

Mikor jár prémium a munkavállalónak?

Egy munkaszerződés alapján a munkavállaló jogosult volt a prémiumra a munkaviszony bármely okból való megszűnésekor a munkáltató költségvetési tényszámainak emelkedése esetén. Munkaviszonya megszűnését követően az őt megillető prémiumot azonban nem kapta meg, így a munkavállaló keresetet nyújtott be az illetékes bírósághoz.

A Kúria egyik idei márciusi döntésében megállapította, hogy „nem teszi a szerződést jóerkölcsbe ütközővé, ha a felek pontos összeg megjelölése nélkül állapotnak meg abban, hogy a felperes (munkavállaló) prémiuma az általa elért tényszámokra vetített eredményéhez igazodik.”

A munkavállaló álláspontja szerint a munkáltatónál a „költségvetési tényszám”, mint viszonyítási alap egyértelműen alkalmazott mérce volt, így az őt megillető prémium összege a munkaviszonya megszűnésekor kiszámítható lett volna. A munkáltató azonban arra hivatkozott, hogy a prémiummegállapodás a munka törvénykönyve szerint értelmezhetetlen feltételt tartalmaz, így az érvénytelennek minősül, hiszen a költségvetésnek nincsenek tényszámai, az alperes (munkáltató) pénzügyi működését pedig hitelesen könyvvizsgált, a legfőbb szerv által elfogadott és közzétett éves beszámolók tartalmazzák. A munkáltató álláspontja szerint a megállapodás a jóerkölcsbe is ütközik.

Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes minden évben kidolgozta az adott tárgyévvel vonatkozó pénzügyi tervet, rögzítve az előző évben elfogadott tervszámokat és azok tényleges megvalósulásának megfelelő költségvetési tényszámokat is, amelyet a közgyűlés is elfogadott. A felek prémium megállapodása a tárgyévvenként elfogadott, az előző évben meghatározott tervek teljesüléseként rögzített tényszámokon alapult, ami nem egyezik ugyan az alperes mérlegszámaival, de a kettő alapjául szolgáló bázisszámok azonosak, mivel a prémium megfizetése a munkáltató költségvetési tényszámainak emelkedéséhez kötött. Erre tekintettel a kikötés nem érvénytelen.

Az elsőfokú bíróság továbbá nem találta alaposnak a prémium megállapodás jóerkölcsbe ütközésével kapcsolatos alperesi érvelést sem, mivel annak megállapításához olyan többlet tényállási elem megléte szükséges, amely a szerződést nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközővé teszi, vagyis olyan kitételt kell tartalmaznia, amely az általánosan elfogadott erkölcsi normákat, szokásokat nyilvánvalóan sérti, és ezért azt az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek minősíti. A bírói gyakorlat szerint továbbá általában nem tekinthető jogsértőnek, ha a munkaviszony megszüntetésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapotnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől. A jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításánál mind a megállapodás tartalma, mind a szerződő felek célja, a megállapodás joghatása, a szerződés megkötésének körülményei is relevánsak lehetnek. A jóerkölcsbe ütközésnek a szerződéskötéskor kell fennállnia, így a bíróság a megállapodás szerződéskori körülményeit értékelte, amely alapján a megállapodás jóerkölcsbe ütközést nem állapította meg.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban a prémiummegállapodás sérti a jóerkölcsöt, mivel a megállapodás nem teszi egyértelművé, hogy a munkavállaló ténylegesen milyen összegre jogosult, és a prémiumszámokat a munkáltató a pénzügyi programba nem tervezte be. Erre tekintettel nem lehetett megvizsgálni, hogy a prémiummegállapodás aláírásának időpontjában mi volt a felek által elérni kívánt cél, mi volt a vállalt kötelezettség jellege és joghatása. Az ítéletábra megállapította, hogy a rendelkezés azért is ütközik a jóerkölcsbe, mert az nem a számviteli törvény szabályai szerint összeállított éves pénzügyi beszámolóban foglalt tényszámokból kívánt kiindulni.



A felperes felülvizsgálati kérelme alapján a Kúria megállapította, hogy a megállapodás nem érvénytelen, mivel a prémium alapja a felperes által elért eredményhez igazodik, és a felek egyező akarata szerint lett meghatározva, hiszen a felek a jogszabályi keretek között szabadon állapíthatják meg a prémiumra vonatkozó szabályozást. Ezen túlmenően nem volt jóerkölcsbe ütköző az a szerződéses kikötés, hogy a felperes a jogviszony megszűntetésekor egy összegben válik prémiumra jogosulttá, mivel a szerződés jóerkölcsbe ütközésének megállapítása során nem a munkáltató érdeksérelmét, hanem azt kell értékelni, hogy a kikötés a társadalmi közfelfogással szemben áll-e, és ez a szembenállás nyilvánvaló-e.