 2015-ben Vezető 3. vezérigazgató megerősítette a számára, hogy a felperes prémiuma is kifizetésre fog kerülni.
- [29] Mindebből következően a per eldöntése szempontjából nem annak volt jelentősége, hogy a prémiumkiírással kapcsolatban a vezérigazgató által aláírt papíralapú okirat elkészült-e, hanem annak, hogy a prémiumfeladat kiírásával kapcsolatos munkáltatói döntés igazoltan megszületett és - a fellebbezéssel sem vitatottan - a felperes a kiírás szerinti feladatokat elvégezte. Alaptalanul hivatkozott ezért az alperes arra, az elsőfokú bíróság ítéletében helytelenül állapította meg, hogy az alperes jogellenesen járt el, amikor a prémiumfeladat kiértékelést nem végezte el. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a BH 1993.66 döntésre, mely szerint a feladat teljesítéséhez kötött anyagi juttatás kitűzésekor a munkáltató az általa részletesen meghatározott feladatok és az azokkal kapcsolatos feltételek teljesülése esetére kötelezettséget vállal annak kifizetésére és a munkavállaló is alanyi jogot szerez annak követelésére.
- [30] A felperes csatlakozó fellebbezése a per fő tárgyát nem érintette, hanem a perköltségre vonatkozó rendelkezést kérte megváltoztatni. A másodfokú bíróság azonban nem találta alaposnak a felperes érvelését és egyetértett az elsőfokú bírósággal abban, hogy a pertárgy értékére és a felperesi jogi képviselő bizonyítással kapcsolatos tevékenységére is figyelemmel megállapított - az általános mérték hozzávetőleges kétszeresében számított - ügyvédi munkadíj arányos volt. A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet perköltséggel kapcsolatos rendelkezését azzal a pontosítással hagyta helyben, hogy a megbízási szerződés alapján előterjesztett perköltség igény mérlegelésének helyesen a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján van helye, az elsőfokú bíróság nem tért át másik perköltség számítási módra.
- [31] A kifejtettekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 253. § (2) bekezdése értelmében helyes indokainál fogva helybenhagyta.
- [32] A másodfokú bíróság a sikertelenül fellebbező alperest a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelő mértékű ügyvédi munkadíjból álló perköltség megfizetésére.
- [33] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42.§ (1) bekezdésének a) pontja szerint megállapított kereseti illetéket, valamint az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint megállapított fellebbezési illetéket az alperes Itv. 5.§ (1) bekezdésének j) pontja szerinti személyes illetékmentességére tekintettel a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdésének és 14. §-ának megfelelően az állam viseli.

Budapest, 2020. július 2.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Asbóth Balázs s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró

A kiadmány hitelül:
kiadó