



Győri Ítéltábla
Mf.V.30.014/2022/9.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Kunecz Renáta ügyvéd (cím4) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek dr. Tordai Ildikó ügyvéd (Cím3) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Szombathelyi Törvényszék 2022. január 13-án kelt 2.M.70.050/2021/30-I. sorszámmal alatti ítéletével szemben a felperes által 31. sorszámmal alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1.697.355 (egymillió-hatszázkilencvenhétezer-háromszázötvenöt) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy külön felhívásra az állam javára fizessen meg 1.425.600 (egymillió-négyszázhuszonöt ezer-hatszáz) forint feljegyzett fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak az alábbiak szerint. A felperes a 2019. október 13-i önkormányzati választáson egyéb2 képviselői mandátumot szerzett. Az alperes 2019. december 17. napján tartott közgyűlésén a 45/2019. (XII.17.) számú határozattal döntött arról, hogy a felperest választja meg az alperes vezérigazgatójának. Az alperes 2020. január 1. napjától öt év határozott időtartamra munkaszerződést kötött a felperessel vezérigazgatói munkakörre, a munkaszerződést az alperes közgyűlésének felhatalmazása alapján egyéb5 igazgatósági tag írta alá. A felek a munkaszerződést 2020. április 30. napján módosították és a felperes alapbérét 1.485.000 forintban határozták meg.

[2] A felperessel kötött munkaszerződés 1.1. pontja és a felperes munkaköri leírása szerint a vezérigazgatóval kapcsolatos munkáltatói jogkört a érdekeltl igazgatósága gyakorolja. Az alperes Alapszabályának VII/2/c. pontja értelmében a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a vezérigazgató megválasztása, visszahívása, a vezérigazgató munkaviszonyának létesítése, megszüntetése, javadalmazásának megválasztásakor történő megállapítása. Az Alapszabály VIII/4/e. pontja rögzíti, hogy az igazgatóság a vezérigazgató fölött – munkaviszony létesítése, megszüntetése, javadalmazása megválasztásakor

megállapítása kivételével – gyakorolja a munkáltatói jogokat. Az Alapszabály XI/2. pontja szerint a vezérigazgató a társaság munkaviszonyban álló alkalmazottja, a munkáltatói jogokat felette – a közgyűlés hatáskörébe utaltak kivételével – az igazgatóság gyakorolja.

[3] A felperes a vezérigazgatóvá választását megelőzően víziközmű-szolgáltatást biztosító gazdasági társaságnál nem került foglalkoztatásra, víziközmű-szolgáltatásban szakmai tapasztalatot nem szerzett és erről az alperes tudomással bírt.

[4] A Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal (a továbbiakban: MEKH) az alperes vonatkozásában a vezető szakmai gyakorlatának ellenőrzése során feltárt jogsértés jogkövetkezmények megállapítása iránt hivatalból eljárást indított. A MEKH a VKEFFO/2034-3/2020. számú határozatában megállapította, hogy az alperes vezetőjének szakmai tapasztalata nem felel meg a jogszabályi követelményeknek, és kötelezte az alperest, hogy a határozat kézhezvételét követő 90 napon belül gondoskodjon a jogszerű állapot helyreállításáról. A határozat tartalmazta a MEKH azon felhívását, hogy amennyiben a szolgáltató a határozatban foglalt felhívásoknak nem tesz eleget a megadott határidőn belül, a MEKH a végrehajtást elrendeli. Amennyiben a szolgáltató a jogellenességet a MEKH kötelezésében foglaltak szerint nem szünteti meg maradéktalanul, és póthatáridőt sem kér a teljesítésre, vagy a késedelem indokát a MEKH megalapozatlannak tartja, a MEKH a víziközmű-szolgáltatói engedélyt visszavonhatja.

[5] Az alperes a MEKH VKEFFO/2034-3/2020. számú határozatának megsemmisítése iránt közigazgatási pert indított. A Fővárosi Törvényszék a 2021. április 22. napján kelt 105.K.705.424/2020/34. számú ítéletével a jelen per alperesének, mint felperesnek a MEKH alperes ellen a MEKH VKFFO/20034-3/2020. számú határozatának megsemmisítése iránti keresetét jogerősen elutasította.

[6] Az alperes közgyűlése a 14/2020. (VIII.18.) számú határozatával a MEKH VKEFFO/2034-3/2020. számú határozatában foglalt 90 napos határidőn belül a hatósági döntésnek megfelelő jogszerű állapot helyreállítása érdekében intézkedési kötelezettségének akként tett eleget, hogy a felperes munkaszerződését 2020. augusztus 23. napjával közös megegyezéssel további juttatások nélkül, vagy amennyiben az nem jön létre, úgy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27. § és az Mt. 29. § alapján azonnali hatállyal megszünteti. A közgyűlés felhatalmazta az igazgatóságot a döntés végrehajtása érdekében szükséges intézkedések megtételére.

[7] Az alperes igazgatósága a 28/2020. (VIII.18.) számú határozatában felhatalmazta egyéb8 és egyéb9 igazgatósági tagokat, hogy a közös megegyezésre vonatkozó megkeresést aláírják, illetőleg annak hiányában az Mt. 27. és az Mt. 29. §-a alapján a munkaszerződés azonnali hatállyal történő megszüntetéséről gondoskodjanak.

[8] A felek között a munkaviszony megszüntetése tekintetében közös megegyezés 2020. augusztus 23. napjáig nem jött létre, ezért egyéb8 és egyéb9 felhatalmazott igazgatósági tagok 2020. augusztus 24. napján a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetéséről rendelkező jognyilatkozatot kívántak átadni a felperesnek, aki azt nem vette át, ezért azt részére postai úton megküldték.

[9] A felperessel írásban közölt munkáltatói jognyilatkozat a következőket rögzíti: Az alperesnél 2020. január 01-től kezdődően fennálló határozott időtartamú munkaviszonyát az Mt. 27. és az Mt. 29. §-a alapján 2020. augusztus 23. napjával a társaság legfőbb szervének 2020. augusztus 18-án hozott 14/2020. (VIII.18.) számú határozata, az igazgatóság 27/2020. (VIII.18.) számú határozata, valamint annak megállapítása alapján, hogy a határozatokban foglalt egyezség 2020. augusztus 23-áig nem jött létre, azonnali hatállyal megszünteti az alperes.

[10] Az alperes jognyilatkozatának indokolása szerint a MEKH – a vezető szakmai gyakorlatának ellenőrzése kapcsán – VKEFFO/2034-3/2020. számú határozatában megállapította, hogy az alperes vezetőjének szakmai tapasztalata nem felel meg a vonatkozó jogszabályi követelményeknek. A MEKH kötelezte az alperest, hogy a határozat kézhezvételét követő 90 napon belül gondoskodjon a jogszerű állapot helyreállításáról. A MEKH határozata jogerős és végrehajtható, a folyamatban lévő közigazgatási peres eljárástól függetlenül a határozatban biztosított 90 napos határidő 2020. augusztus 23. napján lejár. E tényre tekintettel az alperes közgyűlése a 14/2020. (VIII.18.) számú határozatában a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről döntött, és felhatalmazta az igazgatóságot a döntés végrehajtása érdekében szükséges intézkedések megtételére. Az indokolás tartalmazza továbbá, hogy az igazgatóság a döntés végrehajtása érdekében felkérte a felperest, hogy nyilatkozzon, a munkaszerződés közös megegyezéssel történő megszüntetését elfogadja-e. Tekintettel arra, hogy 2020. augusztus 23-áig a közös megegyezés nem jött létre, a legfőbb szerv döntésének megfelelően a vezérigazgató munkaviszonya az Mt. 27. és az Mt. 29. §-a alapján azonnali hatállyal megszüntetésre került. A felperessel közölt azonnali hatályú munkaviszony megszüntetéséről rendelkező alperesi nyilatkozatot az igazgatóság két tagja egyéb9 és egyéb8 igazgató írta alá.

[11] A felperes elsőfokú eljárásban előterjesztett módosított keresetében elsődlegesen munkaviszonyának helyreállítására, valamint 21.305.485 forint elmaradt munkabér megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az elsődleges kereseti kérelem elutasítása esetén másodlagosan 17.363.970 forint elmaradt jövedelem, mint kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként. A felperes – az elsődleges és a másodlagos kereseti kérelemmel együttesen – kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 1.485.000 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére.

[12] Az alperes ellenkérelmében a felperes kereseti kérelmének elutasítását kérte.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes elsődleges és másodlagos kereseti kérelmét elutasította. A bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.485.000 forint felmondási időre járó díjat. Kötelezte a felperest 1.440.000 forint, az alperest 60.000 forint eljárási illeték megfizetésére. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 992.010 forint ügyvédi munkadíjat, mint elsőfokú perköltséget.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletét az Mt. 6. § (2) bekezdése, az Mt. 7. § (1) bekezdése, az Mt. 12. §-a, az Mt. 20. § (1)-(3) bekezdései, az Mt. 27. § (1) bekezdése, az Mt. 29. § (1)-(2) bekezdései, az Mt. 64. § (1) b) pontja, az Mt. 69. § (1) bekezdése, a vízközmű-

szolgáltatásról szóló 2011. évi CCIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 58/2013. (II. 27.) Kormányrendelet (a továbbiakban: Vhr.) 31. § (3) bekezdése, és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 264. § (2) bekezdése alkalmazásával hozta meg.

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában rögzítette, hogy az alperes közgyűlése kizárólagos hatáskörére tekintettel döntött a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről, és felhatalmazta az igazgatóságot a döntés végrehajtása érdekében szükséges intézkedések megtételére. Az alperes igazgatósága a munkáltatói jognyilatkozat aláírására két igazgatósági tagot hatalmazott fel. Az elsőfokú ítélet szerint amennyiben a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat nem az arra jogosulttól származna, azt az Mt. 20. § (3) bekezdése alapján jóváhagyás hiányában is érvényesnek kellene tekinteni, figyelemmel arra, hogy a felperes a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára, mivel az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetése során a munkaviszony létesítésekor hasonló eljárásrendet alkalmazott.

[16] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a MEKH VKEFFO/2034-3/2020. számú határozatára alapította a munkaviszony megszüntetéséről rendelkező döntését. A határozat megsemmisítésére irányuló keresetet közigazgatási perben a Fővárosi Törvényszék jogerősen elutasította, mely határozat az elsőfokú bíróságot a Pp. 264. § (2) bekezdése alapján a közigazgatási tevékenység jogszerűségének kérdésében köti.

[17] Figyelemmel arra, hogy a felperes – a Vhr. 31. § (3) a) pont ac) alpontja által meghatározott alkalmazási feltételeknek nem felelt meg – jogellenesen került foglalkoztatásra az alperesnél vezérigazgatói munkakörben, ezért az alperesnek az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyt haladéktalanul meg kellett szüntetnie.

[18] A felperest jogvédelem sem az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó jogszabály, sem az Mt. 6. §-ában rögzített, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének megfelelő eljárást előíró, sem az Mt. 7. § szerinti joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó rendelkezések alapján nem illeti meg, egyfelől ezen rendelkezések kizárólag az alperes és a felperes közötti jogviszonyban vizsgálhatók, emiatt nincs jelentősége a MEKH által folytatott gyakorlatnak és a MEKH Vhr. 31. § (3) bekezdése értelmezésének, másfelől az alperes jogszabályi kötelezettsége alapján szüntette meg a felperes munkaviszonyát, a felperes a jogellenes helyzet fenntartását ezen szabályok alapján sem kérheti. Ez utóbbit alátámasztja az EBH.2014.M.19. számon közzétett határozat.

[19] Az elsőfokú bíróság szerint az alperes jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az elsőfokú bíróság az alperest – a felperes harmadlagos kereseti kérelme alapján – az Mt. 29. § (2) bekezdése szerint egy havi felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kötelezte, rögzítette, hogy az Mt. 29. § (2) bekezdése szerinti jogkövetkezmény nem vétkességi alapú, a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy munkavállalói a szükséges végzettséggel rendelkezzenek.

[20] Az elsőfokú bíróság a felperesnek az alperes jogi képviselője részére adott meghatalmazás vonatkozásában előterjesztett kifogását nem tartotta megalapozottnak, mivel az alperesi jogi képviselő rendelkezett a Pp. 64. § (1) bekezdése és a Pp. 7. § (2) bekezdése

szerinti törvényes képviselőnek minősülő szervezeti képviselőtől, a vezérigazgatótól származó meghatalmazással, továbbá a Ptk. 3:282. § (1) bekezdése szerinti törvényes képviselőtől, az igazgatóságtól származó meghatalmazás is csatolásra került. Az igazgatóság egyúttal a jogi képviselő által korábban tett nyilatkozatot jóváhagyta, amelynek lehetőségét a Pp. nem zárja ki.

[21] A felperes törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében a Pp. 369. § (3) a)-c) pontjai és a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság kötelezze az alperest felperes munkaviszonyának helyreállítására és 21.305.485 forint elmaradt munkabér megfizetésére, amennyiben ennek nem adna helyt a másodfokú bíróság, akkor 17.363.970 forint elmaradt jövedelem, mint kártérítés megfizetésére. A felperes másodlagos fellebbezési kérelme a Pp. 381. §-a alapján az ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítására irányult abban az esetben, ha a másodfokú eljárásban az elsőfokú eljárás ügy érdemi eldöntésére kiható lényeges szabályainak megsértése a másodfokú eljárásban nem orvosolható.

[22] A felperes álláspontja szerint az alperes alapszabálya és szervezeti és működési szabályzata szerint a felperes munkaviszonyát az ezen munkáltatói jogkört gyakorló közgyűlés szüntethette meg. A 2020. augusztus 18. napján megtartott közgyűlés nem hatalmazta fel az igazgatóságot arra, hogy a felperessel munkáltatói intézkedést közöljön. Ezzel szemben az alperes igazgatóságának két tagja közölte a munkáltatói intézkedést a felperessel, ezért az hatáskör hiányában közölt intézkedésnek minősül. Ezt a körülményt nem teszi jogszerűvé, hogy a közgyűlés döntéséről a felperes tudomással bírt. A felperes szerint téves az elsőfokú bíróság arra vonatkozó hivatkozása, hogy az alperes a munkaviszony létesítésekor ugyanolyan eljárásrend szerint járt el, mint a munkaviszony megszüntetésekor.

[23] A felperes hivatkozott arra, hogy a Vhr. 31. § (3) bekezdése szerint a MEKH az alperes vonatkozásában engedélyezési követelményt vizsgál és nem az alperes vezetője és helyettese alkalmazási követelményeit vizsgálja. Az alperes a felperes munkaviszonyának létesítésekor érvényes víziközmű-szolgáltatási engedéllyel rendelkezett, és a felperest megelőző vezérigazgatónak sem volt öt éves szakmai tapasztalata. Az a körülmény, hogy a MEKH a korábbiakhoz és más víziközmű társaságokhoz képest másképpen értékelte a felperes szakmai tapasztalatát, kizárólag politikai okokból lehetséges, ezért a munkáltatói intézkedés ezen okból is jogellenes.

[24] A felperes fellebbezésében nem vitatta, hogy a véglegessé vált közigazgatási határozatot végre kell hajtani. A felperest azonban megilleti a jogvédelem mind az egyenlő bánásmód megtartása, mind pedig az Mt. 6. § (2) bekezdése és az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint. Ez azonban a felperes munkaviszonyának megszüntetésével sérült, mivel az alperesnél és más víziközmű-szolgáltató társaságoknál is hosszú éveken át kialakult gyakorlat alapján került sor a felperes alkalmazására.

[25] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletében hivatkozott EBH.2015.M.17. eseti döntés tényállása eltér a jelen ügy tényállásától, mivel abban a munkáltató megfelelő határidőt biztosított a felperesnek arra, hogy a szükséges

szakképzettséget megszerezze és csak az előírt határidőt követően szüntette meg a felperes jogviszonyát, ezzel a munkáltató megkísérelte a szerződés érvénytelenségének okát elhárítani, csak azt követően döntött a jogviszony megszüntetéséről. Jelen ügyben azonban az alperes nem biztosított megfelelő határidőt a szükséges szakmai tapasztalat megszerzésére.

[26] A felperes álláspontja szerint az alperes jogi képviselője által 2021. november 12. napja előtt előterjesztett beadványok hatálytalanok, mivel az alperes vezérigazgatója által adott ügyvédi meghatalmazás nem az arra jogosulttól származott.

[27] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az ítélet helybenhagyását indítványozta. Rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság a részletes és körültekintően lefolytatott bizonyítás alapján utasította el a felperes elsődleges és másodlagos kereseti kérelmét.

[28] Az alperes álláspontja szerint a felperes munkaviszonyát a közgyűlés szüntette meg, amely azonban nem azonos a munkaviszony megszüntetésének közlésével.

[29] Az alperes rögzítette, hogy a víziközmű-szolgáltatói engedélyezési eljárás és az annak alapjául szolgáló feltételek megléte – különösen a felperes szakmai tapasztalata – egymástól elválaszthatatlan egységet képeznek, azonban ez nem tárgya a munkaügyi pernek.

[30] A MEKH VKEPFO/2034-3/2020. számú határozatában, valamint a Fővárosi Törvényszék a 105.K.705.424/2020. számú ítéletében megállapította, hogy a vezető és helyettesei szakmai tapasztalata elkülönítetten vizsgálendő. A MEKH határozata végleges és végrehajtható a közigazgatási perrendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (a továbbiakban: Ákr.) 82. § (1) bekezdése, az Ákr. 85. § (5) bekezdése és az Ákr. 132. §-a értelmében. Az Ákr. 133. §-a alapján azonnali végrehajtásnak lett volna helye, amennyiben az alperes a személyi feltételek tekintetében a határozatot nem hajtja végre.

[31] Az alperes előadta, hogy a jogi képviselője személyével kapcsolatos felperesi kifogás megalapozatlan, mivel az ellenkérelemhez benyújtott meghatalmazást a vezérigazgató, mint az alperes önálló cégjegyzésre jogosult képviselője írta alá, továbbá a felperes kifogását követően az igazgatóság is meghatalmazta a jogi képviselőt, és korábbi nyilatkozatait is jóváhagyta.

[32] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[33] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését a Pp. 376. § (1) b) pontja alapján tárgyaláson bírálta el, a Pp. 370. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között. A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (2) bekezdésének alkalmazására okot adó körülményt nem észlelt, a felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (1) és (3) bekezdése alapján gyakorolta. A másodfokú bíróság a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján utal arra, hogy az elsőfokú ítéletet indokai alapján hagyta helyben, ezért azokat részletesen megismételni nem kívánja. A felperes fellebbezésével összefüggésben a következőket emeli ki.

[34] Az alperesi jogi képviselő meghatalmazása megfelelt a Pp. 65. § és a Pp. 67. §-ának. Az alapszabály nem tartalmaz a Ptk. 3:283. §-a szerinti rendelkezést arról, hogy az igazgatóság jogait vezető tisztségviselőként a vezérigazgató gyakorolja. Ebből következően a vezérigazgató a Ptk. 3:283. §-a szerint nem lehet vezető tisztségviselő, annak ellenére, hogy a vezérigazgatót a cégnyilvántartás önálló cégjegyzésre jogosultként tünteti fel. Az alperesi jogi képviselő azonban jogszerű meghatalmazást csatolt az alábbiak szerint: Az Alapszabály VIII.4.k. pontja szerint az igazgatóság a vezérigazgató részére átruházhat minden olyan feladatot, amely nem tartozik az igazgatóság kizárólagos hatáskörébe, illetve amelyet nem a közgyűlés delegált rá. Az igazgatóság az 55/2020. (XI.11.) számú határozatával (18. sz. irat) felhatalmazta a vezérigazgatót, hogy a jelen perben a jogi képviselet ellátásáról gondoskodjon, a határozatban foglalt felhatalmazás az Alapszabály VIII.4.k. pontjának megfelelt, a vezérigazgató ezért a perbeli meghatalmazást aláírhatta. A fentiek mellett az alperesi jogi képviselő részére az alperes Ptk. 3:282. §-a szerinti ügyvezetése, az igazgatóság is meghatalmazást adott (26. sz. irat), és a meghatalmazásban az alperesi jogi képviselő valamennyi perben tett nyilatkozatát jóváhagyta.

[35] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a munkaügyi bíróságnak a jelen eljárásban a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogszerűségéről kellett döntenie. A jelen eljárásnak nem tárgya, hogy társasági jogilag a vezérigazgató visszahívására jogszerűen került-e sor, a Pp. 264. § (2) bekezdése alapján nem tárgya továbbá az sem, hogy a MEKH határozata jogszerű-e.

[36] Helytállóan rögzíti az elsőfokú ítélet, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére a MEKH VKEFO/2034-3/2020. számú határozata miatt került sor. A határozat rendelkező része tartalmazza, hogy az alperes jelenlegi, az Mt. szerinti vezetőjének szakmai tapasztalata nem felel meg a vonatkozó jogszabályi követelményeknek. A MEKH kötelezte az alperest, hogy a határozat kézhezvételét követő 90 napon belül gondoskodjon a jogszerű állapot helyreállításáról. A MEKH előtti eljárásban az alperes részletes nyilatkozatot tett arról, hogy álláspontja szerint mely okokra tekintettel teljesülnek a Vhr. 31. § (3) bekezdése szerinti előfeltételek. Az alperes a közigazgatási eljárásban - többek között - hangsúlyozta a felperes szakmai tapasztalatára vonatkozó tényállításait, továbbá azt, hogy a felperes a vezérigazgatói feladatokat nem vezető tisztségviselőként, hanem cégvezetőként látja el. Hivatkozott arra is, hogy a Vhr. 31. § (3) a) pontja működési feltételt ír elő, nem pedig alkalmazási feltételt, emellett az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére vonatkozó álláspontját is kifejtette. A MEKH az alperes valamennyi érve ismeretében rendelkezett a vezető szakmai tapasztalata hiányáról.

[37] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a MEKH határozatának felülvizsgálatára közigazgatási perben kerülhetett sor, a munkaügyi bíróságnak a közigazgatási határozat jogszerűségének felülvizsgálatára nincs hatásköre. A Fővárosi Törvényszék mint közigazgatási bíróság a 105.K.705.424/2020/34. számú ítéletében állást foglalt arról, hogy a közigazgatási határozat jogszerű. A Fővárosi Törvényszék ítélete értelmezte a Vhr. 31. § (3) bekezdését, vizsgálta a felperes szakmai tapasztalatának időtartamát, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére vonatkozó hivatkozásokat.

[38] A hatáskörrel rendelkező bíróság (Fővárosi Törvényszék) által felülvizsgált és jogszerűnek minősített közigazgatási határozat rendelkezik arról, hogy a felperes szakmai tapasztalata nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak. A közigazgatási bíróságnak a

közigazgatási tevékenység jogszerűsége tárgyában meghozott jogerős döntése a Pp. 264. § (2) bekezdése alapján köti a munkaügyi bíróságot, amely egyben a jelen eljárásban azt is jelenti, hogy a munkaügyi bíróság a közigazgatási határozat rendelkező része szerinti döntés alapját képező alapvető tényektől eltérő tényeket sem állapíthat meg. Ennek következtében a munkaügyi bíróságnak tényként kellett figyelembe vennie a jogszerűnek minősített, véglegessé vált közigazgatási határozat rendelkező része szerint a megfelelő szakmai tapasztalat hiányát, erre vonatkozóan a munkaügyi perben eljáró bíróság további bizonyítást nem folytathatott le. A Pp. 264. § (2) bekezdése mellett a jelen perben nincs jelentősége, hogy az alperes a közigazgatási perben maga sem tartotta jogszerűnek a MEKH határozatát.

[39] A Pp. 264. § (2) bekezdése miatt a munkaügyi bíróság kizárólag azt vizsgálhatta, hogy milyen munkajogi következménye van a felperes munkaviszonyára a megfelelő szakmai tapasztalat hiányának. A felperes helyesen hivatkozott arra, hogy a Vhr. 31. § (3) bekezdése engedélyezési feltételeket rögzít, ebből azonban okszerűen következik, hogy az alperes munkaviszonyban álló vezetője kizárólag az ezen rendelkezésben foglalt feltételeknek megfelelő (5 éves szakmai tapasztalattal rendelkező) személy lehet.

[40] Az elsőfokú bíróság helytállóan vonta le azt a jogkövetkezményt, hogy a munkaviszonyban álló vezető szakmai tapasztalatának, mint jogszabályban rögzített követelménynek a hiánya miatt az Mt. 27. § (1) és (3) bekezdése alapján a munkaszerződés érvénytelen és ennek jogkövetkezményeként az Mt. 29. §-a alkalmazandó.

[41] A közigazgatási bíróság által felülvizsgált, jogszerűnek minősített közigazgatási határozat az alperes részére 90 napot biztosított a jogszerű állapot helyreállítására. A felperes maga sem hivatkozott olyan tényekre, hogy 90 napon belül az 5 éves szakmai tapasztalat megszerezhető lett volna, figyelemmel a Fővárosi Törvényszék ítélete szerinti szakmai tapasztalat értelmezésére és a megjelölt, de szakmai tapasztalataként el nem fogadott felperesi jogviszonyokra. A másodfokú bíróság megállapította azt is, hogy nincs olyan jogszabályi rendelkezés a felperes jogviszonya, munkaköre vonatkozásában, amely átmeneti időszakra felmentést adna a vezetőnek a megfelelő szakmai tapasztalat alól. Az pedig nem volt vitatott a jelen peres eljárásban, hogy a felperes az alperes vezetője volt.

[42] Az érvénytelenség oka 90 napon belül nem volt elhárítható, ezért az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkaviszonyt köteles volt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni.

[43] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette az alapszabály, a munkaszerződés és a munkaköri leírás alapján, hogy a felperes, mint vezérigazgató munkaviszonyának megszüntetése a közgyűlés hatáskörébe tartozott, a felperessel kapcsolatos, a közgyűlés hatáskörébe nem tartozó munkáltatói jogokat az igazgatóság gyakorolta.

[44] Az elsőfokú bíróság a 2020. augusztus 18-án megtartott közgyűlés jegyzőkönyv kivonata, az igazgatóság a 28/2020. (VIII.18.) számú határozata, ezen okiratok nyelvtani értelmezése alapján helyesen állapította meg, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről a közgyűlés döntött a 14/2020. (VIII.18.) határozattal, és a közgyűlés felhatalmazta az igazgatóságot a döntés végrehajtása érdekében szükséges intézkedések megtételére. Az igazgatóság felhatalmazását a 6. sorszámú irat, A/13. sz. melléklete igazolja.

Az igazgatóság ennek megfelelően – a közgyűlési határozattal, annak tartalmával összhangban – közölte a felperessel a 2020. augusztus 24-én kelt intézkedést. A döntéshozatal és a döntés közlése, a döntés végrehajtásához szükséges intézkedések megtétele elvált egymástól aszerint, hogy mely munkáltatói jogokat gyakorolja a közgyűlés illetőleg az igazgatóság. Ehhez képest nincs bizonyíték arra, hogy felperes munkaviszonya megszüntetésére hatáskör hiányában került volna sor.

[45] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságnak az egyenlő bánásmód követelményével, az Mt. 6. § és Mt. 7. §-ával összefüggésben kifejtett álláspontjával – annak megismétlése nélkül – teljes egészében egyetért, mind a MEKH által folytatott gyakorlattal, mind az alperes által foglalkoztatott vezetővel összefüggésben, kiemelve, hogy az alperes a közigazgatási bíróság által jogszerűnek minősített közigazgatási határozat alapján köteles volt a jogellenes állapot megszüntetésére, ilyen tartalmú határozat az alperest korábban nem kötelezte más vezetővel szemben intézkedés megtételére.

[46] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a fentiek alapján a Pp. 383. § (1)-(2) bekezdései szerint helybenhagyta, és a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[47] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 383. § (5) bekezdése, a Pp. 82. § (1) bekezdése, a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes által nem vitatott összegű, alperes által a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdése alapján érvényesített 1.336.500 forint ügyvédi munkadíj IM rendelet 4/A. §-a szerint általános forgalmi adóval (360.855 forint) növelt összegének megfizetésére.

[48] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban felmerült illeték mértékét és összegét a Pp. 383. § (6) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése, a Pp. 102. § (1) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján határozta meg, az Itv. 39. § (1) bekezdése szerinti pertárgy érték alapján. A feljegyzett másodfokú eljárási illetéket a Pp. 82. § (1) és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni az állam javára.

[49] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2022. június 14.

dr.Mózsa Gábor s.k.
.k.

a tanács elnöke

dr.Várpalotai Tímea s.k.

előadó bíró

dr.Ferenczy Tamás s

bíró