

Jogosult-e a munkavállaló jutalékra a részteljesítés után?

A Kúria által közzétett döntés egyértelműen megerősíti, hogy a jutalék a teljesítménybér azon fajtája, amely, amennyiben erről a felek nem állapodtak meg, illetve a munkáltató ilyen vállalást nem tett, úgy **részteljesítés esetén nem követelhető a munkavállaló által.**

A döntés alapjául szolgáló esetben a felperesi munkavállaló személygépkocsi értékesítő munkakörben állt alkalmazásban az alperesi munkáltatóval. A munkavállaló egyrészt a mindenkori minimálbér szerinti időbérré, másrészt pedig ezen felül a kapcsolódó szabályzat szerinti jutalékra volt jogosult. A jutalék mértéke minden értékesítés után az árrés 9-12%-a, de minimum 15.000,- Ft volt, azzal, hogy a munkáltató ezeket konkrétan egyedileg és havonta állapította meg, melyről az adott munkavállalót szóban értesítette. Szintén jutalékra volt jogosult a munkavállaló az autók esetleges bérbeadása után is.

Fontos körülmény, hogy a munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint a jutalék akkor illette meg és azokat a munkavállalókat, ha és akik az adott ügylettel kapcsolatos valamennyi dokumentációt hiánytalanul átadták. Amennyiben a dokumentáció elkészítésekor épp szabadságon volt valamelyik munkavállaló, úgy a munkavállalók egymás között egyeztek meg, hogy ki helyettesíti a másikat és mely munkavállalónak milyen mértékű jutalék jár, de erről a munkáltatónak nem volt tudomása, **a munkáltató mindig annak a munkavállalónak fizette meg a jutalékot, amely munkavállaló a teljes hiánytalan dokumentációt a részére leadta.**

A munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette az érintett (felperes) munkavállaló munkaviszonyát, aki ezt követően már nem végzett munkát, így tevékenysége 43 autó értékesítése vonatkozásában félbeszakadt, mely ügyletek tárgyalási, illetve szerződéskötési stádiumban voltak. Ezen ügyleteket az alperes alkalmazásában maradt más értékesítők fejezték be és ők kapták meg érte a jutalékot is. A munkavállaló keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenessége miatt kártérítés, továbbá 43 autó értékesítése után járó 1.000.000.- forint jutalék megfizetésére kérte kötelezni a volt munkáltatóját.

A Kúria elé került ügy kapcsán a Kúria rögzítette, hogy a teljesítménybérezés gyakori formája a jutalékos díjazás, amelynek jellemzője, hogy a munkavállaló az általa közvetített vagy megkötött ügyletek alapján keletkezett bevételből részesedik.

Ugyanakkor a Kúria elvi élel leszögezte azt is, hogy a jutalék **a teljesítménybér olyan speciális fajtája, amely csak abban az esetben jár, ha a munkáltató által e körben meghatározott valamennyi feltétel teljesül.** Az adott esetben a munkáltató egyértelműen akként rendelkezett, hogy a provízióra való jogosultság feltétele az, hogy az autó értékesítéséhez szükséges összes dokumentum rendelkezésre álljon és le legyen fűzve a disponensi mappában. **Az adott juttatás azt a munkavállalót illette meg, aki a feltételeket teljesítette.** A munkáltató jogosult volt arra, hogy a jutalék feltételeit meghatározza, és mivel a részteljesítés esetében nem rendelkezett arról, hogy ez esetben is fizet jutalékot, arra a felperes jogszerűen nem tarthatott igényt.

Nem bírt jelentőséggel az a körülmény, hogy a szabályzatnak megfelelően megfizetett jutalékot utóbb az egyes munkavállalók a munkáltató közreműködése nélkül egymás között betegség, szabadság, egyéb távollét esetén miként osztották újra, illetve az sem, hogy a felperes által nagyobb részben előkészített 43 autó adásvétele után járó jutalékot mely munkavállalóknak fizették meg.



Összegezve tehát fontos, hogy jutalék formában megállapított teljesítménybér esetén a jutalékra való jogosultság csak akkor áll fenn, ha annak valamennyi feltétele teljesítésre kerül, részteljesítés esetén a jutalék, illetve egy részre automatikusan nem jár, az csak akkor követelhető, ha a felek így állapodnak meg vagy ha a munkáltató részteljesítés esetére is vállal teljesítést.

Amennyiben tehát Ön jutalékos rendszerben foglalkoztat munkavállalókat, érdemes áttekinteni a vonatkozó munkaszerződéseket, hogy hasonló jogviták lehetőségét és kockázatát kizárják.