



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.209/2023/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Bene Péter ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt **felperes neve** (felperes címe) felperesnek – a Poprádi Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Poprádi Péter ügyvéd) által képviselt **alperes neve** (alperes címe) alperes ellen jutalék megfizetése tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.202/2022/40. sorszámú ítélete ellen a felperes által 42. sorszámon, az alperes által 44. sorszámon benyújtott fellebbezések folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 39.300 (harminckilencezer- háromszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget. A felperest terhelő le nem rótt 674.907 (hatszázhetvennégyezer-kilencszázhet) forint fellebbezési illetéket az állam viseli, az alperes terhére esik 177.599 (százhetvenhétezer-ötszázkilencvenkilenc) fellebbezési illeték.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2023. szeptember 1-jén meghozott 33.M.70.202/2022/40. sorszámú ítéletével jutalék címén 2.219.985 forint és a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította és a felperest kötelezte 568.800 forint + áfa alperesi perköltség megfizetésére. Az elsőfokú bíróság a pernyertesség-pervesztesség arányában rendelkezett az illeték tárgyában.

[2] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás szerint a felperes 2020. január 6-tól állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, értékesítési munkatárs munkakörben. A munkaszerződés szerint 350.000 forint volt a havi munkabére. A IV.1. pontban a felek úgy rendelkeztek, hogy az alapbér felett az év elején meghatározott értékesítési tervben szereplő elvárások teljesítése esetén a munkáltató üzletszerzési jutalékot fizet. Az üzletszerzési jutalék mértékét 3%-ban határozták meg. A munkaszerződés azt is tartalmazta, hogy a jutalékok egyeztetése minden hónap utolsó napján történik, kifizetésre minden hónap 10. napjáig kerül sor.

[3] Az alperes írásban értékesítési tervet nem határozott meg a felperes részére. név ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaviszony létesítésekor szóban arról tájékoztatta a felperest, a 3 %-os üzletszerzési jutalék kifizetésének az a feltétele, hogy a forgalom elérje a havi nettó 30.000.000 forintot. Ténylegesen azonban az alperes nem kötötte a jutalék kifizetését az előbbi forgalomhoz, annak feltétele kizárólag az értékesítő által megszerzett üzletek esetén a megkötött szerződés alapján kifizetett vállalkozási díj volt.

[4] A felperes feladata napelemrendszerek értékesítése volt. Ennek során új ügyfeleket keresett, felmérte a szerződési igényeket és árajánlatot készített. Amennyiben pályázat útján került sor a napelemes beruházásra, akkor az árajánlat a pályázati anyag része volt. Ilyen esetekben az alperes feltétellel kötött vállalkozási szerződést, ami akkor lépett hatályba, amennyiben a pályázat eredményes volt. Pályázat esetén a megkötött vállalkozási szerződésben a díjazás eltérhetett a pályázati árajánlat díjaitól, mivel időközben változhatott a szerződéssel érintett termékek ára. Az értékesítőknek nem volt feladata a műszaki tartalom meghatározása.

[5] 2020. október 15-én a felperes a szeptemberi megbeszélésre hivatkozva, e-mailben javaslatot tett az ügyvezetőnek a munkabér és a jutalékra vonatkozó megállapodás módosítására. Ebben az alapbért bruttó 175.000 forintban kérte meghatározni, a jutalék mértékét pedig úgy, hogy az a havi forgalmi eredménytől függetlenül, a sikeres üzletszerzést követően a megvalósult beruházás nettó értékének 5 %-a legyen. A teljesített díjbekérők és rész-számlák alapján abban az esetben is kerüljön sor kifizetésre, amennyiben az esedékesség a munkaviszony megszűnését követően következik be. A felperes ajánlata arra is kitért, hogy a módosítás 2020. október 1-jén lépjen életbe és egyéb javaslatokat is tett a jutalék kifizetésére, például a vállalkozói, illetve, partneri jogutódlás esetére.

[6] Az alperes ügyvezetője 2022. október 22-én a felperes előbbi e-mailjét azzal továbbította név1 alperesi irodavezető részére: „_név kiegészítés: a jutalék kifizetése csak a számlára befolyt összegek után keletkezik. A jutalék kifizetésére az elvárt fedezet 30 %-a a munkákban, ezt a munkáltató folyamatosan ellenőrzi, amennyiben ez kevesebb, a kifizetendő jutalék mértéke is arányosan csökken.” Ezt követően név1 még aznap e-mailben arról tájékoztatta a felperest, hogy az ügyvezető a munkaidő hatórás módosítását kéri a munkabér csökkentése érdekében.

[7] A felperes 2020. október 26-án az ügyvezető előbbi e-mailjére azt válaszolta, hogy amennyiben a jutalék mértéke nem éri el az 5 %-ot az ügyvezető által javasolt változtatás okán, akkor kéri azt a megkötött üzlet alkalmával írásban rögzíteni. Külön írásbeli kikötés hiányában legyen irányadó az 5 %-os jutalék. Az ügyvezető még aznap azt válaszolta a felperesnek: „Próbáltam korrektül eljárni irányodban, de név2 már elege lett ebből a sok variációból. Az a meglátása, hogy marad minden a régiben, ha megfelel továbbra is a számodra. Vagy amennyiben nem, az sem gond, akkor bontsunk szerződést november 1-től. Kérlek válaszolj a mai napon...”. A felperes ugyanezen a napon e-mailben azt válaszolta, szándéka arra irányult, hogy pontosítsa az ügyvezető javaslatát a viták elkerülése érdekében. Az ügyvezető még ugyanaznap úgy reagált a felperes üzenetére, hogy álláspontja szerint amennyiben a munkáltatónak egy adott munkán nincs fedezete, akkor azon az értékesítő se keressen. A felperes üzenetéből azonban arra következtetett, amennyiben nincs 30 %-os fedezet egy munkán és elfelejtik rögzíteni az erre vonatkozó külön megállapodást, akkor a felperest megilleti az 5 %-os jutalék. Az ügyvezető mindezek alapján azt írta: „...összességében arra jutottam, hogy bontsunk szerződést november 1-től”. A felperes aznap írásban azt közölte, javaslatával csupán azt kívánta rögzíteni, hogy amennyiben nem történik kikötés a jutalék módosítására, akkor legyen irányadó az 5 %-os mérték. Az ügyvezető még aznap, 2020. október 26-án az alábbi választ küldte: „Rendben, 11.01-jétől rendes munkáltatói felmondással szeretnék élni...A jutalékot a behozott, elvégzett és a jövőbeni projektekből természetesen hivatalos úton kifizetem.”.

[8] Az alperes ezt követően a 2020. október 28-án kelt felmondással 2020. november 30-ával megszüntette a felperes munkaviszonyát. 2020. november 16-án az ügyvezető az alábbi e-mailt küldte a felperesnek a várható kifizetésekkel kapcsolatban: „1. A jutalék fizetésének feltétele a kitűzött értékesítés cél teljesülése. 2. A behozott projekt vizsgálata fedezet szempontjából. 3. És a leglényegesebb, a alperes számlájára a vállalási ár teljes egészében megérkezik. Tehát legjobb esetben is decemberig csak egy darab projektről beszélhetünk, de még ezt is elemezni fogjuk...”. Az ügyvezető 2020. december 28-i üzenetében azt közölte, hogy semmilyen jutalékot nem kíván a felperes számára megfizetni, mert a felperes a forgalom tekintetében nem hozta a vele közölt és elvárt számokat. A tőle átvett projektek szinte mindegyikével probléma van. A behozott egy megrendelés pedig nem fedezi azokat a költségeket, amelyek a felperes foglalkoztatásával jártak.

[9] Az elsőfokú bíróság részletesen ismertette, hogy a kereseti kérelemben megjelölt ügyfelekkel (cég, cég1, cég2, név4 egyéni vállalkozó, cég3, cég4, cég5) az alperes, mikor kötött vállalkozási szerződést és az alapján mikor, milyen összegű vállalkozási díjat fizettek meg a számára.

[10] Az ismertetett tényállás alapján kisebb részben találta alaposnak a felperes keresetét, amely az előbbi társaságokkal kötött szerződések alapján kifizetett vállalkozói díjak 5%-ának jutalék címén történő megfizetésére irányult, összesen 10.656.349 forint összegben. Döntését a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 137. § (1), (2) bekezdésére, 138. § (4) bekezdésére, 22. § (3), (4) bekezdésére és 23. §-ára alapította.

[11] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdésére utalva kifejtette, a perben a felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy 2020. október 1-jétől létrejött a munkaszerződés módosítása a felek között a jutalék 5 %-ra történő felemelése, illetve a jogosultság egyéb feltételeinek meghatározása tárgyában.

[12] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes nem tudta bizonyítani a keresetben hivatkozott munkaszerződés-módosítást. Ezt egyértelműen alátámasztotta a felek közötti e-mail váltás tartalma, mivel abból az következett, hogy az alperes nem fogadta el a felperes ajánlatát az 5 %-os jutalékra: „Ha egy munkán nincs fedezet, akkor az üzletkötő se keressen rajta.” Ezzel az indokkal az ügyvezető egyben kezdeményezte is a felek közötti munkaviszony megszüntetését.

[13] A jutalék kifizetésére vonatkozó megállapodást annak a félnek kell bizonyítani, aki arra jogot alapít (Kúria Mfv.II.10.302/2013/3.). A felperes azonban nem tudta bizonyítani az 5 %-os jutalékra irányuló megállapodást, ezért a keresetét az alapján kellett vizsgálni, hogy az írásbeli munkaszerződés IV.1. pontjában meghatározott 3 %-os mértékű jutalék megillette-e. Az elsőfokú bíróság e körben nem találta alaposnak az alperes azon védekezését, hogy kizárólag az 5 %-os jutalékkulcsra vonatkozó kereset vizsgálható, ezért a munkaszerződésben rögzített érvényes megállapodásra tekintettel érdemben vizsgálta a keresethez képest kisebb mértékű jutalékra vonatkozó igényt.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a jutalék a teljesítménybér egyik fajtája, annak feltételeit a munkáltató jogosult meghatározni, amit írásban kell közölnie a munkavállalóval. Erre tekintettel az alperes alaptalanul állította, hogy nem volt köteles a jutalék feltételeit írásba foglalni. Az érvénytelenség jogkövetkezménye azonban nem volt alkalmazható, mivel írásbeli értékesítési terv hiányában a felperes úgy végzett munkát az alperesnél, hogy tisztában volt a havi 30.000.000 forintos forgalmi elvárással. Az elsőfokú bíróság a BH2007.312 számú döntésre hivatkozva is alaptalannak találta a felperes érvelését azzal kapcsolatban, hogy az üzletszerzési jutalék nem köthető a havi forgalomhoz. A felek megállapodása alapján ugyanis lehetőség van arra, hogy jutalék a munkáltató árbevétele alapján járjon a munkavállalónak.

[15] A perben a felek egyezően adták elő, hogy szóban az alperes a havi 30.000.000 forintos forgalmi értékhez kötötte a 3 %-os jutalék kifizetését. Ezt a felek közötti e-mail levelezés is alátámasztotta. Ezen kívül név ügyvezető 2020. október 26-i, és 2020. november 16-i e-mailje is arra vonatkozott, hogy a munkáltató csak egy projektet fogadott el a felperes esetében. A 2020. decemberéig megkötött szerződések között voltak olyanok, amelyek nem érték el a 30.000.000 forintos értékhatárt és ezeket nem is tekintette a kifizetés alapjának az alperes.

[16] név⁵ tanúvallomása azonban azt igazolta, hogy az alperes ténylegesen, a gyakorlatban nem kötötte havi 30.000.000 forintos forgalomhoz a jutalékfizetést. Az elsőfokú bíróság név⁶ tanúvallomását ellentmondásosnak találta, ezért azt nem vette figyelembe a tényállás megállapításakor. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes ténylegesen nem kötötte havi 30.000.000 forint forgalomhoz a jutalék kifizetését. Ezért kizárólag annak lehetett jelentőséget tulajdonítani, hogy a havi forgalomtól függetlenül mely szerződések alapján illette meg a felperest az írásbeli munkaszerződésben rögzített 3 %-os mértékű jutalék.

[17] A cég-vel kötött vállalkozási szerződés kapcsán az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a vállalkozási díj kifizetésére nem vitatottan a felperes munkaviszonya fennállása alatt került sor, ezért a felperes jogosult volt az 1.600.000 forintos vállalkozási díj 3 %-ának megfelelő, azaz 48.000 forint jutalékra.

[18] A cég¹-vel kötött vállalkozási szerződést illetően az alperes sem vitatta, hogy a díjazás megfizetésére a felperes munkaviszonyának fennállása alatt került sor két alkalommal, 2020. augusztus 19-én és 2020. november 4-én. A szerződésben kikötött 13.905.024 forint díjazásra figyelemmel a felperest ennek 3 %-a, azaz 417.151 forint illette meg jutalék címén.

[19] A keresettel érintett további szerződések megkötésére a felperes munkaviszonyának a megszüntetését követően került sor. Ezzel kapcsolatban azonban figyelembe kellett venni az ügyvezető 2020. október 26-i üzenetét, amelyben kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a behozott, elvégzett és jövőbeni projektekhez igazodóan is kifizeti a jutalékot. Ez a felperes azon álláspontját támasztotta alá, hogy a munkaviszonya megszűnését követően létrejött és általa szerzett üzletek alapján is megillette a jutalék. Az elsőfokú bíróság nem fogadta el az alperes ügyvezetőjének a perben tett azon állítását, hogy a levélben meghatározott jövőbeli projekt kifejezés csak azokra a szerződésekre vonatkozott, amelyek esetében a felmondási idő alatt befolyt a bevétel a felperes által előkészített szerződésből. Az alperes ügyvezetőjének perbeli nyilatkozata ellentmondásos volt, mivel a felmondási idő alatt beérkező szerződések alapján sem fizetett jutalékot és az ellenkérelme sem állt ezzel összhangban.

[20] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy azokban az esetekben, amikor a felperes által készített árajánlat megegyezett a szerződésben szereplő és az alperes részére kifizetett vállalkozási díjjal, tehát a szerződés a felperes által ajánlott feltételek mentén jött létre, a felperest megillette az üzletszerzési jutalék. E körben nem volt jelentősége annak, hogy a vállalkozási szerződés alapján más típusú napelem vagy invert lett rögzítve, mivel a jutalék kifizetésének feltételeként ilyen körülményt az alperes nem határozott meg. A műszaki tartalom elkészítésének és változásának sem lehetett jelentőséget tulajdonítani, mert név⁵ tanúvallomása szerint a műszaki tartalom elkészítése nem az üzletkötők feladata volt. Az is bizonyított volt, hogy a kivitelezés előtt általában többször sor került a műszaki tartalom átervezésére.

[21] A cég2-vel kapcsolatos szerződés megkötésére a felperes munkaviszonya alatt, az általa meghatározott szerződési feltételek alapján került sor. Ezért a felperest megillette az e szerződésből befolyt vállalkozási díj 3 %-ának megfelelő jutalék, függetlenül attól, hogy az a munkaviszony megszüntetését követően folyt be az alpereshez. A 6.872.452 forint vállalkozási díj alapján 169.576 forint + 36.598 forint illette meg a felperest.

[22] A név4 egyéni vállalkozóval létrejött vállalkozási szerződés kapcsán a felek ellentmondásos nyilatkozatot tettek abban a körben, hogy ezt az ügyfelet a felperes szerezte-e az alperes számára. név5 tanúvallomása azonban azt támasztotta alá, hogy olyan esetben is kapott jutalékot, amikor nem ő szerezte az ügyfelet. Bizonyított volt, hogy a felperes árajánlatot adott a munkaviszonya fennállása alatt 2020. május 28-án és ezen ajánlat alapján létrejött a vállalkozási szerződés 2020. december 17-én. Az abban meghatározott két ütemben összesen 17.688.000 forint vállalkozói díj folyt be az alpereshez. A kifizetésre a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően került sor, ennek ellenére a felperes jogosult volt az előbbi összeg 3%-ának megfelelő jutalékra, azaz 360.306 + 170.334 forintra.

[23] A cég3 részére a napelemes rendszer telepítésére vonatkozó árajánlatot a felperes készítette 2020. május 28-án. Ezt követően, 2020. november 20-án jött létre a vállalkozási szerződés és abból a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően két ütemben, összesen 16.000.884 forint bevétele származott az alperesnek. A kifizetett összegre tekintettel 416.143 forint + 90.377 forint jutalék illette meg a felperest.

[24] Az cég4 részére 2020. április 6-án és 28-án adott árajánlatot a felperes a napelemes rendszer telepítésére. A vállalkozási szerződés megkötésére már a munkaviszonya megszüntetését követően került sor, azonban a vállalkozói díj a felperes által közölt 17.050.000 forintos árajánlatnak megfelelően folyt be az alpereshez, három ütemben. Ez alapján a felperest megillette a 300.000 + 15.000 + 196.500 forintos jutalék a 3 %-os mértéket alapul véve.

[25] Az elsőfokú bíróság a cég5-vel kötött vállalkozási szerződés tekintetében elutasította a felperes keresetét. Döntését azzal indokolta, hogy a felperes árajánlata a társaság részére 2020. október 16-án 107.359.200 forintra vonatkozott. Ehhez képest a 2021. október 7-én megkötött vállalkozási szerződés 143.985.000 forintos vállalkozói díjra vonatkozott. A jelentős eltérés miatt megállapítható volt, hogy nem a felperes által ajánlott feltételek szerint jött létre a szerződés, ezért az alapján a felperes nem volt jogosult jutalékra.

[26] Az elsőfokú bíróság a perköltségről a Pp. 83. § (2) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdése alkalmazásával határozott, megállapítva, hogy a felperes 79 %-ban lett pervesztes. A felperes kérelmére nem látta indokoltnak az alperes által felszámított 30.000 forint + áfa óradíj alapú perköltség mérséklését.

A felperes fellebbezése

[27] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a teljes kereseti kérelemnek helyt adó érdemi döntés meghozatalát kérte. A marasztalási összeget ezért további 8.436.364 forinttal kérte felemelni a cég5 esetében a késedelmi kamatra vonatkozó döntés meghozatalát is kérve, érvényesítve az első- és másodfokú perköltségigényt.

[28] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a tényállást, amikor a cég5 tekintetében a keresetet elutasította. A felperes ajánlatához képest eltérő összegű vállalkozási szerződésnek a beruházó döntése volt az oka. Az eredeti árajánlathoz képest a rendszerméret bővítését nem az MVM írta elő. A szerződés előkészítésekor a felperes három rendszerméretet dolgozott ki és a beruházóra bízta a választást. A beruházás hatékonyságára vonatkozó számításokat az ajánlat csatolmányában elküldte, abban benne volt a napelemek elhelyezési terve is. Mindebből a beruházó láthatta, hogy lehetősége volt ezen túlmenő további bővítésre is. Az ajánlat megtételekor azonban nem kívánt élni a bővítéssel, a rendelkezésre álló teljes tetőfelület kihasználásával kívánta létrehozni a napelemeket, vagyis a felperes által bemutatott három rendszer közül a legnagyobbval. Ennek megfelelően küldött értesítést a cég5 képviselőjében név7, 2020. október 15-én. Az ezzel kapcsolatos levél is mellékelve lett a keresetlevélhez. A beruházó végül módosította az eredeti elképzeléseit és a napelemek bővítése mellett döntött. Ezt a pályázati eljárás lehetővé tette. A napelemrendszer várható költségét a pályázat írója határozza meg. Ennél a pályázatnál viszont nem volt a rendszerméretre vonatkozó kötelező ár, a rendszerárat a felperes dolgozta ki a pályázati útmutatása alapján. Elfogadott pályázat esetében az árak megváltoztatásra csak abban az esetben volt lehetőség, ha ezt a pályázati kiírás is lehetővé tette és a hatóságok ezt jóváhagyták.

[29] 2020. november 3-án a kérdéses pályázatot a nagy érdeklődés miatt felfüggesztették, eddig az időpontig a felperes nem kapott megkeresést a beruházótól nagyobb rendszerre vonatkozóan. Később, amikor beérkezett a nagyobb rendszerre vonatkozó igény, a kijavítás pusztán adminisztrációs feladatot jelentett, amivel az alperes nagyobb megbízási díjhoz jutott. El kellett készíteni egy árajánlatot, a napelem kihelyezési tervet a bővítésnek megfelelően módosítani kellett. A felperes maximálisan együttműködő volt és igyekezett a legjobb beruházásokat vázolni a partnerek felé. Az cég4 és a cég5 esetében is három, fokozatosan növekedő napelem kialakításra tett javaslatot, bemutatva azok előnyeit és hátrányait. név8 a társaságok vezetője ezt külön megköszönte.

[30] Az alperes a perben azt adta elő, hogy annak járt a jutalék, aki az üzletet szerezte, illetve aki új ügyfelet hozott. Ez azonban nem azonos az Mt. 137. § és 138. §-ában foglaltakkal. A felperest megillető jutalék üzletszerzési jutalék volt, ami nem forgalomhoz kapcsolódik, hanem a megszerzett üzletek után jár. Az alperes nem határozott meg olyan feltételt, hogy a jutalék abban az esetben jár, ha a kiajánlott ár megegyezik a szerződött árral.

Ennek azért sem lett volna értelme, mert a szerződés aláírásáig több oknál fogva változhatnak az árak.

[31] A felperes kérte figyelembe venni az alperes munkaviszony megszüntetésekor írt levelét, melyben a behozott, elvégzett és jövőbeli projektekre vonatkozóan vállalta a jutalék kifizetését. Ezzel egyértelműen és további feltétel nélkül vállalt kötelezettséget arra, amennyiben az üzletszerzést követően sikeresen létrejött az üzlet, abban az esetben a felperest megilleti a jutalék.

[32] A felperes vitatta az elsőfokú bíróság ítéletét a jutalék mértékére vonatkozóan is. Előadta, hogy a 2020. október 15-i levélben, amelyben az ügyvezető összefoglalta a felek megállapodását, semmilyen kifogást, cáfolást nem adott elő. A személyes találkozás kapcsán is azt közölte, hogy mindennel egyetért, csak azt kérte, az 5 %-os kifizetés legyen a 30 %-os üzleti nyereséghez kötve. Ez azt jelentette, hogy ha a 30 %-os nyereséget nem éri el a cég, akkor az 5 %-os jutalék arányosan csökken. A felperes ezt egyébként elfogadta, csak azt kérte, hogy ilyen esetekben indokoltan és előre egyeztetett módon lehessen változtatni az 5 %-os mértéken. Az ezzel kapcsolatos ajánlatát az alperes elfogadta, hiszen azt továbbította 2020. október 22-én az irodavezető részére azzal, hogy készítse el a felperes új munkaszerződését. A korábbi összeg helyett 175.000 forintban határozták volna meg a felperes munkabérét, emiatt kellett volna módosítani a napi munkaidőt is. Az 5 % arányosítására vonatkozó feltételt az alperes beleírta a felperesnek megküldött alaplodokumentumba, de az elfogadhatatlan volt a felperesnek.

[33] Mindezek ellenére bizonyítottan létrejött a felek között a megállapodás, hiszen az alperes e-mailjében azt írta, hogy „...marad minden a régiben...” és ez a kifejezés csak úgy értelmezhető, hogy 2020. október 1-jétől már volt egy új, hatályos megállapodás a felek között. Az alperes régiként csak a 2020. szeptember 30-ig érvényes munkaszerződésben rögzített megállapodásra gondolhatott. A felperes nem állt el a 2020. október 1-jétől érvényes megállapodástól, ezért az alperes felmondta a munkaviszonyt. Ez a tény is a megállapodás létrejöttét támasztja alá.

[34] Nem a jutalék mértékében, azaz az 5 %-ban nem tudtak megállapodni a felek, hanem abban, hogy az alperes által jelzett minősített eseteket hogyan rendezzék. Ettől azonban a megállapodás létrejött, amit az alperes azon közlése is bizonyít, miszerint vállalta a felmondást követően, hogy a jutalékot a behozott, elvégzett és jövőbeli projektekből megfizeti. Ilyen nyilatkozatot kizárólag a 2020. október 1-jétől érvényes megállapodás alapján tehetett, mert abban egyeztek meg a felek arról, hogy a jutalék akkor is jár, ha a kifizetés esedékességekor a felperes már nem dolgozik a cégnél. Az ügyvezető levelében a „természetesen” szóhasználat szintén azt támasztotta alá, hogy az alperes a felek között 2020. október 1-jével létrejött megállapodást hatályosnak tekintette.

[35] 2020. május 18-án lejárt a próbaideje és ekkor egy megbeszélés történt, aminek az eredményét rögzítette a 2020. október 15-i e-mailben. A 2020. október 1-jétől hatályos megállapodás alapján új munkaszerződés aláírására nem került sor, azonban az Mt. 22. § (4) bekezdésére figyelemmel a jutalékfizetési kötelezettség az alperest az új megállapodás alapján terhelte. Az utólagos kifizetésre vonatkozó nyilatkozattal az alperes ezt elismerte és azt is, hogy nem érvényes a szóbeli közlése a forgalomhoz kötött kifizetésre vonatkozóan. Egyértelműnek tekintette az utólagos jutalékkifizetést is. Ebből következően a 2020. október 1-jei megállapodás értelmében a jutalékot 5 %-ban kellett a felperes számára megfizetni.

[36] A felperes vitatta az elsőfokú bíróság döntését a késedelmi kamat tekintetében is. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem indokolta, hogy miért a jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatot állapított meg, mivel ennél sokkal nagyobb mértékű inflációs helyzet alakult ki a perbeli időszakban. A jegybanki alapkamattal egyező kamat nem kompenzálja a felperes munkájának értékét, azt nem tartja egyenértékűen az elmaradt kifizetések esedékességéhez képest. Ezért a keresetlevélben meghatározott késedelmi kamat megítélését kérte, azt méltányosnak tekintve.

Az alperes fellebbezése

[37] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet keresetet elutasító rendelkezéseit nem vitatta, a marasztalásra irányuló rendelkezés tekintetében annak megváltoztatásával, a keresetet teljes egészében elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte a Pp. 369. § (3) bekezdése c) és d) pontjaira és 371. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozva.

[38] A fellebbezett ítéleti rendelkezés körében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás adatait nem okszerűen értékelte és iratellenes megállapításokat tett, döntése ellentétben áll a BH2020.155. számú határozatban kifejtettekkel. A felek között irányadó volt az írásbeli munkaszerződés IV.1. pontja, ezért a felperes csak az itt meghatározott feltételek esetén volt jogosult jutalékra. A felperes már a keresetlevelében is utalt arra, hogy az alperes ügyvezetőjével 3 %-os üzletszerzési jutalékban állapodtak meg, amely kifizetését havi nettó 30.000.000 forint forgalomhoz kötötték. A felperes tehát elismerte, hogy a jutalék kifizetésével kapcsolatban volt egy elvárás a munkáltató részéről. Ezt az elsőfokú bíróságnak a Pp. 266. § (1) bekezdése alapján a felek által egyezően előadott tényként kellett volna figyelembe vennie, de ennek igazolására az alperes felajánlott további bizonyítást is.

[39] A jutalék kifizetésének alapvető feltétele volt az értékesítési terv elérése. Ezt az alperesi állítást név5 tanúvallomása is alátámasztotta, aki előadta, hogy az ügyvezető hatáskörébe tartozó eseti jellegű döntés alapján kapott jutalékot. Az ügyvezető jogosult volt dönteni a munkabéren felüli juttatásokról. név5 tanúvallomása igazolta azt is, hogy az alperes eseti jelleggel olyan esetben is fizetett jutalékot, amikor nem teljesült az értékesítési terv. Ebből azonban nem következett a felperes keresetének megalapozott volta. Az elsőfokú

bíróság név6 tanúvallomását jogellenesen rekesztette ki a bizonyítékok köréből, mivel a tanú ebben a kérdésben egyértelmű és releváns nyilatkozatot tett. Az a körülmény pedig, hogy a tanú nem emlékezett pontosan számadatokra, ennyi év távlatában teljesen életszerű. A releváns kérdésekben viszont egyértelműen nyilatkozott, így azt is előadta, hogy volt olyan időszak, amikor nem részesült jutalékban. Ez is azt támasztotta alá, hogy létezett egy értékesítési terv és ez képezte a jutalék alapját. Ezért az elsőfokú bíróság alaptalanul állapította meg, hogy az alperes nem kötötte ténylegesen a 30.000.000 forintos bevételhez a jutalék kifizetését.

[40] Az elsőfokú bíróság iratellenesen hozott döntést arról, hogy a felperes úgy tarthat igényt a jutalék összegére, hogy arra lényegében a saját nyilatkozata alapján sem lenne jogosult, hiszen az értékesítési tervvel kapcsolatban nyilatkozott a keresetlevélben. A munkaviszonya fennállása alatt pontosan megismerte, hogy milyen rendszerben zajlik a jutalék kifizetése az alperesnél, ezért az ezzel ellentétes állításokon alapuló keresete megalapozatlan volt.

[41] Az elsőfokú bíróság azt is okszerűtlenül hagyta figyelmen kívül, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően az új értékesítési munkatársnak el kellett végeznie a műszaki tartalom felülvizsgálatát. Ebben a kérdésben szakértő bevonására nem került sor, ugyanakkor a felülvizsgálat indokoltságát név5 tanúvallomása alátámasztotta. A felperes által készített ajánlatot, átadott műszaki tartalmat alapjaiban kellett felülbírálni.

[42] Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem értékelte az ítélete indokolásában az alperes arra vonatkozó érvelését, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetését követően realizálódott bevételek alapján utólag nem igényelhet munkabér jellegű kifizetést. Munkaviszony hiányában ennek a jogi megítélése bizonytalan és adójogi szempontból is kérdéses, hiszen munkaviszony hiányában nem kerülhet sor munkabér fizetésre. Mindezek ellenére az elsőfokú bíróság olyan projektek után is megállapított jutalékot a felperesnek, amelyekből a bevételt a munkaviszony megszüntetése után realizálta az alperes. Ezzel kapcsolatban fellebbezésében fenntartotta az elsőfokú eljárás során kifejtett érvelését.

[43] Az alperes bizonyította a perben, hogy a munkaszerződésben meghatározott „értékesítési terv” kifejezés mit jelentett. Igazolta, azt is, amennyiben a munkavállaló nem érte el az értékesítési tervet, akkor a munkáltató döntési jogkörébe tartozott, hogy a jutalék kifizetéséről döntsön. A felperesnek azért nem keletkezett alanyi joga a jutalék kifizetésére, mert a 30.000.000 forintos havi forgalmat nem teljesítette. A jogviszonya megszűnését követően realizált bevételeket pedig nem lehetett figyelembe venni, azok elszámolására jogszerűen nem kerülhetett sor.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[44] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az alperesi fellebbezés aplotalanságát állította és az azzal érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[45] Érvélese szerint a BH2020.155. számú határozat jelen ügyben nem volt alkalmazható, annak tartalmát az alperes tévesen értelmezte. A felperes esetében ugyanis nem történt teljesítménykövetelményre vonatkozó kikötés, közlés az alperes részéről, a jelen perben igényelt jutalék egyértelműen nem teljesítménybér. Amikor létrejött a megegyezés a felek között, akkor az alperes részéről az üzletszerzésen kívül semmilyen más elvárás, feltétel nem fogalmazódott meg. A fenti bírósági határozattal érintett ügyben több jelentős eltérés volt a jelen ügghöz képest. Az adott ügyben a munkáltató készített szabályzatot és a teljesítmény-követelmény egyik eleme volt az értékesítés. Jelen ügyben azonban az alperes nem készített szabályzatot, a kifizetés egyetlen feltétele az üzletszerzés, vagyis az üzlet megvalósulása volt. A jutalék kifizetésének az ideje is vitatott volt jelen ügyben, azonban a tanúk úgy nyilatkoztak, a jutalékot akkor kapták meg, amikor az ügyfél bármely részletben a fizetési kötelezettségének eleget tett, vagyis befolytak a bevételek. Jelen ügyben az alperes szóban közölte a teljesítmény-követelményt, írásbeli közlésre nem került sor. A szóbeli közléseket pedig különféle módon magyarázta a perben, amiket a felperes érdemben is vitatott.

[46] Előadta, hogy a munkaviszonya fennállása alatt négy szerződés lett aláírva és abból kettő megvalósult (cég, cég1). Az alperes nem tudta bizonyítani azt az állítását, hogy a többi esetben a jutalék feltétele az aláírt szerződés volt. Ilyen rendelkezést a felperes munkaszerződése nem tartalmazott, illetve azt a tanúvallomások sem támasztottak alá. név6 és név5 egyidőben létesítettek munkaviszonyt, ezért nekik sem lehetett eltérő szerződésük. név5 vallomása alapján az is megállapítható volt, hogy önmagában a teljesítés jogosultságot teremtett a jutalék kifizetésére, vagyis nem az aláírt szerződés. Az aláírt szerződés nem jelentett fizetési garanciát.

[47] Az üzletszerzés, illetve a szerződés nem lehet a teljesítmény-követelmény része és amennyiben nincs teljesítmény-követelmény, akkor az az alapján járó bérezés sem minősülhet teljesítménybérnek. A keresetben követelt üzletszerzési jutalék tehát nem teljesítménybér volt, hanem azt a megvalósult forgalom után kellett kifizetni. A felek között nem jött létre egyezség a havi elvárt forgalomra vonatkozóan. Ilyen megállapodást az alperes nem bizonyított, illetve teljesítménybérre vonatkozó megállapodás sem nyert igazolást.

[48] Az alperes a munkaszerződés létrejöttét követő munkanapon közölte a felperessel, hogy nettó 30.000.000 forinttól havi 3 % a jutalék, tehát a teljesítménybérrel történő szóbeli tájékoztatás utólagosan történt. A szóbeli közlés nem lehetett jogszerű, mert az ellentétben állt az Mt. 138. § (4) bekezdésében meghatározott írásbeliség követelményével. Előzetes írásbeli közlés hiányában nem lehetett alkalmazni a BH2020.155. számú jogesetben foglaltakat. Az elsőfokú eljárás során a 2023. február 21-i perfelvételi tárgyaláson az alperes és jogi képviselője eltérő állításokat tettek az elvárt éves forgalom és az abból számítható havi tervek tekintetében. Ezért azt lehetett megállapítani, hogy a felek az üzletszerzési jutalékot nem kötötték havi minimumforgalomhoz, ezt bizonyítja az írásbeli munkaszerződés is.

[49] A 2020. január 6-án aláírt munkaszerződés év elejére meghatározott értékesítési tervre utal. Ez alapján a közlésnek 2020. év elején kellett megtörténnie, de az ügyvezető bejelentése a megállapodáshoz képest utólagos volt. A felperes vitatta, hogy a munkaviszony létesítésére vonatkozó egyezség az alperes állításának megfelelően 2020. január 6-án történt meg. Álláspontja szerint ezt cáfolta maga a munkaszerződés megfogalmazása is. Valótlanul hivatkozott arra az alperes, hogy az állásinterjún közölte a felperessel a forgalmi elvárásokat és az ehhez igazodó jutaléksávokat. Amennyiben ez megtörtént volna, akkor nem lett volna akadálya annak, hogy az írásbeli munkaszerződésben ezeket rögzítsék. Mindezek alapján a felperes állítása bizonyított, miszerint olyan megállapodás jött létre a felek között, ami a forgalom utáni kifizetésekre vonatkozott, azonban annak mértékére utólag, szóban történt közlés. Az alperes a munkába álláskor, a munkaszerződés aláírását követő napon, 2020. január 7-én az Mt. 58. §-a ellenére nem pusztán a munkába állás előtti egyezséget változtatta meg önkényesen, hanem az írásbeli munkaszerződést is. Az írásbeli munkaszerződés teljes mértékben cáfolta az alperes perbeli előadásait.

[50] Álláspontja szerint a BH2002.158. számú határozat alapján is járna részére a munkaszerződés alapján a jutalék, mert a munkáltató arra kötelezettséget vállalt, de elmulasztotta közölni az üzletszerzési jutalékra vonatkozó kitűzéseket. Ezen felül név5 tanúvallomása alátámasztotta, hogy a közölt tervszámoktól függetlenül megkapta a 3%-os mértékű jutalékot, a befolyt összegek után. Ezzel szemben az alperes nem bizonyította, hogy mikor, milyen tervszám vagy értékesítési elvárás volt az alapja a jutalék kifizetésének. A BH2000.464. számú határozat jelen ügyben is irányadó volt. Ez alapján, amennyiben a munkáltató a kitűzött cél nemteljesítése esetén jutalékot fizet, az annak a munkavállalónak is jár, akitől azt erre hivatkozva megvonta.

[51] A felperes az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 12. § (1), (2), (3) bekezdései alapján arra is hivatkozott, nincs jelentősége annak, hogy az alperes név5 részére milyen címen, milyen elnevezéssel fizetett utólagos jövedelmet és annak sem, hogy azt az ügyvezető eseti juttatásnak tekintette.

[52] A felperes fellebbezési ellenkérelmében a műszaki tartalom módosításának is eltérő jelentőséget tulajdonított, vitatva az alperes műszaki tartalommal kapcsolatos szakmai álláspontját és észrevételeit. Előadta, hogy megfelelő képesítéssel rendelkezik és folyamatosan pályázati tanácsadóval, továbbá indokolt esetben villamosipari tervező szakemberrel dolgozott együtt. A pályázati anyagokhoz szükséges előkészítő munkája minden esetben sikeres elbírálást eredményezett. név5 tanúvallomása sem támasztotta alá, hogy a műszaki tartalom változtatása a felperes hibájából vált szükségessé. A napelemek és az inverték árai folyamatosan változtak, a műszaki tartalmakat sokszor át kellett tervezni, de annak elkészítése nem az értékesítők feladata volt. Az alperes nem tett egyértelmű nyilatkozatot a szakértői bizonyítás relevanciájára sem.

[53] Alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően nem igényelhet munkabért. Önmagában a jogviszony megszűnése a személyi jövedelemadóra vonatkozó szabályozásra tekintettel sem képezi akadályát a bérkövetelésnek. Mindezek alapján alappal igényelhette a jutalék megfizetését a munkaviszonya megszűnése után történt beruházások után is, hiszen a felek előzetesen erről egyeztek meg és az alperes a felmondáskor ezt írásban is megerősítette.

[54] A perben bizonyította, hogy az alperes a beruházások után az ügyfelek teljesítése alapján megfizette a jutalékot a munkavállalóknak, más feltétel nem volt. Ezért azzal, hogy megtagadta a felperes részére a kifizetést, az egyenlő bánásmód követelményét sértette meg. Bizonyítottan a felek között létrejött egy egyezség a munkaszerződés aláírását megelőzően, azonban ezt az alperes a munkakezdést követően módosította. A felek nem teljesítménybérben állapodtak meg, mert nem teljesítményhez kötötték az üzletszerzési jutalékot. Az alperes az írásbeliséggel kapcsolatos kötelezettségeit is megszegte.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[55] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a felperesi fellebbezéssel érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság érdemben helytállóan indokolta a keresetet elutasító döntését. A cég5 tekintetében azonban a felperes a fellebbezésében új tényeket állított, amelyeket a Pp. 373. § (1) és (2) bekezdése értelmében nem lehetett figyelembe venni. Ezért kérte mellőzni a három rendszerméret kidolgozására vonatkozó állítást és az azzal kapcsolatos bizonyítékokra való hivatkozást.

[56] A felperes a fellebbezésében irreleváns nyilatkozatokat közölt és nem adta elő, hogy a Pp. 371. § d) pontja értelmében mi alapján kéri az elsőfokú ítélet megváltoztatását. A fellebbezésében kizárólag tényállításokat tett és olyan bizonyítékokra hivatkozott, amelyeket nem csatolt az elsőfokú eljárás során. Ezek a bizonyítékok egyébként sem cáfolták az ítéletben foglaltakat és azt az alperesi állítást, hogy a cég5-vel kapcsolatban a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően újra kellett tárgyalni a műszaki tartalmat és csak egy évvel később került sor a szerződés megkötésére.

[57] Az alperes név5nak fizetett jutalékot a konkrét szerződés alapján. név5 tanúvallomása az alperesi állításokat támasztotta alá abban a körben, hogy a konkrét esetben eltérő műszaki tartalommal kötötték meg a szerződést, ami általában nem szükségszerű. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban helytálló, de hiányos megállapításokat tett, mivel nem érintette a projekt megvalósulásával, a szerződés megkötésével kapcsolatos tényeket. Jelen per kereteit meghaladta a konkrét szerződések műszaki tartalmának a szakértői vizsgálata, de tényként volt megállapítható, hogy jelentősen változtatni kellett a műszaki tartalom. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyes következtetésre jutott, amikor azt állapította meg, hogy a felperes e szerződés alapján nem jogosult jutalékra.

[58] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy történt egy egyezkedési folyamat a felek között, azonban ennek eredményeként nem került sor az írásbeli munkaszerződés módosítására. A felperes a fellebbezésében nem adott elő olyan érvelést, bizonyítékot, ami alapján eltérő következtetésre lehet jutni. A munkaviszony módosításában a felek nem tudtak megegyezni, ezért került sor a munkaviszony megszüntetésére. Egy tipikus egyeztetési folyamat zajlott, ami nem vezetett eredményre.

[59] Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.302/2013/3. számú határozatára, mert a munkaszerződés módosításával kapcsolatos állítását a felperes nem tudta bizonyítani. Azzal, hogy egyes időpillanatokat kiragad a fellebbezésében, csupán torzítja az események folyamatát, de a szerződésmódosítást nem bizonyította. Maga is azt adta elő, hogy az új munkaszerződés aláírására nem került sor a felmondás miatt, ami szintén azt támasztja alá, hogy nem jött létre a megállapodás.

[60] A késedelmi kamattal kapcsolatos felperesi fellebbezés is alaptalan és értelmetlen. A felperes ezzel kapcsolatban jogszabályi hivatkozást sem közölt, ezzel szemben az elsőfokú bíróság a hatályos jogszabályok alapján határozott. A felperes keresetének teljes elutasítása indokolt, ezért a késedelmi kamatra irányuló követelés sem lehetett alapos.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[61] A felperes fellebbezése és az alperes fellebbezése is alaptalan.

[62] Az elsőfokú bíróság a megfelelő anyagi jogszabály alkalmazásával érdemben helyes döntést hozott, túlnyomórészt helyes jogi indokolás alapján.

[63] A fellebbezési eljárásban is irányadó tényállás szerint a felek a 2020. január 6-án kelt írásbeli munkaszerződésben a felperes havi alapbérét bruttó 350.000 forintban állapították meg. A jutalék tekintetében azt rögzítették, hogy „az alapbér felett az év elején meghatározott értékesítési tervben szereplő elvárások teljesítése esetén a munkáltató üzletszerzési jutalékot fizet ki. Az üzletszerzési jutalék mértéke 3-3,5-4 %, az adott évre tervezett elvárások teljesülése esetén.” Egyebekben a felek rendelkeztek az elvárásokon felüli teljesítés esetén járó bónusz fizetéséről, továbbá arról, hogy a jutalék egyeztetése minden hónap utolsó napján történik.

[64] A fellebbezési eljárásban nem volt vitatott továbbá, hogy 2020. októberében a felperes és az alperes ügyvezetője név szóban egyeztettek a jutalék feltételeiről és a munkabérről. Ezt követően a felperes 2020. október 15-én írásban rögzítette a felek megállapodására hivatkozva a munkaszerződés módosítására vonatkozó javaslatait. Levelében a munkabér összegére, továbbá a jutalékra jogosultság feltételeire vonatkozó konkrétumokat közölte. A sikeres üzletszerzést követően a jutalék mértékét a havi forgalmi eredménytől függetlenül, a megvalósult beruházás nettó értékének 5 %-ában határozta meg. Azt is kikötötte, hogy a jutalékra abban az esetben is jogosult legyen, amennyiben az esedékesség a munkaviszony megszűnését követően valósul meg. Ezen kívül egyéb, a jutalékra való jogosultság feltételeire vonatkozó konkrétumokat is rögzített. Az alperes ügyvezetője a válaszában a jutalék kifizetésére vonatkozóan tett egy kiegészítést az elvárt fedezet 30 %-ban történő meghatározása és ennek kapcsán a jutalék eltérő számítása vonatkozásában és így továbbította a felperes írásbeli ajánlatát névvel irodavezető részére a munkaszerződés módosítása érdekében. Ezt követően a felperes részéről további észrevételek érkeztek annak érdekében, hogy az általa kikötött 5 %-os jutalék mértékének a megváltoztatására kizárólag eseti, előzetes írásbeli rendelkezés alapján és az ügyvezető javaslatától eltérő feltételekkel kerüljön sor. Erre reagált válaszként 2020. október 26-án az alperes ügyvezetője úgy, hogy „marad minden a régiben”. Amennyiben ez nem felel meg a felperesnek, akkor november 1-jével szüntessék meg a munkaviszonyt. Ugyanezen a napon az alperes ügyvezetője azt írta: „összességében arra jutottam, hogy bontsunk szerződést november 1-jétől.”. Írásbeli munkaszerződés módosítás a felek között nem jött létre és az alperes 2020. október 28. napján felmondással megszüntette a munkaviszonyt. Ez alapján a felperes munkaviszonya 2020. november 30. napjával megszűnt.

[65] A Pp. 265. § (1) bekezdése szerint a törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.

[66] Az elsőfokú bíróság a Pp. 237. §-a helyes alkalmazásával rögzítette a 18. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyvben, hogy a jutalékra való jogosultság írásbeli munkaszerződéstől eltérő feltételeiben történt megállapodást és annak konkrétumait a felperesnek kellett bizonyítania.

[67] Az Mt. 14. §-a értelmében az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó, a Ptk. 6:63. § (1) bekezdése szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A (2) bekezdés szerint a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás akkor feltétele a szerződés létrejöttének, ha a fél egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy az adott kérdésben való megállapodás hiányában a szerződést nem kívánja megkötöni. A 6:66. § értelmében a szerződéses ajánlatot, az azzal való egyetértést kifejező jognyilatkozattal lehet elfogadni. A 6:70. § értelmében írásbeli alakhoz kötött szerződés megkötésére az ajánlatot és az elfogadó nyilatkozatot írásban lehet tenni. A (2) bekezdés szerint a szerződést írásba foglaltnak kell tekinteni akkor is, ha nem ugyanaz az okirat tartalmazza valamennyi fél jognyilatkozatát, hanem a szerződő

felek külön okiratba foglalt jognyilatkozatai együttesen tartalmazzák a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítását.

[68] Az elsőfokú bíróság az előbbi törvényi rendelkezésekre nem hivatkozott az ítéletében, de érdemben helytállóan és a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül foglalt állást abban a kérdésben, hogy a felperes nem tudta eredményesen bizonyítani az írásbeli munkaszerződés módosítására irányuló megállapodás tényét.

[69] A felperesnek azt kellett aggálytalanul bizonyítania, hogy a jutalékra való jogosultság feltételeire vonatkozó 2020. október 15-i írásbeli ajánlatát az alperes elfogadta és az alapján a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatának megfelelően írásban, vagy legalább szóban, illetve ráutaló magatartással szerződésmódosítás jött létre.

[70] Az elsőfokú bíróság helyes megállapítása szerint nem lehetett ilyen következtetésre jutni a felperes és az alperesi ügyvezető között történt levélváltásból, mert az ügyvezető nem tett egyértelmű elfogadó nyilatkozatot a felperes ajánlatára. Egy számára lényeges kérdésben változtatást javasolt és ezzel a módosított tartalommal kezdeményezte a munkaszerződés módosítását. Ezt a módosítást azonban a felperes nem fogadta el, vagyis egyik fél sem tett elfogadó nyilatkozatot a másik ajánlatára. A jutalék 30%-os üzleti nyereséghez kötése és annak sávós megállapítása lényeges kérdés volt az ügyvezető számára, mivel a felperes elutasító válaszára egyértelművé tette, hogy e feltétel nélkül marad minden a régiben. Az ügyvezető tehát az általa tett módosítás nélkül nem fogadta el a felperes szerződési ajánlatát. Ugyanakkor ez a kérdés a felperes számára is lényegesnek bizonyult, mivel az alperesi ajánlatot nem fogadta el, illetve annak módosítását kezdeményezte. A feleknek ebben - a mindkettejük által lényegesnek tekintett kérdésben - nem sikerült egybehangzóan nyilatkozni, ezért az ügyvezető már az eredeti munkaszerződés fenntartására sem látott lehetőséget, hanem a jogviszony megszüntetését kezdeményezte. Mindezeket figyelembe véve nem lehetett megállapítani, hogy a felperes által javasolt tartalommal a felek között megállapodás jött létre.

[71] Az alperes helyesen hivatkozott a fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy csupán a felek közötti egyezkedési folyamat volt megállapítható, ugyanakkor a konszenzus, a kölcsönös megállapodás, az egymás javaslatainak elfogadására irányuló egyező akaratnyilatkozat nem. A fenti jogszabályi rendelkezések értelmében annak nincs akadálya, hogy a szerződő felek külön okiratban nyilatkozzanak. Az ügyvezető módosítási javaslatokat tartalmazó és felperesi ajánlatot vitató, lényeges kérdésre vonatkozó üzeneteit azonban nem lehetett külön okiratba foglalt, szerződéskötésre irányuló, a felperesével egybehangzó jognyilatkozatnak tekinteni. A felperes fellebbezési érvelésével ellentétben a „marad minden a régiben” kifejezés az ügyvezető 2020. október 26-i levelében éppen azt támasztotta alá, hogy nem jött létre az írásbeli munkaszerződéstől eltérő megállapodás. Az alperes ügyvezetője az elsőfokú eljárás során úgy nyilatkozott, hogy nem jött létre szóbeli megállapodás sem a felperessel a jutalék eltérő számítását illetően 2020. október 1-jétől (18. sorszámú jegyzőkönyv). A felek nem jártak el a felperes szerződési ajánlatának megfelelően, ezért az sem nyert igazolást, hogy a munkaszerződés módosítása a felek egyező akaratának

megfelelően teljesedésbe ment. Az a tény, hogy az alperes ügyvezetője a 2020. október 26-i e-mailben a jövőbeni ügyletek esetére is vállalta jutalék megfizetését, önmagában nem volt alkalmas a felperesi ajánlat elfogadására irányuló következtetés levonására.

[72] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes által állított munkaszerződés módosítás ténye nem nyert bizonyítást, ezért a felperest nem illette meg az írásbeli munkaszerződéstől eltérő mértékű 5 %-os jutalék a 2020. október 15-i e-mailjében rögzített feltételek szerint.

[73] Az elsőfokú bíróság a jutalék megfizetésére irányuló kereseti kérelmet mindezek alapján az írásbeli munkaszerződés és a jogszabályi feltételek mentén vizsgálta. A felperesre irányadó értékesítési terv, vagyis a havi 30.000.000 forintos jutalék fizetési értékhatár bizonyítása az alperes bizonyítási érdekébe tartozott.

[74] Az Mt. 137. § (2) bekezdése szerint teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag a számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. Az Mt. 138. § (4) bekezdése szerint a teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér tényezőt az alkalmazás előtt írásban közölni kell a munkavállalóval.

[75] Az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróság azon következtetésével, hogy a nettó havi 30.000.000 forint árbevételhez kötött kifizetés nem volt alkalmazható a felperes esetében. Az írásbeli munkaszerződésben a felek azt rögzítették, hogy a munkáltató az év elején az értékesítési tervben meghatározott elvárások teljesítése esetén biztosít üzletszerzési jutalékot. A jogszabály előbbi kógens rendelkezése értelmében az alperes – felperes által nem vitatott - szóbeli közlései nem eredményezték a jutalékkal kapcsolatos értékhatár fennállását. Az alperes jogszabálysértő szóbeli közlése a felperes jutalékra vonatkozó jogosultságát tehát nem befolyásolta. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor a 30.000.000 forintos értékhatárt nem vette figyelembe a felperest megillető jutalék összegének meghatározásakor, az alperes ezzel összefüggő fellebbezése alaptalan volt.

[76] A cég5-vel kötött szerződésre alapított kereseti kérelem elutasításával kapcsolatban az elsőfokú bíróság a döntését arra alapította, hogy a felperes által készített 107.359.200 forintos, 2020 októberi árajánlathoz képest a vállalkozási szerződést egy évvel később, 2021. október 7-én kötötték meg és abban jelentősen módosult a vállalkozói díj, mivel azt a szerződő felek 143.985.000 forintban határozták meg.

[77] A felperes ezzel kapcsolatban alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az alperesnek kellett volna kikötnie az üzletszerzési jutalékra való jogosultság körében a szerződés jelentős módosításának következményeit. Ezzel szemben a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a keresetben megjelölt partnerekkel kötött szerződések alapján – annak elnevezésétől függetlenül – a munkaszerződésében kikötött jutalékra volt jogosult. Ennek

részeként nem csak a jutalék mértékét, hanem a jutalékra való jogosultság további feltételeit is bizonyítania kellett az alperes vitatására tekintettel. Az előbbieken kifejtettek szerint az értékhatárra vonatkozó alperesi kikötés jogszabálysértőnek minősült, ezért a 30.000.000 forintos havi bevételtől függetlenül kellett vizsgálni a 3 %-os jutalékra való jogosultságot, értékelve az adott szerződéssel kapcsolatos konkrét tényeket is.

[78] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy esetében az üzletszerzési jutalék nem forgalomhoz kötött jutaléknak minősült, illetve nem minősült teljesítménybérnek. Az elsőfokú bíróság helyesen tekintette irányadónak a BH2020.155. számú határozatban kifejtetteket. A határozat értelmében a jutalék az Mt. 137. § (1) és (2) bekezdése szerint a teljesítménybér egyik speciális fajtája, ami csak abban az esetben jár, ha a munkáltató által e körben meghatározott valamennyi feltétel teljesül. A felperes téves értelmezésével szemben az üzletszerzés alapján járó jutalék a munkavállaló teljesítményét, vagyis az üzletszerzései eredményességét érintette, vagyis ez alapján a munkáltató a teljesítményt értékelte.

[79] A cég5- vel kapcsolatban a másodfokú bíróság relevánsnak találta, hogy a felperes munkaviszonya megszűnését követően név5 folytatta tovább az ügynöki feladatokat. 2021. október 7-éig, a szerződés közel egy évvel későbbi megkötéséig érdemi feladatokat kellett ellátnia az adott ügylettel kapcsolatban, amit alátámasztott a tanúvallomása (35. sorszámú jegyzőkönyv). Abban azt adta elő, hogy az ügyfél átszámolást kért és több műszaki áttekintés is történt. Nem vitatott peradat, hogy a felperes ajánlatához képest közel ötvenmillió forintos eltérés volt a vállalkozói szerződésben kikötött díj és az ajánlati összeg között. A tanú arra is nyilatkozott egyébként, hogy elsődlegesen nem az számított, ki szerezte az ügyfelet, mivel az kapta meg az üzletszerzési jutalékot, akinek a tevékenysége során megkötötték a szerződést. A BH2020.155. számú határozat alapján a másodfokú bíróság azt is irányadónak tekintette, amennyiben a munkáltató kifejezetten nem biztosít jutalékot részteljesítés esetére, akkor arra a munkavállaló alanyi jogon nem tarthat igényt. Mindezek alapján az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróság keresetet elutasító döntésével.

[80] Az elsőfokú bíróság az egyéb szerződő partnerek tekintetében, így a cég1, a cég2, név4 egyéni vállalkozó, a cég3, továbbá az cég4 esetében az alpereshez befolyt vállalkozási díj 3 %-ának megfelelő üzletszerzési jutalék megfizetésére kötelezte az alperest.

[81] Ezzel összefüggésben a másodfokú bíróság alaptalannak találta az alperes fellebbezését, amiben alapvetően két körülményre hivatkozott.

[82] Az elsőfokú ítélet megváltoztatásával arra hivatkozva kérte a kereset elutasítását, hogy a havi 30.000.000 forintos értékhatárra tekintettel a felperest nem illette meg jutalék, továbbá a munkaviszony megszüntetését követően a munkavállaló nem jogosult munkabér jellegű követelést előterjeszteni a munkaviszony megszűnését követően esedékessé vált szerződés alapján.

[83] A havi értékhatárra vonatkozó szóbeli kikötés a fentiekben kifejtettek szerint nem befolyásolta a felperes jutalékra való jogosultságát. A másik indok tekintetében az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (4), (5) bekezdése megsértésével elmulasztotta az alperes elsőfokú eljárásban kifejtett érvelése értékelését. Az indokolás hiányossága azonban az ügy érdemi eldöntését nem befolyásolta. A másodfokú bíróság ezért az elsőfokú ítélet indokolását azzal egészítette ki, hogy a felperes munkabér jellegű követelése érvényesítését nem befolyásolta, hogy a munkaviszony megszüntetését követően esedékessé vált szerződésekre is hivatkozott. A munkajogi igény érvényesítésére az Mt. 286. § (1) bekezdésében meghatározott hároméves elévülési időben jogszerűen van lehetőség. Nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely alapján a munkajogviszony megszűnése kizárná a munkaviszony alatt teljesített munkavégzéssel összefüggő bérigény érvényesítését, függetlenül attól, hogy a munkabér kifizetését megalapozó feltétel (jelen esetben a szerződés megkötése és a díj kifizetése) a munkaviszony megszűnése után következik be. Ezért amennyiben a munkáltató számára az ügyletből származó bevétel a munkaviszony megszüntetését követően realizálódik, önmagában emiatt nem kizárt a jutalékra való jogosultság. Az ügyvezető a 2020. október 26-i levele a következőképpen tartalmazta: „...a jutalékot a behozott, elvégzett és a jövőbeni projektekből természetesen hivatalos úton kifizetem.”. Az ügyvezető tehát kifejezetten vállalta, hogy a jövőbeni projektek alapján is fizet jutalékot a felperesnek és e nyilatkozatát nem korlátozta a felmondási idő alatt beérkező vállalkozói díjakra. A munkaviszony megszüntetését követő bérfizetésnek az alperesi fellebbezéssel ellentétben az adójogi szabályok sem képezték akadályát.

[84] A cég, a cég1, továbbá a cég2 esetében egyébként nemcsak a szerződéses ajánlat, hanem a szerződés létrejötte is a munkaviszony időtartama alatt történt. A cég és a cég1 esetében a vállalkozói díj a felperes munkaviszonyának a fennállása alatt beérkezett az alpereshez. A cég2 esetében a kifizetések 2021. évben kerültek sor, ezzel kapcsolatban azonban figyelembe kellett venni, hogy az alperes ügyvezetője a jövőbeni projektek után is vállalta a kifizetést. név4 egyéni vállalkozóval a szerződés még 2020. december 17-én, tehát röviddel a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően jött létre, a felperes 2020. május 28-i ajánlatának megfelelően. A cég3-val létrejött szerződés is a felperesi ajánlatnak megfelelően és a felperes munkaviszonyának az időtartama alatt jött létre, függetlenül attól, hogy a kifizetések csak a munkaviszony megszüntetését követően kerültek sor. Az cég4 esetében helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hogy a felperes 2020. április ajánlatának megfelelően jött létre a szerződés, teljes mértékben a felperesi ajánlattal egyező tartalommal. Nem volt bizonyított sem a jelentős átdolgozás, sem az összecszerű eltérés.

[85] Az alperes a fentiekén kívül, egyéb jogi érvelést, jogszabályi hivatkozást az elsőfokú ítéletben megítélt szerződések kapcsán nem adott elő, ezért a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a másodfokú bíróság egyebekben nem vizsgálta a konkrét szerződéseket és az elsőfokú ítélet marasztalást tartalmazó rendelkezéseinek megváltoztatására az alperesi fellebbezés alapján nem látott lehetőséget.

[86] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az Ebtv. megsértésére is hivatkozott, azonban a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján ezt a fellebbezési eljárásban nem lehetett figyelembe venni, mivel ezzel összefüggő jogszabályi hivatkozást, jogi érvelést tartalmazó keresetet az elsőfokú eljárás során nem terjesztett elő.

[87] A másodfokú bíróság alaptalannak találta a késedelmi kamattal összefüggő felperesi fellebbezést is. A felperes az elsőfokú eljárás során késedelmi kamatigényt terjesztett elő, mely során meghatározta a kamatfizetés kezdő időpontját, egyebet e körben nem adott elő.

[88] A Ptk. 6:48. §-a értelmében pénztartozás esetén a kötelezett a késedelembe esés kezdő időpontjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot köteles fizetni akkor is, ha a pénztartozás egyébként kamatmentes volt. A kamat számításakor a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamat irányadó, az adott naptári félév teljes idejére.

[89] Az elsőfokú bíróság az előbbi jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően határozta meg a késedelmi kamat fizetésének a módját és a mértékét. A konkrét jogszabályt nem jelölte meg, de helytállóan rendelkezett, ezért az elsőfokú ítélet megváltoztatására a jogszabályi hivatkozást és érdemi jogi érvelést mellőző felperesi fellebbezés alapján nem volt lehetőség.

[90] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a jogi indokolás előbbi kiegészítésével, a Pp. 383. § (2) bekezdése értelmében helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[91] A felperes fellebbezése 8.436.364 forint tekintetében volt alaptalan, az alperes fellebbezése a marasztalási összeg, vagyis 2.219.980 forint tekintetében volt alaptalan. A pernyertesség- pervesztesség aránya a fellebbezési eljárásban nem változott. A felperes 79%-ban lett pervesztes és 21%-ban pernyertes.

[92] A felperes a fellebbezési eljárásban jogi képviselővel járt el, a perköltségét az IM rendelet 3. §-a alapján kérte megállapítani, áfa figyelembevételével, a felek közötti megbízási díjra nem hivatkozott. Az alperes a másodfokú perköltségét az IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján, áfa figyelembevételével számította fel, a költségjegyzék nyomtatványon az előzetesen lerótt 177.599 forint illeték mellett négy munkaóra felszámításával 120.000

forint + áfa összegben határozta meg a másodfokú perköltségigényét. A fellebbezéssel egyidőben igazoltan lerótt 177.599 forint fellebbezési illetéket.

[93] A felperest erre figyelemmel 55.500 forint másodfokú perköltség illette meg, az alperest pedig a 120.000 forint 79%-a, vagyis 94.800 forint. A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján ezért a kettő különbözeteként 39.300 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte a nagyobb részben peresztes felperest.

[94] A fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén és 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2a) bekezdésére. A felperest terhelő fellebbezési illetéket a munkavállalói költségkedvezményre tekintettel az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése és 525. §-a alapján. Az alperest azért nem kellett az illeték megfizetésére kötelezni, mert azt előzetesen leróta.

[95] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2024. március 12.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró