



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.099/2023/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Nagy Ajtony Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Nagy Ajtony ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a Gárdonyi-Mosonyi-Tomori Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Szabó Dániel ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) alperes ellen elmaradt jutalék megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.71.093/2021/29. számú ítélete ellen a felperes 30. sorszám alatt benyújtott fellebbezése 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 1.173.238 (egymillió-százhetvenháromezer-kétszázharmincnyolc) forint + áfa másodfokú perköltséget. A le nem rótt 2.500.000 (kétmillió-ötszázezer) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. április 22-én meghozott 9.M.71.093/2021/29. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest 1.905.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperes javára, egyben megállapította, hogy az 1.500.000 forint illetéket az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2010. augusztus 24-től értékesítési igazgató munkakörben dolgozott az alperesnél és 2012. július 1-jétől a hálózat irányításáért felelős vezetőként az alperessel kapcsolatban álló ügynökök munkáját irányította, szervezte. A felperes rendszeresen részt vett a vezetői értekezleteken az igazgatósági tagokkal együtt, az alperes működéséről közvetlenül értesült.

[3] A felperes munkaszerződésének 3. §-a rendelkezett a munka díjazásáról. Az (1) bekezdésben a felek rögzítették, hogy a munkakör ellátásáért fix bérezésként bruttó 150.000 forint személyi alapbérben részesül a felperes, míg a második bekezdés értelmében ezen felül a munkáltató a munkavállaló részére a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező 2. számú mellékletben részletezett tranzakciós jutalékot fizet. A (3) bekezdés akként rendelkezett, hogy a (2) bekezdés szerinti jutalék alapját képező bevételkimutatást a tárgyhónap lezárását követően az igazgatóság jogosult elkészíteni. A jutalék alapját képező bevételként kizárólag a munkáltatóhoz tényleges befolyt tranzakciós jutalékok, fix tanácsadói díjak, és az éves sikerdíjak vehetőek figyelembe. A felek úgy állapodtak meg, hogy a munkáltató kifejezetten fenntartja a jogát arra vonatkozóan, hogy a jutalék alapját képező bevételeket egyoldalú nyilatkozatával bármikor módosítsa és a munkavállaló aláírásával kifejezetten elfogadja, hogy a munkáltató egyoldalúan jogosult a jutalék alapját képező bevételek körét és a jutalék mértékét módosítani. A felek a 2. számú mellékletben a tranzakciós jutalék alapját és annak mértékét rögzítették.

[4] A felperes tranzakciós jutalékban nem részesült, mivel sikertelenül próbálkozott a munkaszerződés szerinti ügyfélszerzési feladatok teljesítésével. A felperes javaslata alapján 2012. július 1-jétől a felperes feladatát az ügynöki hálózat kiépítése és felügyelete képezte. Ezért a munkáltató 2012. július 1-jétől a felperes részére a 2. számú melléklet 2. pontjában követő jutalékot állapított meg, annak mértékét az értékesítési igazgató által felügyelt és irányított hálózati értékesítési tevékenység eredményeként akvizált ügyfelek portfóliójának az igazgatóság által kimutatott havi jutalék bevételének bruttó 12 %-ában határozta meg.

[5] Az alperes a 2015. április 29-én kelt IX/2012 (IV.29.) igazgatósági határozattal 2015. május 1. napjával a követő jutalék mértékét 9 %-ra csökkentette. 2018. szeptemberében az alperes igazgatósága prezentáció keretében tájékoztatta a munkavállalókat a megromlott gazdasági helyzet kezeléséről, egyben 2018. szeptember 19-én az 1/XXXIII/2018 (IX. 19.) igazgatósági határozattal megváltoztatta a tranzakciós jutaléokra vonatkozó szabályokat. A hálózati irányítást követő jutalék mértékét 5 %-ban határozta meg azzal, hogy a módosítást első alkalommal a 2018 októberben a társasághoz befolyó bevételek alapján számított jutalékok tekintetében kell alkalmazni. A döntésről alperes törvényes képviselője alperesi törvényes képviselő tájékoztatta a felperest.

[6] A felperes a munkaviszonyát 2021. január 19-én kelt felmondással megszüntette és sem ekkor, sem korábban nem utalt arra, hogy elmaradt jutalék iránti igénye

van. Az alperes 2021. február 25-én utalta át a felperes részére a februári alapbért, valamint a január és február hónapokra eső jutalékot.

[7] A felperes 2021. október 13-án felszólította az alperest a 2018. november 1-jétől elmaradt jutalékának megfizetésére. Annak jogalapját az alperes válaszlevelében vitatta, egyben megküldte a felperes részére a 2018 decemberétől 2021 februárig kiállított bérjegyzékeket és jutalékkértesítőket.

[8] Az elsőfokú bíróság megalapozatlannak találta a felperes 71.549.205 forint elmaradt jutalék és annak kamatai megfizetésére irányuló kereseti kérelmét.

[9] Mindenekelőtt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 286. § (1) bekezdése és 287. § (1) bekezdése alapján úgy foglalt állást, hogy a felperes a keresetindítási határidőt megtartotta. Arra utalt, hogy a helytelen jutalékmegállapítás, mint elmaradt munkabérelem az állandósult bírói gyakorlat alapján állapotsérelmet eredményez, így az igény a hároméves elévülési időn belül terjeszthető elő. Mindezek okán úgy ítélte meg, hogy az eljárás megszüntetésének a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 240. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem volt helye, így a keresetet érdemben bírálta el.

[10] A munkaszerződés aláírásakor hatályos munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 8. § (1) – (2) bekezdése és 9. §-a alapján vizsgálta, hogy a munkaszerződés 3. § (3) bekezdése, így a jutalék alapját képező bevételek és a jutalék mértékének egyoldalú módosítására vonatkozó kikötés semmisnek minősül-e. Ekörben a Kúria Mfv.10.727/2013/6. számú határozatában tett megállapításait irányadónak tekintette jelen perbeli esetben is, mivel a felperes az alapbérén felül részesült jutalékban az általa generált ügyfélforgalom, illetve az általa irányított ügynökök forgalma után, vagyis az alperes nem csak a felperes teljesítményéhez, hanem az általa irányított szervezeti egység teljesítményéhez kötötte a többletjuttatás kifizetését. Így a precedensértékű határozat szerinti juttatás (prémium) a perbelivel megegyező természetű juttatásként vehető figyelembe és alkalmazható az a megállapítás, hogy a munkáltató számára biztosított volt a kifizetés feltételeinek egyoldalú megállapítása. Mivel a felperesnek járó jutalékot nem a felperes alapbérében, hanem azon felül járó ösztönző juttatásként határozta meg az alperes, ezért a felperes által hivatkozott semmisségi ok fennálltát, miszerint a régi Mt. 82. §, 141. § és 164. § kógens rendelkezéseibe ütközött a jutalékra vonatkozó szabályozás megállapítani nem tudta. A munkaszerződés nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely alapján a felperes a munkabéréről előre lemondott volna, vagy a munkabér összegének meghatározása elmaradt volna, illetve a közös megegyezéssel történő módosítást sem zárták ki a felek. Ellenben a munkáltató jogosult volt a juttatást akár egyoldalú nyilatkozattal is meghatározni és az nem minősül egyoldalú munkaszerződés módosításnak.

[11] Rámutatott továbbá, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt) hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 2. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. sem tartalmaz az alapbéren felüli juttatásokra vonatkozóan kógens szabályokat, így az Mt. 27. §-a szerinti semmisségi ok fennálltát sem tudta megállapítani.

[12] Másodlagosan abban a kérdésben foglalt állást, hogy az alperes jogosult volt-e a követő jutalék mértékét egyoldalúan meghatározni. Mindezt az Mt. 45. § (1) bekezdése, 136. § (1) és (2) bekezdése, 137. § (1) és (2) bekezdése, valamint a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:86 § (1) bekezdése és 6:8 § (1) bekezdése alapján vizsgálata.

[13] Utalt arra, hogy az alperes által meghatározott követő jutalék a korábban kifejtettek szerint egy olyan ösztönző juttatási forma, amelynek kifizetési feltételét a munkáltató egyoldalúan, vagy a munkaszerződésben és/vagy a jutalékszabályzatban határozhatja meg. A perbeli esetben a munkaszerződés részét képező 2. számú mellékletet – amelyben a tranzakciós jutalék szerepel – a felperes is aláírta, de a jutalék feltételeit a munkáltató volt jogosult meghatározni a munkaszerződésben rögzítettek alapján. 2012. júliusától az alperes újabb jutalékot, azaz a követő jutalékot állapított meg a felperes részére, amelynek nevesítése a munkaszerződésben nem történt meg, feltételeit és mértékét az alperes a 2. számú mellékletben részletezte, amit a felperes szintén aláírt. Úgy foglalt állást, hogy az Mt. kógens rendelkezéseinek hiányában az alperes az alapbéren felüli ösztönző juttatás feltételeinek meghatározására a munkaszerződésben rögzített kikötés alapján jogosulttá vált. Figyelembe vette azt a körülményt, hogy a felperes ténylegesen tranzakciós jutalékban nem részesült és az új munkaköri feladatokhoz kapcsolódóan kívánta az alperes a felperest jutalékban részesíteni. Mindebből azt a következtetést vonta le, hogy a felek a munkaszerződés 3. § (2) bekezdését módosították az alapbéren felüli új jutalékforma bevezetésével, amely tulajdonképpen a tranzakciós jutalék kiváltását célozta azért, hogy a felperes ténylegesen is részesüljön jutalékban. Úgy összegzett, hogy a felek a jutalékra való jogosultságot a munkaszerződésben szabályozták, annak technikai feltételeit a 2. számú melléklet tartalmazta a munkaszerződés 3. § (3) bekezdésében meghatározottak szerint.

[14] Annak bizonyítása körében, hogy a követő jutalék osztotta a tranzakciós jutalék jogi sorsát és így arra is alkalmazható volt a munkaszerződésben rögzített egyoldalú meghatározás joga, alperes törvényes képviselője, alperes törvényes képviselője1 és alperes törvényes képviselője2 alperes törvényes képviselő, illetve a felperes személyes előadását, valamint marketing igazgató tanúvallomását értékelte. Ezek alapján megállapította, hogy 2015-ben igazgatósági határozattal módosította az alperes a tranzakciós és a követő jutalék mértékét, ezt a módosítást sem munkaszerződésben, sem a 2. számú mellékletben a felek nem rögzítették. Nem nyert igazolást, hogy a követő jutalék mértékének változásáról a felek megállapodtak volna, a 2. számú melléklet felperes által hivatkozott 2015-ös módosítása nem állt a perben rendelkezésre, ellenben az alperes bizonyítottan tájékoztatta a felperest az igazgatósági határozatokról.

[15] Az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:8 § (1) bekezdése alapján értékelési körébe vonta a megállapodásba foglalt szerződési feltételeket és a módosítás körülményeit. Kifejtette, hogy a munkaszerződés és a 2. számú melléklet egységesen értékelendő, és a jutalékfizetési kötelezettség megítélése során a felek szerződési akaratának tulajdonított elsődleges jelentőséget. A felperes és az alperes egybehangzó nyilatkozata alapján megállapította, hogy a követő jutalék bevezetésére oly módon került sor, hogy azt az alperes egyoldalúan maga határozta meg. A felek ennek feltételeit nem tárgyalták meg, a munkaszerződést nem, pusztán a 2. számú mellékletet módosították. A felperes nem tett olyan nyilatkozatot, hogy az új jutalék a munkaszerződésben rögzített szabályoktól eltérően kerüljön bevezetésre és a melléklet módosítását csak akkor írja alá, ha ezen jutalékra nem vonatkozik a munkáltató egyoldalú meghatározásának a joga, ahogy az a munkaszerződés 3. § (3) bekezdésében egyértelműen rögzítésre került. 2015-ben és 2018-ban a tranzakciós és a követő jutalék mértékét, a bevételek körét is módosította az igazgatósági határozat, rögzítve azt, hogy az ezek meghozatalával a munkaszerződésben kikötött jogosultsága alapján élt. A felperes tájékoztatást kapott a határozatok tartalmáról, azokkal összefüggésben kifogással nem élt. A felek a munkaszerződés mellékleteiben a munkaszerződésben rögzített jogukhoz kapcsolódó kérdéseket szabályozták, tehát az alapvető jogokat a munkaszerződésben rögzítették, így azt is, hogy a munkáltató egyoldalúan jogosult a jutalék mértékének, az alapját képező bevételek körének meghatározására.

[16] A 2012. július 1-jén kelt 2. számú melléklet módosítás megfelelt a Ptk. 6:64. §-nak, egyértelmű és lényeges kérdéseket magába foglaló ajánlatot tartalmazott, amit a felperes a Ptk. 6:66. §-a szerint változtatás és kifogás nélkül elfogadott.

[17] Azokból a körülményekből, hogy a felek a munkaszerződés jutalék részét közös megegyezéssel módosították úgy, hogy egy új jutalékot vezettek be, azt a következtetést vonta, hogy ezzel a munkaszerződés jutalékra vonatkozó 3. § (2) bekezdését módosították. A felek között fel sem merült az, hogy az új típusú jutalékot a munkaszerződés törzsszövegében is rögzítsék, ami arra utal, hogy a felek szándéka a jutalék megállapítása körében nem tért el a korábbi jutalékra vonatkozó szabályoktól, és a 3. § (3) bekezdését erre az esetre is alkalmazni rendelték. Mindezt megerősíti az a körülmény is, hogy a jutalék megállapításának szabályait 2015-ben és 2018-ban is határozattal módosította az alperes. A felperes nem bizonyította, hogy a 2015-ös módosítás a felek konszenzusán alapult, ezért nem támasztotta alá azt az értelmezést, hogy az egyoldalú módosítás joga a követő jutalék tekintetében másképp alakulna. Figyelembe vette azt a körülményt is, hogy a felek által nem vitatottan a bevételek köre (deviza konvenzió) is bővült, melyet szintén nem kifogásolt a felperes.

[18] Azáltal, hogy a 2. számú mellékletet, az abban szereplő tranzakciós jutalékot egészítették ki a felek a követő jutalékkal, amely a tranzakciós jutalékból eredeztethető, azt támasztja alá, hogy az alperes az utóbbi jutalék tekintetében is fenntartotta magának a jogot az egyoldalú meghatározásra.

[19] Tekintettel arra, hogy úgy foglalt állást, hogy az alperes jogosult volt egyoldalú döntésével a jutalék mértékének meghatározására, felperes pedig nem vitatta, hogy a csökkentésre vonatkozó 2018-as döntést az alperes közölte, így a kereseti kérelmet nem találta megalapozottnak.

[20] Megállapította, hogy a felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem igazolta azt a hivatkozását, hogy 2018 októberében olyan megállapodás jött létre a felek között, miszerint amennyiben az alperes gazdasági helyzete lehetővé teszi, a felperes részére a visszatartott 4 %-os mértékű jutalékrészt az alperes a részére megfizeti. A felperes nem tudta megjelölni, hogy konkrétan milyen célok, üzleti eredmények esetén értelmezhető „cégnek jobban megy” körülmény. Az alperes vitatta, hogy ilyen megállapodás létrejött volna a felek között, marketing igazgató tanú információja pedig kizárólag a felperestől származott, így közvetett bizonyítékként nem volt alkalmas a felperesi állítások bizonyítására.

[21] Úgy foglalt állást, hogy a perbeli esetben nem voltak alkalmazhatóak az Mt. 137-138. §-ának rendelkezései, mivel a felperest nem kizárólag a számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illette meg a követő jutalék, és a munkaszerződés 2. számú mellékletében az alperes meghatározta a jutalékfizetési szabályokat. Nem vette figyelembe a KGD.2008. 87. számú ügyben tett megállapításokat, mivel az a döntés olyan tényállásra vonatkozott, amelyben a munkavállaló tiszta teljesítménybérezésben részesült.

A felperes fellebbezése

[22] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte és igényt tartott első- és másodfokú perköltségére. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást döntően helyesen állapította meg, ugyanakkor egyes tényállási elemeket nem, vagy nem megfelelően vett figyelembe, az okiratok tartalmát, egyéb bizonyítékokat tévesen mérlegelte.

[23] Így az elsőfokú bíróság nem tért ki arra a lényeges körülményre, hogy a munkabére 95-98 %-át a munkaszerződés szerinti követő jutalék tette ki, amit alaphérével együtt havonta utólag fizetett meg a munkáltató. Ennek hiányában vont le azt a következtetést, hogy a jutalék nem része a rendes munkabérnek, nem teljesítménybér, csupán ösztönző.

[24] Azt sem értékelte megfelelően, hogy 2012. július 1-jével a munkaszerződés 2. számú mellékletét közös megegyezéssel, írásban módosították a felek, ami érintette a munkaszerződésben rögzített jutalékkulcsot, és az okirat aláírásra került. Ily módon módosult a munkaszerződés 2012. július 1-jei, valamint 2015. május 1-jei hatállyal is. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a munkaszerződés 2015. május 1-jétől bevezetett

módosítására vonatkozó okirat fizikai hiánya nem eshetett volna terhére a Pp. 525. § (1) bekezdése és a BH2015.232 számú eseti döntés értelmében. Az okirat nyilvántartása ugyanis az alperes kötelezettségébe tartozott, így az adatszolgáltatás hiánya is terhére értékelendő.

[25] Az elsőfokú bíróság azt sem értékelte megfelelően, hogy a munkaviszony fennállása alatt az alperestől bérjegyzéket, elszámolást nem kapott. A jutalék tekintetében megküldött havi „értesítésből” sem a jutalék alapja, sem annak mértéke (jutalékkulcs) nem volt megállapítható. A tényállásból az is kimaradt, hogy 2018. októberében a vezérigazgató kereste meg azzal, hogy 2018. november 1-jétől a fix, 9 %-os mértékű követő jutalékból az alperes nehéz gazdasági helyzetére hivatkozva átmenetileg csak 5 %-ot fizetnének meg, és a fennmaradó 4 %-os mértékű jutalékrészt átmenetileg visszatartanák. Ezt a kérést azért nem fogadta el, mert már korábban jelentősen csökkentésre került a jutalék mértéke. Mindezekről munkaszerződés módosítás nem készült, nem módosult a munkaszerződés 2. számú melléklete, a jutalékértékesítés rendszeres adattartama sem, ugyanakkor a szerződés szerint járó összeghez és a korábbi szokásos munkabéréhez képest lényegesen kevesebb összeg került megfizetésre. A jutalékértékesítésen rendre kisebb összeg szerepelt, mint a korábbi időszakokban, a különbözetet az alperes visszatartotta.

[26] Az elsőfokú bíróság nem rögzítette, hogy a jutalék 2018. október 1-jei hatályú egyoldalú módosításáról semmilyen írásbeli dokumentumot nem adott a munkáltató, a 2018. szeptember 19-i igazgatósági határozatnak közvetlen joghatása irányába nem volt. Abban az szerepel, hogy a 2018. október 1-jei hatályú módosítás érdekében valamennyi érintett munkavállalóval megállapodik az igazgatóság, illetve szükség szerint megteszi az egyoldalú jognyilatkozatát. Ilyen megállapodás a felek között nem jött létre, a jutalék csökkentését nem fogadta el.

[27] Az elsőfokú bíróság súlyosan tévedett, amikor a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező 2. számú mellékletben meghatározott jutalékokat prémiumnak, illetve ösztönző juttatási formának, nem pedig teljesítménybérnek minősítette. Mindezzel megsértette a Ptk. 6:8. § (1) bekezdését és 6:86. § (1) bekezdését. Az elsőfokú bíróság által hivatkozott Kúria Mfv.10.727/2013/6. számú döntés a jelen perre irányadó rendelkezést nem tartalmaz, az alperes semmiféle prémiumfeladatot nem tűzött ki. A jutalékokat, mint speciális teljesítménybért el kell határolni a prémiumtól és a jutalomtól, ugyanis a munkaszerződésben a munkabérként rögzített jutalék vonatkozásában a munkáltató nem rendelkezik egyoldalú mérlegelési joggal. Amennyiben a jutalék kifizetésének feltételei fennállnak, úgy a kifizetést a munkáltató nem tagadhatja meg. Kizárható, hogy a követő jutalék az Mt. 16. §-a alapján történt egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősülne, hiszen munkaszerződésen, vagyis kétoldalú megállapodásban történt annak rögzítése. Hangsúlyozta, hogy a jutalékról a munkáltató alperes nem mérlegelési jogkörében dönthetett, olyan ügynök után, akit nem maga közvetített az alpereshez, követő jutalékokat nem kapott, meghatározott elszámolási rend alapján történt a kifizetés. Így egyértelműen kizárt az, hogy a követő jutalék jutalmazási bérelemnek minősülhetne. Arra figyelemmel pedig, hogy az alperes nem írt ki olyan elérendő prémiumfeladatot, amely esetében járna csak a követő jutalék, prémiumnak sem tekinthető a munkaszerződésben kikötött követő jutalék. Az egy olyan speciális bérelem volt, amely a megállapodás szerinti %-os mértékben havonta járt. A rendszeres jutalék teljesítménybérnek, teljesítmény alapú munkabérnek minősül (ügyszám). Jutaléknak tekinti a

bírói gyakorlat a munkavállalónak az általa közvetített, vagy megkötött ügyletek alapján keletkezett bevételből való részesedését és a felek megállapodása szerint a jutalék a munkáltató árbevétele után is járhat (BH2020. 155., BH2007. 312.).

[28] Hangsúlyozta, hogy az alapbér és a munkabér nem szinonim fogalmak. Alapbére időbérben került megállapításra a munkaszerződésben, ezen felül teljesítménybérként jutalék, amelyről szintén a munkaszerződésben állapodtak meg, esetében tehát vegyes bérforma, mint bérezési rendszer került kialakításra. A teljesítménybér összegét a munkaszerződésben rögzítették, annak elválaszthatatlan részét képezi a 2. számú melléklet, annak egyoldalú módosítására, így a munkaszerződés egyoldalú módosítására az alperes nem volt jogosult. Az elsőfokú bíróság ítéletében ezért megsértette a régi Mt. 82. § (1) bekezdését és az Mt. 58. §-át, amikor úgy foglalt állást, hogy a munkabérre vonatkozó rendelkezés egyoldalúan módosítható lett volna, az ugyanis csak közös megegyezéssel valósítható meg. Mindezeket túl rámutatott, hogy az elsőfokú bíróság megítélése szerint perdöntő jelentősége volt annak, hogy a jutalék milyen bértípusnak felel meg, azaz teljesítménybérnek vagy prémiumnak minősül, a bizonyítási érdekről azonban tájékoztatást nem adott.

[29] Továbbra is fenntartotta azt az álláspontját, hogy a régi Mt. 82. §, 141. §, 164. § kógens rendelkezéseibe ütközött a munkaszerződés 3. § (3) bekezdése, ezért az már megkötésekor semmisnek minősült. Nem volt jogosult az alperes a munkaszerződés munkabérre vonatkozó rendelkezéseinek, így különösen a jutalékkulcsok összegének egyoldalú módosítására, és munkavállalóként nem is tehetett érvényesen olyan jognyilatkozatot, amelyben a munkabéréről gyakorlatilag a munkáltató döntése alapján előre lemondott, a munkáltató számára biztosítva azt a jogot, hogy az elvégzett munka ellenértékét a munkáltató egyoldalú döntéssel elvonja. Mindez ugyanis azt is eredményezhetné, hogy a jutalék kulcsát a munkáltató akár 0 %-ra lecsökkentse.

[30] A munkaszerződés semmis rendelkezései az Mt. módosításával sem váltak utólag érvényessé, az egyoldalú munkabércsökkentési jogosultságot nem erősítették meg a felek sem szóban, sem írásban az új Mt. hatálybalépésével, hiszen új munkaszerződést nem kötöttek. Az egyoldalú munkaszerződés módosítás joga így nem terjedhetett ki a 2012. július 1. napjával közös megegyezéssel írásban megállapodott összegű követő jutalékra sem. Ezért a jelenleg hatályos Mt. 58. §-ába, 137. és 138. §-ába, 155. § (1) és (3) bekezdésébe, 157. § (1) bekezdésébe, 163. § (1) bekezdésébe, mint kógens rendelkezésekbe is ütközik a munkaszerződés 3. § (3) bekezdése, ezért a 27. § (1) bekezdése, valamint (1) és (3) bekezdése alapján is semmisnek, ezáltal érvénytelennek minősül. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság ítéletét döntően az érvénytelen szerződéses kikötésre alapította.

[31] A követő jutalék kulcsa 2018. október 1-jei hatállyal sem módosult érvényesen az erre irányuló jognyilatkozat hiányában. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felek szándéka a munkaszerződés alapján arra terjedt ki, hogy az alperes a tranzakciós jutalék mellett a követő jutalékot is módosíthatná. Még ha a munkaszerződés 3. § (2) bekezdésében írt felhatalmazás - amely a munkabér egyoldalú módosítására vonatkozott - nyelvtani értelmezés és szövegkontextus alapján érvényes

kikötésnek minősülne, az akkor is kizárólag a tranzakciós jutalék egyoldalú módosításának lehetőségére vonatkozhatna. Nem terjedhet ki azonban a közös megegyezéssel írásban megállapodott összegű követő jutaléokra, a perbeli elmaradt munkabér iránti igényre.

[32] Mindez azt támasztja alá, hogy a 2. számú melléklet kibővítésre került egy új munkabérelemmel, a követő jutalékkal. A munkaszerződés törzsszövegének 3. § (3) bekezdése nem értelmezhető kiterjesztő módon, azaz a követő jutalék tekintetében a munkáltató részére egyoldalú jogokat biztosító rendelkezések kifejezett jognyilatkozat hiányában nem alkalmazhatóak.

[33] Amennyiben az alperes a követő jutalék kulcsának 2018. november 1-jétől való csökkentését, mint új, a korábbiaktól eltérő teljesítménykövetelményt, vagy teljesítménybértényező alkalmazását kívánta elrendelni, az Mt. 138. § (4) bekezdése alapján azt írásban közölni kellett volna. Ezt az alperes nem teljesítette, és a munkaszerződés 2. számú melléklete sem módosult. Hangsúlyozta, hogy a Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontja alapján az alperes terhére értékelendő a működési körében keletkezett okiratok tartalmának igazolása. Az alperes a perben nem tudta bizonyítani a 2018. október 1-jei írásbeli módosítást. A teljesítménytényező megváltoztatására vonatkozó tájékoztatást, bérjegyzéket és kimutatást nem adott át a jogviszony alatt, amelyből a jutalék kulcsa vagy kiszámításának módja megállapítható lett volna.

[34] Az elsőfokú bíróság iratellenesen jutott arra a jogi következtetésre, hogy 2012. július 1. napjától a követő jutalék a tranzakciós jutalék helyébe lépett. A tranzakciós jutalék ugyanis a munkaszerződésben a módosítást követően szerepelt, a két jutaléktípus egymás mellett is fennmaradt, a tranzakciós jutalék nem került törlésre.

[35] Iratellenesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a felek egybehangzó nyilatkozata alapján került bevezetésre a követő jutalék oly módon, hogy ezt az alperes egyoldalúan határozta meg. A perben ennek ellenkezőjét állította, vagyis arra hivatkozott, hogy követő jutalék a felek között hosszú egyeztetést követően létrejött díjbevétele-felosztási megállapodás eredménye volt, és ekörben a jutalék mértékét közös megegyezéssel, munkaszerződés módosítással határozták meg. Az elsőfokú bíróság maga is hivatkozott erre a nyilatkozatára, így az ítélet indokolásában önellentmondás is felfedezhető.

[36] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen foglat állást úgy, hogy a munkaszerződés törzsszövege módosításának elmaradásával a felek azt kívánták kifejezésre juttatni, hogy a tranzakciós jutalékra vonatkozó utalást a követő jutalékra is alkalmazni kívánják. A tranzakciós jutalék tekintetében az alperesnek biztosított egyoldalú szerződésmódosítási jog olyan egyoldalú hatalmasság, melynek gyakorlása vonatkozásában a ráutaló magatartás, utaló értelmezés és analógia nem foghat helyt, az egyoldalú szerződésmódosítás jogának kifejezettnak és egyértelműnek kell lennie. A hiányos

szövegezésből eredő hátrányok, az értelmezés hiányosságai, a szövegezés bizonytalansága nem eshet a munkavállaló terhére, illetve hátrányára.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[37] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és másodfokú perköltségigényt is bejelentett.

[38] Érvelése szerint a követő jutalék nem minősül az Mt. 137. § (2) bekezdése szerinti teljesítménybérnek. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a követő jutalék nem csak a felperes saját teljesítményéhez, hanem az általa irányított ügynökök együttes teljesítményéhez kötődött, arra a pénzügyi piac helyzete is kihatott. Tartalmaz egyfajta „sikerdíjas elemet”, amely kizárja, hogy objektív számítások és mérések alapján meghatározhatóak legyenek a teljesítménykövetelmények. A követő jutalék bevezetésére már az új Mt. hatálya alatt került sor, így arra kizárólag az új Mt. rendelkezései irányadóak, ezért a BH2007. 312. számú eseti döntés nem alkalmazható. Az új Mt. indokolása egyértelműen rögzíti, hogy a teljesítménybérből kizártak azok a díjazások, amelyek a munkavállalók nagyobb csoportjának, illetve a munkáltató teljesítményéhez kötődnek. A felperes pedig maga is megerősítette, hogy a jutalék mértéke nem a saját teljesítményétől függött.

[39] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a követő jutalék részben a felperes teljesítményéhez kapcsolódott, tehát köznyelvi értelemben teljesítménybér-jellegű juttatásnak minősül, ahogy a prémium is, jogi természetű hasonló a Kúria Mfv.10.727/2013/6. számú ítéletében szereplő prémiumhoz. Ez utóbbi is teljesítményhez kötődik, amiről munkaszerződésben is megállapodhatnak a felek, és ekkor csak közös megegyezéssel módosíthatják. Az elhatárolás azért sem egyértelmű, mivel egyik juttatás sincs az Mt.-ben egzakt módon meghatározva. A felperes a fellebbezésében önkényesen emelt ki egyes jellemzőket a prémium és a jutalom kapcsán. A felperes helytelenül állította, hogy a munkaszerződésben teljesítménybérezésben állapodtak meg, sem a munkaszerződés, sem annak melléklete utalást sem tesz a felperes teljesítményére, helyette az alperes bevételeihez köti a követő jutalék számítását. A munkabér tág fogalmába beletartoznak az ösztönző jellegű juttatások is és nem annak van jelentősége, hogy a felperes jövedelmének hány százalékát tette ki a követő jutalék. E körben kiemelte, hogy a 2010 és 2012 között a felperes tranzakciós jutalék jogosultságot nem szerzett, csak a minimálbérhez közeli alapbért kereste meg.

[40] A követő jutalék minősítéséhez előadta, hogy önmagában abból, hogy egy adott juttatás az Mt.-ben nem definiált munkabérnek minősül, és így vonatkozhatnak rá az Mt. munkabér-védelemre vonatkozó szabályai, nem következik, hogy arról kizárólag a munkaszerződésben rendelkezhetnek a felek, és feltételeit is csak közös megállapodással módosíthatják. Amennyiben a követő jutalék az Mt. 137. § (2) bekezdés szerinti teljesítménybérnek minősül, akkor sem voltak kötelesek a felek arról munkaszerződésben rendelkezni. Ezt kizárólag az Mt. 137. § (3) bekezdése szerinti díjazás esetére írja elő az Mt.

[41] A munkaszerződésben csak az alpbért kötelező meghatározni, így nem volt akadálya, hogy a követő jutalék feltételeit a munkaszerződés melléklete rögzítse, amely nem a munkaszerződés része. A felek szándéka arra irányult, hogy külön szabályozzák a követő jutalékot az alpbértől, az az utalás, hogy a mellékletek a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képezik, annyit jelent, hogy a munkaszerződésben szabályozott jogosultságok csak a mellékletben szabályozott technikai feltételek/kérdések mellett értelmezhetőek. A munkaszerződés a felek között olyan tartalommal jött létre, hogy abban rögzítették egységes szándékuknak megfelelően, hogy az alperes jogosult a mellékletben szereplő jutalék feltételeit egyoldalúan módosítani. Mivel nem a kötelezően rögzítendő havi alpbérre vonatkozott, mindez jogszerű megoldásnak minősül. Kiemelte, hogy a felperes jövedelme nagy részét a követő jutalék tette ki, a 2015-ös és 2018-as csökkentést követően is olyan extrém magas jövedelemben részesült a felperes, amit egyetlen munkáltató sem tudna fix alpbérként biztosítani bármely munkavállalójának. A felperes részéről is éppen az volt vállalható, hogy elfogadta ezt ajánlatot, így hozzájutva a kirívóan magas havi jövedelemhez, és vállalva azt, hogy jutaléka feltételeit az alperes módosíthatja.

[42] A per eldöntése szempontjából nem annak van döntő jelentősége, hogy a követő jutalék teljesítménybérnek, vagy prémiumnak minősül, hanem annak, hogy a követő jutalékra való jogosultság min alapul.

[43] A munkaszerződés 3. § (3) bekezdése semmiségével kapcsolatban előadott érvelés nem helytálló. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a munkaszerződéstől külön kezelendő a 2. számú melléklet, így arra nem vonatkozik a közös megegyezéssel történő módosítás. Amennyiben a 2. számú melléklet a munkaszerződés része lenne, akkor sincs akadálya, hogy a felek egy olyan kérdésben, amely egyébként nem a munkaszerződés kötelező eleme, úgy állapodjanak meg, hogy azt a munkáltató jogosult egyoldalúan módosítani. A felek között olyan tartalommal jött létre a megállapodás a követő jutalékról, hogy annak tartalmát a munkáltató egyoldalúan is jogosult volt meghatározni. Így a módosítás kikötése nem sértette a régi Mt. 82. § (1) bekezdését és 141. §-át sem. Helyesen következtette az elsőfokú bíróság arra is, hogy a követő jutalék egyoldalú módosítását lehetővé tevő szerződéses rendelkezéssel a felperes nem mondott le előre a munkabérére vonatkozó igényéről, pusztán felhatalmazta az alperest arra, hogy a követő jutalék meghatározásával kapcsolatos kérdéseket a munkáltató hozza meg. A felperes azért részesült alacsonyabb mértékű jutalékban, mert azt az alperes a munkaszerződésben adott felhatalmazás alapján lecsökkentette, nem pedig azért, mert az őt egyébként megillető jutalékról lemondott volna. Csökkentést követően lemondásról logikailag nem lehet szó. Mindezek okán a munkabérből levonás a régi Mt. 161. § (1) bekezdésben rögzített korlátjába sem ütközött, a követő jutalék mértéke került ugyanis lecsökkentésre, nem pedig a felperesnek járó munkabér összegéből eszközölt levonást a munkáltató. Hangsúlyozta az elsőfokú eljárásban előadottakkal egyezően, hogy a munkaszerződés egyoldalú módosítási jogot tartalmazó rendelkezésének esetleges semmissége esetén a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét nem lehet alkalmazni, mivel a kérdéses rendelkezés nélkül a felek nem állapodtak meg, így az egész munkaszerződést kellene érvénytelennek tekinteni.

[44] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felek szándéka egyértelműen arra irányult, hogy a követő jutalékot a tranzakciós jutalékkal egyező módon kezeljék, így arra vonatkozzon az egyoldalú módosítási jog. A felperes tényleges tranzakciós jutalékban nem részesült, a követő jutalék azért került bevezetésre, hogy a felperes jutalékot kapjon. Az elsőfokú bíróság a felperes személyes meghallgatásán előadottakkal összhangban állapította meg, hogy a felperes nem fejezte ki semmilyen módon azt, hogy eltérően kezeljék a követő jutalékot a tranzakciós jutaléktól, és az alperes ne legyen jogosult azt egyoldalúan módosítani. Amennyiben a felek a kétfajta jutalékot eltérően kívánták volna kezelni, arról kifejezetten meg kellett volna állapodniuk, mivel a követő jutalék a tranzakciós jutalékot helyettesítette a felperes esetében. Ilyen megállapodást a felperes nem bizonyított, pusztán a munkaszerződés és a melléklet nyelvtani értelmezése és szövegkontextusa alapján ezt megállapítani nem lehet, ellentétében a felperes álláspontjával.

[45] A követő jutalék bevezetésére és módosításaira egyoldalúan került sor, az a körülmény, hogy a felperes kezdeményezte a folyamatot, ami a követő jutalék bevezetéséhez vezetett, nem zárta ki azt, hogy a munkáltató egyoldalúan határozza meg a követő jutalék egyes feltételeit. Ugyancsak abból a körülményből, hogy a felperes a módosított 2. számú mellékletet 2012-ben aláírta, nem következik, hogy a követő jutalék feltételei a továbbiakban kizárólag a felek megállapodása alapján lehetnének módosíthatóak. A felperes az aláírásával a tudomásulvételét fejezte ki. 2015-ben a felek nem közös megegyezéssel módosították a jutalék mértékét 12 %-ról 9 %-ra, a felperes sikerrel ezt az állítását nem bizonyította. A felperes maga nyilatkozott akként, hogy az állítólagos dokumentum aláírására csak 2015 októberében, vagy 2016-ban került sor, holott a módosítás 2015. május 1-én lépett hatályba. Ez önmagában cáfolja azt, hogy a követő jutalék mértékét a felek 2015-ben is csak közös megegyezéssel csökkenthették volna. Az okirat kizárólag annak igazolására lenne alkalmas, hogy a munkáltató pusztán adminisztrációs célból íratta alá a módosított 2. számú mellékletet. Ezen túlmenően irreleváns egyoldalú munkáltatói döntés esetén, hogy a felperes a követő jutalék csökkentésével egyértéktett-e vagy sem.

[46] Kiemelte továbbá, hogy attól, hogy a munkaszerződés tartalmazza az egyoldalú módosítás lehetőségét, nem kizárt, hogy a felek követő jutalék mértékét közös megegyezéssel módosítsák, illetve az sem, hogy közös módosítást követően az alperes más alkalommal jogszerűen élhetett az egyoldalú módosítás jogával.

[47] Az igazgatósági határozat egyenrangú opcióként tartalmazza a megállapodás és az egyoldalú nyilatkozat lehetőségét, és a határozat egy része nem is vonatkozik a hálózati irányításra. A felperes önkényesen emelte ki a szövegből a megállapodásra vonatkozó részt, és egyáltalán nem indokolta, hogy rá az a fordulat miért lenne irányadó.

[48] A bérelszámolás állítólagos hiányát is megalapozatlanul állította a felperes, és annak a kereseti kérelem megalapozottságához vonatkozó összefüggéseit sem fejtette ki. A cégvezető, alperes törvényes képviselője² a havi bérjegyzékek elkészültéről rendszeres kör e-mailt küldött, jelezve, hogy igény szerint nála átvehetőek a munkavállalók saját példányai. alperes törvényes képviselője¹ a felperes részére minden tárgyhót követően elküldte az

ügynökök által generált bevételeket tartalmazó összesítő kimutatásokat, amelyeket a felperes az egyetértésével küldött tovább az ügynökök számára, ezek a kimutatások képezték a felperes jutalékának az alapját. A felperes minden hónapban pontos információval rendelkezett az őt megillető jutalékról.

[49] Az előzetes tájékoztatási kötelezettség kapcsán kifejtette, hogy a felperes személyes meghallgatása során maga is úgy nyilatkozott, hogy az alperes törvényes képviselője négy szemközt tájékoztatta, hogy a követő jutaléka 5 %-ra csökken. Az a körülmény is igazolja mindezt, hogy a felperes maga számolta ki a kereseti követelését, amely feltételezi a jutalékkulcs pontos ismeretét. A felperes törvényes képviselővel folytatott beszélgetéséről más közvetlen információval nem rendelkezett, és arról írásbeli dokumentum sem készült. Mindezeket túl hangsúlyozta, hogy a felperes a munkaviszonya fennállása alatt és a felmondáskor sem támasztott elmaradt jutaléokra vonatkozó igényt.

[50] A felperes eljárási kifogásai és a bizonyítási érdekre vonatkozó szabályok helyes értelmezése a másodfokú eljárásban nem vizsgálható, ugyanis a felperes fellebbezésében anyagi jogsértésre hivatkozott. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy a kereset elkésett és mindezeket túl hivatkozott arra, hogy a felek ráutaló magatartásával 2018-ban a perbeli jutalék mértékének módosítás megtörtént, az elsőfokú eljárásban igazolást nyert, hogy a csökkentést a felperes ily módon elfogadta. Kérte vizsgálni a keresetindítási határidő megtartottságát a másodfokú bíróság részéről is.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[51] Fenntartotta azt az álláspontját, hogy a tranzakciós jutalék és a követő jutalék is teljesítménybérnek minősül. Tévesen értelmezte az elsőfokú bíróság és az alperes is az Mt. 137. § (2) bekezdését. A jogszabály helyes nyelvtani értelmezése nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a felek olyan teljesítménybérben állapodjanak meg, melyek döntően ugyan a munkavállaló teljesítményéhez kötődnek, de azt más tényezők is befolyásolják. A teljesítmény körében a perbeli jogvitát képező százalékos kulcs mértékében a felek a munkaszerződésben állapodtak meg, ezt nem volt jogosult, mint munkaszerződésben rögzített tényezőt a munkáltató egyoldalúan csökkenteni.

[52] A perbeli jutalék egyértelműen nem prémium, és nem is jutalom, annak összegéről a munkáltató nem diszkrecionális jogkörében eljárva jutalmazási céllal döntött és nem tűzött ki prémiumfeladatot sem. A munkaszerződés 2. számú melléklete a felek egyértelmű és kifejezett szerződési akarata szerint a munkaszerződés részét képezi. A követő jutalék kulcsának egyoldalú munkáltatói módosítása a munkaszerződés egyoldalú módosítását is jelenti. Az általa közvetített és felépített külső ügynöki hálózat, illetve ezen hálózat által hozott ügyfelek az alperes számára stabil és működése szempontjából döntő bevételt biztosítottak, így emiatt a megállapodás szerinti jutalékkulccsal számíthatott jutalékra.

Mindezekon túl az egyoldalú módosítás a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét is sérti.

[53] Kiemelte, hogy a tranzakciós jutalék egyoldalú módosításának lehetősége sem eredményezhetné a követő jutalék egyoldalú módosítását. A 2012. július 1-jei módosítás tartalma szerint munkaszerződés módosítás, megfogalmazásában közvetetten sem utal arra, hogy az egy egyoldalú munkáltatói intézkedés lett volna, amit tudomásul vett. Ezt a tanúvallomások önmagukban cáfolják, a tanúk egyezően adták elő a megállapodáshoz vezető folyamatokat, a kidolgozott stratégiát. Új bérelem bevezetésére az alperes az eredeti munkaszerződésben sem rendelkezett felhatalmazással. Hangsúlyozta, hogy a követő jutalék 2018. október 1-jei hatályú egyoldalú módosításáról semmilyen írásbeli dokumentumot nem kapott, sem igazgatósági határozatot, még e-mail üzenetet sem, pusztán szóbeli beszélgetés történt a törvényes képviselővel, aki arról tájékoztatta, hogy a jutalék egy részét gazdasági ok miatt visszatartja. Az alperes szándéka nem a jutalékkulcs leszállítására, hanem a likviditási problémák kezelésére irányult. A fellebbezési ellenkérelemben állítottakkal szemben nem fogadta el ráutaló magatartással a követő jutalék csökkentését, hiszen a felmondásban követelte azt, majd elévülési határidőn belül megtette a szükséges lépéseket. A bizonyítási érdek és a bizonyítási kötelezettség körében megjelölte az elsőfokú bíróság által megsértett – Pp. 522. § (1) bekezdése szerinti rendelkezést és a Pp 265. § (1) bekezdésére is hivatkozott, ettől ellentétet az alperes tévesen állított.

A másodfokú bíróság döntése

[54] A fellebbezés nem alapos.

[55] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, a kereset elutasítására vonatkozó érdemi döntésével a bizonyítékok részben eltérő értékelésével, a jogszabályokból való részben eltérő következtetések levonásával és ezáltal részben eltérő indokolás mellett a másodfokú bíróság egyetértett.

[56] A felperes a munkaszerződésben és annak mellékletében rögzített jutaléokra vonatkozó rendelkezések alapján kérte keresetében a 2018 októberétől az alperes által megfizetett 5 %-os mérték és az álláspontja szerint részére jogszerűen 9 %-os mértékben járó összeg közötti különbözetet.

[57] A perbeli munkaviszony létesítésekor (2010. augusztus 24.) a felek a munkaszerződés 3. §-ában rendelkeztek a felperest megillető díjazásáról. E szerint a felperest havonta személyi alaphér (bruttó 150.000 forint) és ezen felül a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező 2. számú mellékletben részletezett tranzakciós jutalék illeti meg. A 3. § (3) bekezdésben a felek azt kötötték ki, hogy a munkáltató a jutalék alapját képező bevételek körét és a jutalék mértékét egyoldalú nyilatkozatával bármikor jogosult

módosítani. Ennek megfelelően a 2. számú mellékletben a tranzakciós jutalék alapja és annak összege került részletezésre.

[58] A jogviszony keletkezésakor hatályos régi Mt. 76. § (5) bekezdése szerint a feleknek a munkaszerződésben a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében és munkavégzési helyében kell megállapodni, ezek minősültek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek. Ezt meghaladóan a régi Mt. 76. § (7) bekezdésében felsoroltakról tájékoztatási kötelezettség terhelte a munkáltatót, így többek között a (7) bekezdés c) pontja szerint a munkabér egyéb elemeiről.

[59] A perbeli esetben a felek a munkaszerződésben a régi Mt. 76. § (5) bekezdésének megfelelően rögzítették a felperes személyi alapbérét és emellett egyéb juttatásként nevesítették a mellékletben a tranzakciós jutalékot. A munkaszerződés melléleteként képező okirat a felek kétoldalú jognyilatkozatát, a tranzakciós jutalékra alapjára és annak mértékére vonatkozó megállapodását tartalmazza, ezáltal munkabérben való megállapodásnak és nem a régi Mt. 76. § (7) bekezdés c) pontjához tartozó, a munkabér egyéb elemeiről szóló tájékoztatásnak minősül. A felek által aláírt okirat – azaz a melléklet – a munkaszerződésben való megállapodásnak minősül, kiterjed nem csak a jutalék alkalmazására, hanem részletesen rögzíti az ehhez a bérezési formához kapcsolódó valamennyi körülményt.

[60] A peres a felek 2012. július 1-jén – az Mt. hatályba lépésének napján – közösen aláírt okiratban módosították a jutalékra vonatkozó korábbi megállapodásukat. E szerint a felperes a továbbiakban követő jutalékra is jogosulttá vált, az ennek alapjául szolgáló bevételeket és a jutalék mértékét a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező 2. számú melléklet módosításával határozták meg a felek. Az Mt. 45. § (1) bekezdése a korábbi szabályozással lényegében azonos tartalommal rögzíti, hogy a munkaszerződésben a feleknek a munkavállaló alapbérében kell megállapodniuk és a 46. § (1) bekezdés b) pontja értelmében a munkáltatót az alapbéren túli munkaberről és egyéb juttatásokról tájékoztatási kötelezettség terheli. A fentebb kifejtettek szerint a felek megállapodása alapján bevezetett új bérezési elem a munkabér részének minősül, az olyan szerződéses elemmé vált, amelyben a feleknek közösen kell megállapodniuk, ezáltal a későbbiekben is csak közös megegyezéssel módosítható, egyoldalú jognyilatkozattal azonban nem.

[61] Kiemeli a másodfokú bíróság, hogy a peradatok szerint a felek részletes tárgyalásokat folytattak a követő jutalék bevezetéséről, annak folyamatát a perben feltárták és ezt követően állapodtak meg annak feltételeiről, majd erre vonatkozóan külön okiratot írtak alá. A 2. számú melléklet módosított tartalmára vonatkozó ajánlat elfogadásával a felek megállapodása létrejött, az mindkét fél szerződéses akaratát tükrözi, függetlenül attól, hogy a módosítás folyamatát ki kezdeményezte. Mindezek alapján a követő jutalékra vonatkozó megállapodás nem minősül az alperes egyoldalú kötelezettségvállalásának, az a felek által aláírt okiratból nem következik.

[62] A másodfokú bíróság arra is rámutat, hogy a munkaszerződés szövegezéséből és annak nyelvtani értelmezéséből az következik, hogy az alperes kifejezetten csak az ott rögzített és nevesített tranzakciós jutaléokra vonatkozóan tartotta fenn a jogát az egyoldalú módosításra, a követő jutalék bevezetésével a munkaszerződés 3. §-át a felek nem módosították. Ezért már önmagában ebből az következik, hogy az említett jogosultság a követő jutalékra nem vonatkozhat. Nem osztotta a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság álláspontját arra nézve, hogy a követő jutalék a tranzakciós jutalék helyébe lépett és osztotta annak jogi sorsát. A 2. számú melléklet módosításakor a felek a tranzakciós jutalékra vonatkozó kitételt ugyanis továbbra is szerepeltették az okiratban, mint az ott meghatározott feltételek teljesülése esetén a felperesnek a munkavégzés ellentételezéseként járó juttatási formát és külön bekezdésben részletezték az új, addig még nem alkalmazott követő jutalék szabályait, a jogosultság alapjául szolgáló kritériumokat és a díjazás mértékét. alperes törvényes képviselője1 törvényes képviselő megerősítette, hogy a felperes a módosítást követően, azaz 2012. július 1. napja után is jogosult lett volna erre a jutaléktípusra, amennyiben a kifizetés alapjául szolgáló feltételeket teljesíti. Ugyanakkor a 2012. július 1-én kelt okiratban a követő jutalék egyoldalú módosításának lehetőségét nem rögzítették a felek. Megjegyzi azonban a másodfokú bíróság, hogy amennyiben a tranzakciós jutalék egyoldalú módosítására vonatkozó (munka)szerződéses kikötés az utóbb bevezetett követő jutalékra is kiterjedne, ezt a kikötést az alábbiak miatt érvénytelennek kell tekinteni.

[63] A munkáltató részére a munkaszerződés 3. § (3) bekezdésében biztosított, a munkabér részét képező juttatásnak egyoldalú jognyilatkozattal időbeli és egyéb korlát nélküli, bármikor történő módosítására vonatkozó lehetőség kikötése jogszabályba ütköző, ezáltal semmis kikötésnek minősül. A felek ugyanis a munkaszerződésben megállapodtak a felperes munkabérében, amely megállapodás a fentiek szerint a személyi alaphérré és a jutalékra egyaránt vonatkozott, a régi Mt. 82. § (1) bekezdése, illetve az Mt. 58. §-a alapján pedig a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja. Ezen jogszabályi rendelkezések kógensnek minősülnek, így a munkabérre vonatkozó rendelkezés - ennek részeként a jutalék meghatározására és ellenértékeként a munkaszerződésben vállalt fizetési kötelezettség - egyoldalú módosítását az alperesi munkáltató jogszerűen nem köthette ki és azt a felperesi munkavállaló „aláírásával történő tudomásul vétele” sem teszi jogszerűvé.

[64] A részleges érvénytelenség miatti jogkövetkezmény alkalmazhatóságának hiányára az alperes hivatkozott ugyan, de ennek a per eldöntése szempontjából azért nincs jelentősége, mert az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket mindaddig, míg a munkaviszony fennáll és a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el, úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn [Mt. 29. § (1) bekezdése].

[65] A felperes díjazása körében a felperes helyesen hivatkozott arra, hogy esetében a teljesítménybérezés egy sajátos formája került alkalmazásra. A munkaszerződés és a jutalékra vonatkozó megállapodás tartalma szerint egységesen értelmezendő. A munkavállalót munkabérként főszabály szerint a szerződés szerinti alaphér illeti meg és az Mt. 137. § (1) bekezdése alapján az alaphér mellett részben vagy egészben teljesítménybérre is jogosulttá válhat. A tényleges díjazás idő vagy teljesítménybérben, vagy akár e kettő

összekapcsolásával is megállapítható. A BH2020. 155. számú döntés kifejezetten rögzíti, hogy a teljesítménybérezés gyakori formája a jutalékos díjazás, melynek jellemzője, hogy a munkavállaló az általa közvetített, vagy megkötött ügyletek alapján keletkezett bevételből részesedik. A BH2007. 312. számú döntés értelmében a felek megállapodása szerint a jutalék munkáltató árbevétele után is járhat. Ezen a jogcímen megállapított juttatás adta munkabérének túlnyomó részét az elvégzett munka ellenértékeként, kifejezetten erre vonatkozott a felek a munkaszerződés 2. számú mellékletének módosításakor aláírt megállapodása. Mindezekből következően a felperes követő jutalékra való jogosultsága nem tekinthető prémiumnak.

[66] Ugyanakkor nem foghat helyt a felperes azon érvelése, hogy az alperes egyoldalúan módosította 2018. október 1-jétől a követő jutalék mértékét. A felperes azt nem vitatta, hogy 2015. május 1-jétől ezen jutalék mértéke a 2012. július 1-jén aláírt okiratban meghatározott 12 %-os mértékről 9 %-ra csökkent. Kereseti kérelmében a 2018. október 1-jei hatállyal 5 %-ra tovább csökkentett jutalékkulcs körében állította, hogy az arra irányuló jognyilatkozat hiányában érvényesen nem módosult. A peradatok szerint az alperes igazgatósági határozatot hozott a 2018-as (és a 2015. évi) módosításról is, amely szerint valamennyi jutalékban részesített munkavállaló vonatkozásában egységesen 2018. október 1. napjától a hálózatrányítás egyéni jutaléka a hálózati bevétel 5 %-ában kerül meghatározásra. Az igazgatóság üléséről készült jegyzőkönyvben a 2. számú határozatot követően – mely a hálózatrányításra nem vonatkozó portfólióarányos jutalék átlagszámításról rendelkezik – tartalmazza azt a kitételt, hogy a fentieknek a munkaszerződésekben való 2018. október 1. napi hatályú rögzítése érdekében valamennyi érintett munkavállalóval megállapodik, illetve szükség szerint megteszi az egyoldalú jognyilatkozatát.

[67] A perbeli esetben felperes állította, hogy az igazgatóság határozatát nem kapta meg, valamint nem is volt jelen azon a prezentáción, amelyen az alperes részletezte a gazdasági nehézségek miatti intézkedési tervet. Ugyanakkor maga adta elő, hogy 2018. október 2-án vagy 3-án az alperes törvényes képviselőjénél járt és tájékoztatást kapott arról, hogy az ügynökök tekintetében 30 %-ról 25 %-ra, esetében pedig 9 %-ról 5 %-ra csökken a jutalék mértéke. Elmondása szerint az hangzott el, hogy amennyiben a gazdasági helyzet rendeződik, valamilyen formában vissza fogja kapni a különbözetet. alperes törvényes képviselője alperesi törvényes képviselő megerősítette, hogy elmondta a felperesnek azt, hogy a csökkentésre kerül a jutalék mértéke, és tájékoztatta arról, hogy igazgatósági határozat született ekörben. Mindezek alapján egyértelműen igazolást nyert, hogy a felperes tájékoztatást kapott arról, hogy 2018. október 1-jétől a jutalék mértéke 5 %-ra módosul esetében is. A felperes tudomást szerzett az erre vonatkozó munkáltatói döntésről.

[68] A felperes ezt követően huzamos ideig, több mint két éven keresztül még az alperesnél dolgozott. A perben nem nyert bizonyítást, hogy a felperes a módosításra vonatkozó közlést követően, illetve felmondáskor kifogásolta volna a részére megfizetett jutalék összegét. A felperes nem vitatottan tudomással bírt arról, hogy részére az alperes a korábbiaktól alacsonyabb összegben fizette meg csökkentett jutalékkulcs alapján számított jutalékot. Ráutaló magatartással a megállapodás létrejöttre, módosulása és megszűnése is megállapítható, ha a felek erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is a helyzetet kölcsönösen elfogadják, illetve a magatartás egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának

megállapítására ad alapot. A szerződéses akarat ráutaló magatartással való kifejezésének az sem feltétlen akadálya, ha az adott jognyilatkozatra, munkaviszonyra vonatkozó szabály írásbeli alakot rendel el.

[69] A perbeli eset egyedi körülményei abba az irányba mutatnak, hogy a felperes kifejezett, vagy írásban tett jognyilatkozat hiányában is ráutaló magatartással megvalósult 2018. októberétől a munkaszerződés módosítása. A követő jutalék 5 %-ra történő csökkentését úgy kell tekinteni, hogy az a felek egyező akaratából teljesezésbe ment. alperes törvényes képviselője¹, alperes törvényes képviselője és alperes törvényes képviselője² törvényes képviselők perbeli nyilatkozata szerint a felperes nem kifogásolta a 2018 októberi döntést követően a részére megfizetett jutalékot, végezte tovább a feladatát. A felperes továbbra is teljeskörűen megkapta az alperesi jutalék elszámolásra vonatkozó kimutatásokat, az irányítása alatt lévő munkavállalók nyilvántartásait, az azokhoz készült Excel táblázatot, amelyek alapján a felperes ellenőrizni tudta a számítások helyességét. A jutalékelszámolásra vonatkozó dokumentumokat a felperes aláírta az általa irányított ügynökök tekintetében, a felperes külön kimutatást kapott a saját jutalékára nézve és alperes törvényes képviselője¹ szerint még 2021 januárjában – a felmondás időpontjában – sem jelezte a jutalék elmaradást. alperes törvényes képviselője² megerősítette, hogy a felperes tájékoztatása azért nem maradhatott el, mert a felperes feladata volt az irányítása alá tartozó ügynökhálózat értesítése a jutalék módosításával kapcsolatosan, amely tény a felperes sem vitatott. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a bizonyítási eljárás nem igazolta azt a felperesi állítást, hogy a 2018-as jutalék módosítását az alperes csak átmeneti jelleggel kívánta alkalmazni és megállapodásuk a jutalék visszatartására vonatkozott, ezért emiatt sem megalapozott a felperes elmaradt jutalék iránti igénye. A másodfokú bíróság által levont következtetésekhez kapcsolódóan a felperes által kifogásolt eljárási szabálysértéseknek nincs relevanciája, így azok értékelését a másodfokú bíróság mellőzte.

[70] A fentebb kifejtettekre figyelemmel a perbeli követelés a felperes esetében nem egyoldalú munkaszerződés módosítás miatti igény érvényesítést jelentett, hanem elmaradt munkabér iránti igényt, ezért nem volt akadálya, hogy a felperes a hároméves elévülési időn belül forduljon bírósághoz. Ezért nem találta megalapozottnak a másodfokú az alperes Pp. 240. § (1) bekezdés a) pontja szerinti permegszüntetési ok alkalmazására vonatkozó hivatkozását a keresetlevél elkésztetése, a perindítási határidő elmulasztása miatt.

[71] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az indokolás módosítása mellett helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[72] Az eredménytelenül fellebbező felperes köteles az alperes másodfokú perköltségének viselésére a Pp. 82. § (1) bekezdése alapján. Ennek összegét a Pp. 81. § (1)

bekezdésére figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg a másodfokú bíróság, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésére is.

[73] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[74] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2023. szeptember 26.

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

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró