



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.116/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Madarassy, Bodroghelyi & Partners Ügyvédi Társulás (felperesi jogi képviselő címe; ügyintéző: dr. Madarassy Tamás Gábor ügyvéd) által képviselfelperes (felperes címe) felperesnek a Pálfi Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe1, ügyintéző: dr. Pálfi Endre ügyvéd) által képviselt **alperes.** (alperes címe) alperes ellen prémium, bónusz megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 7.M.71.016/2021/48. számú ítélete ellen a felperes 49. sorszámú és az alperes által a másodfokú eljárásban 3. sorszám alatt benyújtott csatlakozó fellebbezés folytán meghozta az alábbi:

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 33.742,6 (azaz harmincháromezer-hétszáznegyvenkettő egész hat tized) svájci frankot (CHF), valamint 3.870.000 (hárommillió-nyolcszázhetvenezer) forint + áfa együttes első- és másodfokú perköltséget, továbbá az esedékesség napjáig az állam részére a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára 536.406 (ötszázharminchatezer-négyszázhat) forint elsőfokú eljárási és 715.200 (hétszázötvenötezer-kétszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. május 18-án meghozott 7.M.71.016/2021/48. számú ítéletével a felperes alapbérén túli munkabérként 33.742,6 svájci frank megfizetése iránt indított keresetét elutasította. Kötelezte a felperest 2.200.000 forint + áfa és 400.000 forint utazási költség, valamint 85.429 forint fordítási díjból álló perköltség, valamint az államnak 1.251.200 forint illeték megfizetésére.

[2] A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 2.Mf.31.134/2021/10. számú végzése alapján megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2006. szeptember 1. napjától az alperes jogelődjénél, a alperesi jogelődnél létesített munkaviszonyt. A Zrt. 2013. december 31-i hatállyal beolvadt a alperes-be, ezen időponttól a felperes munkáltatója az alperes lett. A felperes egységes szervezetbe foglalt munkaszerződés-módosítása alapján 2012. november 5. napjától üzletfejlesztési igazgató munkakörben dolgozott az alperesnél.

[3] A felek jogviszonyát a munkaszerződésen túl a Globális Juttatási Szabályzat (a továbbiakban: GJSZ), a Helyi Kereskedelemi és Juttatási Szabályzat (a továbbiakban: HKJSZ), valamint az alperesnél megkötött Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) szabályozták. Az alperesnél a hivatalos munkanyelv az angolt volt.

[4] A GJSZ 1. pont rögzíti a GJSZ célját, miszerint „az irányelv célja lefektetni a alperes neve mozgóbér (bónusz) tervei közös alapját. A 2. pont szerint „ez az irányelv vonatkozik a alperesen belül minden mozgóbér (bónusz) tervre, beleértve minden országot, minden klasztert és üzleti egységet, minden munkavállalói szintet, minden típusú mozgóbér (bónusz) tervet”. Az 5. pont rögzíti, hogy „a mozgóbér (bónusz) egy tényadatokon alapuló pénzbeli kompenzáció, az alapbérén felül fizetve, egy egyén, csoport és/vagy vállalat teljesítményének függvényében.” A 7. pont határozza meg a jogosultsági kör definícióját. E szerint „a tagság neve (alperes neve tagság neve) tagoknak lesz joga és lehetősége – minden tagnak a saját üzleti egységére vonatkozóan – meghatározni a munkavállalók jogosultsági körének szabályait, amely meghatározza az egyes mozgóbér (bónusz) tervben való részvétel lehetőségét.”

A 8. pont tartalmazza a bónusz kiszámításának módját, amely szerint „a mozgóbér (bónusz) kiszámításának módja beállít egy egyéni mozgóbér (bónusz) határt és/vagy ajánlást, a vezető döntésére bízva.” A táblázat szerint a „garantált fizetés x bónusz x üzleti eredmény teljesítménye x egyéni teljesítmény = mozgóbér”.

A 10. pont rögzíti, hogy „a terv mozgóbér (bónusz) az alábbiak szerint kerülhet meghatározásra:

egyéni terv mozgóbér (bónusz), ahogyan az a munkavállaló egyéni megállapodásában megállapításra került, vezetői mérlegelés alapján a munkavállalók egy csoportjára vonatkozóan.”

A 11. pont értelmében „Az üzleti eredmény mutatószámának legfontosabb célja a munkaerő költség pénzügyi eredményekhez való közelítése. Ennek a mutatószámnak tükröznie kell az üzleti eredmények sikerességét adott mozgóbér (bónusz) időszakra vonatkozóan. [...]”

A 11. pont előírja, hogy „Az üzleti eredmény mutatószáma [...] az adott mozgóbér időszak kezdete előtt lesz meghatározva és hivatalosan dokumentálva [...] Egy küszöbértéket előre meg kell határozni. Javasoljuk, hogy az üzleti eredmények kiszámolásánál legalább 30%-os súllyal kerüljön beszámításra a üzleti egység alperes neve teljesítményének mutatószáma.”

A 12. pont rendelkezik az egyéni teljesítmény mutatószámáról.

A 15. pont a munkatársakkal való kommunikáció kapcsán azt írja elő, hogy „Mivel a mozgóbér (bónusz) rendszernek az a célja, hogy motiválja a munkatársat és növelje teljesítményét, nagyon fontos, hogy a munkatárs megértse, hogy az ő egyéni mozgóbére (bónusza) hogyan lett meghatározva – senkit sem lehet motiválni olyasmivel, amit nem ért.

Éppen ezért, ajánlatos a mozgóbér (bónusz) terv tervezésének módját előzetesen megosztani a munkatársakkal és vezetőkkel, kitérve a jogosultsági feltételekre, a mozgóbér (bónusz) kiszámításának képletére, a garantált fizetés elemén belül az elérhető juttatásokra, az üzleti eredmény célszámaira, annak plafon-, és küszöbértékére, arra, hogy a munkavállaló teljesítményértékelése során kapott érték hogyan befolyásolja a mozgóbért (bónuszt).

[5] A HKJSZ 2.3. pontja a teljesítményalapú jutalmak között négyet különböztet meg: értékesítési jutalmat, termékfelelősi jutalmat, irodai jutalmat, valamint célprémiumot. A 2.3.3. pont szerint „irodai jutalom (o.bonus) programban azok a munkatársak vesznek részt, akik nem rendelkeznek egyéni vagy csoportos értékesítési teljesítménytervvel, ezáltal nem jogosultak értékesítési vagy termékfelelősi jutalomra. Az irodai jutalom alapösszege a személyi alapbér munkakörtől függően meghatározott százaléka. Kitűzése során egyaránt meghatározásra kerülhetnek szervezeti és egyéni szintű mennyiségi és minőségi mutatók, amelyek az értékelési időszak elején kerülnek kihirdetésre. A változó bér nagysága a vállalat forintban kifejezett, éves tervteljesítésének mértékétől és a dolgozó egyéni teljesítmény-értékelésétől is függ, és évenként kerül kifizetésre.”

A HKJSZ 2.3.4. pontja szerint „Különleges üzleti céljainak elérése érdekében a vállalat vezetősége rendkívüli célprémiumot tűzhet ki bármely munkavállalói csoport részére, függetlenül attól, hogy azok melyik teljesítmény-alapú jutalomban vesznek részt.

A célprémium nagysága a kitűzött cél teljesítésétől függ, és a meghirdetett értékelési időszakot követően kerül kifizetésre. A célprémium alapösszege, értékelési és számolási módja esetenként változó, és azok az értékelési időszak elején kerülnek meghatározásra.”

[6] A KSZ IX. fejezete a munka díjazásának szabályairól, annak 2. pontja a bérezési elvekről szól. E 2. pont 4. bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik: „Alapbéren túl, minden munkavállaló jogosult teljesítmény alapú változó bérré, ami munkakörtől függően az egyén, a szervezeti egység, illetve az egész szervezet teljesítménye alapján adható. Amennyiben munkaszerződés vagy bérmegállapodás másként nem rendelkezik, a teljesítmény-alapú mozgóbér (vállalati teljesítményen alapuló bónusz, illetve az egyéni teljesítményen alapuló inszertív) fizetése vagy nem fizetése, a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, tehát a munkáltatói jogkörgyakorló vezető joga eldönteni, a munkavállaló teljesítményétől, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásától, egyéb jogkövető magatartásától, továbbá a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételektől, körülményektől függően azt, hogy az adott munkavállalót részesíti-e mozgóbérben, vagy nem.”

[7] A felek 2014. december 12-én kiküldetési megállapodásban módosították a felperes munkaszerződését, figyelemmel arra, hogy a felperes 2015. február 1-jétől három éves időtartamra átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen és más munkáltatónál Svájcban kerül foglalkoztatásra. A megállapodás angol nyelven jött létre, és azt az alperes részéről HR-igazgató európai HR-igazgató írta alá.

[8] A kiküldetési megállapodás 1. pontja értelmében „e kiküldetés tartamára Ön továbbra is munkaviszonyban marad a magyarországi székhelyű alperes.-vel, amely kiküldi Önt a svájci székhelyű GmbHhoz. [...] A 3. pontban rögzítettek szerint a kiküldetés kezdetétől az Ön éves bruttó alapbére 165.000 CHF lesz. Fizetésének adminisztrációja a fogadó társaság vonatkozó szabályzatai és eljárásrendje alapján történik majd. [...]”

[9] A felperes által csatolt hiteles fordítás szerint a kiküldetési megállapodás 5. pontja akként rendelkezik, „hogy 2015-ben és az azt követő években Ön jogosult célprémiumra (bónuszra), amelynek összege éves alapfizetésének 20%-a, és amely a rákövetkező naptári év március-április hónapban fizetendő. A kiemelkedő teljesítmény vezetői döntés alapján a 20%-os célprémiumot meghaladó mértékben is jutalmazható. Prémiumának alapja az Ön megbízás idején tanúsított teljesítménye. Az Ön bónuszának adminisztrációja a küldő társaság vonatkozó szabályzatai és folyamatai szerint történik majd. A 2014-es évben tanúsított teljesítménye után járó bónusz a alperes. bónusz célkitűzései alapján kerül megállapításra.”

[10] Alperes által csatolt hiteles fordítása értelmében az 5. pont akként rendelkezik, hogy „a 2015. teljesítési évre és azt követően Önnek lehetősége lesz arra, hogy jogosultságot szerezzen az éves alapbére 20%-ának megfelelő előirányzott bónuszra, amely a következő naptári év március/április hónapban esedékes. A kiemelkedő teljesítmény vezetői mérlegelés alapján a 20%-os előirányzott szintet meghaladó mértékben is jutalmazható. Az Ön bónusza az Ön kiküldetés során nyújtott teljesítményének alapul vételével kerül megállapításra. Az Ön bónuszra való jogosultságára a küldő társaság szabályzatai és eljárási rendje alkalmazandók. A 2014. évben nyújtott teljesítmény vonatkozásában az Ön bónusza a alperes. bónusz célkitűzései alapján kerül megállapításra.”

[11] A kiküldetési megállapodás 26., és 27. pontja azt rögzíti, hogy „a kiküldetéshez kapcsolódó valamennyi juttatás és költségtérítés csak az Ön nemzetközi kiküldetésének tartamára jár, és nem vehető figyelembe semmilyen juttatás vagy diszkrecionális kifizetés (mint a bónusz) kiszámításakor, sem pedig a munkaviszony megszűnése esetén járó végkielégítés kiszámítása során”, valamint „felhívjuk figyelmét, hogy ez a levél nem munkaszerződés. Az Ön munkavállalói jogállását ez a kiküldetés nem befolyásolja. [...] E levelet kizárólag írásban lehet módosítani vagy kiegészíteni, az Ön és a Küldő társaság szabályszerűen meghatalmazott képviselője aláírásával. E levél tartalmaz minden készpénz-hozzájárulást és egyéb juttatást, amit Ön kap majd, és semmilyen más olyan juttatás nyújtásra nem kerül sor, amely nem szerepel ebben a levélben, kivéve azokat, amelyek a fogadó ország kormányzati programjaiban Önt, mint ideiglenes letelepedőt megilletik.”

[12] A felperes 2015-ben és 2016-ban munkabéren túli kifizetésben részesült. A részére megküldött tájékoztatólevelek értelmében a felperes üzleti egységének teljesítménye és teljesítményértékelésben szereplő egyéni teljesítménye kombinációja alapján az alapfizetés x célprémium x üzleti egység teljesítmény tényező x egyéni teljesítmény tényező alapján került kifizetésre részére a bónusz 2016-ban és 2017-ben (a 2015-ös és 2016-os évekre). A felperes 2018-ban a 2017-es évre munkabéren túli juttatást nem kapott.

[13] A felperes kiküldetése 2018. január 31-én megszűnt, majd az alperes 2018. március 22-án kelt felmondással megszüntette a munkaviszonyt. Az alperes a felmondást követően – hivatkozva vezérigazgató alperesi globális alperes neve-csoport vezérigazgató 2017. december 14-én kelt, nyilvánosan is közzétett levelére – tájékoztatta a felperest, hogy munkabért nem kíván fizetni részére.

[14] A 2017-es évre az alperesnél egyetlen munkavállaló sem részesült munkabéren túli juttatásban vezérigazgató globális alperes neve-vezérigazgató döntése és annak 2017. december 14-én kelt levelében foglalt közlése alapján.

[15] 2017-ben a bónusz kapcsán az alperes nem tett közzé tájékoztatót, az ezt megelőző években a munkavállalók a bónuszból annak kifizetésével értesültek, mivel 2017 előtt minden évben járt bónusz, annak számítási módjával senki nem foglalkozott.

[16] Az elsőfokú bíróság a felperes 2017. évi alaphéren túli munkabér címén 33.742,6 svájci frank megfizetésére irányuló kereseti kérelmét a megismételt eljárásban nem találta megalapozottnak. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (3) bekezdésére, 12. § (1) és (2) bekezdésére, 15. § (1) – (5) bekezdéseire, 16. § (1) – (3) bekezdéseire, 17. § (1) és (2) bekezdésére, 42. § (1) – (4) bekezdésére, 58. §-ára, 285. § (3) bekezdésére, a 31. § folytán alkalmazandó, a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdésére, 6:86. § (1) – (3) bekezdésére, 6:87. § (2) bekezdésére, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § q) és p) pontjára, 19. § (1) és (2) bekezdésére alapította.

[17] A megismételt eljárásra adott iránymutatást figyelembe véve lefolytatott bizonyítási eljárás kapcsán rögzítette, hogy a felperes bizonyítási érdeke volt annak igazolása, hogy a követelt juttatásra jogosult. Ehhez beszerezte a kiküldetési megállapodás 5. pontjának fordítására vonatkozó, az szakértő (a továbbiakban: szakértő) által készített szakvéleményt, figyelemmel arra, hogy a felek eltérő tartalmú hiteles fordítást csatoltak. E szakvéleményben az szakértő rögzítette, hogy az eltérés a lektorált változatokban természetes, a két különböző ügyfélfordítást két különböző lektor nézte át, így több jó fordítása is lehet ugyanannak a mondatnak. A kétféle változat nem jelenti azt, hogy az egyik pontatlan, netán hibás lenne. Rögzítette, hogy a ”you will have the opportunity to earn” szövegrészt pontosabb fordítás szerint úgy hangzik, hogy „jogosult lehet”, míg a „your bonus administration” szövegrész azt jelenti, hogy az ön bónuszának adminisztrációja. Tehát ez a szövegrész nem a bónuszra való jogosultságra, hanem az ügyintézésre vonatkozik.

[18] Mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy a beszerezett szakvélemény a perben bizonyítékként figyelembe vehető, de az nem értelmezheti a kiküldetési megállapodást sem

teljesen egészében, sem annak 5. pontját önmagában. Arra figyelemmel, hogy a felek továbbra is eltérően értelmezték a kiküldetési megállapodás releváns szövegét és tartalmát, így a Ptk. 6:8. §-a alapján értelmezte a kiküldetési megállapodás szövegét. A megelőző eljárásban lefolytatott bizonyítás adatai, a tanúvallomások és a felek nyilatkozatai alapján azt állapította meg, hogy a kiküldetési megállapodásban a felek úgy állapodtak meg, hogy a felperesnek a 2015-ös, és az azt követő években lehetősége lesz, illetve jogosult lehet a perbeli juttatást megszerezni, amely az alapfizetés 20 %-ának megfelelő mértéken felül is jutalmazható. Érvelése szerint bár a felek valóban rögzítették azt, hogy a célprémium alapja a felperes megbízás idején tanúsított teljesítménye, de arra nem utalt sem a teljes megállapodás, sem annak vitatott 5. pontja, hogy a célprémium alapján kívül mást, így a HKJSZ-ben, a KSZ-ben, illetve a GJSZ-ben rögzített egyéb tényezőket, azaz a vállalati teljesítményt ne kellene figyelembe venni. Megállapította, hogy az szakértő szakvélemény abban egyértelműen állást foglalt, hogy a kiküldetési megállapodás 5.4. pontja úgy értelmezendő, hogy a juttatás adminisztrációjára a küldő társaság szabályzatai az irányadóak, mindez azonban nem jelentette azt, hogy a felek kisserződtek az alperesi határozatok hatálya alól.

[19] A felek egybehangzó állításából, miszerint a kiküldetési megállapodást munkaszerződés módosításnak tekintik, azt a következtetést vont le, hogy a felek a munkaviszonyt az eredeti munkaviszony szerinti feltételekkel tartották fenn, ezzel a felperes tudomásul vette, hogy a KSZ, HKJSZ is vonatkozik rá. A megelőző eljárásban meghallgatott tanúk pedig alátámasztották, hogy a GJSZ alkalmazásban volt az alperesi munkavállalók esetében, amit igazolt vezérigazgató 2017. december 14-i tájékoztató levele is.

[20] A kiküldetési megállapodás egészét megvizsgálva is arra a következtetésre jutott, hogy a felperes továbbra is alperes szabályzatainak hatálya alatt állt, figyelemmel a megállapodás 26. és 27. pontjának szövegére. Mindez arra utalt, hogy amennyiben az alapbérén túli perbeli juttatásra a felek a fogadó társaság szabályzatait és eljárásrendjét akarták volna alkalmazni és nem az alperes szabályzatait, akkor azt kifejezetten az 5. pontban is ekként rögzítik, ahogy azt a felperes alapfizetése körében a 3. pontban meg is tették. Mindezt alátámasztja is, hogy az adminisztrációval kapcsolatosan kifejezetten azt tartalmazza a szövegezés, hogy a felperes bónuszának adminisztrációja a küldő társaság szabályzatai és folyamatai szerint történik majd.

[21] Rámutatott, hogy az szakértő a kiküldetési megállapodás 5. pontjának helyes fordítása körében szakértői véleményt adott, de annak értelmezése a bíróság feladata volt. A megállapodást, mint a felek jognyilatkozatát összeségében kellett értelmezni a Ptk. 6:8. §-a alapján. Ekörben a felek szerződéskötéskori akaratának volt jelentősége, ezzel kapcsolatban a felperes bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, így a szerződést teljes egészében értelmezve döntött a felek feltehető akaratáról.

[22] A jognyilatkozat értelmezése során a felek közötti gyakorlatot is vizsgálta, figyelembe vette a 2015. és 2016. évi bónusz tájékoztatót, melyekből megállapította, hogy a felperes egyéni teljesítményén kívül az összvállalati és a helyi egység (vállalati) teljesítményét is figyelembe vette az alperes. Mindez cáfolta azt a felperesi hivatkozást, hogy

kizárólag az egyéni teljesítmény alapján járt volna a kiküldetés alatt az alapbéren túli juttatás. Ezt alátámasztotta a GJSZ azon kitétele, hogy az üzleti eredmények kiszámolásánál 30 %-os súllyal kerül beszámításra a globál alperes neve teljesítményének mutatószáma. Ezek alapján a felperes nem tudta bizonyítani, hogy a juttatásra a kiküldetési megállapodás alapján jogosult lenne, ahogy azt sem, hogy az alperesi szabályzatok és a KSZ rá nem vonatkoztak.

[23] Ezért vizsgálta a felperes további vagylagos kereseti kérelmeinek megalapozottságát. Másodlagosan a felperes azt állította, hogy a GJSZ 11. pontja értelmében küszöbértéket kell meghatározni annak egyidejű közlésével, és az alperes nem tartotta be a döntés kialakítására irányadó szabályokat, mivel a küszöbértéket nem tette közzé.

[24] Az alperes által ekörben megjelölt bizonyítási indítványt - tanú4 tanú megismételt eljárásban való újabb meghallgatását - nem tartotta indokoltnak, így azt a polgári perrendtartásról szóló CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 276. § (5) bekezdése alapján mellőzte. Kifejtette, hogy a GJSZ egyrészt egy irányelv, így a természetéből adódóan kötelező alkalmazása az alperes részére nem állapítható meg. Ettől eltérő álláspont esetében arra mutatott rá, hogy a 11. pontban csak az a kitétel szerepel, hogy a küszöbértéket meg kell határozni. Rögzítette, hogy a megelőző eljárásban meghallgatott tanúk a küszöbérték kapcsán ugyan ellentmondásos nyilatkozatot tettek, de annak volt jelentősége, hogy a GJSZ a küszöbérték közzétételét nem írta elő, a meghatározását is csak irányelvként rögzítette, ezért a küszöbérték megjelölésének esetleges elmulasztása sem eredményezte volna azt, hogy az alperes megsértette a döntés kialakítására irányadó szabályokat. Kizárólag annak volt jelentősége, hogy az alperes fenntartotta magának azt a jogot, hogy diszkrecionális jogkörében döntsön az arra való jogosultságról. Mindebből nem következik az, hogy a felperesnek járna a perbeli juttatás. Kiemelte továbbá, hogy a tanúvallomások értelmében mindenki tisztában volt azzal, hogy az adott évben az alperes bónuszjuttatást fizet-e vagy sem, és a munkavállalók 2017-ben tudomással bírtak arról, hogy ilyen juttatásban senkit nem részesít az alperes, függetlenül attól, hogy melyik leányvállalatnál volt foglalkoztatva, vagy kiküldetésben dolgozott-e.

[25] A KSZ-t alkalmazandónak találta a felek jogviszonyát illetően, mivel annak hatályát nem érintette az, hogy a munkáltató és a munkavállaló között esetlegesen munkaszerződés módosítás jött létre. A IX.2. pont (4) bekezdése azt rögzíti, hogy a teljesítmény alapú mozgóbér fizetése a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, mivel a szabályozás szerint a vállalati belső szabályzatokban rögzített feltételektől függően részesíti a munkáltató a munkavállalót mozgóbérben, vagy sem. A belső szabályzat, azaz a HKJSZ pedig azt tartalmazza, hogy a vállalati teljesítményt is figyelembe veszi a munkáltató a bónusz kifizetéséről való döntés meghozatala során. Ebből következően az alperes a szabályzat szerinti feltételeknek megfelelően járt el, az utólagos mérlegelés során a szabályzatait nem sértette meg, hiszen a vállalati rossz teljesítményre figyelemmel nem fizetett bónuszt a felperes részére 2017-ben. A kifizetés kapcsán az alperes a döntését nem utólag változtatta meg, hanem eleve úgy döntött, hogy nem fizet bónuszt.

[26] Elfogadta az alperes azon érvelését, hogy GJSZ szerinti mozgóbér a KSZ szerinti teljesítményalapú mozgóbér és a HKJSZ-ben meghatározott irodai bónusz azonos juttatások és a felperes kizárólag ezen egységében kezelt alapbéren túli munkabéreket kapta 2017. évet megelőzően is. Az alperesnek ugyan nem sikerült kétséget kizáróan bizonyítani, hogy a küszöbérték meghatározásra került, mindezt a terhére értékelni nem tudta. Hangsúlyozta, hogy a bírói gyakorlat értelmében a vállalat gazdasági helyzete nem tartozik a munkaügyi per keretei közé, ezért az alperes pénzügyi helyzetére vonatkozó magánszakértői bizonyítás elrendelése körében a felperesi indítványt mellőzte (4/2017. KMK vélemény 2. pont).

[27] A felperes harmadlagos kereseti kérelmét sem találta megalapozottnak. A felperes magyar nemzetisége, vagyoni helyzete és alacsonyabb beosztása, mint egyéb tulajdonsága miatti hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott a bónusz kifizetés elmaradása kapcsán. Megállapította, hogy a vezérigazgató vezérigazgató, pénzügyi alelnök alelnök és ügyvivő alelnök alelnök nem volt összehasonlítható helyzetben a felperessel, hiszen nem alperes alkalmazásában álltak és nem is azonos pozíciót töltöttek be a felperessel. Ezen túlmenően a részükre megfizetett juttatás sem volt azonos a felperes által érvényesíteni kívánt juttatással. Mindezek miatt az okozati összefüggés hiányzott a felperest ért hátrány és a megjelölt védett tulajdonság között, ezért az alperesnek bizonyítási kötelezettsége nem volt. A munkáltatónak a vele munkaviszonyban álló munkavállalók vonatkozásában kell megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, az pedig nem volt vitatott, hogy az alperes munkavállalói közül a felperessel ténylegesen összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók közül senki nem kapott alapbéren túli juttatást 2017-ben az alperes gazdasági helyzetére figyelemmel.

[28] A joggal való visszaélés körében a felperes álláspontja szerint az alperes azért tagadta meg a kifizetést, mert rossz pénzügyi helyzetben volt, és az adott jogviszony hierarchikus jellege okozta a hátrányt számára. Az elsőfokú bíróság utalt az egyenlő bánásmód megsértése körében kifejtettekre, és arra, hogy a felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére bizonyítási indítványt nem terjesztett elő.

[29] A negyedleges kereseti kérelem elbírálása kapcsán az „Amit a 2013-as bónuszprogramról tudni kell” tájékoztatót nem találta alkalmazhatónak, mivel az a kiküldetés időtartamát megelőző időpontban született és abból egyébként sem lehet megállapítani, hogy a vállalati teljesítményszorzót mi befolyásolja. Mellőzte a magánszakértői vélemény beszerzésére vonatkozó felperesi bizonyítási indítványt, mivel a felek között az volt vitatott, hogy a vállalati teljesítményszorzón belül a vállalati teljesítményt, illetve a helyi egység teljesítményét össze kell adni, vagy szorozni. Tekintettel arra, hogy a perben az alperes pénzügyi és gazdasági helyzete a gazdálkodás körében hozott üzleti döntések helyessége nem volt vizsgálható, és a gyakorlatban a globális teljesítmény volt a meghatározó az alapbéren túli juttatások kifizetésekor, így a globális teljesítményt kellett figyelembe a juttatásra való jogosultság megállapításánál. Az alperes a mérlegelési jogkörben hozott határozat meghozatala során a döntésre irányadó szabályait megtartotta, ez alapján lehetősége volt arra, hogy ne fizessen bónuszt adott évre a munkavállalóknak, az Mt. 6. § (3) bekezdése szerinti méltányos mérlegelés elvét betartotta, így a képlet helyessége nem volt releváns a jogvita eldöntésénél.

[30] A perköltségről a Pp. 82. § (1) – (3) bekezdései, 83. § (1) bekezdése alapján határozott, és kötelezte az alperest a mérsékelt összegben megállapított alperesi perköltség viselésére. Mérlegelésénél figyelembe vette, hogy a megismételt eljárásban is bonyolult, nagyszámú, színvonalas, részletes jogi okfejtést tartalmazó beadványt terjesztett elő az alperes, és minden tárgyaláson megjelent. Ehhez kapcsolódóan az utazási költséget a felszámításnak megfelelő összegben, de áfa tartalom nélkül határozta meg, Rámutatott, hogy az alperes nem csatolta ugyan a megbízási szerződés teljes magyar nyelvű fordítását, de a díjazásra vonatkozó rendelkezéseket szóban, tárgyaláson előadta, a fordítás tartalmát a felperes nem vitatta, így az elvégzett munkával arányban álló összeget határozott meg marasztalásként. A pervesztes felperest a Pp. 101. § (1) bekezdése alapján kötelezte az illetékekről szóló 1990. XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kereseti, továbbá a fellebbezési eljárási illeték megfizetésére.

A felperes fellebbezése

[31] Az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében a felperes elsődlegesen annak megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte, perköltségigény érvényesítése mellett. A másodfokú bíróságtól kért felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (1) bekezdésében, (3) bekezdés a) – d) pontjaiban és (4) bekezdésében jelölte meg.

[32] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság súlyos, az ügy érdemére kiható eljárásjogi szabálysértéseket vétett, amellyel elzárta a jogérvényesítéstől és a tisztességes eljáráshoz való jogának gyakorlásától. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban irányadó útmutatások ellenére a kiküldetési megállapodás fordításának beszerzésén túl további érdemi bizonyítást nem folytatott le. Az elsőfokú bíróság az ítéletét nem a fordítás szövegére, hanem a fordításhoz fűzött általános lektori megállapításra alapozta. A bizonyítás eredményének érdemi részét teljes mértékben figyelmen kívül hagyta, a bizonyítékokat helytelenül mérlegelte, holott az szakértő egyértelműen rögzítette, hogy a felperes által csatoltként megjelölt fordítást tartja a legpontosabbnak, illetve objektív szempontok alapján is pontosnak. Az elsőfokú bíróság által ezért annak figyelembevétele, hogy az szakértő lektori megjegyzésként azt is rögzítette, hogy több jó fordítása is lehet ugyanannak a mondatnak, ami a szakvélemény többi részével nyilvánvalóan ellentétes kijelentés, súlyos, az ügy érdemére kiható tévedés volt.

[33] Ezen túlmenően hangsúlyozta, hogy a megismételt eljárásban több, teljesen új, más ténybeli és jogi alapon nyugvó kereseti kérelmet is beterjesztett, azokra a megelőző eljárásban felvett korábbi tanúvallomások értelemszerűen nem használhatóak fel. Az elsőfokú bíróság a személyes meghallgatására vonatkozó indítványt – indokolás nélkül - figyelmen kívül hagyta, nem hallgatta tanú4 tanút, viszont vallomását olyan körben is felhasználta, amely a megelőző eljárásban nem volt a vizsgálat tárgya. Az elsőfokú bíróság a másod-, a

harmad- és negyedleges kereseti kérelmek elutasításának indokolását nem fejtette ki. Megsértette a Pp. 522. §-ában foglaltakat, valamint a keresetváltoztatás miatt szükség lett volna anyagi pervezetésre is, amit nem végzett el. A keresetek mindegyikét lényegében anyagi pervezetés és bizonyítás lefolytatása nélkül utasította el, megszegve a hatályon kívül helyező végzésben foglaltakat.

[34] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének felülbírálata az anyagi jognak való megfelelésség körében is indokolt. Az elsőfokú bíróság a tényállást okszerűtlen eredményt hozó bizonyítás alapján állapította meg, a szükséges bizonyítást nem folytatta le, a megállapított tényekből téves jogi következtetést vont le, illetve a tényeket hibásan minősítette és tévesen mérlegelte.

[35] Az elsődleges kereseti kérelem vonatkozásában teljesen figyelmen kívül hagyta az szakértő szakvéleményében tett egyértelmű megállapítást, miszerint a kiküldetési megállapodásnak van objektív szempontok alapján is pontos fordítása. A csatolt változatok közül az szakértő a felperesi fordítást tartotta a legpontosabbnak, illetve objektív szempontok alapján is pontosnak; az elsőfokú bíróság a tényállásban mégis a felek által korábban csatolt fordításokat rögzítette, így a tényállás módosítása ekörben indokolt. Továbbá az elsőfokú bíróság általános ténymegállapítást akörben tett, hogy több jó fordítása is lehet ugyanannak a mondatnak, azonban az szakértő egyértelműen határozottan hibásnak minősítette az alperesi fordítás azon részét, amelyre az alperes a védekezését alapította. Azt is egyértelműen rögzítette az szakértő, hogy az alperesi fordítás abban a körben téves, hogy nem a jogosultságra, hanem az ügyintézésre vonatkoznak a küldő társaság szabályzatai és eljárásai.

[36] Az szakértő szakvélemény egyértelműen rögzíti, hogy a kiküldetési megállapodás 5. pontjában rögzített juttatás (on-target bónusz) bevett magyar megfelelője a célprémium. Az elsőfokú ítélet ezt semmilyen módon nem tükrözi, holott a Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerint különös jelentősége van a szavak általánosan elfogadott jelentésének a jognyilatkozatok értelmezése során. Munkavállalóként (mint címzett) joggal érthette úgy, hogy a megállapodás célprémiumra vonatkozó kikötést tartalmaz. A fordítás alapján a megállapodás értelmezhető, mégpedig egyféle módon, miszerint a 20 %-ig terjedő rész tekintetében kizárólag – a perben nem vitatottan jó – teljesítménye képezi a jogosultság alapját. A KSZ deklaráltan szubszidiárius jellegű a juttatások szempontjából, a kiküldetési megállapodás egyértelműen rögzíti, hogy a célprémium alapja a megbízás idején tanúsított teljesítmény és más olyan juttatás nyújtására nem kerülhet sor, ami nem szerepel a kiküldetési megállapodásban. Így ezekből egyértelmű, hogy a felek nem kívánták alkalmazni a belső szabályzatokat a alperes neve-csoport HR-alelnökének írásbeli jóváhagyásával készült, munkaszerződés-módosításnak minősülő kiküldetési megállapodásban.

[37] Bár az szakértő szakvélemény alapján eldönthető volt a perbeli jogvita, az elsőfokú bíróság mégis a megállapodás értelmezése körében a felek megállapodását többlettartalommal ruházta fel, holott a megállapodás maga rögzítette a szövegében, hogy a felek teljes megállapodásának minősül. Mindezzel az elsőfokú bíróság beleavatkozott a felek

szerződéses autonómiájába. Hangsúlyozta, hogy az értelmezés a Ptk. 6:8. §, 6:86.-87. §-a szerint végezhető el.

[38] Az elsődleges kereseti kérelem kapcsán annak van relevanciája, hogy a kiküldetési megállapodás aláírását megelőzően a vállalati belső szabályok alapján 25 %-os éves bónuszt kapott. A kiküldetést megelőző tárgyalások során azonban úgy állapodott meg a alperes neve-csoporttal, hogy az áthelyezést követően az alapbéren túli munkabérének összege az éves alapbérének 20 %-ára csökken, azonban a juttatás kifizetése biztosítottá válik, ha a feltételeket teljesíti. Az egyeztetési folyamat során az ajánlattétellel, annak elfogadásával, a Ptk. 6:69. §-ának megfelelően a kiküldetési megállapodás létrejött, amely okirat a Pp. 522. §-a szerinti okiratnak minősül. A megállapodás 5. pontja az alapbéren túli munkabér feltételeit rögzíti és a per tárgyát kizárólag az éves alapbér 20 %-áig terjedő, teljesítményétől függő juttatás képezi. Másrészt azonban rögzítésre került az éves alapbér 20 %-át meghaladó diszkrecionálisan nyújtható juttatás is, ami a per tárgyát nem képezi.

[39] A kiküldetési megállapodás az Mt. 42. §-a szerinti munkaszerződés módosításnak minősül, így az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára az eltérés megengedett volt. A KSZ IX. fejezete maga is rögzíti a KSZ-nek és a vállalati szabályoknak a szubszidiárius jellegét, de ennek hiányában is lehetőség van az Mt. 43. § (1) és (3) bekezdése szerinti eltérésre. A kiküldetési megállapodás 5. pontja ennek megfelelően olyan megállapodást tartalmaz, amely a KSZ-től és vállalati szabályzatoktól eltérő szabályokat állapít meg. A kiküldetést megelőzően járó éves alapbéren túli munkabért (bónusz) a munkaszerződés nem tartalmazta, annak feltételeit a belső szabályzatok rögzítették. Amennyiben a munkáltató a vállalati belső szabályzatokban rögzített bónuszt kívánta volna a kiküldetés során folyósítani, úgy semmilyen további teendője nem lett volna, mivel annak feltételeit, mértékét a szabályzatok maradéktalanul rögzítették. A kiküldetési megállapodás eltérő megnevezést tartalmazott az alapbéren túli munkabérre, mint a belső szabályzatok, az o.bónusszal szemben on-target bónuszt említ, aminek az szakértő szakvéleménye alapján a bevett fordítása célprémium. Ha a belső szabályzatok szerinti juttatást kívánta volna a munkáltató a kiküldetési megállapodásban rögzíteni, úgy nyilvánvalóan az o.bónusz elnevezést használta volna.

[40] Hangsúlyozta, hogy a kiküldetési megállapodás a Pp. 522. §-a alapján a munkáltató működési körébe keletkezett okiratnak minősül, így az értelmezés körében a bizonyítatlanság terhe az alperes terhére kell, hogy essen. A Ptk. 6:86. § (2) bekezdése alkalmazásával amennyiben az alperes állítása szerint a kiküldetési megállapodás szövege minden munkavállaló esetében megegyezik, az 5. pontot érintő vita esetén a munkavállalónak kedvezőbb értelmezést kell elfogadni, hiszen ez esetben mind a belső szabályzatok, mind a megállapodás általános szerződési feltételnek minősülnek. Az említett szabályzatok csak az alapbéren túli munkabér adminisztrációjára, azaz a bérszámfejtésére vonatkozóan irányadóak.

[41] Az értelmezés során a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésére figyelemmel a bíróságnak nyilvánvalóan szélesebb körben szükséges vizsgálódnia és figyelembe vehetőek a korábbi bírói gyakorlat megállapításai is. A BH2004. 150. számú döntésben rögzítésre került, hogy a

nyilatkozatok megtételét megelőző folyamatokat is értékelni kell. A Ptk. egyértelművé teszi, hogy a szerződéses nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. Ez alapján is megállapítható, hogy nyilvánvalóan nem tartalmazott volna a kiküldetési megállapodás olyan béren felüli juttatást, amelyet a munkáltatói szabályzatok egyébként rögzítettek. Továbbá nem vonatkozhattak rá olyan további feltételek, amelyeket maga a kiküldetési megállapodás nem tartalmazott. Az sem hagyható figyelmen kívül, hogy a kiküldetési megállapodás kifejezetten úgy rendelkezik, hogy kizárólag írásban lehet módosítani, vagy kiegészíteni. A felek megállapodása is kizárólag írásban, mindkét fél által aláírt dokumentumban volt lehetséges, a ráutaló magatartással való szerződésmódosítást kifejezetten kizárta a kiküldetési megállapodás. Az Mt. 17. § (2) bekezdésének megfelelően a kiküldetési megállapodásban és a 2017-es év vonatkozásában év elején - a munkáltató belső számítógépes rendszerében - teljeskörűen rögzítették a célprémiumra való jogosultság feltételeit és azok teljesültek, utólagos mérlegelést a juttatás tekintetében a megállapodás nem tett lehetővé, ezért megalapozott az elsődleges kereseti kérelem.

[42] Érvelése szerint a másodlagos kereseti kérelem vonatkozásában az elsőfokú bíróság önellentmondásba keveredett, így bár idézte a HKJSZ 2.3.3 pontját, elmulasztotta értelmezni azt. E szerint ugyanis a „kitűzés során egyaránt meghatározásra kerülhetnek szervezeti és egyéni szintű mennyiségi és minőségi mutatók, amelyek az értékelési időszak elején kerülnek kihirdetésre”. Ezért még ha a GJSZ-től el is lehet térni, a HKJSZ említett pontja alapján ki kellett hirdetni a küszöbértéket, ennek hiányában úgy kell tekinteni, hogy küszöbérték nem került meghatározásra. Mindezek bizonyítása az alperest terhelte, tanú4 tanú azonban ellentmondásos nyilatkozatot tett. Az elsőfokú bíróság nem értékelte azt az érvet sem, miszerint nyilvánvalóan ellentétes a rendeltetésszerűség, a jóhiszeműség és tisztesség követelményével, ha a munkáltató olyan feltételt határoz meg, melyet a munkavállaló nem ismerhet (EBH 2011. 2342.). Még ha a munkavállalók tisztában is voltak azzal, hogy 2017-ben nem fognak bónuszt kapni, az is csak azt igazolja, hogy az alperes a döntését közölte, de annak jogszerűséget nem támasztja alá. Hangsúlyozta, hogy a perben nem a munkáltató döntésének gazdasági, célszerűségi szempontjait vitatta, hanem a döntés indokolásának valós voltát, és ezt az elsőfokú bíróságnak vizsgálnia kellett volna.

[43] Álláspontja szerint az alperes a KSZ és a vállalati szabályzatok alapján sem volt jogosult az alapbéren túli munkabér kifizetésének megtagadására, az alperestől az Mt. 16. – 17. §-a alapján követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A KSZ taxatíve felsorolja a mozgóbér fizetésének megtagadásához szolgáló okokat, de nincs olyan munkáltatói szabályzat, amely a juttatások utólagos visszavonását feltétel nélkül lehetővé tenné. Hangsúlyozta, hogy a munkajog nem ismeri a munkáltatói szabályzatok kapcsán az „irányelv” fogalmát, ugyanakkor a HKJSZ nem is tartalmaz utólagos mérlegelést lehetővé tevő kikötést. Annak o.bónuszra vonatkozó rendelkezése szerint a juttatás kizárólag előzetesen kitűzött mutatók alapján jár és mértéke az előzetesen kitűzött tervek teljesítésétől függ (2.3.3. pont). Utalva a BH1999. 427. számú döntésre, hangsúlyozta, hogy kifejezett kikötés esetén lehetséges az utólagos mérlegelés. A perbeli esetben ugyanakkor minden szabályzat következetesen előre kihirdetett teljesítménymutatókat várt el a munkáltatótól. Rossz vállalati teljesítményre való hivatkozást csak akkor tehetett volna az alperes a HKJSZ alapján, amennyiben a szabályzatnak megfelelően előzetesen közzé lett volna téve a küszöbérték, amely alatt nem lehetséges mozgóbér kifizetése. A munkáltató azáltal, hogy a HKJSZ-ben rögzítettek ellenére mégsem határozta meg a küszöbértéket, a döntésének

kialakítására irányadó, saját maga által meghatározott szabályokat sértette meg [Mt. 285. § (3) bekezdés]. Nem vitás, hogy az alperes egyoldalúan volt jogosult meghatározni, hogy milyen teljesítmény esetén nem fizet alpbéren túli munkabért, ezt elmulasztotta megtenni, így utóbb nem hivatkozhat a rossz teljesítményre. Arra tekintettel pedig, hogy vezérigazgató levele 2017. december 14-én kelt és ebben az időpontban már munkavállalóként maradéktalanul teljesítette a kitűzött célokat, az Mt. 16. § (2) bekezdése alapján sincs mód a kifizetés megtagadására.

[44] A harmadlagos kereseti kérelem vonatkozásában az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a tényállást, a bizonyítást elmulasztotta lefolytatni, az ügy releváns tényeit tévesen értékelte, illetve a megállapított tényekből téves jogi következtetéseket vont le. Téves az a megállapítás, hogy az alperesi cégnél 2017. évre egy munkavállaló sem részesült munkabéren túli juttatásban, holott igazoltan három munkavállaló kapott ilyen juttatást, ezért az érintettek összehasonlítható helyzetben voltak.

[45] Az Mt. 12. § (1) bekezdésére az Ebktv. 8. § q) és t) pontjára, valamint a 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményre utalva hangsúlyozta, hogy valószínűsítette azt, hogy hátrány érte és védett tulajdonsággal rendelkezik, e kettő közötti okozati összefüggés bizonyítását, illetve valószínűsítését az Ebktv. nem írja elő. Az eltérő bánásmód oka nem az eltérő feltételű juttatásokban, hanem az érintett munkavállalók eltérő jövedelmi helyzetéből, eltérő beosztásából fakadó eltérő érdekvédelemző képességében rejlik. Az alperes a perben azt állította, hogy annyira rossz volt a vállalati teljesítmény, hogy a cég fennmaradása volt a tét. Ekörben azt kell vizsgálni az igény kapcsán, hogy a vállalat állítólagos katasztrofális gazdasági helyzete miatt bármely kifizetés utólagos megtagadása körében mi magyarázza a tényállásban felsorolt többmilliárdos összegű kifizetéseket a vezetők vonatkozásában. Az Alkotmánybíróság döntéseinek tükrében kell vizsgálni a védett tulajdonságok jellegét, azzal, hogy elsődlegesen nem az egyén saját magatartása, hanem az adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. A perbeli esetben az egyenlő bánásmód megsértésének megállapításához szükséges feltételek kétséget kizáróan fennálltak.

[46] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében nem is tért ki a joggal való visszaélés tárgyában előadott hivatkozásokra, azokat még említés szintjén sem és ekörben jogi indokolást nem adott. Utalva az Mt. 7. § (1) bekezdésére és az 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményre hangsúlyozta, hogy a joggal való visszaélést megvalósító joggyakorlásakor a hátrány valójában valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, ezek közös jellemzője az aláfölérendeltséggel, a függőséggel, kiszolgáltatottsággal kapcsolatos helyzet megléte. Mindez abban jelentkezik a perbeli esetben, hogy a munkáltató a kifizetést megtagadta egy állítólagos össz-vállalati katasztrofális gazdasági helyzet miatt, amely nem a munkavállaló működésével függött össze. A hátrányt nem az össz-társadalmi folyamatok, az előítéletek és megkülönböztetés, hanem a jogviszony hierarchikus jellege okozta.

[47] A negyedleges kereseti kérelem vonatkozásában is kifogásolta, hogy bizonyítás lefolytatása nélkül hozta meg az elsőfokú bíróság az ítéletét úgy, hogy meg sem említette azt, hogy a szakértői bizonyítást miért utasította el. Figyelmen kívül hagyta a Pp. 522. § (1)

bekezdés a) és b) pontjának rendelkezéseit. Az alperes az alapbéren túli munkabér kifizetésének feltételeit rögzítette, a KSZ-ben, az „Amit tudni kell a 2013. bónuszprogramról” szabályzatban és különböző belső szabályzatokban, így az Mt. 16-17. §-ai alapján követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. „Amit tudni kell a 2013. bónuszprogramról” című munkáltató szabályzat rögzítette, hogy a vállalat globális szintű nyeresége 20 %-ban befolyásolja a vállalati teljesítményszorzót, a fennmaradó 80 %-os egyenlő arányban osztozik a helyi vállalatok bevétele és nyeresége. Esetében a helyi szintnek a „üzleti egység PGT L3” elnevezésű üzleti egység felelt meg, annak 2017-es teljesítménye kiemelkedő volt, ezért a vállalati teljesítménytényező nem lehetett nulla, így még küszöbérték alatti érték esetén is járna részére az alapbéren túli munkabér. tanú3 tanú a GJSZ-ben előírt súlyozásos rendszer fennállását a 2017. évre is elismerte. A szabályzat szövegének pontos értelmezésére szakértői bizonyítási indítványt terjesztett elő, az alperes ekörben érdemi nyilatkozatot nem tett, bizonyítást nem ajánlott fel. Ennek hiánya az alperes terhén értékelendő.

[48] Az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének indokául szolgál az a körülmény, hogy az elsőfokú bíróság súlyos, az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértést vétett. A hatályon kívül helyezésről rendelkező ítéltáblai végzésben részletes utasítás szerepel a megismételt eljárásra, a bizonyítási eljárás lefolytatására. Az elsőfokú bíróság a kiküldetési megállapodás fordításán túl érdemi bizonyítást nem folytatott, hanem a megelőző eljárásban tett tanúvallomások kiragadott részleteire és feltételezéseire alapította döntését. Nem vette figyelembe az új kereseti kérelmeket, így megsértette a Pp. 522. §-ának előírásait. Mellőzte a személyes meghallgatását, mindezek az ügy érdemére kiható súlyos eljárásjogi szabálysértések.

[49] A perköltség körében is megalapozatlannak tartva az elsőfokú ítéletet, kérte, hogy az alperesi pernyertesség esetén is kötelezze a másodfokú bíróság a szükségtelenül okozott perköltség viselésére az alperest. A Pp. 86. § (2) bekezdésre utalással hangsúlyozta, hogy a per elhúzódása elsősorban annak tudható be, hogy az alperes olyan fordítást hitelesített és bocsátott rendelkezésre, amely nem a kiküldetési megállapodás szakszerű fordítását, hanem az alperes álláspontját tükrözte. Az szakértő szuperlektori véleménye is egyértelműen rögzíti, hogy a fordítás téves, mindezzel 5.640.000 forint perköltség felmerülését szükségtelenül okozta az alperes és ugyanezen okból az alperes által felszámított perköltségnek az alperes terhén kell maradnia. Az elsőfokú eljárásban kifogásolta, hogy a megbízási szerződést csak angol nyelven csatolta az alperes, ami bizonyítékként a Pp. 320. § (1) bekezdése alapján nem vehető figyelembe, a szóban előadott fordítás helyességét pedig vitatta.

Az alperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[50] Az alperes a csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával kérte, hogy a felperest 9.200.000 forint + áfa ügyvédi munkadíjból és 400.000 forint + áfa utazási költségből, valamint 85.429 forint fordítási díjból álló együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezze a másodfokú bíróság. Kérte továbbá az elsőfokú ítélet indokolásának megváltoztatását, a [13] bekezdésének 2. mondatában és [18]

bekezdésének utolsó mondatában akként, hogy az alperes munkavállalói 2017. előtt a felettesükkel történt egyéni beszélgetéseken és a bónuszértető levelekben kaptak tájékoztatást arról, hogy jogosultságot szereztek-e a bónuszra, továbbá oly módon, hogy a felperes hivatkozott arra, hogy a GJSZ az alperes belső hálózatán nem volt elérhető és a felperes állította, hogy a GJSZ 11. pontját az alperes megszegte mert nem közölte azt a küszöbértéket, amely elérése esetén nem jár a bónusz. Jelezte, hogy az ítélet [97] bekezdésében elírás szerepel és az helyesen a pervesztes felperesre vonatkozik. Egyebekben az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perkölségben való marasztalását kérte.

[51] A csatlakozó fellebbezése indokolásául előadta, hogy az elsőfokú eljárásban részletesen alátámasztotta az általa felszámított ügyvédi munkadíj összegét, és kimunkálta a felperes által szükségtelenül okozott perkölséget is, amit teljeskörűen fenntartott. Az elsőfokú bíróság maga is elismerte, hogy bonyolult és nagyszámú színvonalas, részletes jogi okfejtésű beadványokat szerkesztett, ezért nem áll arányban az elvégzett munkával a megítélt ügyvédi munkadíj. Az utazási kölséget az alperes és jogi képviselője közötti megállapodásban az általános forgalmi adóról szóló 2017. évi CXXVII. törvény 70. § (1) és (2) bekezdése alapján járulékos kölségnek tekintették, amely az áfa alapjába beszámít.

[52] Az indokolás megváltoztatása körében előadta, hogy tanú3 tanú megerősítette, hogy a munkavállalók a vezetőjükkel való egyéni beszélgetésen tájékoztatást kaptak arról, hogy jogosultságot szereztek-e a bónuszra, így nem csak a banki átutalás tényéből értesültek e tényről. Az elsőfokú ítélet [18] pontjának megváltoztatása körében előadta, hogy az indokolás részében az elsőfokú bíróság kizárólag a felperes eredeti kérelmében kifejtett jogi álláspontját ismertette, ezért az ott rögzített utolsó mondat iratellenes.

[53] A felperes fellebbezésével kapcsolatosan előadta, hogy az érdemi elbírálásra alkalmatlan, nem derül ki, hogy a felperes mely fellebbezési kérelmét, mely felülbírálati jogkörhöz kapcsolja, ezáltal oly mértékben homályos, hogy nem felel meg a határozott kérelemre vonatkozó törvényi követelményeknek. Ezért a fellebbezés visszautasításának van helye.

[54] Érdemi elbírálás esetén arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet alapjául szolgáló tényállást helyesen állapította meg, a szükséges bizonyítást teljeskörűen lefolytatta, eredményét okszerűen értékelte, a jogszabályokat megfelelően alkalmazta. Az elsőfokú bíróság mindvégig követte a megismételt eljárásban a másodfokú bíróság iránymutatásait. Az elsőfokú bíróság az szakértő nyilatkozata ismeretében volt köteles határozni a bizonyítás menetéről, a felajánlott bizonyítékok és bizonyítási indítványok alapján. A perben a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a kiküldetési megállapodás alapján jogosult a perbeli juttatásra, a felperes az szakértő szakvéleményen túlmenően további bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, bizonyítékot nem csatolt. Miután a felek között az szakértő szakvélemény beszerzését követően is vita volt a megállapodás értelmezését illetően, így az elsőfokú bíróság helyesen eljárva a megállapodás szövegének értelméről a Ptk. 6:8. § rendelkezéseire figyelemmel határozott.

[55] A felperes a fellebbezési eljárás során már jogszerűen a szakvéleményt nem kifogásolhatja, mivel az elsőfokú eljárás során ezt nem tette meg. Az, hogy az szakértő azt rögzítette, hogy ugyanaz a szöveg többféleképpen lefordítható, nem aggályos. A másodfokú bíróság is iránymutatásként azt írta elő, hogy amennyiben a nyelvi értelmezés alapján a megállapodás szövege nem egyértelmű, azt a felek szándékának vizsgálatával kell tisztázni.

[56] Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében a bizonyítási érdekről, a bizonyítási eljárás sorrendjéről részletes tájékoztatást adott, kitért arra is, hogy a felperes ismételt személyes meghallgatása milyen esetben indokolt. Minderre a felperes észrevételt nem tett, tanú4 tanú ismételt meghallgatását a felperesi jogi képviselő nem tartotta szükségesnek. A megismételt eljárásban a felperes maga is kérte a megelőző elsőfokú eljárásban felvett bizonyítékok felhasználását a küszöbértékre vonatkozó tanúvallomások körében.

[57] Érdemben az elsődleges kereseti kérelemre vonatkozó fellebbezés kapcsán előadta, hogy az szakértő hatásköre kizárólag a kiküldetési megállapodás szövegének megállapítására terjedt ki, a megállapodás értelmezése a bíróság feladatát képezte. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor az szakértő szakvéleménye mellett a Ptk. 6:8. §-ának megfelelően a megállapodás tartalmának értelmezésekor a felek szerződéskötéskori szándékára is kiterjesztette a vizsgálatát. A felperes ugyanis az szakértő szakvéleményből egy-egy szót kiragadva megalapozatlanul kíván a szakvéleménynek jogértelmezési kérdést eldöntő jelentőséget tulajdonítani. Az szakértő által pontosnak tartott fordítás alapján sem volt lehetséges a megállapodás tartalmának aggálytalan megállapítása a felek szándékának további vizsgálata nélkül.

[58] Az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta a kiküldetési megállapodás megkötésének körülményeit. A felek egyezően nyilatkoztak arról, hogy a megállapodást munkaszerződés-módosításnak tekintik. Az eredeti munkaszerződést nem helyezték hatályon kívül, így az alkalmazandó a felek közötti munkaviszonyra. A felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem terjesztett elő olyan bizonyítékot, amely a felek kiküldetési megállapodás megkötésekor szándékát mutatta volna be, így az elsőfokú bíróság a munkaviszonnyal kapcsolatban fennálló körülményeket megalapozottan vizsgálta, így az eredeti munkaszerződés tartalmát, a felek teljes megállapodását, illetve a felek korábbi gyakorlatát is a perbeli juttatással kapcsolatban és a felek szerződéskötést követően tanúsított magatartását. Mindez megfelelt az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:8. §-hoz kapcsolódó bírói gyakorlatnak. Az elsőfokú bíróság arra is helytállóan mutatott rá, hogy a KSZ-ben egyértelműen szerepel az utólagos mérlegelés jogának kikötése. Annak, hogy a felperes a kitűzött egyéni teljesítménycélokat teljesítette-e, önmagában nincs jelentősége az alperes utólagos mérlegelési joga szempontjából, mivel a munkáltató az egyéni teljesítmény mellett a vállalati teljesítményt is jogszerűen vizsgálta a juttatásra való jogosultságot érintő döntéshozatal során.

[59] Az elsőfokú eljárás során a felperes nem terjesztett elő bizonyítékot az elsődleges keresetében foglaltak alátámasztására, holott a bíróság erre több alkalommal felhívta. A kiküldetési megállapodás, mint a felek egyedi megállapodása nem minősül a Pp. 522. §-a szerinti munkáltatói működési körben keletkezett okiratnak, ami azt a jogkövetkezményt vonná maga után, hogy a bizonyítási teher megfordulna.

[60] A másodlagos kereseti kérelem kapcsán az elsőfokú bíróság helyesen mellőzte azt a felperesi érvelést, hogy a HKJSZ a küszöbérték kihirdetésére vonatkozó kötelezést nem tartalmaz a munkáltató felé. A GJSZ, a HKJSZ és a KSZ rendelkezéseit helyesen egymással összefüggésben értelmezte az elsőfokú bíróság, mindezt a munkáltatói juttatási rendszer keretébe helyezve. Azt is helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy az alperesi vállalat gazdasági döntései okszerűségének vizsgálatába nem bocsátkozhatott, a küszöbérték jellege körében a felperes nem tudott olyan érvet felhozni, hogy az a vállalat gazdasági döntésein kívül eső mutató lenne. Továbbá a felperes a fellebbezésében új jogi érveket is előadott – ami a Pp. 373. § (1) bekezdésébe ütközött – az irányelv fogalmának értékelésével és a kitűzött célok teljesítési idejével összefüggésben. Ugyanakkor rámutatott, hogy az irányelv fogalma a munkajogban is értelmezhető, ekörben megalapozott következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság, másrészt a kitűzött célok teljesítési idejének jelentősége nincs, az alperest megillette az utólagos mérlegelés joga.

[61] Az elsőfokú bíróság a harmadlagos keresetről helyesen határozott, és ahhoz helyes jogi indokolást fűzött. A felperes sem az egyenlő bánásmód megsértése, sem a joggal való visszaélés körében érvényesíteni kívánt igényt megfelelően előterjeszteni és alátámasztani nem tudta, holott az elsőfokú bíróság anyagi pervezetés keretében iránymutatást adott részére.

[62] A negyedleges kereseti kérelem kapcsán is fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett valamennyi nyilatkozatát, arról az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást. A döntés kialakítására vonatkozó szabályokat megtartotta, a juttatással érintett évre vonatkozóan nem kellett és nem is tett közzé képletet a számítás kapcsán, a gazdasági döntéseinek célszerűsége nem vizsgálható és a 2013. évre irányadó bónusz tájékoztató a perbeli juttatásra vonatkozó évre nem alkalmazható. Annak volt jelentősége, hogy a mérlegelési jogkörében hozott döntését az arra vonatkozó szabályoknak megfelelően hozta meg. Ennek tükrében az elsőfokú bíróság helyesen mellőzte a felperes szakértői bizonyításra vonatkozó indítványát.

[63] Álláspontja szerint az elsőfokú eljárás újabb megismétlése nem indokolt, a felperes által előadottak alapján a helyesen lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a megismételt eljárásban megalapozott döntést hozott az elsőfokú bíróság.

[64] Eltúlzottnak találta a felperes által a másodfokú eljárásra vonatkozóan a felszámított perköltségigényt. A fellebbezés oldalakon keresztül a kereseti kérelmet idézi, így azt a felperesnek kidolgoznia nem kellett, a tárgyalásra felszámított időtartam sem megfelelő.

Vitatta továbbra is azt a felperesi állítást, hogy szükségtelenül okozott a felperes számára perköltséget, ugyanakkor pernyertes félként jogosult az általa felszámított perköltségre. A megbízási szerződés teljes szövegének becsatolására nem volt szükség a perben, az óradíjra vonatkozó megállapodás egyszerű magyar fordítása a Pp. 320. §-ának megfelelt. A felperes és jogi képviselője is rendelkezik angol nyelvismerettel, a magyar nyelvű fordítás helyességét a tárgyaláson és később sem vitatta a felperes, így ezt már a fellebbezésben sem teheti meg.

A felperes csatlakozó fellebbezésre benyújtott fellebbezési ellenkérelme, valamint a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[65] A felperes hangsúlyozta, hogy az alperes maga adta elő, hogy a csatlakozó fellebbezésben rögzített kérelmei az ügy érdemére nem hatnak ki, így az általa megjelölt pontosítások irrelevánsak.

[66] A csatlakozó fellebbezés kapcsán rámutatott, hogy az alperes nem csatolt magyar nyelvű megbízási szerződést, így a felszámított ügyvédi munkadíjat nem igazolta. A bruttó összegű utazási költségterítésre az alperes a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4/A. § (1) bekezdése alapján nem jogosult. A bónuszra való jogosultságról szóló tájékoztatást érintő alperesi érveléshez előadta, hogy az alperes maga nyilatkozott úgy, hogy a teljesítményértékelés útján értesültek a munkavállalók arról, hogy teljesítették-e az előírt feladatokat. Esetében pedig a keresetleveléhez csatolta a teljesítményértékeléseket, amelyekben a „on track” jelzés igazolja, hogy teljesítette a számára előírt feladatot.

[67] Az alperes nem képviselt következetes álláspontot a küszöbérték előzetes meghatározása, illetve közzététele során. Ekörben tanú4 is ellentmondásos nyilatkozatot tett. Az alperes nem tudta igazolni, hogy 2017-ben a perbeli juttatás adhatóságáról való döntés meghozatalakor betartotta-e a saját szabályzataiban foglaltakat. Azt sem igazolta, hogy az általa alkalmazott képlet helyes volt. Az alperes kifejezetten megtagadta mindezek alátámasztására szolgáló okirati bizonyítékok csatolását, holott a bizonyítása a Pp. 522. §-a alapján az alperest terhelte. A fellebbezés határozott kérelmet tartalmaz, megfelel a törvényi követelményeknek, érdemi elbírálására alkalmas. Az eljárási jogszabálysértéseket is előadta fellebbezésében, de a fellebbezési ellenkérelem alapján nyomatékkal utalt a Pp. 357. § (1) bekezdésére. Azáltal pedig, hogy az alperes továbbra is azt állította ellenkérelmében, hogy az szakértő szakvélemények beszerzését követően is vita volt a kiküldetési megállapodás értelmezését illetően feleslegesen okozott perköltséget az ellenérdekű fél számára. Az szakértő egyértelműen rögzítette, hogy hibás az alperesi fordítás, ezért nem vitatható, hogy a fordítás objektíve helyes verziója rendelkezésre áll a perben. Minden ezzel ellentétes alperesi nyilatkozat a per elhúzását célozta.

[68] Nem állította a perben azt, hogy az szakértő fordítás, a szakvéleménye hibás vagy ellentmondás lenne, kizárólag azt, hogy az alperes fordítása a hibás. Az elsőfokú bíróság ítéletét nem a kiküldetési megállapodás fordítására, hanem a fordításhoz fűzött általános

lektori megállapításra alapította, így a bizonyítás eredményének érdemi részét teljes mértékben figyelmen kívül hagyta.

[69] A személyes meghallgatásának mellőzése körében arra utalt, hogy azt arra az esetre indítványozta, ha az elsőfokú bíróság szerint a kiküldetési megállapodás tartalma kérdéses. Az elsőfokú bíróság az egyértelmű fordítás alapján nem tudott döntení, személyes meghallgatásáról mégsem határozott. Továbbá tanú⁴ tanúvallomását az elsőfokú bíróság olyan körben is felhasználta, amely a korábbi elsőfokú eljárásban egyáltalán nem volt a vizsgálat tárgya.

[70] A juttatásra vonatkozóan a megállapodásban foglaltak a felek teljes megállapodását tartalmazzák, bármilyen további, alperes által megkívánt tartalom nem emelhető be a felek ügyleti megállapodásába akár értelmezés, akár más jogcímen. Arra figyelemmel, hogy az szakértő megállapította, hogy az alperesi fordítás hibás és az alperes további fordítást nem ajánlott fel, így kizárólag a felperes által előterjesztett fordítás használható fel bizonyítékként a perben. A Ptk. 6:8. §-ára utalással kiemelte, hogy az értelmezés a címzett szempontjából való értelmezést jelenti. A küszöbérték kapcsán pedig nem a mértékét, hanem azt kifogásolta, hogy nem nyert igazolást a meghatározása, másrészt az sem nyert igazolást, hogy az alperes teljesítménye alulmúlta a küszöbértéket. Mindezeket túl kiemelte, hogy az alperesi megbízási szerződés kapcsán mind a hivatkozott óraszámokat, mind a fordítás hitelességét kifejezetten kifogásolta a perben.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[71] A fellebbezés alapos, a csatlakozó fellebbezés érdemét tekintve nem alapos.

[72] A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság a tényállást túlnyomórész helyesen állapította meg, az abból levont következtetéseivel és az irányadó jogszabályok értelmezésével azonban a másodfokú bíróság nem értett egyet az alábbiak szerint.

[73] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését az alperes érvelésével szemben érdemi elbírálásra alkalmasnak találta, az tartalmazta a Pp. 371. §-ában előírtakat. A felperes ugyanis előadta, hogy az elsőfokú eljárást és az ítéletet milyen szempontból tartja sérelmesnek, megjelölve a másodfokú bíróságtól kért jogvédelmet és részletesen kifejtette a kérelme alapjául szolgáló indokokat is. Ugyanakkor az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére alapul szolgáló, a Pp. 379. - 381. §-a szerinti olyan okok nem álltak fenn, amelyek az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését indokolták volna.

[74] A felek által 2012. november 15-én aláírt, egységes szerkezetbe foglalt (módosított) munkaszerződésben a felperes díjazását a III. fejezetben rögzítették, kizárólag a havi alapbér nevesítésével. A IV. fejezetben tett utalások szerint a munkavégzésre a munkáltató helyi és globális szabályzatai, irányelvei, valamint a munkáltatói gyakorlat az irányadó.

[75] A peradatok szerint a 2014. december 12-én kelt kiküldetési megállapodás alapján az alperes az Mt. 53. § (1) bekezdésére figyelemmel a felperest átmenetileg a munkaszerződéstől eltérően más munkáltatónál foglalkoztatta. A felperes 2015. február 1-jétől portfólió és projektmenedzsment vezetőként Svájcban végezte munkáját, juttatásait az angol nyelven készült kiküldetési megállapodásban rögzítették a felek. A kiküldetési megállapodás 3. pontjában rögzítésre került, hogy a felperest a megbízás kezdetétől alapbérként évi 165.000 CHF illeti meg. Ez az összeg 2016. április 1. napjától évi 168.713 CHF-re módosult, mindezt a 2016. április 7-én kelt, 2015. évre járó bónusz kifizetéséről szóló tájékoztatóban közölte a kiküldetés idején felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló név. Ezen utóbbi adattal a másodfokú bíróság az irányadó tényállás kiegészítését szükségesnek tartotta.

[76] Az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:8. § (1) bekezdése értelmében a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett (nyilatkozási elv). Ezzel a jogalkotó ötvözi az akaratit és nyilatkozási elvet, döntően azonban az utóbbira helyezi a hangsúlyt. A perbeli esetben a felek a kiküldetési megállapodás 5. pontjában megfogalmazott juttatásra vonatkozó kikötéshez eltérő szerződési tartalmat társítottak. A jogvita helyzetet, azaz a kereseti kérelemmel érintett, alapbérén túli juttatásra való jogosultság körében a kiküldetési megállapodás szövegének vitatott tartalmát az elsőfokú bíróságnak a megismételt eljárásban kellett tisztázni az szakértő ismételt megkeresésével és nyilatkoztatásával, amely kötelezettségének az elsőfokú bíróság eleget tett.

[77] A felperes a fellebbezésében azonban megalapozottan kifogásolta, hogy az szakértő nyilatkozata folytán a kiküldetési megállapodás tartalma tisztázható volt, helyesen mutatott rá, hogy az szakértő egyértelmű állásfoglalást adott a megállapodás 5. pontjának helyes fordítására, tartalmára nézve. Az alperes fellebbezési ellenkérelmében foglaltakkal szemben a felperes nem állította azt, hogy a szakvélemény aggályos. A 2022. október 10-én és 2023. február 20-án kelt nyilatkozataiban az szakértő egyértelműen akként foglalt állást, hogy a felperes által csatoltként megjelölt fordítást tartja a legpontosabbnak, illetve objektív szempontok alapján is pontosnak.

[78] Ebből következően a felek megállapodásának 5. pontja úgy szólt, hogy 2015-ben és az azt követő években „Ön jogosult célprémiumra, amelynek összege éves alapfizetésének 20 %-a, és amely a rákövetkező naptári év március-április hónapban fizetendő. A kiemelkedő teljesítmény vezetői döntés alapján a 20 %-os célprémiumot meghaladó mértékben is jutalmazható, prémiumának alapja az Ön megbízás idején tanúsított

teljesítménye. Az Ön bónuszának adminisztrációja a küldő társaság vonatkozó szabályzatai és folyamatai szerint történik, a 2014. évben tanúsított teljesítménye után járó bónusz a alperes. bónusz célkitűzései alapján kerül megállapításra”.

[79] A helyes fordítás meghatározása alapján a szöveg értelmezése, azaz a felek egybehangzó nyilatkozata megállapítható volt. Ez alapján a felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy a kiküldetési megállapodásban rögzítettekkel „kiszereződött” a munkaszerződésben és az alperes szabályzataiban meghatározott bónusz juttatási rendszer alól és kizárólag a juttatás kifizetésének adminisztrációjára és ügyintézésére vonatkoztak a küldő társaság, azaz az alperes szabályzatai és folyamatai.

[80] A kiküldetés idejére így a megállapodásban foglaltak alapján a felperes kizárólag a saját teljesítményéhez kötött célprémiumra volt jogosult, amely juttatás nem egyezett meg az alperes által korábban, a kiküldetést megelőzően folyósított, a társaság eredményeire is tekintettel biztosított bónusszal.

[81] A GJSZ-ben a alperes neve egészére irányelveként meghatározott terv mozgóbér a munkavállaló teljesítménye mellett a vállalat pénzügyi eredményeihez igazodik, amely elvtől a felek a kiküldetési megállapodásban közös megegyezéssel jogszerűen eltérhettek, mint ahogy jelen esetben eltértek. Mindezt erősíti a megállapodás 3. pontja is, amely szerint „az ön éves alapfizetése a kiküldetés ideje alatt az alábbi két részből tevődik össze: az ön alapfizetése a küldő országban, és a fizetéskiegészítés, amelynek célja, hogy kiegyenlítse az ön küldő országban fizetését a fogadó országban önnek munkahelyi besorolás, beosztás stb. alapján egyenrangúak fizetésével. Rögzítjük, hogy a fizetéskiegyenlítés kizárólag a kiküldetés ideje alatt jár önnek”. A 26. pontban pedig arra is kitértek a felek, hogy a kiküldetésre vonatkozó juttatások a nemzetközi megbízási idején járnak a felperesnek.

[82] Amennyiben a munkaviszony alapján járó bónusz és a kiküldetés idejére – arra tekintettel – egyedileg megállapított bónusz megegyezne, nyilvánvalóan nem lett volna szükség a kiküldetési megállapodásban a fentiek nevesítésére és rögzítésére.

[83] Mindezekre figyelemmel a felperes bónuszra való jogosultsága tekintetében a GJSZ, továbbá a HKJSZ és a KSZ sem lehet irányadó, és mindezen az a körülmény sem változtat, hogy a 2015. és 2016. év vonatkozásában a bónusz kifizetése a felperes részére nem a megállapodás szerint, hanem a csatolt iratokból kitűnően az üzleti egység teljesítményétényezője figyelembevételével történt.

[84] Ezzel összefüggésben a felperes arra is megalapozottan hivatkozott, hogy miután az alperes bónuszfizetési eljárása számára nem járt hátránnyal, hallgatóságos magatartását utaló magatartásként, tehát a megállapodás módosításához való hozzájárulásként

nem lehetett értelmezni, mivel ráutaló magatartást az érintett passzivitása nem, csak kifejezett magatartása alapozhat meg.

[85] A fentiek értelmében a felek határozott időtartamra a munkaszerződést módosították a kiküldetési megállapodással, abban az 5. pontban rögzítetten a korábbi szabályozásuktól eltértek a bónuszra vonatkozó felperesi jogosultságot illetően. Megállapodásukban egybehangzóan rögzítették, hogy a felperes jogosulttá válik az alapbéren felüli juttatásra, amennyiben az egyéni teljesítménye ezt megalapozza. Ezt meghaladó feltételt a jogosultsághoz azonban nem határoztak meg, a vállalati össz-teljesítményre, eredményességre, mint a juttatás kifizetéséhez ugyancsak figyelembe veendő mutatókra semmilyen módon nem utaltak. Ezért kizárólag a felperes teljesítményén alapuló díjazásként értelmezendő a megállapodásban rögzített, az éves bér 20%-át kitevő összeg.

[86] A feleknek a munkaszerződésben, illetve annak módosításában lehetőségük volt a munkavállaló javára eltérni az alperesi szabályzatoktól. A KSZ IX.2. pontja kifejezetten rögzíti, hogy munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában tartozik a munkáltató diszkrecionális jogkörébe a teljesítmény-alapú mozgóbér fizetése vagy nem fizetése. Arra figyelemmel, hogy a felek által a kiküldetési megállapodásban rögzített bónusz egy egyedi, a felek kizárólagos megállapodása alapján járó juttatás volt, az alperes a belső szabályzatokra hivatkozva nem dönthetett arról, hogy a kifizetést a vállalat negatív üzleti eredményére hivatkozással megtagadja. Ilyen lehetőséget, kifizetést kizáró mentesülési okot a kiküldetési megállapodás nem tartalmaz.

[87] Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy emellett egyébként sem a GJSZ, sem a HKJSZ nem tartalmaz a teljesítmény-alapú mozgóbér kifizetésének megtagadására vonatkozó rendelkezést, és ilyen konkrét szabályt az elsőfokú bíróság sem jelölt meg ítélete jogi indokolásában. Csak általánosságban utalt arra, hogy mivel a bónusz számításánál az üzleti eredménynek is szerepe volt, a munkáltató dönthetett úgy, hogy a vállalat eredményére figyelemmel nem fizet mozgóbért.

[88] Ugyanakkor ezek a szabályzatok előre megállapított küszöbértékhez kötötték a munkáltatónak azt a jogát, amely megvalósulásának hiánya kizárja a bónuszra való jogosultságot. Ilyen, az adott évre irányadó konkrét küszöbértéket, üzleti eredményességre vonatkozó mutatót az alperes sem jelölt meg, holott a KSZ is szintén a vállalati belső szabályzatokra utal a teljesítmény-alapú mozgóbér fizetéséről való döntés kapcsán a munkáltatót megillető diszkrecionális jogkört illetően [IX.2. pont (4) bekezdés 2. mondata]. Az ott megjelölt egyéb feltételek – a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos és egyéb jogkövető magatartása – nem vonatkozik a jelen esetre. A szabályzatokban rögzített konkrét rendelkezések és az ott előírt küszöbérték meghatározása nélkül ezért az alperes arra sem hivatkozhatott megalapozottan, hogy eljárása jogszerű volt amiatt, hogy a munkáltató kifejezetten fenntartotta maga számára az összes körülmény utólagos értékelése alapján adható, kötelezően nem járó juttatás elbírálásának jogát.

[89] A fentiek alapján a felperes a 2017. évre jogosult volt a kiküldetési megállapodásban rögzítettek szerint az éves alapbére 20 %-ának megfelelő célprémiumra, mivel a számára kitűzött egyéni tervet nem vitásan teljesítette.

[90] Ezért a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és az alperest kötelezte a kereseti kérelemben megjelölt,összagszerűségében nem vitatott 33.742,6 svájci frank (CHF) [2017. évi éves alapbérrel, azaz 168.713 CHF 20 %-ával számolva] marasztalási összeg megfizetésére. A felperes a perfelvételtől megismételt eljárásban előterjesztett keresetváltoztatásában és a fellebbezésében késedelmi kamat iránti igényt nem jelölt meg, így arról a másodfokú bíróságnak határoznia nem kellett.

[91] A csatlakozó fellebbezés az elsőfokú ítélet indokolására vonatkozott, az alperes helytállóan kérte annak kisebb módosítását, miszerint 2017 előtt a munkavállalók a felettesükkel történt egyéni beszélgetéseken és bónusz értesítő levelekben tájékoztatást kaptak a bónuszra való jogosultságról [13] bekezdés. Továbbá az elsőfokú ítélet [18] bekezdésében a felperes kereseti kérelmét ismertette az elsőfokú bíróság és az nem a felek egyező nyilatkozatát jelenti. Mindezek azonban a másodfokú bíróság döntését érdemét nem érintették.

Záró rendelkezések

[92] A felperes fellebbezés alapos volt, míg az alperes csatlakozó fellebbezése nem vezetett eredményre. Az elsőfokú ítélet megváltoztatása érintette a perköltség viselésére vonatkozó rendelkezéseket is. A fellebbezéssel érintett követelés összegére (amelynek pertárgyértékként forintban meghatározott értéke - 8.940.102 forint – nem volt vitatott) tekintettel a felperes pernyertes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján az alperes köteles megfizetni a felperesnek járó, első- és másodfokú eljárással felmerült perköltséget. Ennek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján mérsékléssel állapította meg a másodfokú bíróság. A felszámítani kívánt perköltségre vonatkozó adatokat a Pp. 81. § (5) bekezdése alapján költségjegyzék nyomtatványon nyújtotta be a felperes megjelölve, hogy mindösszesen 7.629.032 forint + áfa ügyvédi munkadíjra tart igényt.

[93] A másodfokú bíróság a mérlegelése során figyelemmel volt arra, hogy a keresetlevél előkészítésével 250.000 forintot, az szakértő fordítás díjaként 55.371 forintot, tárgyalásonként 120.000 forintot határoztak meg a felek a megbízási szerződésben. A korábbi másodfokú eljárásra a költségjegyzékben felszámított összeg helyett a másodfokú bíróság 200.000 forintot vett figyelembe a 2.Mf.31.134/2021/10. végzésében foglaltaknak megfelelően. Ezért a ténylegesen megtartott tárgyalások száma 18 volt, az előbbiekre figyelemmel ebbe csak a megismételt eljárásban megtartott másodfokú tárgyalás számítható be, mindezek ellenértéke 2.160.000 forint. E körben nem volt jelentősége a tárgyalások tényleges időtartamának, mivel a megbízási szerződés tételesen rögzíti – az időtartamtól

függetlenül – az ezen a címen felmerült költséget, ugyanakkor felkészülésre és utazási időre a felperesi képviselő díjazást nem számított fel.

[94] Az IM rendeletben rögzített, a fél által megbízási szerződés alapján felszámított munkadíj összegétől való eltérés esetén a bíróságot indokolási kötelezettség terheli azzal, hogy a bíróság nem a kikötött óradíj, hanem a perköltség mértékét mérsékelheti. Döntésekor a perköltség összegét a pertárgy értékére, a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkára, az ügy jellegére, jelentőségére figyelemmel kell meghatározni. A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során úgy ítélte meg, hogy a felperes által a fentebb részletezett tevékenységeket meghaladóan előterjesztett ügyvédi munkadíj eltúlzott, illetve a fordításként felmerülő feladatok ellentételezése indokolatlan is. A megbízási szerződésben 30.000 forint + áfa óradíj szerepel, ezt az összeget a felperes a beadványok oldalszámával szorozta fel, azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkaidő ráfordítás ily módon való kiszámítása nem arányos az elvégzett munkával. A felperes 71 oldal terjedelmet (azaz 71 órát) számolt fel az „első” elsőfokú eljárásra, míg a megismételt elsőfokú eljárásra 40 munkaórát, míg a „második fellebbezési eljárásra elkészített beadványok kapcsán 28 munkaórát mutatott ki.

[95] Nem vitatottan a keresetlevél és mellékleteinek összeállítása bonyolult, hosszas kutatómunkát igényelt a felperestől, az alperesi vitatásra figyelemmel összetett jogi érvelést kellett előadnia a felperesnek és eltérő jogalapon nyugvó vagylagos kereseti kérelmeket kidolgozni, amelyhez a felperes az irányadó bírói gyakorlatot is részletezte. A keresetváltoztatásra a felperesnek jogszerű lehetősége volt, ahogy a bizonyítási indítványok előterjesztésére is, hatálytalan beadványának újbóli előterjesztése kapcsán (az oldalszámokra figyelemmel) a felperes további költséget nem számított fel, igazolási kérelmének az elsőfokú bíróság helyt adott, így az adott beadványa elkésettnek nem minősült. A beadványai egy jelentős részébe azonban a felperes beemelte korábbi érveit is, az anyagi pervezetés miatt pontosított nyilatkozatok kapcsán, amelyek igazoltan olyan mennyiségű munkaidő ráfordítást nem jelenthetnek, mint amit felszámított. A csatlakozó fellebbezési kérelemre benyújtott ellenkérelmében is szükségtelenül összegezte ismételten kereseti kérelmét alátámasztó jogi érveit a felperes. Ugyancsak nem találta elfogadhatónak a másodfokú bíróság az szakértő fordítás számlával igazolt költségén túl a további fordítási díj felszámítását sem, figyelemmel arra, hogy a felperes munkanyelve az angol volt és nem vitatottan a felperesi jogi képviselő is angol nyelvismerettel bír, ahogy a munkaidő ráfordítás e körben sem igazolt.

[96] Mindezeket túl hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a töretlen bírói gyakorlat – a változatlanul irányadó BH1996. 321., valamint a BH2003. 127. számú eseti döntésekben rögzített iránymutatás – értelmében a polgári eljárási jogban rögzített azon szabály, miszerint a Pp. 83. § (1) bekezdése szerinti rendelkezés nem jelenti azt, hogy a pernyertes fél által felszámított költségek teljes mértékben, minden esetben megtérülést nyernek.

[97] A fentiek alapján a felperes költségfelszámításában megjelölt munkaidő ráfordításokat a másodfokú bíróság részben eltúlzottnak és indokolatlannak találta, ezért az elsőfokú eljárás egészében és a megismételt fellebbezési eljárásban a beadványok, illetve a

fellebbezés és az ellenkérelem elkészítésére mindösszesen 40 óra munkaidő ráfordítást talált indokoltnak a másodfokú bíróság. Mindösszesen így a keresetlevél elkészítése, az szakértő fordítás, a tárgyalásokon való megjelenés okán, valamint a beadványok elkészítésével kapcsolatos perköltségként és a fellebbezési eljárásban felmerült perköltségként az ítéltábla végzésében meghatározott összegek figyelembevételével – kerekítve – 3.870.000 forintot tartott arányban állónak a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. A megítélt összeg után a felperesi jogi képviselő nyilatkozatára figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4/A. § (1) bekezdése alapján számította fel a másodfokú bíróság az áfa-t.

[98] A korábbi hatályon kívül helyező és új eljárást elrendelő határozatra tekintettel a megismételt elsőfokú eljárással és a jelen fellebbezési eljárással az Itv. 51. § (1) bekezdése alapján nem merült fel további eljárási illeték. A pervesztes alperes azonban köteles a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán meg nem fizetett elsőfokú eljárási és a megelőző fellebbezési eljárásban felmerült fellebbezési eljárási illetéket megfizetni, annak mértéke az Itv. 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése szerint alakult.

[99] Tájékoztatja a másodfokú bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetni. Közleményként fel kell tüntetni a Fővárosi Ítéltábla megnevezését, a Fővárosi Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát. Amennyiben az alperes az illetéket annak esedékességekor nem fizeti meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetnie. Az illetékfizetési kötelezettség esedékességéről az Itv. 78. § (4) bekezdése rendelkezik.

Budapest, 2023. október 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró