



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.157/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Vadnai Bence egyéni ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **Anton Olegovich Gubin** (felperes címe.) **felperesnek**, a Lohn Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe), ügyintéző: dr. Lohn Balázs ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.564/2022/40. számú ítélete ellen az alperes által 41. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1400 (ezernégyszáz) euró másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2019. július 10. napjától állt az alperes alkalmazásában beszerzési és fejlesztési RPS igazgató munkakörben. Közvetlen felettese az ügyvezető igazgató volt. A felperes havi munkabére 977.534.- forint volt, melyen felül havi 722.436.- forint egyéni ösztönző pótlékban részesült.

[2] A felperes felelős volt – egyebek mellett – a beszerzési tevékenység irányításával kapcsolatos normatív adatbázis meglétéért, teljességéért és minőségéért, valamint annak megfelelésségéért a magyarországi jogszabályoknak, az alperes beszerzési eljárásainak gyorsaságáért, minőségéért és hatékonyságáért, beszerzési kategóriák kezelésével kapcsolatos normatív adatbázis létrehozásáért, aktualizálásáért, a beszerzési ágazati politika megvalósításával kapcsolatos jelentések időben történő benyújtásáért, a belső és vállalati IT rendszerek meglétéért és zökkenőmentes működéséért, az ellátás irányítási rendszer működésének megszervezéséért és biztosításáért, beszerzési szerződések megkötéséért az értékesítési szerződések szerint kötelezettségek teljesítéséhez, a társaság raktárkészletének kezeléséért, a partner vállalkozásokkal való szerződések megkötéséért.

[3] Az alperes alapító okirata szerint a társaság ügyeinek intézését és a társaság képviselét az ügyvezető önállóan látja el, a társaság képviselére és cégjegyzésére az ügyvezető önállóan jogosult. Az alperesi SZMSZ is azt rögzítette, hogy a társaság ügyvezetését, annak irányítását az ügyvezető igazgató látja el, aki a társaság meghatalmazás nélkül eljáró meghatalmazott képviselője, valamint munkaszervezetének első számú vezetője, aki a társaság valamennyi alkalmazottja felett munkáltatói jogokat gyakorol. Az ügyvezető igazgató önálló felelősségének fenntartása mellett, a szervezési, irányítási feladatainak meghatározott körét, a társaság alkalmazottaival kapcsolatos munkáltató jogokat – kivéve a vezető beosztottjait – átruházhatja meghatalmazásban/belső dokumentumban/egyéb dokumentumban. Az ügyvezető igazgató egy személyben jogosult a cégképviseletre és a cégjegyzésre. Az SZMSZ szerint a bankszámlák pénzforgalmának kezelése érdekében az ügyvezető igazgató külön cégjegyzési jogosultságot adhat egyes munkatársainak, amennyiben munkakörük ellátásához szükséges. Az SZMSZ 4. fejezete és 1. számú melléklete tartalmazza a társaság szervezeti felépítését szervezeti ábra formájában. Az SZMSZ IV. fejezete szerint „a társaság szervezeti felépítését az 1. számú mellékletben található szervezeti ábra mutatja. Az ügyvezető igazgató közvetlen alárendeltségéhez tartozó vezetők és szakemberek:

- ügyvezető igazgató első helyettese – főmérnök
- ügyvezető igazgató helyettese operatív tevékenység és új üzletek kérdésekben,
- műszaki igazgató,
- minőségügyi igazgató,
- gazdasági és pénzügyi igazgató,
- HR igazgató,
- beszerzési és PSZR fejlesztési igazgató,
- operatív és műveleti jelentéstételi osztály vezetője,

- adminisztrációs osztály vezetője,
- vezető auditor,
- jogász,
- tanácsadó.

A társaság működésének operatív irányítását az ügyvezető igazgató látja el, aki felelősségének megtartása mellett szervezési, irányítási, felügyeleti és ellenőrzési feladatainak meghatározott körét közvetlen beosztott vezetőire ruházhatja át.”

[4] Az SZMSZ rögzítette a vezetői értekezletek tartását és annak résztvevőit, amin az ügyvezető igazgató és az ügyvezető igazgató első helyettese – főmérnök, ügyvezető igazgató helyettesén túl számos egyéb vezető beosztású munkavállaló is részt vett.

[5] A felperes munkaviszonya alatt a hivatalban volt ügyvezető egyszemélyben felelt a vállalat irányításáért, a vezetése alatt általános helyettese nem volt. A munkáltatónál kialakult általános gyakorlat az volt, hogy amennyiben az ügyvezető akadályozott volt vagy távolléte miatt helyettesítésre szorult, úgy ezt mindig egyedi helyettesítési meghatalmazásokkal oldotta meg. A helyettes személyének kijelölése attól függött, hogy az adott időszakban melyik feladatnak volt elsődlegessége vagy éppen melyik vezető volt jelen. Az adott utasítást pedig kör-e-mailben küldték meg az összes szervezeti egység részére, innen tudhatták, hogy mikor, kihez kell fordulni, ha az ügyvezető távol van vagy akadályozott. Az eseti helyettesítéseket leszámítva az ügyvezető egyszemélyben látta el a vezetői feladatokat. Ezen gyakorlat alapján az eseti meghatalmazások általában kereskedelmi igazgató kereskedelmi igazgató, termelési igazgató, a felperes vagy a termelési igazgató részére szóltak. A felperes az utasítás száma számú ügyvezető igazgatói utasítás alapján 2020. január 6-tól január 7-ig, a utasítás száma1 számú ügyvezető igazgatói utasítás alapján 2020. január 30-tól január 31-ig, az utasítás száma2 számú ügyvezető igazgatói utasítás alapján 2020. augusztus 24-én az ügyvezető távolléte alatt ellátta az ügyvezetői feladatokat.

[6] 2021. október 12. napján ügyvezető váltás történt, majd ezt követően 2021. október 29. napján kelt utasítás száma3 számú ügyvezető igazgatói utasítás szerint az ügyvezető igazgató elrendelte – két korábbi vezetővel együtt – a felperes esetében is, hogy az alperes területére nem léphet be. Az alperes 2021. december 10-én felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, a felmondás indokolást nem tartalmazott.

Kereset és ellenkérelem

[7] A felperes módosított keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetését állítva 16.626.880.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás nem tartalmaz indokolást, ezért jogellenes. Vitatta, hogy a munkaköre szerint vezető állású munkavállalónak minősülne, előadta, hogy erre nézve egyáltalán nem kapott tájékoztatást a munkaviszony fennállása alatt, és egyetlen szabályzatban sem található erre vonatkozó utalás. Az SZMSZ alapján egyik munkavállaló sem járhatott el általános jelleggel vagy részjogosítványok tekintetében az ügyvezető helyett vagy rendelkezett folyamatosan valamennyi, az ügyvezetőt megillető jogosultsággal vagy ezek bármely részével. Az alperes egyes munkavállalói ritka alkalmakkor, kizárólag eseti meghatalmazás vagy utasítás alapján járhattak el az ügyvezető helyetteseként az ott megjelölt eseti ügyekben, szigorúan az ügyvezető előzetes jóváhagyása mellett kötött mandátummal. Egyedül az ügyvezető köthetett szerződést, eszközölhetett kifizetésekkel. A felperes sem a kötelezettségeinél, sem a jogosultságainál fogva nem volt abban a helyzetben, hogy az alperes tevékenységére meghatározó befolyással bírjon és nem volt jogosult külön utasítás vagy megállapodás hiányában az ügyvezető helyettesítésére. A felperes egy szervezeti egység szűkebb szakmai terület vezetője volt.

[9] Másodlagosan joggal való visszaélésre hivatkozott, azt állítván, hogy a korábbi ügyvezető menesztése miatt szüntette meg az alperes a felperest és édesanyja munkaviszonyát.

[10] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes munkaviszonyát jogszerűen szüntette meg, a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállalónak minősült, ezért az alperesnek a felmondást az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem kellett megindokolnia. A felperes közvetlen felettese az ügyvezető igazgató volt, a felperes jogosult volt az ügyvezető helyettesítésére, mindemellett jogosult volt érdemben és ténylegesen irányítani a munkáltató tevékenységét, a munkáltató működésére, gazdálkodására, döntéseire meghatározó befolyást gyakorolt. Munkabére ugyancsak a vezető pozícióját támasztotta alá, miként a munkaszerződésben a kötetlen munkaidőbeosztás kikötése is. A felperes több alkalommal helyettesítette az alperes ügyvezetőjét, amikor más elfoglaltsága vagy szabadsága miatt nem tudta ellátni a feladatait. Emellett a felperes saját aláírásával küldött árajánlatkéréseket.

[11] Vitatta, hogy a felmondás joggal való visszaélést valósított volna meg.

[12] Hivatkozott arra, hogy a felperes kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, nem keresett és nem vállalt új munkát sem Magyarországon, sem külföldön és az álláskereső járadékot sem igényelte meg, mellyel 599.999.- forint jövedelemtől esett el.

Az elsőfokú bíróság döntése

[13] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 16.026.881.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[14] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült-e az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján. Az a tény nem volt vitatott a felek között, hogy a felperes a munkáltató vezetőjének közvetlen irányítása alatt állt. Az alperes a felperes vitatásával szemben azonban nem tudta bizonyítani, hogy a felperes az ügyvezető helyettesítésére jogosult volt, ezt a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok nem támasztották alá: az alapító okirat szerint a társaság ügyeinek intézését és a társaság képviseletét az ügyvezető önállóan látja el. Az SZMSZ, valamint annak mellékletében található szervezeti ábra az ügyvezető igazgató közvetlen alárendeltségéhez tartozó összesen 12 vezetőt és szakembert nevesít. Az alperes sem tekintette valamennyiüket az ügyvezető helyettesének, azonban arra nem adott magyarázatot, hogy ezen személyek közül miért éppen a felperest tartja az ügyvezető helyettesének.

[15] Az elsőfokú bíróság utalt a bírói gyakorlatra, mely szerint a munkavállaló munkakörének megnevezése egymagában nem jelenti a vezető állásúvá minősítést (BH2006.300.). A felperes munkakörének megnevezése (beszerzési és fejlesztési RPS igazgató) sem utalt arra, hogy az ügyvezető helyettese volna. A korábbi ügyvezető tanúként megerősítette, hogy a felperest nem tekintette általános helyettesének. A korábbi ügyvezető tanúként azt is elmondta, hogy általános helyettese nem volt, 2019. decemberében az egyszemélyi tag ugyan engedélyezte az ügyvezető igazgató első helyettese pozícióját és ennek a munkakörnek lett volna a feladata az ügyvezető általános helyettesítése, azonban ez betöltésre nem került. Az alperesnél kialakult általános gyakorlat az volt, hogy amennyiben az ügyvezető akadályozott volt, vagy távolléte miatt helyettesítésre szorult, úgy azt minden esetben egyedi helyettesítési meghatalmazásokkal oldotta meg. A helyettes személy kijelölése attól függött, hogy az adott időszakban melyik feladatnak volt elsődlegessége, vagy éppen melyik vezető volt jelen. Az adott utasítást kör e-mailben küldték meg a szervezeti egységek részére, innen tudhatták, hogy mikor, kihez kell fordulni, hogy ha az ügyvezető távol van, vagy akadályozott. Az eseti helyettesítéseket leszámítva az ügyvezető egy személyben látta el a vezetői feladatokat. Az eseti meghatalmazások általában a kereskedelmi igazgató, a felperes és a termelési igazgató részére szóltak. A tanú elmondta, hogy rajta kívül kizárólag a kereskedelmi igazgató volt vezető állású munkavállaló, akinek a munkaszerződésébe 2011. évben ez bele is került. Erre tekintettel a kereskedelmi igazgató kapott bizonyos privilégiumokat, úgymint gépkocsihasználati kompenzáció, üzemanyagtérítés, egyéb költségterítés, albérleti kompenzáció. Ilyen juttatásokat a felperes nem kapott.

[16] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes eseti helyettesítési feladatokra szóló felhatalmazásait és megállapította, hogy az néhány napos határozott időre szól. Ezek alapján rögzítette, hogy ezek az alperesi tényállítással szemben éppen hogy azt igazolják, hogy a felperes csak eseti felhatalmazással látott el ügyvezetői feladatkörbe tartozó feladatokat. A felperes ennek ellenében többletjuttatásban is részesült, ami szintén azt támasztja alá, hogy az ügyvezető helyettesítése nem tartozott a felperes általános munkaköri feladatai közé. Amennyiben ugyanis a felperes a munkaköri feladatába tartozó helyettesítési feladatot végez, helyettesítési utasításra és többletdíjazásra nem kerül sor. Valamennyi helyettesítési utasítás határozottan megjelölte a helyettesítéssel érintett néhány napot, melyből egyenesen következik, hogy a felperes máskor ilyen jogkört nem gyakorolhatott.

[17] Az elsőfokú bíróság szerint önmagában az árajánlatkérések aláírása nem támasztja alá az ügyvezetői feladatkör gyakorlását. A felperes ezeket a leveleket saját nevében és munkakörében írta alá, ezért az elsőfokú bíróság szerint ezen aláírásokból sem lehet arra következtetni, hogy a felperes a leveleket az ügyvezetői-helyettesi feladatkörben küldte volna.

[18] Az sem igazolja, hogy a felperes vezető állású munkavállaló lenne, hogy a vezetői értekezleten részt vett, ez ugyanis az SZMSZ 6. fejezete szerint a felperes munkaköri kötelezettsége, és azon számos más vezető beosztású munkavállaló is köteles volt részt venni, akikkel kapcsolatban az alperes sem állította, hogy vezető állású munkavállalók lennének. A további tanúk is megerősítették, hogy az ügyvezető helyettesítésére csak határozott utasítás alapján kerülhet sor.

[19] Mindezekből megállapíthatóan a felperes az ügyvezető utasításának hiányában ügyvezetői jogkört nem gyakorolhatott, őt nem helyettesíthette, így nem minősült vezető állású munkavállalónak, vagyis az indokolás nélküli felmondás jogellenes. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélést nem vizsgálta.

[20] A kárenyhítési kötelezettség tekintetében az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperes ugyan általánosságban vitatta, hogy a felperes eleget tett volna a kárenyhítési kötelezettségének, azzal kapcsolatban azonban pontosabb tényállításokat nem tett, csak arra utalt, hogy az alperesnél elért munkabérrel megegyező jövedelemre tehetett volna szert, ha állást keres. Ugyanakkor nem munkálta ki és nem igazolta, hogy a felperes pontosan mely munkakörben létesíthetett volna munkaviszonyt és ezzel kapcsolatban milyen összegű jövedelemtől esett el. Az alperes a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása körében – bírói felhívás ellenére – bizonyítási indítványt egyáltalán nem terjesztett elő.

[21] Utalt a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény **7. pontja, mely szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli.** A károkozónak – aki mentesülni akar – kell bizonyítania, hogy a károsult munkavállalót nem illeti meg a követelt összegű elmaradt jövedelem, mivel kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltatónak azonban nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztán hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló valójában milyen jövedelmet érhetett volna el. A kárenyhítési kötelezettség terjedelmét a bíróság mérlegeli. A munkáltatóra háruló bizonyítás sikertelensége a munkáltató terhére esik, a bíróság hivatalból bizonyítást nem folytathat le.

[22] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes alappal hivatkozott arra, hogy vele szemben a kárenyhítési kötelezettség elvárhatósága erősen korlátozott figyelemmel arra, hogy az alperesnél folytatott munkaviszonya alatt távol volt szülőhazájától, a magyar nyelvet sem beszéli, szakismerete az atomenergetika területén szűk korlátok között hasznosítható. Személyes meghallgatása során arról számolt be, hogy álláskereső internetes oldalra regisztrált és fejvadász céget bízott meg. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes nem bizonyította, hogy a felperes megsértette a kárenyhítési kötelezettségét.

[23] Ugyanakkor az elsőfokú bíróság szerint az alperes alappal hivatkozott arra, hogy a felperestől elvárható lett volna, hogy a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 25. § szerinti álláskeresői járadékot vegye igénybe, melynek összegét 599.999.- forintban jelölte meg. Ezzel szemben a felperes a jogosultság feltételeit és az alperes számítását nem tette vitássá, úgy nyilatkozott, hogy a járadékot megigényelte, arra azonban választ kapott és annak nem járt utána. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes alappal kifogásolta, hogy a felperes a neki jogszabály alapján járó juttatás igénybevételét elmulasztotta, melynek következményeit nem érvényesítheti az alperessel szemben.

[24] Az elsőfokú bíróság a felperes leszállított kereseti számítását alapul véve az elmulasztott álláskeresői járadék összegével csökkentve kötelezte az alperest 16.026.881.- forint elmaradt munkabér címén igényelt kártérítés és kamatai megfizetésére.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[25] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárás lefolytatására és új határozat meghozatalára.

[26] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helytelen jogi következtetéseket vont le, lényeges körülményeket nem vett figyelembe és rosszul alkalmazta a jogszabályt, illetve az irányadó joggyakorlatot. A felperes vezető állású munkavállaló volt. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint a helyettesnek két feltételnek kell megfelelnie: egyrészről közvetlen alá-fölérendeltségi viszonyban kell állnia a vezetővel, másrészt jogosultnak kell lennie – legalább bizonyos jogok tekintetében – a vezető helyettesítésére.

[27] Az elsőfokú bíróság döntését kizárólag az ügyvezető tanúvallomására alapozta, és az alperes által előadottakat, illetve a többi tanúvallomást teljesen ignorálta, melynek okáról számot nem adott, ezzel megsértve a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését és 346. § (5) bekezdését. Emellett az Mt. 208. § (1) bekezdését helytelenül értelmezte, a felperes általi helyettesítést szigorú értelemben véve vizsgálta, kifejezetten az ügyvezető távolléte esetére történő helyettesítés tekintetében. Az elsőfokú ítélet indokolásának [57] bekezdésében szereplő azon tanútól származó idézet, hogy „a felperes munkavégzésével általánosságban elégedett volt és kompetenciája, valamint munkavégzési képessége alapján még a munkakörét meghaladó feladatokkal is meg tudta bízni”, szembe megy az alperesi ellenkérelemben kifejtettekkel, melyből megállapítható, hogy az alperesi ügyvezető a felperes tekintetében megállapította a munkafegyelem megszegését, mivel a felperesi magatartás következtében megghiúsult a beszerzési kampány, a felperes nem tartotta be a meghatározott termékek gyártásához szükséges anyagok beszerzésével kapcsolatos szerződéskötési határidőket, ezzel pedig anyagi kárt okozott a társaság számára.

[28] Az egyéb tanúvallomások azt támasztják alá, hogy a felperes jogosult volt érdemben és ténylegesen is irányítani a munkáltató tevékenységét, rendelkezett olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé tette számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodásaira, döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. Kiemelte tanú1 tanúvallomását, aki elmondta, hogy a közvetlen vezetője a felperes volt, és a felperes volt, aki az ügyvezetői feladatokat helyettesként ellátta az ügyvezető távolléte esetén a három helyettesítési forgatókönyv alapján. Elmondta továbbá, hogy az első állásinterjún a felperes jelen volt, valamint, hogy nem csak beszerzési igazgató volt a munkaköre, hanem ezen kívül a pénzügyi igazgató feladatkörét is ellátta. tanú8 tanúvallomásában elmondta, hogy ha valamilyen probléma miatt vezetőhöz kellett fordulni, akkor a saját feletteséhez fordult, aki a felperes volt. tanú10 tanúvallomásában elmondta, hogy a beszerzési igazgató felettese a felperes volt. Maszlova tanú9 tanú vallomásában úgy nyilatkozott, hogy a felperes több osztálynak volt a vezetője, hozzá tartozott az IT, a pénzügy és a beszerzésért is ő volt a felelős. A tanú elmondta továbbá, hogy az ügyvezető távolléte vagy akadályoztatása esetén mindig egyedi utasítást adtak ki a helyettesítési jogkörének gyakorlására, a gyakorlat szerint általában vagy termelési igazgató-t vagy a felperest, vagy a kereskedelmi igazgatót jelölték ki. termelési igazgató-t általánosságban is az ügyvezető helyettesének tekintette, amikor pedig a céghez érkezett, úgy érezte, hogy ez egy családi vállalkozás és a családba beleértette a felperest is. A felperest is az ügyvezető helyettesének tekintette emiatt. Kuznetsov tanú11 tanú is elmondta, hogy a társaság egyfajta családi üzletként működött és a felperest beleértette a családba, őket tekintette felsőfokú vezetésnek. Elmondta továbbá, hogy az állásinterjún a felperes is részt vett, valamint a felperes három osztályt vezetett, a beszerzést, az IT-t és a pénzügyet. Azt mondta, hogy családi vállalkozás alatt azt értette, hogy ha bármelyikükhöz fordult, akkor azt úgy kellett tekinteni, mintha közvetlenül az ügyvezetőhöz fordult volna, illetve fordítva is így működött. Lényeges továbbá tanú10 tanúvallomásának az a része, hogy a munkaszerződés elkészítéséhez sablonokat használt és a vezetők szerződése is ennek megfelelően egyformák voltak.

[29] Utalt a bírói gyakorlatra, az EBH2011.2346 számú eseti döntésre, ami alapján a munkakör tényleges tartalma és annak vizsgálata alapján minősülhet a felperes vezető állású munkavállalónak, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást tud-e gyakorolni és a munkáltató irányításában döntő szerepe van-e. A beszerzési és fejlesztési RSP igazgatói pozíciót betöltő felperes a munkáltató teljes működését és gazdálkodását átfogó jogköröket gyakorolt érdemben, önállóan folytatott tárgyalásokat és ennek során bizonyos szintig nem utasítások alapján járt el. Összeségében a felperes az ügyvezető után a második szinten helyezkedett el a hierarchiában, hatáskörét és feladatkörét tekintve a cég gazdálkodására, működésére meghatározó befolyással bírt. Ezt alátámasztja a felperes munkaszerződésének 9. pontja is, mely kifejezetten rögzíti, hogy „a munkaköréből adódó feladatai jelentős befolyással vannak a munkáltató hatékony működésére”.

[30] Az ítélet [50] bekezdése szerint a korábbi ügyvezető tanúként megerősítette, hogy a felperes nem tekintette általános helyettesének. Egy dolog, hogy a volt ügyvezető hogyan értékeli az adott helyzetet, az viszont már egy másik dolog, hogy a jogszabályok alapján hogyan kell érteni, s miután a volt ügyvezető nem rendelkezik jogi végzettséggel, nem minősítheti az adott helyzetet jogilag.

[31] Előadta, hogy a kereskedelmi igazgató a régi Mt., a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 188/A. § (1) bekezdése szerint minősült vezetőnek, ami megfelel az Mt. 208. § (2) bekezdésében foglaltaknak. Az elsőfokú bíróság hibásan járt el, amikor a kereskedelmi igazgató munkaviszonyát vette az összehasonlítás alapjául, mivel a felperes az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint volt vezető állású munkavállaló.

[32] Előadta, hogy amikor a felperesnek az ügyvezetőt kellett helyettesíteni a távolléte miatt, úgy az az ügyvezetői hatáskörök teljeskörű gyakorlására kiterjedt. A számos alkalommal megvalósult helyettesítések esetén a felperes a volt ügyvezető munkakörét betöltve, a munkáltató gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakorolt. A helyettesítési utasítások igazolják, hogy a felperes bármiféle korlátozás nélkül járt el a volt ügyvezető helyettesítése során és teljes jogkörrel látta el az ügyvezetői feladatok összességét.

[33] Az elsőfokú bíróság tévesen ítélte meg az ajánlatkérés tárgyú leveleket is, melyek azt tanúsítják, hogy a felperes az általa előre meghatározott fizetési feltételekkel jogosult volt ajánlatot bekérni potenciális partnerektől, ami a társaság pénzügyi helyzetét egyértelműen befolyásolta.

[34] Emellett a felperes az általa a cég hierarchiájában betöltött vezető pozíciója alapján is vezető állású munkavállalónak minősült. Utalt az Mt. indoklására, mely szerint elsősorban az érintett munkavállalót megillető jogkört kell figyelembe venni, de lényeges szempont az is, hogy az adott munkavállaló milyen munkavállalói kör irányítására jogosult. Ilyen jogosultságok hiányában is kiemelkedőnek minősülhet az olyan tevékenység, amely a munkavállaló kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából. Az elsőfokú bíróság azonban nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes kiemelkedő jelentőségű munkakört töltött be, mert különleges, kivételes szakértelemmel rendelkezett. A felperes vezető állású munkavállalói minőségét támasztja alá, hogy közvetlen felettese az ügyvezető igazgató volt, a munkaidő-beosztása pedig kötetlen.

[35] Az elsőfokú bíróság kifejezetten a volt ügyvezető tanúvallomására alapította az ítéletet, mely amiatt is aggályos, mert a tanú több helyen okiratokkal ellentétesen nyilatkozott és elfogult volt. Csatolták a volt ügyvezetőtől származó helyettesítési utasításokat, amelyek igazolják, hogy a felperes számos más alkalommal is helyettesítette az ügyvezetőt. Ezen túl a tanú elmondása szerint mástól, több korábbi munkatársától szerzett tudomást a felperes és édesanyja elbocsátásának körülményeiről és azt is elmondta, hogy a felperessel azóta is tartja a kapcsolatot. Ezért nem kizárható, hogy tőle tudta meg a tárgyaláson elmondottakat, ezzel egyoldalúan a felperes javára állítva be a történeteket. Pusztán az a tény, hogy a tanúként meghallgatott személy nem saját tapasztalat alapján, elsőkézből származó és közvetlenül tudomására jutott tényekről számol be, kiüresíti a vallomás bizonyításra való alkalmasságát és megkérdőjelezhetővé teszi annak bizonyítékként való felhasználhatóságát. Az ítéletből nem derül ki, hogy az elsőfokú bíróság az elfogultság kérdését miért nem látta megalapozottnak, ami szintén sérti a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltakat.

[36] A kárenyhítési kötelezettség kapcsán előadta, hogy a perben becsatolt Budapest Főváros Kormányhivatalának Kerületi Hivatala által kiállított jegyzőkönyv csak azt bizonyítja, hogy a felperes kérelmet terjesztett elő, de azt nem, hogy őt álláskeresőként

valóban nyilvántartásba vették-e. A jegyzőkönyv keltezése alapján a felperes a bejelentést csupán 2022. február 7. napján tette meg, a felmondás közléséhez képest két hónappal, a keresetlevél benyújtását követő egy hónappal, amiből arra következtet az alperes, hogy pusztán pertaktikai lépésről lehet szó. Az elsőfokú bíróság az ítéletében nem tért ki arra, hogy a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása kapcsán a fentieket miért nem értékelte.

[37] Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte úgy, hogy a felperesnek csupán erősen korlátozott kárenyhítési kötelezettsége volt, figyelemmel arra, hogy idegen országban tartózkodott és a magyar nyelvet sem beszéli, továbbá a szakismerete az atomenergia terén szűk korlátok között hasznosítható. A felperes a szakértelmével nem csak Magyarországon, hanem rengeteg más országban is tudna munkát találni. Emellett senki sem kényszerítette a felperest, hogy kizárólag Magyarországon keressen állást. Csupán egy internetes álláskeresési oldalra történő regisztráció és egy magyarországi fejvadász cég megbízása nem tekinthető elégséges lépésnek.

[38] Hivatkozott arra is, hogy hibás számításon alapszik a megítélt összeg, egyébiránt pedig az ítélet sérti a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltakat, mert nem ad számot arról, hogy a felperesi számítás miért helyes és miért mellőzte az alperes által előadottakat. Az alperes a 2023. január 17-i előkészítő iratban is kifogásolta, hogy a felperes keresetpontosítása továbbra sem tisztázza, hogy milyen okból érvényesít tizenkét havi elmaradt jövedelmet szimplán beszorozva tizenkettővel a havi szinten megelőző évben elért jövedelmet. Az Mt. 82. §-ának (2) bekezdésében szereplő tizenkét havi korlát a távolléti díj összegére utal, nem pedig arra az összegre, amelyet a felperes a munkaviszonya folytatása esetén elért volna a munkáltatónál. A felperes semmilyen számítási metódust nem alkalmaz kereseti kérelmében a távolléti díj számításával kapcsolatban. Az alperes számítása szerint az Mt. 148. § (1) bekezdésében foglaltak szerint 16.066.464.- forint lenne a tizenkét hónapra járó összeg. E körben utalt a Kúria Közigazgatási- Munkaügyi Kollégiumának 3/2014. (III. 31.) KMK véleményében foglaltakra, és arra, hogy a felperes legfeljebb tizenkét havi távolléti díjat érvényesíthet. A felperes kereseti követelése meghaladja a törvényben meghatározott limitet, ezért az jogszerűtlenül került előterjesztésre. A távolléti díjat úgy számolta, hogy a 977.654.- forint alaphétt beszorozta tizenkettővel, valamint a 722.436.- forint bérpótlékot pedig hattal és így jött ki az általa számított összeg.

[39] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló minősítése kapcsán utalt a kommentárban foglaltakra és a kapcsolódó joggyakorlatra, több eseti döntésre. Rámutatott, hogy az alperes által álláspontja alátámasztására hivatkozott, de a perbelitől teljesen eltérő tényállású ügyben született EBH2011.2346 számú állásfoglalás még a régi Mt. hatálya alatt született. A döntés azért sem alkalmazható az elsőfokú bíróság helyes megállapítása szerint, mert a munkavállaló nem irányította érdemben és ténylegesen a munkáltató tevékenységét. Kifejtette, hogy az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az alperesi szervezetrendszerben a felperes olyan döntési jogkörrel bírt volna, amellyel meghatározó befolyást gyakorolt volna az alperes működésére. Ezzel szemben okiratokkal és tanúvallomásokkal igazolt tény, hogy a felperes kizárólag egy szűk szakmai terület vezetéséért volt felelős, e tevékenységét az ügyvezetővel folyamatosan egyeztetve, az ügyvezető utasításainak megfelelően látta el; érdemi döntési jogköröket – különösen nem az ügyvezető hatáskörébe tartozó döntési jogköröket – soha nem gyakorolt. Perdöntő bizonyíték ezzel összefüggésben a hatásköri mátrix, ami igazolja, hogy a felperes a 6, 9, 17 és 19, sorokban rögzített hatáskörök gyakorlására volt jogosult, azaz a társaság pénzügyi terveinek

elkészítése, részvétel az előkészítésben, működési alapszabályzatok, ügyvezetői utasítások előkészítése, árajánlatok készítése, szerződések előkészítése. Jól látható, hogy valamennyi hatáskör esetében a jóváhagyás jogosultsága az ügyvezetőhöz vagy az alapítóhoz tartozott. Az alperesnek ezzel ellentétes perbeli állításai, így pl. az, hogy a felperes szerződéstervezetek jóváhagyására, üzleti döntések meghozatalára volt jogosult, ténybelileg megalapozatlanok.

[40] Az ajánlatkérések önálló kiküldése a felperes munkaköri kötelezettsége volt, az ajánlatkérésekkel az alperes semmilyen kötelezettséget nem vállalt, azok nem keletkeztettek kötelmet. Így az alperes életére érdemi hatással nem is bírtak. A felperes által felügyelt szűk szakmai területek irányítása önmagában a társaság érdemi irányítására nem jelentett befolyást; az alperesi társaságnak az említett területeken kívül még egy sor kiterjedt, több tucat munkavállalót és külön vezetőket foglalkoztató divíziója, részlege volt.

[41] Az ügyvezető általános helyettesítésére a felperes sem a társaság alapító okirata, sem a szervezeti és működési szabályzat alapján nem volt jogosult, nem csak egészben, de még csak részben sem. A hatásköri mátrix egyértelmű bizonyítéka annak, hogy a felperes kizárólag döntéselőkészítési feladatok végzésére volt jogosult, a felperes munkáját egyebekben is folyamatosan az ügyvezető utasításai szerint, azokat teljesítve látta el.

[42] A felperes az ügyvezető helyettesítését csak néhány alkalommal, a felperes két és féléves munkaviszonyának fennállása alatt összesen három munkanap időtartamra külön, írásbeli ügyvezetői utasítás alapján kötött mandátummal látta el, tehát az ügyvezető felelősségének fenntartása mellett. Ilyen kötött mandátum és külön ügyvezetői intézkedés hiányában a felperes helyettesítésre nem volt jogosult. A felperes a helyettesítés céljából történő rendelkezésre állás időtartamára külön juttatásban részesült, ami szintén azt támasztja alá, hogy az ügyvezető helyettesítése főszabályként általánosságban nem képezte a munkaköri feladatait.

[43] Az alperes által sem vitatott tény továbbá az, hogy a felperes az alperesi társaság képviselőjére, nevében jognyilatkozat tételére nem volt jogosult. Releváns e körben az is, hogy az alperesi szervezetrendszerben létezett az „ügyvezető igazgató első helyettese” pozíció is, amely pozíció az SZMSZ rendelkezései szerint az ügyvezetői feladatai tekintetében fennálló helyettesítési jogot biztosított, azonban a pozíció végig betöltetlen volt.

[44] A bizonyítás eredményeképpen az is igazoltta vált, hogy az alperesnél összesen két fő vezető állású munkavállaló volt, és mindkét munkavállaló esetében az ezzel kapcsolatos tájékoztatást tartalmazta a munkaszerződés. Az alperesnél tehát gyakorlat volt a vezető állású munkavállalók esetében az e jogi tényről való tájékoztatás, mely a felperes esetében nem valósult meg. Emellett megállapítható volt, hogy az alperesnél irányadó gyakorlat szerint a vezető állású munkavállalók más munkavállalókhoz képest privilégiumban részesültek, lakbértérítésben, gépjárműhasználati lehetőségben stb., amelyek azonban a felperest nem illették meg. Szigorúbb követelményeket megtestesítő rendelkezések, amelyek az Mt. 209. § (5)-(6) bekezdése alapján a vezető állású munkavállalókkal szemben alkalmazható, így pl. gondatlan károkozás esetén a teljes kártérítési felelősség, a munkaviszony jogellenes munkavállalói megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díj megfizetésére vonatkozó kötelezettség, szintén nem lelhetők fel a felperes munkaszerződésében.

[45] Hangsúlyozta, hogy az alperes a felperest a munkaviszony fennállása alatt soha semmilyen módon nem tájékoztatta arról, hogy vezető állású munkavállalónak tekinti, első alkalommal a felmondásban állította ezt. Ez sérti az Mt. 6. § (4) bekezdését, valamint az Mt. 46. § (1) bekezdés i) pontját, továbbá az Mt. 18. §-át. Ebből kifolyólag a tájékoztatási kötelezettség jogosultja a tájékoztatás elmaradására hivatkozhat abban az esetben, ha joggyakorlásának, kötelezettségteljesítésének jogszerűsége válik vitássá. A Kúria EBH2013.M.20. szám határozata is hangsúlyozta a tájékoztatás szükségességét.

[46] A kárenyhítési kötelezettség kapcsán előadta, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet indokolása szerint a felperes kárenyhítési kötelezettsége elmulasztását figyelembe vette, és a felvenni elmulasztott álláskeresői járadék összegével csökkentett összegben ítélte meg a keresetet. Az alperes a fentieket meghaladóan is sérelmezi a kárenyhítési kötelezettség elmulasztását, amely körben azonban nem ad számot arról, hogy mennyiben és milyen alapon kéri ezen érvelése mentén megváltoztatni az elsőfokú bíróság ítéletét. Az alperes sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezésben nem adott elő érdemi tényállításokat arra nézve, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettség állítólagos megszegése miatt kárként milyen összegre és milyen ténybeli alapon ne lenne jogosult. Az alperes továbbra is csak általánosságban hivatkozik a kárenyhítési kötelezettség megszegésére, amely nem vezethet eredményre.

[47] Állította, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségét maradéktalanul teljesítette: a felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetését követően a keresetindítási határidőn belül több alkalommal több jogi képviselő segítségével is levelet váltott az alperessel, bízva a jogvita egyezséggel történő lezárásában, amely a kárenyhítés legkézenfekvőbb formája lett volna. A keresetlevél benyújtását és az ortodox karácsonyi ünnepeket követően a felperes rövid időn belül személyesen kereste fel az illetékes kormányhivatalt az álláskeresői járadék igénybevétele érdekében. Nyelvtudás hiányában elküldték, ezt követően tolmács segítségével papír alapon terjesztette elő kérelmét, azonban határozatot nem kapott. Így nem a felperesnek felróható, hogy álláskeresői járadékban végül nem részesült. Egyébiránt a felperes a munkaviszonya megszüntetése óta ritkán jár Magyarországon, önmagában a járadék igénylése végett nem utazott Magyarországra, ezzel ugyanis további költségei merültek volna fel, amik az álláskeresői járadék összegét is meghaladták volna. A felperes a munkaviszony megszüntetést követően más kereső foglalkozás keresésébe kezdett, ennek érdekében frissítette és több nyelven is elkészítette az önéletrajzát, melyet álláskeresői portálokra töltött fel, emellett közvetlen megkeresések, ismeretségek útján is megkísérelt elhelyezkedni. Sajnos ezek a web alapú online rendszerek a tevékenységet nem naplózzák. A felperes azonban csatolt képernyőfotókat is állításai alátámasztására, amelyek igazolják, hogy a felperes különböző álláslehetőségeket talált a rendszerben és azokra jelentkezését, önéletrajzát elküldte.

[48] Az alperes az összecszerűség körében az Mt. 148. § (1) bekezdésének rendelkezéseit tévesen értelmezi. A rendelkezés helyes értelmezésével az egyhavi távolléti díj összegét úgy számíthatjuk ki, ha összeadjuk az alapbér összegét a megelőző hat hónapban kifizetett teljesítménybér és bérpótlék összegének egyhatodával. A felperes így számolta ki követelését. Az alperes számítása ugyanakkor helytelen, mert tévesen úgy értelmezi, hogy a

12 havi távolléti díj számítása során a bérpótlék és a teljesítménybér összegét csak hat hónap időtartamra számíthatja fel, ezt az Mt. nagykommentár magyarázata sem támasztja alá.

[49] Egyébiránt a másodlagosan érvényesített jogalapon is megalapozott a keresete, a joggal való visszaéléshez való döntéshez az ítéleti bizonyosság megállapításához szükséges mértékben rendelkezésre állnak a bizonyítékok.

[50] Az alperes hatályon kívül helyezés iránti fellebbezési kérelme is megalapozatlan. Az alperes állításával szemben az elsőfokú bíróság ítéletét egyáltalán nem kizárólag a volt ügyvezető tanúvallomására alapozta, hanem a perben becsatolt iratok mellett az összes körülményt és tanúvallomást értékelte. Ezt maga az elsőfokú ítélet is rögzíti, továbbá az ítélet [59] bekezdése is tartalmazza. E körben ismételten utalt az EBH2015.M.14. számú eseti döntésben foglaltakra és arra, hogy az alperes által nagyobb nyomatékkel figyelembe venni kért tanúvallomások kizárólag a döntéselőkészítő jellegű feladatok felperes általi elvégzését igazolják. A felperes mindig az ügyvezetővel rövid úton egyeztetett utasítások, illetve szabályzatok, előírások alapján végezte a munkáját. A tanúk vallomásából kiemelt azon körülmény, hogy a felperes a szervezetrendszerben a 2. szinten helyezkedik el, önmagában nem releváns, az alperes más, a szervezetrendszerben vezetőnek minősült munkavállalókat sem tekintett vezető állású munkavállalónak és annak magyarázatát sem adta, hogy a 12 részlegvezető közül miért épp a felperest és édesanyját tekintette vezető állásúnak. A meghallgatott tanúk közül az elsőfokú bíróság helyesen tulajdonított nagyobb jelentőséget az alperesi szervezetrendszerben magasabb pozíciót betöltő munkavállalók vallomásainak és azon tanúk vallomásainak, akik a tanúvallomás megtételekor már nem álltak az alperes alkalmazásában. Helyesen értékelte döntő relevanciával a volt ügyvezető nyilatkozatát, tanúvallomását. Helytálló az elsőfokú bíróság megállapítása az eseti felhatalmazások kapcsán is. Ezzel kapcsolatosan megalapozatlan az alperes arra vonatkozó érvelése, hogy a volt ügyvezető nem rendelkezett jogi végzettséggel. A tanúvallomásból ugyanis kitűnik, hogy az ügyvezető ismerte a vezető állású munkavállaló jogi kategóriáját, annak lényegét és tartalmát, és ezen ismeretek birtokában adta meg tanúvallomását. Az alperes alaptalanul kifogásolja a korábbi ügyvezető elfoglaltságát is. A per központi kérdését jelentő körülményekről, nevezetesen arról, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősül-e, a tanú közvetlen, magabiztos és tájékozottságról tanúbizonyságot tevő vallomást adott.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[51] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[52] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján helyesen állapította meg a tényállást és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozott érdemi döntése is helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a Pp. 283. § (2) bekezdése alapján – a jogi indokolás kiegészítésével és kismértékű megváltoztatásával – hagyta helyben.

[53] Az alperes azt állította, hogy a felperes az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján minősült a vezetőnek arra tekintettel, hogy a vezető helyettese volt. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a peres feleket a 20. számú tárgyalási jegyzőkönyvben arról, hogy az alperes bizonyítási érdekébe tartozik, hogy a felperes vezető állású munkavállalóként került foglalkoztatásra.

[54] Az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetőnek minősüléshez nem kell a felek megállapodása. A törvény alapján vezetőnek minősül a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Az eljáró bíróságoknak a tényleges munkaköri feladatok, az irányítási és egyéb jogkörök alapján kellett állást foglalni - figyelemmel a bírói gyakorlatra (EBH2015.M.14., BH2002.414., EBH2011.2346.) - abban a kérdésben, hogy a felperes a vezető helyettesének minősült-e, rendelkezett-e olyan feladat és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen.

[55] A peres felek között nem volt a perben vitatott, hogy a felperes az alperes vezetője, az ügyvezető igazgató közvetlen irányítása alatt állt, csak az volt vitatott, hogy részben vagy egészben helyettesítésre jogosított munkavállaló volt-e. E körben az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a bírói gyakorlatra és összességében helytálló jogi következtetést vont le. A másodfokú bíróság is kiemeli, hogy alapvetően annak volt jelentősége, hogy a felperes az alperesi cég irányításában döntő szerepet játszott-e, a cég teljes működését és gazdálkodását érintő átfogó jogköröket gyakorolt-e. A tényállás alapján megállapítható volt, hogy a felperes beszerzési és fejlesztési RPS igazgató volt, a beszerzés, a szerződés és az IT osztály tartozott az irányítása alá. Egyes tanúk utaltak ugyan rá, hogy a felperes pénzügyi vezető volt, de a tanúvallomások alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperes a pénzügyi vezetői feladatokat 2020. júliusától biztos nem látta el. Külön pénzügyi igazgató volt ugyanis 2020. júliusától az alperesnél, tanú7. Az alperes maga sem tett olyan tényfeltevést, hogy a felperes pénzügyi igazgató lett volna.

[56] Nem volt vitatott az sem, hogy a felperes nem volt jogosult szerződéskötésre, bankszámla feletti rendelkezésre, utalványozásra, nem teljesíthetett kifizetéseket, nem gyakorolt munkáltatói jogokat és cégjegyzési, valamint képviselési joga sem volt, továbbá nem volt önálló feladat- és hatásköre a tárgyalások során. Az, hogy a felperes saját neve alatt árajánlatokat kérhetett, önmagában a fentieket nem cáfolja és az nem volt olyan meghatározó elem a cég működésében, ami a felperest vezetőnek minősülését alátámasztotta volna. A bizonyítási eljárás alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperesnek egyáltalán nem voltak önálló döntési jogai a cég működése tekintetében. A felperesnek voltak ugyan döntés előkészítő feladatkörei, azonban a tevékenységét mindvégig az alperes ügyvezető igazgatójának irányításával, utasításai szerint és ellenőrzésével végezte. Ezt az alperes maga sem tagadta, hiszen a peres iratokban és a fellebbezésben is arra hivatkozott, hogy a felperes „bizonyos fokig nem a munkautasítás keretein belül fejti ki tevékenységét”. A felperes tehát önálló döntési jogokkal nem rendelkezett, csak és kizárólag döntés előkészítő feladatai voltak.

[57] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes fellebbezésében a jogi indokolási kötelezettség megsértésére. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel

egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásait is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása {3107/2016. (V. 24.) AB határozat, Indokolás [38]; 30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89]}. Az indokolási kötelezettség mindössze azt az elvárást támasztja a bírósággal szemben, hogy a döntés indokolásának az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre kell kiterjednie, és nem minden egyes részletre {legutóbb pl. 3159/2018. (V. 16.) AB határozat, Indokolás [31]}. A bírói gyakorlat ezzel egyező: a Kúria több határozatában is rámutatott, önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében. (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.).

[58] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a jogi indokolási kötelezettségének eleget tett: az elsőfokú ítélet jogi indokolás tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság a felperes által állított tényállítást nem talált bizonyítottnak.

[59] Az alperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését is. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése alapján eljárva a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapította meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte és a meggyőződése szerint bírálta el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[60] Alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag a volt ügyvezető tanúvallomására alapította volna az ítéletét. Az elsőfokú bíróság számbavette és értékelte a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat, úgymint az alperes alapító okiratát, az SZMSZ-t és az abban található szervezeti ábrát, hatásköri mátrixot, az eseti helyettesítési meghatalmazásokat. Ezeket összevetette a tanúvallomásokkal: a volt ügyvezető tanúvallomása és a többi tanú vallomása is egybehangzó volt a tekintetben, hogy az ügyvezető helyettesítése csak külön meghatalmazás és kifejezett utasítás alapján volt lehetséges, mely utasítást az adminisztrációért felelős részleg kör e-mailben küldte meg az összes részlegnek. Mindez az elsőfokú bíróság helyes megállapítása szerint azt igazolja, hogy a felperes a munkakörénél fogva nem volt jogosult az ügyvezető sem részbeni, sem teljes helyettesítésére. A volt ügyvezető is megerősítette, hogy folyamatosan egy személyben látta el a vezetői feladatokat, egyes kényszerű távollétek kivételével, a szervezeti helyettesi pozíció (az ügyvezető igazgató első helyettese) betöltésre nem került. Az SZMSZ megnevezi az ügyvezető helyetteseit, az ügyvezető igazgató első helyettesét és az ügyvezető igazgató helyettesét, de ezek a felperestől eltérő munkakörök.

[61] Az alperesnek a volt ügyvezető tanú elfogultságára történő hivatkozása megalapozatlan, a tanú igazmondási kötelezettségére és a hamis tanúzás törvényi következményeire figyelmeztetéssel tette meg tanúvallomását és határozottan úgy nyilatkozott, hogy érdektelen tanúvallomást tud tenni. A tanú az alperes szervezete és működése tekintetében közvetlen észleléséről számolt be. A tanú vallomása egyébiránt egybehangzó volt a többi tanú vallomásával és az okirati bizonyítékokkal is, legfőképpen a szervezeti ábrával és az SZMSZ-szel, annak valóságtartalma tekintetében kétely nem merült fel, az alperes ezzel kapcsolatos feltételezése bizonyítatlan és irreleváns. A tanú véleménye, miként a többi tanú megérzése is a családi vállalkozás tekintetében, lényegtelen, az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás alapján helytállóan állapította meg a tényállást és a tényekből levont jogi következtetése is helyes volt.

[62] Az alperes fellebbezésében a tanúvallomásokat egyoldalúan ismerteti: tanú1 tanúvallomásában ugyan valóban elmondta, hogy az első állásinterjúján a felperes édesanyja és a felperes volt jelen, de azt is elmondta, hogy a felperes csak azokon az állásinterjúkon volt jelen, amikor a hozzá tartozó részleghez vettek fel új dolgozót, vagyis a felperes munkaügyi kérdésekben sem volt jogosult egyedül dönteni, a munkatársak kiválasztásában sem járhatott el önállóan.

[63] A felperes munkaszerződése sem volt olyan, ami igazolta volna az alperes azon állítását, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült. A peres eljárás során igazolódott, hogy az alperesnél sablonszerződések alkalmaztak a szerződések elkészítésére, ugyanakkor a vezető állású munkavállalói minőséget mind az alperes ügyvezető igazgatója, mind pedig a kereskedelmi vezető munkaszerződése tartalmazta. A felperes munkaszerződése ugyan kötetlen munkaidő-beosztást határoz meg azzal, hogy ennek ellenében a felperes három nap pótszabadságot kap, de rögzítette, hogy jelen feltétel visszavonható a munkáltató kezdeményezésére. Emellett a munkaszerződés meghatározza a munkakezdés időpontját 8 órában és 45 perc munkaközi szünetet állapít meg. Önmagában a felperes munkabére, mely magas összegű volt, nem igazolja a vezető állású munkavállalói minőséget. Nem volt vitatott, hogy a felperes a menedzsment tagja, vezető beosztású dolgozó, de rajta kívül még számos más vezető beosztású dolgozó tevékenykedett az alperesnél. A munkaszerződés 6.1. pontja a felperes gondatlan kártérítése esetén négy havi átlagbér megfizetését írja elő, nem pedig a vezető állású munkavállalóra vonatkozó kártérítési felelősséget. Önmagában az, hogy a munkaszerződés 9. pontjában szerepel, hogy a felperes munkaköréből adódó feladatai jelentős befolyással vannak a munkáltató hatékony működésére, nem releváns, mert a szövegkörnyezetéből kitűnik, hogy azt a további munkaviszony létesítése és fenntartása érdekében szabályozták így a felek.

[64] Az alperes által hivatkozott munkafegyelem megszegésére vonatkozó hivatkozás legfeljebb a joggal való visszaélés körében bírhatna jelentőséggel, egyébiránt azonban irreleváns.

[65] Az alperes SMSZ-e egyértelműen tartalmazza az ügyvezető igazgató első helyettesét és az ügyvezető igazgató helyettesét, aki azonban nem a felperes munkakörében foglalkoztatott személy. A felperessel szemben a kereskedelmi vezető munkaköri leírása tartalmaz önálló döntési jogköröket. A 2022. március 17-i beadvány 3. számú melléklete

tartalmazza a vezető beosztásokat, a szervezeti ábra, illetőleg a hatásköri mátrix sem támasztja alá, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősülne.

[66] Az SZMSZ szerint az ügyvezető igazgató önálló felelősségének fenntartása mellett a szervezési, irányítási feladatainak meghatározott körét, a társaság alkalmazottaival kapcsolatos munkáltatói jogait átruházhatja meghatalmazásban, belső dokumentumban, egyéb dokumentumban. Az alperes három olyan eseti utasítást tudott csak becsatolni, amikor a felperes, mint beszerzési és PSR igazgató, a munkaviszonya fennállásának két és fél éve alatt az ügyvezető igazgatót helyettesítette, ez azonban mindösszesen öt napra terjedt ki, vagyis eseti és kivételes volt. Ugyanakkor az alperes egyáltalán nem csatolt olyan okiratot, amikor ebben az időszakban a felperes szerződést kötött volna vagy egyéb lényeges döntést hozott volna. Az alperes nem tudta igazolni azon állítását, hogy a helyettesítés nem csak egy-két alkalommal történt és számottevő volt. A felperes eseti megbízás alapján 2020. január 30-31-ig, január 6-7-ig, augusztus 24-én látta el az ügyvezető igazgató helyettesítést, az ügyvezető a helyettesítésére kivételesen rövid időtartamban volt jogosult, tehát meghatározó döntési jogköre nem volt. Lényeges továbbá, hogy a helyettesítésre az ügyvezető igazgató önálló felelősségének fenntartása mellett került sor és a nem vitatott tényadatok szerint a felperes külön díjazásban részesült, ami összefügg azzal, hogy a munkakörétől eltérő feladatokat látott el.

[67] Az operatív megbeszélés eredményei alapján kiosztott feladatokról becsatolt leirat is azt mutatta, hogy a felperes az ügyvezető igazgató irányítása szerint végezte a munkáját. A kereskedelmi igazgató munkaköri leírása ezzel szemben egyértelműen tartalmazta, hogy dönt és intézkedik az ügyvezető igazgató által ráruházott ügyekben. Az önmagában, hogy a felperes egyes munkavállalók felettese volt, nem jelenti azt, hogy vezető állású munkavállaló is volt, ez a szervezeti hierarchia szükségszerű velejárója. tanúl tanú is megerősítette, hogy az ügyvezetői helyettesítésekkel kapcsolatos utasítások minden esetben egyedi helyettesítési utasítások voltak és mindig az ügyvezető jelölte ki, hogy az adott esetben ki helyettesíti őt. tanú8 tanú vallomása szerint igyekezett valamennyi problémát a lehetőség szerint legalacsonyabb szinten megoldani, tehát ha valamilyen probléma miatt vezetőhöz kellett fordulni, akkor mindig a saját feletteséhez fordult, aki ebben az időszakban a felperes volt. Ez is azt igazolja, hogy a felperes bár vezető beosztású volt, de nem minősült vezető állású munkavállalónak.

[68] Az alperes az elsőfokú eljárásban arra, hogy a felperes kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából és ezért minősül vezető állású munkavállalónak, nem hivatkozott, ez a Pp. 373.§ (2) bekezdése szerint meg nem engedett, új tényállítás. Egyébiránt a felperes egy meghatározott területnek volt a vezetője, amely ugyan hangsúlyos volt az alperes működésében, de nem meghatározó.

[69] Ugyancsak megalapozatlan volt az alperes fellebbezése a kárenyhítési kötelezettség tekintetében. Az elsőfokú bíróság e körben helyesen utalt a bírói gyakorlatra és a 6/2016. (XI.28.) KMK véleményre, **mely szerint** a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztá hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. Az alperes az 1.M.70.564/2022/20. számú tárgyalási jegyzőkönyvben bírói

felhívásra úgy nyilatkozott, hogy a felperes az alperesi munkaviszony megszüntetését követő másnaptól legalább az alperesi munkabérrel egyező jövedelemre tehetett volna szert, ha az álláskeresői kötelezettségének eleget tesz, „ennél pontosabb nyilatkozatot ezzel kapcsolatban nem teszek”. Az elsőfokú bíróság elfogadta az alperes hivatkozását az álláskeresői járadék kapcsán és annak 599.000.- forint összegét, mint megkeresni elmulasztott megtérült jövedelmet levonta a követelésből, az tehát értékelésre került és a tekintetben az alperes bizonyította is a megkeresni elmulasztott jövedelmet. Ezen túl azonban az alperes kárenyhítési kötelezettség megsértésére vonatkozó általánosító nyilatkozata, mellyel kapcsolatban sem a konkrét tényeket nem jelölte meg, sem bizonyítást nem terjesztett elő, nem igazolta állításait. Az alperes nem jelölte meg, hogy a felperes milyen munkakörben, hol, milyen állást tudott volna létesíteni pontosan milyen munkabérrel. A másodfokú bíróság nem értett egyet azzal az elsőfokú bírósággal, hogy a felperest korlátozott körben terhelte volna a kárenyhítési kötelezettség, e tekintetben ugyanis mindig az adott helyzetben általában elvárható magatartás az irányadó, azzal azonban egyetértett, hogy a felperes személyi körülményeit megfelelően értékelni kell. A felperes ilyen személyi körülménye volt az, hogy egy szűk területen speciális szaktudással rendelkezik, ez pedig az atomenergia beszállítási szabályokra vonatkozó ismeretek. Ezen a területen dolgozott a felperes hosszú idő óta (13 éve). A felperes egyébként az álláskeresőt internetes portálokon való jelentkezésekkel igazolta, a fejavadász cég megbízását pedig az alperes maga sem vitatta. Emellett értékelni kell, hogy a felperes a felmondást követően megkereste az alperest a munkaviszony helyreállítása érdekében, mely megkeresést az alperes elutasított.

[70] Az alperes a kárenyhítési kötelezettség megsértése körében a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget, nem jelölt meg konkrétan olyan munkahelyet, ahol a felperes munkaviszonyt létesítettek volna, és azt sem határozta meg, illetve bizonyította, hogy milyen megtérült jövedelemre tehetett volna szert a felperes. A Kúria az Mfv.VIII.10.096/2023/4. számú döntésében is megerősítette, hogy a KMK vélemény 7. pontja alapján a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztán hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket és körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló valójában milyen jövedelmet érhetett volna el.

[71] Ugyancsak megalapozatlan az alperes fellebbezése az összecszerűség tekintetében. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 5.a). pontja is rögzíti, hogy az elmaradt jövedelem felső korlátjaként meghatározott tizenkét havi távolléti díj önálló jogcímű igényként nem érvényesíthető. Az Mt. 82. § (1) bekezdésében előírt kártérítési felelősség és az elmaradt jövedelem tekintetében limitált munkáltatói helytállásból következően a 82. § (2) bekezdésében megszabott tizenkét havi távolléti díj a jogellenesség jogkövetkezményei körében nem önálló jogcím, hanem a munkáltatói teljes kártérítési felelősségnek az elmaradt jövedelem tekintetében felállított törvényi korlátja, azaz az elmaradt jövedelem egyes elemei együttesen ezen limiten belül érvényesíthetők.

[72] Miként azt a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 6. pontja is rögzíti, az elmaradt jövedelem összegének számításánál az Mt. 177. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:528. § (3) bekezdése alkalmazandó. A károsult jövedelemkiesését a károsodást megelőző egy évben elért havi átlagjövedelmének alapul vételével kell meghatározni. Az alperes a munkaviszonyt 2021. december 10. napján kelt felmondással szüntette meg jogellenesen, ezt követően a felperes

egyáltalán nem tudott új munkaviszonyt létesíteni, vagyis elmaradt jövedelme miatt kára havonta jelentkezett az átlagkeresetével azonos összegben. Kára tehát nem csak a tizenkét havi távolléti díj összege volt, miután azonban az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés az Mt. 82. § (2) bekezdés szerint ilyen összegben limitált, ezt az összeget kérte megítélni a felperes és erről rendelkezett az elsőfokú bíróság.

[73] Az alperes által hivatkozott 12 havi távolléti díj tehát egy összegszerű limit, az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, mint marasztalás összege ezt a limitet nem haladhatja meg, azonban annak kiszámítása az előző egy év átlagjövedelme alapján történik. Az elsőfokú bíróság által megítélt kártérítés nem haladta meg még az alperes által kiszámított limitösszeget sem. A távolléti díj számítása kapcsán az alperes értelmezése téves, az irányadó időszakot és a figyelembe veendő bérelemet összekeverte. Az ösztönző pótlék ténylegesen teljesítménybér volt. Annak számítására az Mt. 150.§ (5) bekezdése irányadó, mely szerint a távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén az időbérrészt a 148. § (1) bekezdés a) pont megfelelő alkalmazásával kell figyelembe venni.

[74] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[75] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-án alapul.

[76] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2023. november 14.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró