



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.090/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Siklós Ágnes Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Siklós Ágnes ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a Vitári Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Balogh István ügyvéd) által képviselt **alperes1** (alperes címe) alperes ellen jutalom megfizetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.70.131/2022/23. számú ítéletével szemben a felperes által 24. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 125.000 (százhuszonötezer) forint + áfa másodfokú perköltséget. A fellebbezési eljárás 165.600 (százhatvanötezer-hatszáz) forint összegű illetékét a felperes viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. március 31. napján hozott 9.M.70.131/2022/23. sorszámu ítéletével elutasította a felperes keresetét, amelyben 2.070.000 forint jutalom és a késedelmi kamat, továbbá perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2013. október 24-től állt munkaviszonyban az alperessel ingatlangazdálkodási, majd később ingatlanüzemeltetési

igazgató munkakörben. A felek a munkaszerződés 2. pontjában akként rendelkeztek, hogy a felperes a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (2) bekezdése értelmében vezető állású munkavállalónak minősül. A munkaszerződés 8. pontja szerint a munkavállalót a személyi alapbére, a személyi alapbérén kívüli egyéb juttatásai, továbbá a jutalom, a köztulajdonban lévő gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény rendelkezéseire figyelemmel a Javadalmazási Szabályzat és a mindenkor hatályos bérpolitikai irányelvek alapján állapítható meg.

[3] Az alperes Humánpolitikai Szabályzatának II.15. pontja azt tartalmazta, hogy a vezető állású munkavállalók részére a Vezetői Javadalmazási Szabályzat szerint az éves bérigazgatók függvényében fizethető jutalom. A 2021. február 1-jétől hatályos Vezetői Javadalmazási Szabályzat IV.3. pontja szerint a vezető állású munkavállalók a munkabérükön felül a mindenkor hatályos bérpolitikai irányelvekben rögzített vezetői kategóriára érvényes mérték szerint, a munkáltató mérlegelése alapján részesülhetnek jutalomban.

[4] A 22/2012. (II. 14.) Fővárosi Közgyűlési Rendelet 56. § (4) bekezdése értelmében a vezető állású munkavállalót megillető jutalom kifizetésének engedélyezéséről a főpolgármester határoz.

[5] Az alperesnél a vezető állású munkavállalókat megillető jutalom kifizetésére a vezérigazgató tett javaslatot a 1809/2010. (X. 27.) Fővárosi Közgyűlési Határozat 1. számú mellékletében megjelöltek alapján, az éves alapbér legfeljebb 15 %-ában. A jutalom kifizetéséhez nem volt szükség külön feladatmeghatározásra. A vezérigazgató javaslata alapján a jutalom kifizetését a főpolgármester volt jogosult engedélyezni.

[6] A felperes tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója az alperes vezérigazgatója volt. A felperes 2013-ban és 2014-ben prémiumban, 2016-2019. években jutalomban részesült. A felperes az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követően tovább dolgozott az alperesnél, azonban ennek tényét nem közölte a munkáltatói jogkör gyakorlójával. Amikor ez a munkáltatói jogkört gyakorló tudomására jutott, jelezte a felperesnek, hogy az eljárását nem tartotta korrektnek.

[7] A felek tárgyalásokat kezdtek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. A felperes azt kérte, hogy a megállapodás tartalmazza a 2019-re vonatkozóan őt megillető teljesítménybért, illetve prémiumot. Ezt a kérelmet az alperes humánpolitikai igazgatója nem tartotta alaposnak a Vezetői Javadalmazási Szabályzatra hivatkozva, mivel nem került sor prémiumfeladat kitűzésére, meghatározására és kiértékelésére sem.

[8] Ezt követően a felperes a közös megegyezésre irányuló megállapodásban a jutalomra való jogosultsága megállapítását kérte azzal, hogy értékeljék a 2019. évben végzett

munkáját és tegyenek javaslatot a főpolgármester részére az őt megillető jutalom engedélyezésére. Az alperes ezt a felperesi kérelmet nem fogadta el, ezért közös megegyezés nem jött létre. Ezután az alperes felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát 2020. június 30. napjával.

[9] Budapest Főváros Hivatala a korábbi években kialakult gyakorlatnak megfelelően 2020-ban is levélben hívta fel az alperest arra, hogy a vezető állású munkavállalók jutalma tárgyában készítsen előterjesztést a 2019. év vonatkozásában és küldje meg a javaslatát, abban feltüntetve az érintett vezető állású munkavállalók havi bérét és azt a tényt, hogy 2019. évben végig az alperes munkavállalói voltak-e. Az alperes a kialakult gyakorlat szerint minden évben a felkérés alapján indokolással ellátva tett javaslatot arra, hogy az egyes vezető állású munkavállalók számára, milyen összegű jutalom megfizetését kéri.

[10] Az alperes a Hivatal részére a 2020. július 7-i levélben három vezető állású munkavállaló részére tett javaslatot jutalom megfizetésére az alapbérük 15 %-ában. A javaslat indokolást is tartalmazott, kitérve az érintett vezető állású munkavállalók által elvégzett feladatokra és a 2019-es üzleti terv megvalósulására. A felperest nem terjesztették fel jutalom jóváhagyása érdekében, hasonlóan munkavállaló vezető állású alperesi munkavállalóhoz, akinek 2020 áprilisában szűnt meg a munkaviszonya.

[11] Budapest Fővárosi Hivatala a 2020. augusztus 20-i levélben arról tájékoztatta az alperest, hogy a főpolgármester előterjesztésének megfelelően engedélyezte a jutalom kifizetését.

[12] Az elsőfokú bíróság a jutalom tekintetében kifejtette, hogy az egy olyan anyagi juttatás, amelyről a munkáltató a mérlegelési jogkörében dönt, ezért arra a munkavállalónak nincs alanyi jogosultsága. A jutalommal a munkáltató értékeli, díjazza a kiemelkedő vagy rendkívüli munkateljesítményt, a példamutató munkahelyi magatartást, a megbízhatóságot, adott esetben a rendszeres munkavégzést, azonban ez a juttatás nem egy konkrét, előre rögzített munkateljesítmény értékelését szolgálja. A bírói gyakorlat szerint a jutalom nem köthető előzetesen rögzített feltételekhez, arra alanyi jogot nem formálhat a munkavállaló, legfeljebb abban az esetben, ha azt a munkáltató kifejezetten megígérte (Mfv.II.10.461/2008/3.).

[13] A fenti tényállás alapján az elsőfokú bíróság az Mt. 285. § (3) bekezdésére utalva azt állapította meg, hogy a munkaszerződés és a Vezetői Javadalmazási Szabályzat alapján lehetőség volt arra, hogy a felperes az egyéb feltételek fennállása esetén jutalomban részesüljön. Ezért a felperes érdekkörébe esett a jutalomra vonatkozó jogosultság, vagy ennek részeként az erre vonatkozó munkáltatói ígéret bizonyítása.

[14] Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság az alperesi vezérigazgató (vezérigazgató) perbeli nyilatkozatát értékelte és az alapján azt állapította meg, hogy a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló tárgyalások során szóba került a jutalom kérdése 2019. évre vonatkozóan. A munkáltatói jogkör gyakorlója arról tájékoztatta a felperest, hogy ez a juttatás nem képezheti a felek közötti megállapodás tárgyát, mert erről nem ő dönt. Azt is közölte a felperessel, hogy amennyiben a Hivatal levele megérkezésekor a felperes állományban van, akkor a jutalomra vonatkozó felterjesztésére is sor fog kerülni.

[15] Az elsőfokú bíróság ez alapján arra a következtetésre jutott, a felperes nem bizonyította, a vezérigazgató, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója elismerte a jutalomra való jogosultságát és azt sem, hogy a jutalom kifizetésére egyértelmű ígéretet tett. A vezérigazgató nyilatkozata nem volt konkrét, az nem tartalmazta a folyósítás idejét, mértékét, pusztán egy lehetőségére vonatkozott, mindez azonban nem teremtett a jutalomra alanyi jogosultságot a felperes számára. A jutalomról az alperes törvényes képviselője nem volt jogosult dönteni, mivel az összeget is magában foglaló döntést a főpolgármester hozhatta meg. A munkáltató nem tett ígéretet a jutalomra való felterjesztésre, nem jelölt meg teljesítendő feladatokat, mérlegelési jogkörben döntött a vezetők jutalmáról. A felperesnek ezért alanyi jogosultsága nem keletkezett arra, hogy felterjesszék, a jutalomra függetlenül attól, hogy a többi vezető állású munkavállaló részesült-e jutalomban. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató a teljesítmény alapján tett javaslatot a jutalomra, még nem jelenti azt, hogy ígéretet tett, megfelelő feladatteljesítés alapján jutalmat fizet a felperesnek. Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak a munkáltatói döntés kialakítására irányuló szabályok megszegését sem, e körben is utalva a felperes bizonyítási érdekére.

[16] A 2020. március 6-tól hatályos SZMSZ módosítás nem hatott ki a felperes munkaviszonyára, mivel azt, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült-e, a munkaszerződése és nem az SZMSZ rendelkezései alapján kellett megállapítani.

[17] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes a munkaszerződésében rögzítetteknek megfelelően vezető állású munkavállalónak minősült, ezért rá a Vezetői Javadalmazási Szabályzat rendelkezéseit alkalmazni kellett. A szabályzat tartalmát a felperes nem vitatta. A szabályzat a jutalomra való jogosultság mérlegelésére vonatkozó szempontokat nem tartalmazott, kizárólag a bérpolitikai irányelvekre utalt, illetve arra, hogy a jutalom legfeljebb az éves alapbér 15 %-át érheti el. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem volt köteles a mérlegelés szempontjait szabályzatban rögzíteni, ilyen kötelezettség az Mt. szabályaiból sem következett.

[18] A peradatok szerint olyan munkaviszonyban álló munkavállalókat terjesztettek fel a jutalomra, értékelve a teljesítményüket, akik a jutalom kifizetésekor állományban voltak. Mindezekből az következett, az alperes attól tette függővé a jutalomra való jogosultságot, hogy a Hivaltól beérkező felkérés idején a munkaviszony fennáll-e. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az ezzel egyező gyakorlatot igazolja az a tény, hogy a 2019. évre vonatkozó jutalom tekintetében a felperesen kívül egy másik vezető állású munkavállaló

felterjesztésére sem került sor, akinek szintén nem állt már fenn a munkaviszonya a főpolgármesteri levél megérkezésekor.

[19] Az elsőfokú bíróság nem vitatott ténynek tekintette, hogy az alperesnél a jutalmazás nem a munkavállaló által teljesítendő konkrét feladatoktól, hanem a bérgazdálkodástól és a főpolgármester döntésétől függött. Ezzel összhangban a munkaszerződés 8. pontja is csupán egy lehetőségként tartalmazta a jutalom kifizetését, de feladatokat, feltételeket a felek nem határoztak meg.

[20] A munkáltatói jogkör gyakorlója akként nyilatkozott a perben, hogy a jutalmazásra irányuló felterjesztésnél döntő szempont volt a vezető előző évi munkája, ugyanakkor azok, akik már nem voltak munkaviszonyban, korábban sem kaphattak jutalmat. Ebből következően az a tény, hogy a felperes teljesítményének értékelésére sor került, még nem jelentett automatikus jogosultságot számára a jutalomra.

[21] A jutalom kifizetése körében a munkáltató széleskörű mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Ennek során figyelembe veheti a kifejtett teljesítményt, de ösztönző szempontok miatt a jövőbeli teljesítményt is. Ezért feltétele lehet a jutalomnak az is, hogy annak kifizetésekor a munkavállaló még állományban legyen. Az alperes szándéka e körben bizonyított volt, miszerint azokat kívánta jutalmazni, akik a kifizetés időpontjában vele munkaviszonyban álltak. Ennek a mérlegelési szempontnak az alkalmazását sem Mt., sem az alperes belső szabályzatai nem tiltották. Az alperes – a fentiek szerint - az általa kialakított mérlegelési szempontoknak megfelelően járt el, mert azon vezetők nem részesültek kifizetésben, akiknek a munkaviszonya megszűnt. Ezzel ellentétes állítást a felperes sem tett.

[22] Nem minősült jogsértőnek, hogy az alperes a jutalom kifizetését az előző évi munkateljesítményhez, illetve a munkaviszony fennállásához kötötte. Az alperes így alakította ki a jutalommal kapcsolatos gyakorlatát, ezért nem lehetett megállapítani a döntés kialakítására irányuló szabályok megsértését.

[23] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélésre irányuló kereseti kérelmet is vizsgálta, figyelemmel arra, hogy a munkáltató a mérlegelési jogkörében hozott döntés során is köteles az Mt. általános alapelveinek megfelelően eljárni, tehát a joggal való visszaélés tilalma e körben is alkalmazandó.

[24] A felperesnek azt kellett bizonyítania, hogy a közte és a munkáltatói jogkör gyakorlója között a nyugdíjkorhatárral kapcsolatban kialakult konfliktus miatt nem részesült jutalomban.

[25] Az elsőfokú bíróság e körben is irányadónak tekintette a vezérigazgató személyes nyilatkozatát, aki nem tartotta korrektnek, hogy a felperes nem adott tájékoztatást

az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséről. Ez azonban a későbbiekben a vezérigazgatót már nem befolyásolta, ezért tett arra ígéretet, hogy ha beérkezik a Hivatal felhívása, akkor a felperest javasolni fogja jutalomra.

[26] A felperes ezen túlmenően további bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. Nem vitatta, hogy rajta kívül volt más olyan munkavállaló, aki vele egyezően már szintén nem volt állományban és jutalomban sem részesült. Megállapítható volt tehát, hogy az alperes azért nem részesítette a felperest jutalomban, mert a jutalomról való döntéskor már nem állt fent a munkaviszonya. Önmagából abból a tényből, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nehezményezte a nyugdíjjal kapcsolatos tájékoztatás elmaradását, még nem következett, hogy emiatt nem részesítette a felperest jutalomban, hiszen másik vezető állású munkavállaló sem kapott jutalmat, akinek szintén 2020-ban év közben szűnt meg a munkaviszonya.

[27] Az elsőfokú bíróság nem találta relevánsnak, hogy a nyugdíjas munkavállalók esetében az alperes milyen gyakorlatot folytatott a munkabérrel összefüggő megállapodások tekintetében, ez ugyanis nem érintette a jutalmazás kérdését. A felperes nem bizonyította, hogy a joggal való visszaélés következtében nem részesült jutalomban, ezért a kereset ez okból sem volt alapos.

A felperes fellebbezése

[28] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetnek megfelelő döntés meghozatalát kérte, vagyis az alperes marasztalását 2.070.000 forint jutalom és a késedelmi kamat, továbbá perköltség megfizetésére.

[29] Kifejtette, az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a jutalom összegszerűségére és a megfizetés időpontjára vonatkozó ígéret nem nyert bizonyítást. Ilyen részletekre vonatkozó konkrét nyilatkozatra az alperesnél kialakult több éves gyakorlat alapján nem is volt szükség. A jutalom maximális összege szabályozva volt és az alperes minden évben a maximum összeget javasolta a főpolgármester számára jóváhagyásra. Kifizetésre pedig csak a jóváhagyást követően kerülhetett sor a belső eljárási rend szerint. Ezért nem volt szükség megállapodásra a jutalom mértékéről, esedékességéről. A felperes az elsőfokú eljárás során is kifejtette ezt az álláspontját, az elsőfokú bíróság azonban mindezt nem megfelelően értékelte.

[30] Az elsőfokú bíróság téves következtetésre jutott a munkaviszony fennállása időpontjának jelentőségét illetően és nem értékelte, hogy e körben az alperes önmagának is ellentmondó nyilatkozatokat tett a perben. Az alperes a munkaviszony megszűnésének időpontjával kapcsolatosan a jutalom kifizetését, a főpolgármesteri levél beérkezését, illetve a munkáltatói javaslat megtételét is megjelölte releváns időpontként. A pert megelőzően pedig nem adott tájékoztatást a felperesnek arról, hogy nem kap jutalmat, amennyiben az előbbi

időpontok valamelyikében már nem lesz állományban. Az alperesi nyilatkozatok alapján nem lehetett megállapítani, hogy melyik időpontnak volt jelentősége a munkáltatónál kialakult gyakorlat értelmében. Emiatt az elsőfokú ítéletből sem derül ki egyértelműen, hogy mikor kellett volna a felperesnek állományban lennie ahhoz, hogy az alperes a jutalomra felterjessze.

[31] Az elsőfokú bíróság azt is tévesen állapította meg, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt jogosult dönteni a jutalomról. A Javadalmazási Szabályzat IV.3. pontja egyértelműen azt rögzítette, hogy a munkáltató mérlegelésétől függően részesíthető jutalomban a vezető állású munkavállaló. A főpolgármester csupán a kifizetést engedélyezte és nem végzett mérlegelést, illetve a munkáltatói mérlegelés eredményét nem kérdőjelezte meg. Ezt a körülményt az alperes sem vitatta az elsőfokú eljárás során. A felperest a munkája értékelése alapján jogosultnak találták a jutalomra. A főpolgármesteri jóváhagyás nem egyedi mérlegelésen alapult, mivel a főpolgármester az összeg kifizetését hagyta jóvá és a javasolt összegeket sem kérdőjelezte meg. erre tekintettel a jutalomra való jogosultságot az alperes állapította meg.

[32] A főpolgármesteri bekérő levél tartalmának is téves jelentőséget tulajdonított az elsőfokú bíróság. Abban a hivatal arra hívta fel az alperest, jelölje meg, hogy a jutalommal érintett vezetők 2019-ben végig állományban voltak-e. Ebből következően a jutalomra való jogosultság a megelőző év munkavégzésének minőségén, értékelésén alapult. A főpolgármester a jóváhagyás megadása, a jutalom mértékének a módosítása körében ezen kívül azt értékelte, hogy milyen volt a pénzügyi eredmény, illetve a tárgyévben a munkaviszony megszakítás nélkül fennállt-e. A felperes ennek a követelménynek megfelelt, mert 2019. évben fennállt a munkaviszonya, vagyis az alperes felülbírált a Hivatal döntését azzal, hogy mindezek ellenére a felperest nem terjesztette fel a jutalomra. Amennyiben az alperes az érintett vezető munkájával meg volt elégedve, fel kellett terjesztenie jutalomra, akkor is, ha a tárgyi évet követően már nem állt fenn a munkaviszonya. Ez utóbbi körülménynek a jutalom szempontjából nem volt jelentősége. Az alperes tehát a fennálló gyakorlatot szegte meg, amikor olyan szempontokat vont a mérlegelési körébe, amelyek nem szerepeltek a Hivatal bekérő levelében.

[33] A jutalomra való jogosultság az elvégzett munkán alapult. Ezzel szemben alaptalan következtetésre jutott az elsőfokú bíróság arról, hogy az alperes gyakorlata szerint nem részesültek jutalomban, akik a kifizetéskor már nem voltak munkaviszonyban. A vezető állású munkavállalókra, a nem vezetőkre vonatkozó gyakorlat és szabályok pedig nyilvánvalóan nem voltak alkalmazandók.

[34] A felperes a munkavállalótól kapcsolatos összehasonlítást is tévesnek találta. Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy munkavállaló munkaviszonya milyen körülmények között, milyen okból lett megszüntetve, arra ugyanis nem a nyugdíjazással összefüggésben került sor. A vezérigazgató perbeli nyilatkozata szerint, amennyiben egy vezetővel nem volt megelégedve, akkor a jövőben nem dolgozott vele együtt. Ebből okszerűen következett, hogy olyan személy nem végzett munkát vezetőként,

akivel a vezérigazgató nem volt elégedett. Mindezekre figyelemmel jelen perben nem lehetett kizárni, hogy munkavállaló munkaviszonya a munkavégzésével összefüggésben szűnt meg, vele azért, mert nem volt vele elégedett a vezérigazgató és ezért nem volt jogosult jutalomra sem. Erre tekintettel azt sem lehetett megállapítani, hogy a kialakult gyakorlat szerint azok a vezető állásúak, akik nem voltak állományban a kifizetéskor, nem kaptak jutalmat.

[35] A joggal való visszaélés is bizonyított volt. Az elsőfokú bíróság nem megfelelően értékelte a felperes nyilatkozatait és azt a tényt, hogy az alperes sem vitatta a kialakult személyes konfliktust. Ez volt az oka annak, hogy a felperest nem terjesztették fel jutalomra, aminek következtében nem kapott jutalmat. A felperes a mérlegelési szempontoknak megfelelt, tehát fel kellett volna terjeszteni. A megbeszélések során nem került szóba, hogy nem részesülhet jutalomban, amennyiben nincs állományban a kifizetéskor, vagy a bekérő levél beérkezésekor. Ezek a követelmények egyébként sem képezték a munkáltatói gyakorlat részét. A munkaviszony fennállásának jelentőségére csak utólag hivatkozik az alperes és nem bizonyította az ehhez kapcsolódó gyakorlatot. A munkaviszony 2020-ban történt megszüntetése nem lehetett akadálya a 2019. évi munka alapján járó jutalom jóváhagyásának. Mindebből az következett, hogy a felperes és a felettese között fennállt konfliktusra volt visszavezethető, hogy a jutalomra való felterjesztés elmaradt. Ezért az elsőfokú bíróság az Mt. 7. § (1) bekezdése megsértésével utasította el a keresetet.

[36] Az alperes nem tudott olyan egyéb indokot meghatározni, amely a jutalomra való felterjesztés elmaradását megalapozhatta, azt pedig nem vitatta, hogy volt egy személyes konfliktus a felperes és a felettese között. Az alperes nem bizonyította a fennálló gyakorlatát, különösen munkavállaló munkaviszonya megszüntetésének konkrét indokai ismerete hiányában. Az alperes tehát megszegte a rá vonatkozó belső szabályozást, amikor a felperes munkájának elismerő értékelését követően őt nem terjesztette fel a jutalom jóváhagyására.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[37] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perkoltságból történő marasztalását kérte.

[38] Kifejtette, hogy a 9.M.70.313/2022/18. számú jegyzőkönyvben közölt tájékoztatásának megfelelően, a felperesnek kellett bizonyítania a jutalomra való jogosultságát, illetve azt, hogy az ígéret az összecszerűsége is kiterjedt és a főpolgármester a felterjesztés szerinti összegben hagyta volna jóvá a kifizetést. A felperes csak feltételezésekre alapította az igényét abban a körben, hogy felterjesztés esetén bizonyosan megkapta volna a jutalmat. A fellebbezésében maga is előadta, hogy a főpolgármesteri engedélynek az is feltétele volt, hogy az üzleti eredmények megfelelőek legyenek. A jutalomra való jogosultság tehát nem bizonyított, mivel a kifizetés, illetve a jutalom összege is a főpolgármester döntésétől függött.

[39] A felperes tévesen hivatkozott az ellentmondásos nyilatkozatokra azzal kapcsolatban, hogy a munkaviszonynak, melyik időpontban kellett fennállnia. Az alperes következetesen azt állította, hogy csak azok a munkavállalók kaphattak jutalmat, akik a jutalom kifizethetőségére vonatkozó főpolgármesteri levél megérkezésekor állományban voltak. Ezzel egyezően nyilatkozott egyébként az alperes törvényes képviselője is a személyes meghallgatása során. A felperes alaptalanul állította a fellebbezésében, hogy nem volt erre kialakult gyakorlat. A főpolgármesteri bekérőlevél alapján vizsgálni kellett, hogy a felterjesztett vezető 2019-ben végig munkaviszonyban volt-e. Ez azonban a főpolgármester mérlegelési szempontja volt, ami az alperest a saját döntése körében nem kötötte. Az alperes pénzügyi eredménye a vezető állású munkavállalók esetében szintén nem bírt jelentőséggel. A Hivatal szempontjaitól függetlenül az alperesnél az volt a gyakorlat, hogy az érintett munkavállaló akkor kaphatott jutalmat, ha az adott teljes évben munkaviszonyban állt és a felterjesztéskor is fennállt a munkaviszonya. Aki a felterjesztéskor nem állt munkaviszonyban az nem részesülhetett jutalomban. Aki pedig a vizsgált időszakban év közben létesített munkaviszonyt és a felterjesztéskor is még fennállt a munkaviszonya, időarányosan részesülhetett jutalomban. Ebből a szempontból nem volt jelentősége a főpolgármesteri bekérő levél tartalmának, mert jelen perben az alperes gyakorlata, illetve mérlegelési szempontjai megsértését kellett vizsgálni. Az alperes éppen akkor járt volna el a kialakult gyakorlattal ellentétben, ha a felterjesztés időpontjában munkaviszonyban nem álló munkavállalókat is felterjeszti.

[40] munkavállaló munkaviszonya megszüntetésének részletei jelen perben nem voltak relevánsak. Azt az objektív körülményt kellett vizsgálni, hogy a felterjesztés időpontjában fennállt-e a vezető állású munkavállaló munkaviszonya. Ha nem állt fenn a munkaviszony, akkor függetlenül attól, hogy az milyen okból szűnt meg, nem kerülhetett sor felterjesztésre. munkavállaló munkaviszonya bizonyítottan 2020 áprilisában szűnt meg, vagyis ugyanabban az évben, mint a felperesé és őt sem terjesztették fel 2020-ban jutalomra. Az alperesi gyakorlat tehát bizonyított. Egyéb mérlegelési szempontokat nem kellett betartani, mert a felterjesztésnek objektív kritériuma volt a munkaviszony fennállása. Ezért a mérlegelés megsértése sem volt megállapítható. Önmagában a teljesítmény értékelése pedig nem eredményezett jogosultságot.

[41] A joggal való visszaélés tekintetében is helyes következtetésekre jutott az elsőfokú bíróság. A felperes nem bizonyította, hogy a felterjesztés a munkáltatói jogkör gyakorlójával kialakult személyes konfliktus miatt maradt el. Az alperes törvényes képviselője előadta az elsőfokú eljárás során, hogy valóban nehezményezte, a felperes nem tájékoztatta őt a nyugdíjjogosultság megszerzéséről. Ez azonban már nem befolyásolta a jutalmat, ezért is ígérte meg, ha a főpolgármesteri levél beérkezik, akkor javasolni fogja a felperest jutalomra. Ezen kívül semmilyen konfliktus nem volt, illetve nem is bizonyított olyan konfliktus, ami összefüggött a jutalomra való felterjesztés elmaradásával. A felperes esetében akkor lehetett volna következtetni joggal való visszaélésre, ha munkavállalót felterjesztik a munkaviszonya megszűnése ellenére.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[42] A felperes fellebbezése alaptalan.

[43] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és túlnyomórészt helyes jogkövetkeztetések levonásával érdemben helyes döntést hozott, mellyel kapcsolatban a Pp. 279.§ (1) bekezdésének az érdemi döntésre kiható megsértése nem volt megállapítható.

[44] A fellebbezéssel érintett körben elsődlegesen azt kellett vizsgálni, hogy a munkaszerződés és az alperes szabályzatai, illetve a kialakult gyakorlat alapján a felperes jogosult volt-e jutalomra annak ellenére, hogy 2020. június 30-ával megszűnt a munkaviszonya.

[45] E körben a felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében az alperes ellentmondásos nyilatkozataira és az alperesi gyakorlat bizonyítottságának az elmaradására. Ebből a szempontból a felek által nem vitatott és okirattal is igazolt következő peradatoknak volt jelentősége. Az alperes a 2020. május 8. napján – a közös megegyezésre irányuló tárgyalások eredménytelen voltára tekintettel - felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát 2020. június 30. napjával arra hivatkozva, hogy nyugdíjasnak minősül. Budapest Főváros Hivatala a 2020. július 2-án kelt levélben hívta fel az alperest arra, hogy vezérigazgatója útján készítsen előterjesztést a vezető állású munkavállalók 2019. évre vonatkozó jutalmazására. A felhívás azt is tartalmazta, hogy a javaslatban rögzíteni kell, amennyiben az adott vezető munkaviszonya 2019 évben nem a teljes évben állt fenn. Az alperes vezérigazgatója 2020. július 7-én készítette el a felterjesztést és abban olyan vezetők jutalmazására tett javaslatot, akiknek – a felperes által sem vitatottan - ebben az időpontban fennállt a munkaviszonyuk az alperessel. A főpolgármester a felterjesztésnek megfelelően engedélyezte a jutalmat és döntéséről a 2020. augusztus 25-i leveiben tájékoztatta az alperesi vezérigazgatót. A kifizetésekre ezt követően került sor.

[46] Az elsőfokú bíróság az ítéletében valóban több, eltérő időponthoz is kötötte a jutalomra vonatkozó jogosultságot, de ez az érdemi döntést nem befolyásolta. Az előbbi tényekre tekintettel nem volt jelentősége annak, hogy az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés körében a [76] bekezdésben a jutalomra vonatkozó döntés meghozatala időpontjának, a mérlegelési jogkör vizsgálatakor pedig a jutalom kifizetésekor fennálló munkaviszonynak tulajdonított jelentőséget a [67] bekezdésben. A felperes munkaviszonya ugyanis egyik releváns időpontban sem állt fenn, mivel már a főpolgármesteri felhívás (2020. július 2.) előtt megszűnt és azt követően a jutalom jóváhagyása és annak kifizetése időpontjában sem állt fenn. Az alperes egyébként nem tett ellentmondásos nyilatkozatokat, mivel már a pert megelőző levelezésben (2021. szeptember 21-i levél/keresetlevél melléklete) teljes körű tájékoztatást adott, ami szerint nem kaphatott jutalmat, akinek a kifizetéskor már nem állt fenn a munkaviszonya és felterjesztésre sem kerülhetett sor, mivel a felperes

munkaviszonya már a főpolgármesteri felterjesztés időpontjában sem áll fenn. Az alperes tehát nem ellentmondásosan, hanem a jutalommal kapcsolatos döntési folyamat elemeit értékelve tett nyilatkozatokat azzal, hogy egyik releváns időpontban sem állt fenn a felperes munkaviszonya.

[47] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a bizonyítékokat, amikor arra a következtetésre jutott, az alperes bizonyította a perben, hogy azokat szándékozta jutalmazni, akiknek a jutalom kifizetésekor is fennállt a munkaviszonyuk. Ezt a szándékot egyértelműen bizonyította, hogy a felperesen kívül munkavállaló vezető állású munkavállaló, akinek 2020. áprilisában szintén megszűnt a munkaviszonya, a felpereshez hasonlóan nem lett felterjesztve és nem részesült jutalomban 2020-ban. vezérigazgató alperesi vezérigazgató, aki munkáltatói jogkör gyakorlóként személyesen döntött a vezető állású munkavállalók felterjesztéséről a perbeli nyilatkozatában (9.M.70.131/2022/18. számú jegyzőkönyv) egyértelműen azt adta elő, olyan nem fordult elő, hogy valaki a munkaviszonya megszűnését követően jutalmat kapjon, tehát mindig olyan személyeket terjeszt fel, akik állományban vannak. Ezt az állítást a felperes az elsőfokú eljárás során nem cáfolta érdemben.

[48] A felperes a fellebbezésében arra helytállóan hivatkozott, hogy a jutalomra felterjesztett munkavállalók körét az alperes határozta meg. Az elsőfokú ítélet azon megállapítása az [55] bekezdésben arról, hogy „... nem az alperes törvényes képviselője volt jogosult dönteni a jutalmakról...” ebben a szövegkörnyezetből kiragadott formájában félreérthető. Az elsőfokú bíróság azonban kellő részletességgel feltárta és megállapította a jutalommal kapcsolatos döntési folyamatot, vizsgálta a vezérigazgató döntési lehetőségeinek körét is és összességében nem vont le megalapozatlan következtetéseket.

[49] Az ítéltábla a következőket állapította meg ebben a körben. A jutalom kifizetésére vonatkozó döntés a főpolgármestert illette, aki a saját szempontjait rögzítve, a szabályzatok és a jogszabályok alapján annak meghatározását kérte, hogy a tárgyév (2019) teljes időszakában fennállt-e az érintett vezető munkaviszonya. A főpolgármester azonban abban a kérdésben nem foglalt állást, hogy a vezérigazgató, mely vezetőket és milyen szempontok alapján terjeszt fel a jutalomra. Ebben a kérdésben az alperest a saját szabályzatai, illetve kialakult gyakorlata kötötte. Ezért önmagában az a tény, hogy az adott vezetőnek a tárgyévben fennállt a munkaviszonya, illetve az az adott évnek egy részében állt fenn, a főpolgármester által jóváhagyandó összecszerűség szempontjából bírt jelentőséggel, de nem zárta el az alperest attól, hogy a jutalomra felterjesztettek körét egyéb szempontok alapján is vizsgálja. Ezen egyéb szempontok tekintetében az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a bizonyítékokat és az egyéb peradatok által is alátámasztott következtetésekre jutott.

[50] Ezzel összefüggésben helytállóan hivatkozott a bírói gyakorlatra a jutalom, mint az alapbértől elkülönülő munkáltatói juttatás célját, feltételeit, a munkáltató mérlegelési szempontjainak bírói értékelését illetően. Abból a tényből, hogy a felperes a korábbi években mindig kapott jutalmat, nem következett, hogy ez a juttatás alanyi jogon a tárgyi évben is megillette. A munkaszerződés és a szabályzat is csupán lehetőségként tartalmazta ezt a

juttatást. A jutalom nem azonos a prémiummal, mivel az nem egy meghatározott feladat teljesítéséért előre meghatározott szempontok alapján ígért és alanyi jogon követelhető juttatás, hanem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó jutalmazási eszköz, amely megállapításának, illetve kifizetésének elmaradása csak korlátozottan kérhető számon az Mt. 285.§ (3) bekezdésére, illetve az Mt. 7.§-ára és 12.§-ára figyelemmel (Mfv.I.10.208/2007/3.).

[51] Egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érvelésével abban a körben, hogy sem az Mt., sem az alperesi szabályzatok nem zárták ki annak lehetőségét, hogy csak azok részesüljenek jutalomban, akiknek a jutalomra vonatkozó döntés meghozatalakor, illetve értelemszerűen a kifizetéskor is fennáll a munkaviszonyuk. Írásbeli szabályozás hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlójának, vezérigazgatónak a nyilatkozata és az a tény, hogy munkavállaló, illetve a felperes sem lettek terjesztve, mivel már a felterjesztés idején sem álltak munkaviszonyban az alperessel, aggálytalanul igazolta az alperesi mérlegelési szempontokat, illetve a gyakorlatot. A felperesnek nem keletkezett jogosultsága a jutalomra amiatt, mert a 2019 évi munkáját teljesítményértékelés keretében értékelték, hiszen úgy nyilatkozott a vezérigazgató, hogy ez teljesen független volt a jutalmazástól (9.M.70.131/2022/18. számú jegyzőkönyv, 2. oldal). A felperes is elismerte továbbá, hogy a teljesítményértékelés nem jelentett önmagában jogosultságot a jutalomra (9.M.70.131/2022/22. jegyzőkönyv, 5. bekezdés). Nem vitatottan a vezérigazgató elégedett volt a felperes munkájával, ezért nem zárkozott el a jutalmazástól sem, de ezt attól tette függővé, amennyiben a főpolgármesteri levél beérkezésekor fennáll a felperes munkaviszonya. Mindezek alapján alaptalanul hivatkozott a felperes a fellebbezésében arra, hogy azért, mert 2019 évben végig fennállt a munkaviszonya és elégedettek voltak vele, őt fel kellett volna terjeszteni a jutalomra.

[52] Az elsőfokú bíróság helyesen vonta le a következtetést, hogy a felperes nem bizonyította, egyértelmű ígéretet kapott a felettesétől a 2019 évi jutalomra (Mfv.II.10.461/2008/3.), azonban az ítéltábla ezt részben eltérő következtetésekre alapítva állapította meg. A felperes maga sem tett egyértelmű nyilatkozatot a perben arról, hogy pontosan mit ígért neki vezérigazgató vezérigazgató a munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatos megbeszélések során. A felperes többféle előadást tett, azzal, hogy álláspontja szerint neki azért járt a jutalom, mert elégedettek voltak a 2019 évi munkájával és 2020. tavaszán a megbeszélések során a vezérigazgató „...Azt sugallta, hogy fel fogja terjeszteni.” A felperes valójában nem tudta pontosan megfogalmazni, hogy mire kapott ígéretet a vezérigazgatótól (9.M.70.131/2022/ 8. számú jegyzőkönyv). A legutolsó, 2022. szeptember 1-jei keresetváltoztatásában az ígérettel kapcsolatos előadásai ellenére nem csupán 2019 évre, hanem 2020 évre is érvényesített jutalomra vonatkozó igényt arra hivatkozva, hogy mindkét évben megfelelőnek találták a munkavégzését. A felperes előadásával szemben az viszont nem vitatott tény, hogy az alperes a jutalmat nem kívánta a közös megállapodás részeként biztosítani, tehát a felperes által elvárt módon és tartalommal, nem vállalt kötelezettséget a felperes jutalmára.

[53] A felperesi nyilatkozatokkal szemben a vezérigazgató perbeli nyilatkozata világos és következetes volt. Előadta, hogy nem szándékozta jutalmazni azokat, akik már nem dolgoztak az alperesnél. A felperes számára is pusztán azt ígérte meg, ha megjön a főpolgármesteri felhívás és még fennáll a munkaviszonya, akkor felterjeszti (18. számú

jegyzőkönyv. 3-4 oldal). Emiatt nem volt jelentősége a fellebbezésben hivatkozottak alapján annak, hogy a megállapodás kiterjedt-e a konkrét összegre, a kifizetés időpontjára, mivel a vezérigazgató nem is tett feltétlen ígéretet a felperes jutalmára, a felterjesztésre sem.

[54] Közös megegyezés nem jött létre, az alperes felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amelyre tekintettel adott volt a munkaviszony megszűnésének az időpontja. A felperes sem állította, hogy az alperes befolyásolta a főpolgármesteri felhívás kibocsátását, érkezését. Annak megküldésekor pedig már nem vitatottan nem állt fenn a munkaviszony, ezért nem állt ellentétben a vezérigazgató ígéretével, hogy e tényre figyelemmel – hasonlóan más munkavállalóhoz – a felperes jutalmazására sem tett javaslatot.

[55] A felperes fellebbezése alaptalan volt a joggal való visszaélés körében is, mivel az Mt. 7.§-a megsértése nem volt megállapítható. Nem nyert bizonyítást, hogy a jutalomra vonatkozó vezérigazgatói döntést a felperes nyugdíjra való jogosultsága közlésének elmaradása miatti bosszú, megtorlás motiválta és annak meghozatalakor nem a más munkavállalók esetében is alkalmazott szempontok szerint jártak el. Ebben a kérdésben is nyilatkozott vezérigazgató a tárgyaláson, előadva, hogy a felperes által megjelölt konfliktus őt a jutalom kérdésében nem befolyásolta. Helytálló jelentőséget tulajdonított az elsőfokú bíróság annak, hogy a felperessel azonos helyzetben lévő – azaz 2020. júliusában már munkaviszonyban nem álló – munkavállaló sem kapott jutalmat, nem is lett felterjesztve, ez pedig éppen azt támasztotta alá, hogy a felperes nem az általa megjelölt konfliktus, hanem attól teljesen eltérő indok miatt nem kapott jutalmat. Ebből a szempontból nem volt jelentősége annak, hogy munkavállaló munkaviszonya milyen okból szűnt meg, vele elégedett volt-e a vezérigazgató. A felperes esetében sem volt jelentősége a jutalom szempontjából, hogy a 2019 évi munkájával elégedettek voltak, mivel nem ez a körülmény zárta ki a jutalom megállapítását, kifizetését.

[56] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján az indokolás előbbi pontosításával helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[57] A felperes pervesztes lett, ezért a Pp. 83.§-a alapján köteles a pernyertes alperes másodfokú perköltségét megfizetni. Az alperes az ügyvédi munkadíját a Pp. 81.§-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdése alapján számította fel. Az összeg arányban állt a kifejtett képviseleti tevékenységgel, ezért a másodfokú bíróság azzal egyezően állapította meg a perköltséget.

[58] A felperes munkavállalói költségkedvezményre nem volt jogosult, a fellebbezési illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII törvény 46. § (1) bekezdése szerinti összegben a fellebbezéssel lerőta, ezért annak megfizetésére nem kellett kötelezni.

Budapest, 2023. június 29.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró