



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.248/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Till Veronika egyéni ügyvéd (cím8) által képviselt **Felperes1** (Cím10.) **felperesnek** a Ügyvédi Iroda1 (Cím1, ügyintéző: dr. Kemenes Patrik ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím3) **I. rendű** és **Alperes2** (Cím3) **II. rendű alperesek** ellen elmaradt cafetéria és prémium iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 19.M.70.021/2023/39. sorszámú ítélete ellen a felperes által 40. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 428.243 (négy százhuszonnyolcezer-kettő száznegyvenhárom) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint 1.750.632 (egy millió-hétszázötvenezer-hatszázharminckettő) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételei számlája javára. A fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint az alperesek azonos cégcsoport tagjai. Az I. rendű alperes vezérigazgatója a perbeli időben ellátta a II.

rendű alperes általános igazgatói feladatait is és kizárólagos munkáltatói jogokat gyakorolt a II. rendű alperes munkavállalói felett. A felperes az I. rendű alperes vezérigazgatójával tárgyalta a munkaviszony létesítéséről, majd az alperesek HR vezetője a felperes részére határozatlan idejű munkaviszony létesítésére tett ajánlatot 2019. november 26-án, amely a juttatások tekintetében az alábbiakat tartalmazta: „Jövedelemérdekeltsége: Bruttó alapbér: 1.600.000,- HUF/hó, Cafeteria: bruttó 600.000,- HUF/év értékben, időarányosítva a munkaviszony időtartamára. A Cafeteria keretet, valamint az igénybevétel formáit külön szabályzat tartalmazza, mely minden évben újra megállapításra kerül. A Cafeteria jogosultság a próbaidő lejáratát követően esedékes.

Prémium: Projektfejlesztési területre vonatkozó prémiumszabályzat alapján, várható mérték teljesítményarányosan, mérőszámokhoz (projektekhez) kötött kifizetéssel az alapbér bruttó 0-25%-os mértékben. Vállalati gépjármű használat, havi 60.000,- Ft/hó magánhasználati (üzemanyag) kerettel.”

[2] A felperes és az I. rendű alperes 2020. február 1. napjától határozott, majd május 1. napjától határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesítettek projektfejlesztési munkakörre. A munkaszerződés 3.3. pontja az alábbiakat rögzítette: „A Munkavállaló díjazása: A Munkavállaló személyi alapbére (továbbiakban: „Alapbér”) havi bruttó 1.800.000,- Ft, azaz egymillió-nyolcszáz ezer forint. A Munkáltató a tárgyhavi Alapbérének a törvényes terhekkel csökkentett összegét legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10. napjáig fizeti ki. A Munkavállalót az Alapbéren felül további juttatások (továbbiakban: „Juttatások”) illetik meg, amelynek megnevezése, mértéke és kifizetésének feltételei az 1. számú mellékletben foglaltak szerint történik. A Munkáltató a Munkavállalót megillető kifizetéseket Munkavállaló által megadott bankszámlára történő utalással teljesíti. Felek megállapodnak abban, hogy az 1. számú mellékletben szereplő juttatások tartalmát, mértékét, elszámolását és kifizetésének szabályait, a Munkáltató minden naptári negyedévre újra megállapíthatja.”

[3] A munkaszerződés 1. mellékletének 3. pontja az alábbiakat tartalmazta:

„Juttatások: A Munkavállalót a Munkaszerződésben meghatározott Alapbéren felül a következő munkabérek és egyéb juttatások illetik meg.

Kafeteria: A cafeteria keretet, valamint az igénybevétel formáit külön szabályzat tartalmazza, mely minden naptári évben újra megállapításra kerül.

Prémium: Projektfejlesztési területre vonatkozó prémiumszabályzat alapján, várható mérték teljesítményarányosan, mérőszámokhoz (projektekhez) kötött kifizetéssel az alapbér bruttó 0-50%-os mértékben.”

[4] Az I. rendű alperes a felperes részére nem írt ki prémium feladatot.

[5] 2020. december 18. napján a vezérigazgató arról tájékoztatta emailben a munkavállalókat, hogy a Covid-19 járvány okozta helyzetre tekintettel 2020. évben cafetéria juttatásra kizárólag az alacsonyabb bérkategóriába eső munkavállalók jogosultak. A felperes nem tartozott a jogosultak körébe.

[6] A felek a munkaszerződést 2020. december 31. napján közös megegyezéssel megszüntették, arra tekintettel, hogy a felperes által vezetett projektet a II. rendű alperes vitte tovább pályázati támogatással, ezzel egyidőben a felperes a II. rendű alperessel kötött munkaszerződést. A felek a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben megállapodtak, hogy a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló munkabérét a december hónapot követő legkésőbb 10-éig fizeti meg a munkavállaló számára. Ezen túl a felek rögzítették, hogy egymással szemben – a megállapodásban szabályozottakon túlmenően – a munkaviszonyból eredő egyéb igényük nincs.

[7] A felperes és a II. rendű alperes 2021. január 1. napjától kötött határozatlan idejű munkaszerződést, melyben az I. rendű alperessel kötött munkaszerződésben azonos feltételekben állapodtak meg.

[8] 2021. december 10. napján a cégcsoport meghirdette a 2021. évre szóló cafetéria rendszerét, amelyről a felperest is tájékoztatta azzal, hogy az általa igénybe vehető keret 600.000.- forint. A felperes a cafetériára vonatkozó nyilatkozatát a felhívásnak megfelelően megtette. A kifizetésről a II. rendű alperes vezetője úgy rendelkezett, hogy arra 2022. szeptemberében kerül sor.

[9] A II. rendű alperes szintén nem írt ki prémium feladatot a felperes részére.

[10] A II. rendű alperes 2022. április 20. napján kelt felmondással 2022. május 20. napjával megszüntette a felperes munkaviszonyát átszervezésre hivatkozással. A felmondásban rögzítette, hogy a felperes részére – a munkaszerződése 1. számú melléklet 3.b. pontja alapján 0-50%-os mértékű prémium kitűzésére – méltányossági alapon mindösszesen bruttó 3.600.000.- forint összegű prémiumot állapít meg. A megállapított prémium mértékét a munkáltató azzal indokolja, hogy a felperes közreműködési részvételével folyó projekt fejlesztés a munkaviszonya alatt a munkáltató számára az időarányos eredményeket nem érte el, ugyanakkor a méltányosságot a munkáltató azért veszi figyelembe, mert a jövőbeni eredményesség nem zárható ki. A II. rendű alperes ennek megfelelően megfizetett a felperes részére 3.600.000.- forintot, de a 2021. évben járó cafetéria juttatást nem fizette meg.

[11] A II. rendű alperes 2022. december 20-án rendelkezett a 2022. évi cafetéria juttatásról, amelynek értelmében – egyéb feltételek fennállta esetén – azok a munkavállalók voltak jogosultak cafetériára, akik a rendelkezés keletkezésének napján legalább 20 órással munkaidőben dolgoztak a II. rendű alperesnél.

Kereset és ellenkérelem

[12] A felperes keresetében kérte az I. rendű alperes kötelezését 9.720.000.- forint elmaradt prémium és 550.000.- forint elmaradt cafetéria, valamint ezen összegek késedelme kamata megfizetésére, míg a II. rendű alperes marasztalását 11.380.645.- forint prémium és 832.258.- forint cafetéria és kamatai vonatkozásában kérte.

[13] Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkaszerződésben foglaltak alapján a felperes részére jár a prémium. A munkaszerződésben az alperesek vállalták prémium szabályzat elkészítését és annak alapján prémium feladat kiírását, amely azonban nem történt meg. Nem eshet a felperes terhére az alperesek azon mulasztása, hogy a prémium feladatot nem írták ki. A II. rendű alperes azzal, hogy prémium jogcímén a felperes részére kifizetést teljesített, elismerte a prémium jogalapját. Az összecszerűsége a teljes munkaviszony alatt kifizetett alapbér 50%-os mértékében határozta meg. A cafetéria tekintetében előadta, hogy a munkaszerződés és annak melléklete alapján az megilleti, és utalt az Mt. 16. §-ában foglalt rendelkezésre is.

[14] Az alperesek kérték a kereset elutasítását. Az I. rendű alperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben joglemondó nyilatkozatot tett. Másodlagosan előadta, hogy az I. rendű alperes a lehetséges prémium mértékét 0-50%-os tartományban határozta meg, ez magában hordozta annak a lehetőségét is, hogy prémium kifizetésére nem fog sor kerülni. Vitatta az összecszerűsége is a tekintetben, hogy annak a számítási alapja nem a felperes teljes munkaviszonya alatt megszerzett alapbér, hanem az egy havi alapbér. Alaptalannak találta továbbá a munkaszerződésben meghatározott legmagasabb mérték, az 50% alkalmazását.

[15] A II. rendű alperes az I. rendű alperessel egyezően nyilatkozott a prémiumigény tekintetében, továbbá előadta, hogy a munkaszerződés melléklete szerint a prémium kifizetés feltételhez kötött, amely feltétel a prémium szabályzat megléte és a mérőföldkövek teljesítése. A szabályzat és mérőföldkövek hiányában azonban ez értelmezhetetlen feltételnek minősül, így azt úgy kell elbírálni, mintha a felek ki sem kötötték volna. Előadta, hogy prémium feladat kiírásra nem került, a II. rendű alperes a kifizetésről méltányosságból határozott. A prémium juttatás mögött nem állt ténylegesen prémiumra jogosító felperesi teljesítmény.

[16] Az I. rendű alperes a cafetéria kapcsán arra hivatkozott, hogy a magasabb fizetési kategóriába eső, illetve vezető állású munkavállaló a 2020. évi vezetői rendelkezés alapján nem részesültek cafetéria juttatásban. Előadta továbbá, hogy a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásairól szóló e-mailnek nincs jelentősége. A II. rendű alperes a cafetéria vonatkozásában azt adta elő, hogy a 2021. évre megállapított cafetéria kifizetésére 2022. szeptemberében került sor, a felperes munkaviszonyának megszűnésekor az tehát nem volt

esedékes. A 2022. évre vonatkozó cafetéria tekintetében arra hivatkozott, hogy kizárólag az volt jogosult a cafetéria juttatásra 2022. évben, aki a rendelkezés keltekor legalább 20 óras munkaviszonyban állt, de ez a felperes esetében nem teljesült.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[17] Az elsőfokú bíróság az I. rendű alperessel szemben előterjesztett keresetet elutasította, kötelezte a II. rendű alperest 600.000.- forint elmaradt cafetéria és kamatai megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[18] Megállapította, hogy a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés nem értelmezhető úgy, hogy a felperes a prémium és cafetéria igényéről lemondott volna, az ugyanis erre vonatkozó konkrét, világos, egyértelmű szándékot nem rögzített. Az I. rendű alperes „munkabér” megfizetését vállalta, annak mibenlétét nem konkrétizálta a felperesnek járó alaptételben.

[19] A cafetéria kapcsán rögzítette, hogy a felek a munkaszerződésükben meghatározták, hogy a felperest alaptételben felüli juttatások is megilletik, azonban ez a rendelkezés azzal a – szintén a munkaszerződések 3.3. pontjában rögzített – megállapodással együtt értelmezendő, amely szerint a juttatás tartalmát, mértékét, elszámolását, kifizetésének szabályait a munkáltató minden naptári negyedévre újra megállapíthatja, továbbá a cafetéria tekintetében a munkaszerződés melléklete azt rögzíti, hogy az arra vonatkozó szabályzat minden naptári évben újból megállapításra került. Így a cafetéria tekintetében a felek megállapodása azt tartalmazta, hogy annak tartalmát, mértékét, elszámolását, kifizetésének feltételeit a munkáltató állapítja meg, melynek évenkénti újbóli megállapításának lehetőségét is rögzítették a felek a munkaszerződésben.

[20] A 2020. évet megelőzően hatályos szabályok alapján a cafetéria éves keretösszege 600.000.- forint volt, de annak felhasználási feltételeit az I. rendű alperes 2020. évre – a Covid-19 világjárványra tekintettel – úgy határozta meg, hogy azt meghatározott munkabér kategóriához kötötte és arra csak az alacsonyabb bérkategóriába eső munkavállalók voltak jogosultak, a felperes alaptételének összege alapján nem. A felperes ismerte az I. rendű alperes által csatolt 2020. december 18-i e-mailt. 2020. évben az e-mailben foglaltak minősültek cafetéria szabályozásnak, arra vonatkozóan az e-mailen kívül egyéb szabályzat nem állt rendelkezésre. A szabályzatnak nincs kötelező formai követelménye. Utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a munkaszerződés lehetővé tette, hogy a cafetéria tartalmát, feltételeit az I. rendű alperes állapítsa meg, de 2020. évre vonatkozóan az Mt. 16. § (2) bekezdésében foglaltak alapján is mód volt a módosításra.

[21] A II. rendű alperes 2022. év tekintetében csatolta a 2022. december 10-i rendelkezést, amely szerint azok a munkavállalók voltak jogosultak cafetériára 2022. évben,

akik a rendelkezés keltekor legalább 20 órás munkaviszonyban álltak. A munkaszerződésben rögzítettek alapján a II. rendű alperes is jogszerűen határozta meg a juttatás feltételeit, így a felperes 2022. évben nem volt jogosult cafetéria juttatásra, mivel a rendelkezés keltekor már nem állt a II. rendű alperes alkalmazásában.

[22] 2021. év vonatkozásában azonban a felperest megillette a cafetéria juttatás, ezért azt az elsőfokú bíróság megítélte.

[23] Az elsőfokú bíróság a prémium tekintetében rögzítette, hogy helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy a kialakult bírói gyakorlat alapján, amennyiben a munkáltató a munkaszerződésben feltétel nélkül vállal kötelezettséget meghatározott mértékű prémium megfizetésére, utóbb nem hivatkozhat arra, hogy a munkavállalót prémium feladat kitűzésének hiányában nem illeti meg a prémium. Ugyanakkor a felperes által aláírt munkaszerződés nem csak azt tartalmazta, hogy a felperest az alapbéren felül prémium is megilleti, hanem azt is, hogy az 1. számú mellékletben szereplő juttatások – így a prémium – tartalmát, mértékét stb. a munkáltató állapíthatja meg, az 1. számú melléklet pedig azt rögzítette, hogy prémium mértéke a személyi alapbér 0-50%-a lehet. A felperes által idézett eseti döntésektől eltérően a perbeli munkaszerződés nem határozott meg olyan konkrét mértéket a prémium vonatkozásában, amelyről a bíróság határozhatott volna annak ellenére, hogy elmaradt a prémium feladat kiírása. A munkaszerződésben a prémium mértékét az alapbér 0-50%-os mértékében határozták meg a felek, mellyel rögzítették az alperes azon jogát is, hogy ne fizessen prémiumot, hiszen annak lehetséges mértéke volt a 0% is. A felperes a munkaszerződést ezzel a tartalommal aláírta. A perben nem merült fel olyan körülmény, amely azt igazolta volna, hogy a munkaszerződés mellékletében írtaktól eltérően a felek kifejezetten megállapodtak a prémium konkrét, legalább minimális összegét meghatározó mértékéről, ilyen állítást a felperes sem tett. A munkáltató jogszerűen tarthatja fenn magának azt a jogot, hogy akár prémium feladat kiírása és teljesítése esetére is az összes körülmény utólagos értékelése alapján döntsön a prémiumra való jogosultságról. Azzal, hogy az alperes a kifizetés mértékénél a 0%-ot is fenntartotta lehetőségként, lényegében e jogát gyakorolta. Erre tekintettel a perbeli esetben nem volt olyan konkrétan meghatározott mérték, amely a prémium feladat elmaradásának esetén irányadó lehetne, amely a felperest a kiírás és teljesítés esetére mindenképpen megillette volna. A felperes által idézett gyakorlat abban az esetben alkalmazható, amennyiben a prémium fizetésére vonatkozó megállapodás egy konkrét összeget, akár egy egyértelműen meghatározott százalékot tartalmaz, valamint abban az esetben, ha a túl-ig tartomány meghatározásakor a tartomány alsó határa meghaladta a nullát. Utóbbi esetben ugyanis prémium feladat kiírás hiányában is megállapítható, hogy legalább milyen összegre lett volna jogosult a munkavállaló, amennyiben a feladat kiírása megtörténik.

[24] A prémium feladat kiírás elmulasztásának nem lehet a jogkövetkezménye az a vélelem, hogy amennyiben az alperes a feladatot kiírta volna, azt a felperes maximális mértékben teljesítette volna, így jár részére az 50%-os mértékű prémium.

[25] Mindamellett azt sem hagyta figyelmen kívül az elsőfokú bíróság, hogy a II. rendű alperes teljesített prémium jogcímén kifizetést a felperes részére. Ez - a felperesi állásponttól eltérően - önmagában nem igazolja a prémiumra való jogosultság elismerését az alperes részéről, hiszen az alperes a kifizetéskor rögzítette, hogy arra méltányosságból került sor. A II. rendű alperes által prémium jogcímén teljesített kifizetés a felperes alapbérének kétszáz százaléka, ami messze meghaladja az egyébként a munkaszerződésben rögzített, legmagasabb 50%-os mértéket.

[26] Az elsőfokú bíróság szerint arra vonatkozóan, hogy a felek megállapodása prémium feladat kiírása és teljesítése esetére a felperes összes megkeresett alapbérére alapulvételével számított prémium összeg megfizetésére irányult, semmilyen adat nem áll rendelkezésre. Ez nem olvasható ki a megállapodás szövegéből sem, de a felperes részére megküldött ajánlat és a felek munkaviszony létesítését megelőző nyilatkozatai sem tartalmaztak ilyet. Amennyiben a szöveg személyi alpbért rögzít, azt ettől eltérő részletezés, magyarázat hiányában havi alpbérként kell értelmezni. Ettől eltérő értelmezésre kizárólag erre utaló egyértelmű, kifejezett rendelkezés alapján van mód, amelyre vonatkozóan nem állt rendelkezésre bizonyíték a perben. A prémium továbbá nem tekinthető a felperes havi rendszerességgel megillető teljesítménybérnek, így ez alapján sem lehetne a prémium számítási alapja a munkaviszony teljes fennálltának idejére kifizetett alpbér. Habár a prémium valóban ösztönző bérezési forma, teljesítménybérnek nem minősül. A II. rendű alperes által prémium jogcímen teljesített kifizetés meghaladta a prémium feladat kiírását és annak teljesítése esetére megillető legmagasabb összeget. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság mellőzte az alperes által indítványozott tanúkat a prémium feladat és teljesítettség mérésére, annak ugyanis, hogy a felperes a feladatait milyen mértékben és milyen sikerességgel végezte el, prémium feladat kiírás hiányában nem volt jelentősége.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[27] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes a cafetériára vonatkozó igényét a felek megállapodására alapítja: az I. rendű alperes vonatkozásában a megállapodás tartalmát a felek között a bértárgyalás során lezajlott levelezés bizonyítja, a II. rendű alperes vonatkozásában a II. rendű alperes által megküldött táblázat és e-mail üzenet.

[28] Hivatkozott arra is, hogy a felek a munkaszerződésekben időarányosan megállapított alpbérben és teljesítménybérben állapodtak meg, ezáltal alkalmazták az Mt. 137. § (1) bekezdését. Az időarányos alpbér a munkaszerződés szerint a felperes személyi alpbére és az évenkénti cafetéria juttatása, a teljesítménybér pedig a prémium szabályzat alapján teljesítményarányosan járó prémiumból áll, amely az elérhető legmagasabb teljesítmény esetén a személyi alpbér 50%-ának megfelelő összeg. A teljesítménybérhez fűzött kommentár szerint „a prémium mint tipikusan előforduló ösztönző forma meghatározott teljesítmény elérése esetére előre kitűzött munkabér, amely az alpbéren vagy az azt helyettesítő teljesítménybér felül jár és célja, hogy ösztönözzön olyan teljesítmény

elérésére, amelyet az alapbér nem vagy nem kellően tud elismerni”. A bírói gyakorlat szerint a prémium jogi természetét tekintve teljesítménybér, hiszen az, illetve annak munkáltató általi meghatározása (kitűzése) teljesítmény követelményt, illetve ehhez kapcsolódó díjazást rögzít (BH1997.50). A szerződéses kötelezettségvállalás önmagában megalapozza a munkavállaló igényét a prémiumra (BH1997.257, BH2002.1582).

[29] Jelen esetben az alperesek azt vállalták, hogy amennyiben a felperes a munkaviszony alatt a prémium szabályzatban meghatározott teljesítményt nyújtja, úgy számára prémiumot fizetnek. A prémium szabályzat megalkotásának vállalása nem volt feltételhez kötött, ilyen feltétel a munkaszerződésből nem volt kiolvasható. Az alperesek azonban vállalásuk ellenére nem alkották meg a prémium szabályzatokat és prémium feladatot sem határoztak meg. Az irányadó bírói gyakorlat szerint amennyiben a munkáltató a munkaszerződésben feltétel nélkül vállalt kötelezettséget meghatározott mértékű prémium megfizetésére, utóbb nem hivatkozhat arra, hogy a munkavállalót prémium feladat kitűzésének hiányában nem illeti meg prémium (BH1997.316, BH2003.90). Hasonló ügyben a bíróság teljesítménybér kikötésnek tekintette a prémiumra való jogosultságot rögzítő megállapodást és ezt a Legfelső Bíróság is érvényesnek tekintette (EBH1999.44). Egy másik döntésben rögzítette, hogy amennyiben a munkáltató a munkaszerződésben meghatározott prémiumhoz kapcsolódó prémium feladat meghatározásával olyan mértékben késlekedik, hogy annak teljesítése már nem elvárható, úgy a munkavállalót a szerződésben meghatározott prémium megilleti (EBH2004.1057).

[30] Jelen esetben a felek tehát abban állapodtak meg, hogy az alperesek prémium feladatot fognak kitűzni, amely a prémium szabályzat szerint teljesíthető a felperes részéről. Az alperesek azonban sem prémium feladatot nem tűztek ki, sem pedig prémium szabályzatot nem alkottak, holott a felek megállapodtak a prémiumról. Az alperesek oldaláról lehetőség lett volna prémium feladat kiírására, amire nem került sor, a prémium jogalapját a II. rendű alperes elismerte, és kifizetést eszközölt a felperes részére. A munkáltatónak a 0-50%-os tartományban a munkavállaló teljesítményének értékelését kellett volna meghatároznia az Mt. 138. § (1) bekezdésére figyelemmel. Az egyes 0-50% közötti, így az 50%-os prémiumra jogosító szinteket az alperesek által egyoldalúan meghatározott prémium szabályzatban kellett volna lefektetni. Ennek alapján bizonyos eredményt követően a felperes bizonyos szintnek megfelelő prémiumra lenne jogosult. Az összes eredmény elérése esetén pedig a felperest az alapbére 50%-ának megfelelő prémium illetné meg.

[31] A cafetéria vonatkozásában az időbérre vonatkozó jogszabályi rendelkezések alkalmazhatók azzal, hogy a munkabér ezen eleme nem havi, hanem éves mértékben került megállapításra. Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a felek megállapodását a cafetéria vonatkozásában. A cafetéria ugyanis olyan juttatásként került rögzítésre, amelynek megállapítása és kifizetése nem lehetőség volt az alperes részéről, hanem kötelezettség. Az alpereseknek nem volt jogosultságuk egyoldalúan eldönteni, hogy megállapítanak és fizetnek-e cafetériát vagy sem. Ezt igazolja a munkaszerződés 1. számú melléklete. „cafetéria: a cafetéria keretet, valamint az igénybevételt formáit külön szabályzat tartalmazza, mely minden naptári évben újra megállapításra kerül”. A fentiek alapján az alperesek kötelezettséget vállaltak a cafetéria megállapítására és kifizetésére, amely rendelkezést nem írja felül az elsőfokú bíróság által hivatkozott munkaszerződés 3.3. pontja. Az ugyanis csupán

arról rendelkezik, hogy a munkáltatónak lehetősége van naptári negyedévre vonatkozóan is újra megállapítani a cafetériát, azonban nem mentesíti az alól, hogy naptári évenként viszont köteles azt megállapítani. A felek a cafetéria mértékében is megállapodtak, melyet igazol a munkaszerződés megkötését megelőző levelezés, valamint törvényes képviselői és tanú tanúvallomása. Mindezek alapján bizonyított, hogy a cafetéria keret évi 600.000.- forint volt a felperes esetében.

[32] Nem helytálló az elsőfokú bíróság azon érvelése, hogy az I. rendű alperes 2020. december 18. napján kelt e-mail üzenete minősül cafetéria szabályzatnak a 2020-as évre vonatkozóan. Ez az e-mail ugyanis a tárgyévi utolsó munkanapjának egyikén jött létre és került kiküldésre a munkavállalóknak, tehát akkor, amikor a munkaszerződés felperes általi teljesítése a 2020-as tárgyévi vonatkozásában túlnyomórészt már megtörtént. Ennek azért van jelentősége, mert az elsőfokú bíróság is hivatkozik az Mt. 16. § (2) bekezdésére. A hivatkozása azért nem helytálló, mert az egyoldalú kötelezettségvállalás csak ex nunc (jövőre nézve) módosítható, illetve mondható fel, melyet az ezen jogszabályhelyhez fűzött kommentár is megerősít (HVG-Orac Jogkódex). Mindezek alapján az alperes legfeljebb az év hátralévő részére időarányosan járó cafetéria összegét módosíthatta vagy tarthatta volna vissza. Egyébiránt a felek a Covid-19 járványhelyzetre tekintettel 2020. decemberről jóval korábban, nevezetesen 2020. április 1-jei hatállyal módosították a felperes munkaszerződését, amely 20%-os bércsökkenést jelentett. Tehát a Covid-19 járványhelyzet okozta negatív gazdasági helyzetet a munkáltató már jóval 2020. decembere előtt kezelte. Mindezek alapján a felperes jogosult az I. rendű alperessel szemben 550.000.- forint cafetériára.

[33] Az elsőfokú bíróság a 2022-es év vonatkozásában megállapította, hogy a felperes azért nem jogosult cafetériára, mivel annak megállapítása 2022. december 20. napján történt, amikor a felperes már nem állt munkaviszonyban. A felperes az elsőfokú eljárás során is hivatkozott arra, hogy a cafetéria ilyen módon történő megállapítása a II. rendű alperes által sérti az egyenlő bánásmód követelményét. A HVG-Orac Jogkódex szerint a szabad béralku során nem vehetők figyelembe olyan tényezők, amelyek a munkavállaló felvételének idején még nem határozhatók meg objektíven és csak később, a tényleges teljesítés alapján válnak ismertté, mint pl. a hatékonyság vagy a munkavégzés minősége. A felperes a munkaszerződést teljesítette, így igaz, hogy 2022. december 20. napján már nem állt munkaviszonyban, de a II. rendű alperes szüntette meg a felperes munkaviszonyát, így ez kizárólag a II. rendű alperes egyoldalú döntésén alapult. Ezen döntés pedig nem értékelhető olyan objektív körülménynek, amely alapján a felperestől megvonható lett volna a cafetéria juttatás a többi munkavállalóval szemben. Az elsőfokú bíróság a felperes hivatkozása ellenére nem indokolta, hogy a II. rendű alperes rendelkezése miért nem sérti az egyenlő bánásmód követelményének elvét, vagy a hivatkozás miért nem alapos.

[34] A prémium kapcsán előadta, hogy a prémium teljesítménybérnek minősül, melyet a bírói gyakorlat is egyértelműen rögzít (BH1997.50). Az idézett bírói döntés, mely szerint a prémium jogi természetét tekintve teljesítménybér, hiszen az, illetve annak munkáltató általi meghatározása (kitűzése) teljesítménykövetelményt, illetve ehhez kapcsolódó díjazást rögzít, irányadó a felek munkaszerződésére is, mivel a melléklet is tartalmazza a teljesítményarányos díjazást. A prémium megállapítása az alperesek számára nem lehetőség, hanem kötelezettség volt, ahogy az is, hogy prémium szabályzatot kellett

volna megalkotniuk, mely kötelezettségüknek azonban nem tettek eleget. A felperes többször hangsúlyozta, hogy a prémium feladatok kiírása és az alperesek általi közlésének elmaradása miatt a felperes nem is kerülhetett olyan helyzetbe, hogy azoknak eleget tudjon tenni. Ennek ellenére a felperes részletes tényállítást tett az általa teljesített feladatok vonatkozásában, amelyet egyik alperes sem vitatott érdemben, azonban azokat az elsőfokú bíróság nem értékelte. Ismételten hivatkozott a bírói gyakorlatra, mely szerint ha a munkáltató munkaszerződésben vállal kötelezettséget a prémium kitűzésére (azaz prémium feladat meghatározására és az ahhoz kapcsolódó díjazás rögzítésére), az ilyen szerződéses kötelezettség vállalás önmagában megalapozza a munkavállaló igényét a prémiumra (BH1997.257, BH2002.1588).

[35] Az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 6. § (1) bekezdését, továbbá szembe megy a kiforrott bírói gyakorlattal. Felróható magatartásra előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat, ugyanakkor az elsőfokú bíróság nem értékelte az alperesek felróható magatartását a prémium szabályzat megalkotása és a prémium feladat kiírása tekintetében, azt, hogy ezzel az alperesek előnyhöz kívántak jutni.

[36] Téves az elsőfokú bíróság azon érvelése is, amely szerint a 0-50% közötti prémiumsáv meghatározásából önmagában az következik, hogy a munkáltató dönthetett volna egyoldalúan arról, hogy nem fizet prémiumot, a 0%, mint lehetőség azt jelentette, hogy a munkáltató a prémium nem fizetésének jogát fenntartotta. Ezzel szemben a felperes álláspontja az, hogy a 0%-ot úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az alperesek a prémium szabályzatot megalkották volna, kiírták volna a feladatokat és a mérföldköveket és azokat a felperes nem vagy nem a kiírt szintnek megfelelően teljesítette volna, akkor részére 0% prémium járt volna.

[37] Az elsőfokú bíróság továbbá ellentmondásosan hivatkozott a II. rendű alperes által kifizetett 3.600.000.- forint összegű prémiumra, amelyet álláspontja szerint értékelni kellett a perben, holott a felperes egyáltalán nem volt jogosult semmilyen prémiumra. Megjegyezte, hogy a II. rendű alperes az elsőfokú bíróság felhívása ellenére nem tett nyilatkozatot arra vonatkozóan, hogy az általa fizetett 3.600.000.- forint összegű prémium milyen számításon alapul. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a II. rendű alperes által fizetett prémium a felperes havi alapbérének 200%-a, ami lényegesen meghaladta az 50%-ot is, noha azt már nem fejtette ki, hogy miért a felperes havi alapbéréből indult ki. Az elsőfokú bíróság ítéletében ugyanis azt állította, hogy nem merült fel semmilyen adat a perben arra vonatkozóan, hogy a prémium számításának alapja a felperes összes megkeresett alapbére, ugyanakkor arra vonatkozóan sem merült fel adat, hogy a számítási alap a havi alapbér lenne. Az elsőfokú bíróság a prémium konkrét meghatározásának hiányát is a felperes terhére értékelte, noha arra az alperesek vállaltak kötelezettséget. Azért nem volt konkrétan meghatározva a prémium a munkaszerződésben, mert az alperesek vállalták annak jövőbeli meghatározását, annak mégsem tettek eleget.

[38] Az alperesek fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján.

[39] Hivatkozásképpen előadták, hogy a felperes a fellebbezésben csúsztat, amikor arra hivatkozik, hogy a II. rendű alperes a felmondásban az egyösszegű prémium kifizetést a munkaszerződés vonatkozó rendelkezésére utalva ismerte el. Ezzel szemben tény az, hogy a felmondásban kifejezetten az szerepel, hogy „méltányossági alapon” határozta meg a felperes számára az összeget a munkáltató. Ez az összeg nem korrelál semmilyen konkrét eredménnyel vagy meghatározott cél elérésével. Az elsőfokú ítélet helyesen rögzítette, hogy a prémium juttatás mögött nem állt ténylegesen prémiumra jogosító felperesi teljesítmény.

[40] A felperes a cafetéria igény alátámasztásánál hivatkozik a bértárgyalás anyagaina. Az alpereseknek az az álláspontjuk, hogy a bértárgyalások anyagát nem lehetséges szerződéses tartalomnak tekinteni, ugyanis az ott szereplő munkáltatói ajánlat több eleméből is látható, hogy azok nem azzal a tartalommal és nem azzal az összeggel váltak a szerződés részévé. Emiatt nem lehetséges az ajánlatból kiemelni egy elemet (cafetéria) és arra rámutatni, hogy ez így egzaktnak a felek szerződésének a részévé vált. Ezt megerősíti az I. rendű alperes és a felperes közötti munkaszerződés 10. oldalának 1. bekezdése (10. pont is). Tehát a fellebbezés azon állítása, hogy a munkaszerződést megelőző ajánlat változatlanul tartalommal vált volna, valótlan.

[41] Ugyancsak valótlan, hogy a felek alapbérben és teljesítménybérben állapodtak volna meg. A valóság ezzel szemben az, hogy a felek alapbérben és a munkaszerződés 1. számú mellékletében foglaltak szerinti juttatásokban állapodtak meg.

[42] Az ítélet helyesen rögzítette, hogy a prémium nem tekinthető a felperest havi rendszerességgel megillető teljesítménybérnek. A felek munkaszerződése alapján a prémium legalacsonyabb összege a személyi alapbér 0%-ának felel meg, vagyis elmulasztja értékelni a felperes azt, hogy a prémium összege bizony 0 forint is lehet. Így az elsőfokú ítélet helyesen rögzítette, hogy a felek a munkaszerződésben a prémium mértékét az alapbér 0-50%-os mértékében határozták meg, amellyel rögzítették az alperes azon jogát, hogy ne fizessen prémiumot. A felperes hivatkozik egy bírói döntésre, mely szerint a szerződéses kötelezettségvállalás önmagában megalapozza a munkavállaló igényét a prémiumra, a felperes hivatkozása azonban azért téves, mert ez csak konkrétan meghatározott prémium összeg esetén alkalmazható, a felek között nem.

[43] A felperes prémium igénye összecszerűségét a peres eljárás kezdetétől nem tudta alátámasztani. Az ítélet azt is helyesen rögzítette, hogy semmilyen adat nem állt rendelkezésre arról, hogy a felek megállapodása a prémium esetében az összes alapbér alapulvételével számított prémium összeg megfizetésére irányult volna. A felperes több tíz milliós prémium igénye nem életszerű, sőt kirívó. Az ítélet [72] bekezdése helyesen mondta ki, hogy amennyiben a szöveg „személyi alapbért” rögzít, az attól eltérő részletezés, magyarázat, kikötés hiányában havi alapbérként kell értelmezni. Ezt a felperes fellebbezése is alátámasztja, amikor az alapbér alatt egy havi alapbért rögzít.

[44] Valótlan az a felperesi állítás is, hogy a cafetéria összeg 600.000.- forint volt, amelyet a felek nem vitattak, és a bíróság is tényként fogadott el. Az alperesek a per során következetesen képviselték azt az álláspontjukat, hogy a bértárgyalások anyagát nem lehetséges szerződéses tartalomnak tekinteni, az ott szereplő munkáltatói ajánlat több eleméből is látható ugyanis, hogy azok nem azzal a tartalommal és azzal az összeggel váltak a szerződés részévé, emiatt nem lehetséges az ajánlatból kiemelni egy elemet. A felperes a cafetéria kapcsán arra hivatkozik, hogy a cafetéria keretet évente állapítja meg a munkáltató. A cafetéria keret összege tehát változhat, ami azt is jelenti, hogy az évenkénti megállapítás során a munkáltató akár 0 forint összegben is megállapíthatja azt. Ismét előadta, hogy a Covid-19 járványhelyzet alatt az alperes arra koncentrált, hogy minden munkavállalót meg tudjon tartani, a felperes fizetése alapján nem esett a rászoruló kategóriába.

[45] Valótlanul hivatkozott arra is a felperes fellebbezésében, hogy részletes tényállítást tett az általa teljesített feladatok vonatkozásában, amelyet az alperes sem vitatott. Az alperesek tételesen vitatták a felperes teljesítményére tett tényállításait a 15. számú beadványban, miután azonban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperesnek premizálható tevékenysége nem volt, így további bizonyítás lefolytatását nem tartotta szükségesnek. Semmilyen bizonyítékot nem terjesztett elő a felperes azon hivatkozásával kapcsolatban, hogy az alperesek előnyhöz kívántak jutni azáltal, hogy nem írták ki a prémium szabályzatokat, a mérőföldköveket, már csak arra is figyelemmel, hogy az alperes méltányossági alapon jelentős összeget fizetett ki a felperesnek. A méltányossági alapú kifizetés tényére figyelemmel felesleges bármiféle számítást elvégezni az összeggel kapcsolatban.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[46] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[47] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján helyesen állapította meg a tényállást és a megfelelő jogszabályok helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozott döntése is érdemben helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján – a jogi indokolás kiegészítésével – hagyta helyben.

[48] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül az alábbiakra mutat rá:

[49] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a munkaszerződés kikötéseit megfelelően értelmezte, figyelemmel az Mt. 31. § folytán alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. §-ára és 6:86. §-ára is, a felek ügyleti akaratára helyesen következtetett. A Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogy azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosságban elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A Ptk. 6:86. § (1) bekezdése előírja, hogy az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. A szerződéses jognyilatkozat értelmezésénél elsődlegesen a nyilatkozati elv érvényesül, de a jogszabály az akarat elv figyelembevételét is előírja.

[50] A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt, hogy a mind az I. rendű alperessel, mind a II. rendű alperessel létesített munkaszerződést megelőzően a felek szóban egyeztettek. Az I. rendű alperessel való munkaszerződés megkötését megelőző írásbeli ajánlat előtt több szóbeli egyeztetés volt, de az írásbeli ajánlatot is követte egy szóbeli egyeztetés, ahol jelen volt az I. rendű alperes HR vezetője, a felperes és az I. rendű alperes vezérigazgatója, egyben a II. rendű alperes munkáltatói jogkör gyakorlója is, törvényes képviselő. Az írásbeli ajánlathoz képest tehát még később is történt szóbeli egyeztetés. Az írásbeli ajánlattal kapcsolatban továbbá releváns a munkaszerződés 10.2. pontja, mely rögzíti, hogy a munkaszerződés tárgyát tekintve a felek közötti teljes és egységes szerződést képezi és a felek közötti minden korábbi vonatkozó egyezséget és megállapodást érvénytelennek tekint és azok helyébe lép. Az írásbeli ajánlathoz képest a későbbi munkaszerződés mind a prémium várható mértéke (0-25% helyett 0-50%, mind a bruttó alapbér tekintetében (1.600.000.- forint/hó helyett 1.400.000.- forint/hó, illetve 1.800.000.- forint/hó) lényeges eltérést tartalmazott. Így helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az írásbeli ajánlatnak nem volt relevanciája, nem csak azért, mert azt követően még szóbeli egyeztetés volt a felek között és ehhez képest eltérő tartalommal jött létre a munkaszerződés, de azért is, mert a felek kifejezetten kinyilvánították, hogy a munkaszerződésben foglaltakat tartják irányadónak.

[51] A másodfokú bíróság kiemeli a munkaszerződés 3.3. pontjából a következő rendelkezéseket: a munkavállalót az alapbéren felül további juttatások (továbbiakban: „Juttatások”) illetik meg, amelynek megnevezése, mértéke és kifizetésének feltételei az 1. számú mellékletben foglaltak szerint történik [...] felek megállapodnának abban, hogy az 1. számú mellékletben szereplő juttatások tartalmát, mértékét, elszámolását és kifizetésének szabályait a munkáltató minden naptári negyedévre újra megállapíthatja.

Az 1. számú melléklet szerint cafetéria: a cafetéria keretet, valamint az igénybevétel formáit külön szabályzat tartalmazza, mely minden naptári évben újra megállapításra került.

Prémium: projektfejlesztési területre vonatkozó prémium szabályzat alapján, várható mérték teljesítmény arányosan, mérőföldkövekhez (projektekhez) kötött kifizetéssel az alapbér bruttó 0-50%-os mértékben.

[52] Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a szerződés nyilatkozati elv alapján történő értelmezése szerint az alperesek nem vállaltak feltétel nélküli kötelezettséget meghatározott prémium, illetve cafetéria megfizetésére, de még arra sem, hogy meghatározott prémium kiírás történjen. Együttesen értelmezve a munkaszerződés 3.3. pontját az 1. számú melléklet 3. pontja a) és b) bekezdését az állapítható meg, hogy teljesen a munkáltató diszkrecionális hatáskörébe tartozott a juttatás mértéke és kifizetésének feltételei meghatározása akár oly módon is, hogy arra a felperes nem vált jogosulttá. Az egyetlen munkáltatói kötelezettség, ami megállapítható, az, hogy a munkáltatónak a cafeteria szabályzatot évente meg kell állapítania, annak éves keretéről és a jogosultsági feltételekről azonban mérlegelési jogkörében eljárva dönthetett.

[53] Egyébiránt a felperes hivatkozásával szemben az írásbeli ajánlatban szereplő meghatározásból sem következik az, hogy a cafeteria minden évben 600.000.- forint lenne. Az írásbeli ajánlat szerint „cafeteria: bruttó 600.000.- forint Huf/év értékben időarányosítva a munkaviszony időtartamára. A cafeteria keretet, valamint az igénybevétel formáit külön szabályzat tartalmazza, mely minden évben újra megállapításra kerül”. Az írásbeli ajánlat tehát maga is utalt az évenként megállapításra kerülő szabályzatra és az abban meghatározott éves keretre és jogosultsági feltételekre, melyből következően az nem állandó.

[54] Mindezekből megállapítható, hogy az írásbeli ajánlatban a cafeteria vonatkozásában szereplő 600.000.- forint/év az adott évre vonatkozó általános keretre vonatkozó tájékoztatás volt, de maga az ajánlat is tartalmazza, hogy a cafeteria keret, valamint az igénybevétel formáit minden évben külön szabályzat tartalmazza, az tehát változhat, melynek meghatározása a munkáltató diszkrecionális hatáskörébe tartozik. Ezzel egyezően tartalmazza a munkaszerződés melléklete, hogy a cafeteria keretet, valamint az igénybevétel formáit külön szabályzat tartalmazza, mely minden naptári évben újra megállapításra került. Emellett a munkaszerződés is rögzíti, hogy a juttatás megnevezése, mértéke és kifizetésének feltételei az 1. számú mellékletben foglaltak szerint történik [...] felek megállapodnának abban, hogy az 1. számú mellékletben szereplő juttatások tartalmát, mértékét, elszámolását és kifizetésének szabályait a munkáltató minden naptári negyedévre újra megállapíthatja. Az írásbeli ajánlat, a munkaszerződés és annak melléklete együttes értelmezéséből egyértelműen következik, hogy nem történt egyoldalú kötelezettségvállalás 600.000 Ft/hó éves cafeteria juttatásra vonatkozóan, mert az ajánlatból és a megállapodásból megállapítható, hogy a cafeteria juttatás éves összege, valamint a jogosultság feltételeinek meghatározása a munkáltató diszkrecionális hatáskörébe tartozik, csak a cafeteria szabályzat éves megállapítása munkáltatói kötelezettség.

[55] Az akarat elv sem támasztotta alá a felperes által az írásbeli ajánlatnak és a munkaszerződésnek tulajdonított tartalmat. A felperes személyes meghallgatásakor maga mondta el, hogy az írásbeli ajánlatot megelőzően két alkalommal, majd az ajánlatot követően egy alkalommal találkozott a munkáltatóval. A munkáltató nem bocsátott a rendelkezésére sem prémium szabályzatot, sem cafeteria szabályzatot, arra hivatkozott, hogy az készítés alatt van. Az alperesek HR vezetője tanúvallomásában elmondta, hogy a felperest első évben nem a teljes összegű cafeteria illetve volna meg, hanem új belépőként csak 400.000.- forint.

[56] A peradatokból az volt megállapítható, hogy 2020-20222. években az alperesek – a korábbi évek gyakorlatával szemben – nem az első negyedévben határozták meg a cafetériát, hanem figyelemmel a Covid-19 világjárványra, mind a két évben csak december második felében rendelkeztek az adott évre vonatkozó cafetéria keretről. Ez önmagában – a felperes hivatkozásával szemben – nem sértette a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlást, de a munkaszerződés rendelkezéseit sem. Az adott évre megállapításra került a cafetéria keret, az, hogy az mikor történik, arról a munkaszerződés, de az írásbeli ajánlat sem rendelkezett, az, mint kifizetési feltétel a munkáltató diszkrecionális hatáskörébe tartozott. 2020. évben az alperesek részletesen előadták, hogy csak az alacsonyabb jövedelemmel rendelkező munkavállalók részére került kifizetésre cafetéria, melyet az e-mail egyértelműen tartalmaz. Ez ugyancsak a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozott, mivel a munkaszerződés szerint a juttatás mértékét és a kifizetés feltételeit jogosult egyoldalúan meghatározni. Az I. rendű alperes a 2023. július 14-i A/4-es mellékletben igazolta, hogy csak az 5.000.000.- forintnál kisebb keresettel rendelkező munkatársaknak fizetett teljes összegben cafetériát (19 főnek) és az éves teljes munkaidőre vetített 5-10.000.000.- forint közötti bruttó átlagkeresettel rendelkező munkatársaknak maximum bruttó 100.000.- forint cafetériát fizetett ki (40 fő részére). Erről a 2020. december 18-án rendelkezett egyértelműen, utalva a Covid-19 világjárvány által hozott válsághelyzetre. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a hivatkozott e-mailben, mint normatív utasításban határozta meg a munkáltató az egyoldalú kötelezettségvállalás kifizetésének feltételeit, mely alapján a felperes 2020. évben cafetériára nem jogosult. A cafetéria szabályzat Mt. 18.§ (2) bekezdése szerinti közlésének időpontjára tekintettel utólagos módosítás nem történt, az Mt. 16.§ (2) bekezdése nem alkalmazható.

[57] A felperes cafetériára vonatkozó igényét a felek megállapodására alapította, ez alapján azonban a felperes nem jogosult cafetériára. Önmagában az írásbeli ajánlatból és a munkaszerződésből sem következik a felperes alanyi joga 600.000.- forint/hó éves cafetériára, ilyen összegű egyoldalú kötelezettségvállalás nem történt. Az egyetlen kötelezettség, ami a munkáltatót a megállapodás alapján terhelte, a cafetéria szabályzat évenkénti megállapítása volt, de az éves keretösszeg és a jogosultsági feltételek meghatározása a munkáltató mérlegelés jogkörébe tartozott.

[58] A 2021. évi cafetériát az elsőfokú bíróság megítélte, míg a 2022. évi cafetériára vonatkozó jogosultsági feltételt a felperes nem teljesítette, mivel a jogosultság keletkezésének időtartamában már nem állt munkaviszonyban. Miután a munkaszerződés szerint is a kifizetés feltételeiről a munkáltató jogosult dönteni, egyebek mellett ennek kiírására is már olyan időtartamban került sor, amikor a felperes nem állt munkaviszonyban, vagyis nem történt utólagos módosítás sem, ezért a felperest 2022. évre sem illeti meg cafetéria.

[59] A cafeteria szabályzat meghozatalának időpontja is a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik azzal, hogy az adott naptári évre illet a munkáltató köteles megalkotni, mely megvalósult akkor is, ha azt a munkáltató év végén hozta meg. A prémium kiírások tekintetében a csatolt e-mailekből megállapítható, hogy 2020-2021. és 2022. évben is

decemberben történt meg a cafetéria rendszer meghirdetése és minden egyes esetben a jogosultsági feltételek közé tartozott, hogy a kihirdetéskor, azaz decemberben munkaviszonyban álljon a dolgozó.

[60] A felperes a perfelvétel lezárásáig (24. számú jegnem hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére (24. sz. jegyzőkönyv) és ez után sem terjesztett elő ilyen tartalmú keresetváltoztatást. Egyébiránt védett tulajdonságot és összehasonlítható csoportot sem határozott meg, az pedig, hogy a munkaviszonya megszűnt, nem tekinthető védett tulajdonságnak, továbbá a megszüntetés jogellenességére sem hivatkozott.

[61] A prémium vonatkozásában ugyancsak az állapítható meg, hogy nem történt feltétel nélküli egyoldalú kötelezettségvállalás prémium kitűzésére és kifizetésére, ezt sem a nyilatkozási, sem az akarati elv nem támasztja alá.

[62] A másodfokú bíróság szerint a munkaszerződés 3.3. pontjából és annak 1. számú melléklet 3.b. pontjának megfogalmazásából éppen hogy az tűnik ki, hogy nem csak a kifizetésre, de még a prémium kiírásra sem vállaltak az alperesek egyértelmű kötelezettséget. A munkaszerződés a prémium, mint juttatás mértéke és kifizetésének feltételei tekintetében az 1. számú mellékletre utalt azzal azonban, hogy az 1. számú mellékletben szereplő juttatások tartalmát, mértékét, elszámolásának és kifizetésének szabályait a munkáltató minden naptári negyedévre újra megállapíthatja. A melléklet a projektfejlesztési területre vonatkozó prémiumszabályzatra utal, majd tartalmazza azt, hogy a „várható mérték” és az „alapbér 0-50%-os mértékben” meghatározásokat. A munkaszerződés és melléklete – a cafetériával szemben – a prémium tekintetében még azt sem tartalmazza, hogy azt minden naptári évben meg kellene állapítani. Lényegében – a mérték kivételével – ugyanezt tartalmazza az írásos ajánlat is. Mindezek alapján a prémium tekintetében is az állapítható meg, hogy a munkaszerződés 3.3. pontjából, illetőleg az 1. számú melléklet 3.b. pontjából az következik, hogy a felek teljes mértékben a munkáltató diszkrecionális jogkörébe utalták a kifizetés feltételei és a mérték meghatározását, így azt is, hogy egyáltalán kiírja-e a prémiumot, ha igen, mikor és milyen feltételekkel a munkáltató a felperes vonatkozásában. A peradatokból az állapítható meg, hogy a felperes divíziójára – más divíziókkal szemben – nem került kiírásra prémium, mivel a működésük jövőbeli projekteket célzott.

[63] A felperes személyes meghallgatásakor elmondta, hogy az írásbeli ajánlatot megelőzően két alkalommal, majd az ajánlatot követően egy alkalommal találkozott a munkáltatóval. A munkáltató nem bocsátott a rendelkezésére sem prémium szabályzatot, sem cafetéria szabályzatot, arra hivatkozott, hogy az készítés alatt van. A felperes saját nyilatkozata szerint nem volt pontosított nyilatkozat arra sem, hogy milyen rendszerességgel történik majd meg a prémium kifizetése és arról sem esett szó konkrétan, hogy melyek lesznek azok a feladatok, azok az események, amelyeket majd el kell végeznie, illetve el kell érnie a prémium kifizetés feltételeit. Kizárólag arról esett szó, hogy lesz majd egy szabályzat, ami a feltételeket tartalmazza. A peradatok azt is igazolták, hogy a felpereshez az ügynevezett hidrogénprojekt tartalmazott, mely a munkaviszony teljesítése során került egyértelműen kialakításra. Az alperesi munkáltató jogkör gyakorló is elmondta, hogy a felperes

munkaszerződésében rögzített premizálás nem lehetett még konkrét, mert a felperest üzletfejlesztési vezetőnek vették fel, de a munkaviszony kezdetén még nem volt egyértelmű, hogy mely projektek fognak a feladatába tartozni. Hangsúlyozta, hogy a prémiumot nem többletmunkára, hanem többlet eredményre juttatta az alperest. Az alperesek HR vezetője tanúvallomásban elmondta, hogy a prémium tekintetében az ajánlat, illetve a munkaszerződés is egy egységes rendet követ, ennek tartalma az, hogy az adott munkakörben lehetőség van prémium elérésére, de az semmiképpen nem egy kötelezettségvállalás, ez nem az alapsomag része, ezt az alperes akkor adja, hogy ha valamilyen értékteremtés, többletteljesítmény történik. A kiírás mindig egy területre, csapatra, divízióra vonatkozik, egyéni kiírást nem alkalmaz az alperes. A felperes területe speciális terület volt, üzletfejlesztés területén dolgozott, az ő projektje a hidrogén projekt lett és nem volt prémium kiírás.

[64] A felperes által hivatkozott eseti döntések nem vehetők figyelembe, tekintettel arra, hogy az alperes nem vállalt feltétlen kötelezettséget meghatározott prémium megfizetésére, de még annak kiírására sem. Jelen ügyben a felek megállapodása nem alapbérként határozta meg a prémiumot, nem határozta meg a prémium feladatok kitűzésének határidejét, eljárásrendjét, és nem tartalmazott feltétel nélküli kötelezettségvállalást sem a kifizetésre, de még a kiírásra sem. Így a felek megállapodása előírt feladatok (mérőföldkövek) teljesítéséhez kötötte a prémium jogosultságot, de azok kiírására nem tartalmazott kifejezett kötelezettségvállalást időhatározás és eljárásrend, valamint egyértelmű összegmeghatározás hiányában. A munkáltató a prémiumfeladatok meghatározott időpontban, meghatározott módon való kitűzésére nem vállalt kötelezettséget és ennek elmulasztása nem róható a terhére. A Kúria, illetve Legfelsőbb Bíróság azokban az esetekben állapította meg a munkavállaló prémium jogosultságát kiírás hiányában, amikor egyrészről a munkaszerződés deklarálta a munkavállaló prémiumra való alanyi jogosultságát (EH1999.44., BH2005.8) vagy amikor a munkáltató kifejezetten vállalta egy meghatározott időpontig a prémium feladatok kitűzését (BH1997.316, BH2022.158), illetőleg a prémium meghatározásának a rendje is szerepelt a felek megállapodásában (BH1997.553, BH2007.276). Ezek a perbeli esetben nem alkalmazhatók, ezért a Kúria Mfv.II.10.177/2013. (EH2014.M.12.) számú döntése az irányadó. E szerint a munkáltatói kötelezettség hiányában kizárólag prémium kiírás lehetőségének megfogalmazása alapján még a korábbi gyakorlat sem teremt jogalapot munkavállalói többletteljesítmény nélkül prémium követelésére. Önmagában nem valósít meg rendeltetésellenes joggyakorlást, ha az alapító tulajdonos a mérlegelési jogkörében eljárva akként dönt, hogy a munkavállaló részére nem tűz ki prémiumot (EBH2014M.12).

[65] Megalapozatlanul hivatkozott arra is a felperes, hogy a prémium teljesítménybérnek minősülne a perbeli esetben. A jogirodalomban a prémium jogi természetét illetően különböző álláspontok találhatók, van, aki szerint az kiegészítő díjazási forma, van, aki szerint ösztönző, mások szerint teljesítménybér, de e tekintetben az egyes munkáltatók prémium meghatározásai is lényegesen eltérőek. A prémium a bírói gyakorlat szerint is meghatározott teljesítmény elérése esetére előre kitűzött munkabér, amely az alapbéren felül jár és célja, hogy olyan teljesítmény elérésére ösztönözzön, amelyet az alapbér nem vagy nem kellően tud elismerni (Kúria Mfv.10.619/2015/1., BH2016.214). A bírói gyakorlat szerint továbbá a prémiumban olyan elemek is előírhatóak, amelyek nem kizárólag a munkavállaló teljesítményétől függenek. Miután a prémiumot a jogszabály nem határozza meg, az arra vonatkozó szabályokat a munkáltató önállóan alakíthatja ki, és adott szabályozás a döntő a jogi minősítés szempontjából.

[66] A perbeli esetben a prémium nem minősült az Mt. 138.§ szerinti teljesítménybérenek. A felek egyértelművé tették a munkaszerződésben, hogy a felperes alapbérét az Mt. 136. § (2) bekezdése alapján időbérben állapították meg. A felperes által hivatkozott Mt. 137. §-138. § rendelkezései nem alkalmazhatók a munkaszerződés egyértelmű kikötésével szemben, egyébiránt a munkaszerződés megfogalmazásából sem következik az, hogy szemben az alapbérként meghatározott 1.800.000.- forinttal, az alperesek a munkabért idő- és teljesítménybér összekapcsolásával határoznák meg. A prémiumról a cafetéria mellett az egyéb juttatások cím alatt rendelkeztek a felek. Tény, hogy a prémium munkabérnek minősül, ez azonban – a perbeli esetben – nem azonosítható az Mt. 138. § szerinti teljesítménybérrel. Ezen rendelkezés szerint teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetesen - objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. A peradatokból egyértelműen kitűnt, hogy a munkáltató a későbbi prémiumot üzleti eredményhez kívánta volna kötni, illetőleg értékkeremtő munkához, és mind az írásbeli ajánlat, mind a munkaszerződés melléklete szerint az projektfejlesztési területre szólt, ez nem egyezik az Mt. 138. § (1) bekezdésével. A perbeli esetben a munkaszerződésben megnevezett prémium nem tekinthető teljesítménybérenek, a munkaszerződésből nem tűnik ki és a tanúvallomás szerint sem kizárólag a felperes teljesítményétől, hanem a divízió munkájától és az üzleti eredménytől is függött volna.

[67] Az alperes hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.003/2019/7. számú ítéletére, melyben a bíróság megállapította, hogy a munkaszerződés aláírásakor az abban hivatkozott a prémium feltételeit tartalmazó szabályzat nem volt hatályban, ezért a kikötés érthetetlen kikötésnek minősül, így az semmis. A jelen ügy tényállása ettől eltér, mert a munkaszerződés maga sem utal arra, hogy prémium szabályzat hatályban lenne, hanem azt tartalmazza, hogy azt majd a munkáltató állapítja meg, e vonatkozásban azonban teljesen a munkáltató diszkrecionális jogkörébe utalja annak kiírását, feltételei meghatározását, kivéve azt, hogy ha kiírja, akkor 0-50%-os mértékben kerül meghatározásra a prémium.

[68] A felmondást megelőzően a felperes fellépett a prémium igényével, a felmondásban a II. rendű alperes egyértelműsítette, hogy méltányossági alapon rendelkezik a prémium fizetéséről. A méltányossági alapon történt prémiumfizetés nem minősül alperesi elismerésnek. Az alperesek a perben sem tettek elismerő nyilatkozatot sem a prémium, sem a felperes teljesítménye vonatkozásában, a prémium jogalapját, összecszerúségét és a felperesi előadásokat a feladat teljesítésére is mindvégig vitatták.

[69] Helytálló az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy az éves alapbér viszonyítási alapján meghatározott összecszerúség sem igazolt, e vonatkozásban iratellenes a felperesi fellebbezés azon hivatkozása, hogy ezen döntést az elsőfokú bíróság ne indokolta volna meg. Az elsőfokú ítéletben a bíróság helytállóan utalt arra, hogy amennyiben a szöveg személyi alapbért rögzít, azt ettől eltérő részletezés, magyarázat hiányában havi alapbérként kell értelmezni. Ettől eltérő értelmezésre kizárólag erre utaló egyértelmű, kifejezett

rendelkezés alapján van mód, amelyre vonatkozóan nem állt rendelkezésre bizonyíték a perben, még a felek szóbeli tárgyalása során sem merült fel erre vonatkozó adat.

[70] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[71] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperesek másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege az alperesek költségelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (2) és (5) bekezdésén alapul. A másodfokú eljárás pertárgyértéke 21.882.903 forint volt.

[72] A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni, melynek összege az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[73] Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[74] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2025. február 25.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró