



**A KÚRIA**  
**mint felülvizsgálati bíróság**  
**k ö z b e n s ő í t é l e t e**

**Az ügy száma:** Mfv.VIII.10.023/2022/6.

**A tanács tagjai:** Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke  
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró  
Dr. Stark Marianna bíró

**A felperes:** felperes neve  
cím1

**A felperes képviselője:**  
Antalóczy Ügyvédi Iroda Dr. Antalóczy Adrienn ügyvéd  
cím2

**Az alperes:** alperes neve  
cím3

**Az alperes képviselője:**  
Dr. Jutasi György ügyvéd /Jutasi és Társai Ügyvédi Iroda/  
cím4

**A per tárgya:** munkaviszony megszüntetése és jogkövetkezményei

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** felperes

**A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:**

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.198/2021/10.

**Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:**

Fővárosi Törvényszék 20.M.70.979/2020/21.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.198/2021/10. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.797/2020/21. számú ítéletét megváltoztatja, és megállapítja, hogy az alperes 2019. március 12-én kelt felmondása jogellenes.

A jogellenesség jogkövetkezményei tárgyában az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 30.000 (harmincezer) forint és 8.100 (nyolcezeregyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak – külön felhívásra – 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

A közbenső ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

**Indokolás**

**A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

[1] A felperes 2014. április 1-jén létesített munkaviszonyt az alperesnél határozatlan időtartamra, stratégiai és vállalati kapcsolatok tanácsadó munkakörre, bruttó 2.000.000 forint munkabér mellett. Munkaszerződése 5. pontja értelmében a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (2) bekezdése alapján az alperes működése szempontjából fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be. E körülményre tekintettel a felek az Mt. XV. fejezet 91. pontjában foglaltakat irányadónak tekintették azzal, hogy amennyiben a felperesnek a cég neve csoportos munkaviszonya legalább egy éve fennáll, annak megszüntetésére a munkáltató részéről történő felmondással az Mt-ben előírt megfelelő indokolás nélkül kerül sor, őt a jogszabály szerint megillető végkielégítésen felül további kéthavi távolléti díj illeti meg.

[2] Az alperes felügyelőbizottsága 2014. december 29-én, 2015. január 1-től egy évre és azt követően minden évben a tárgyévre az igazgatóság tagjává választotta a felperest, és azt a Get. rendelkezései szerint bejelentette a hivatal neve (hivatal neve) felé. Az alperes felügyelőbizottsága utoljára 2019. január 1-jén választotta meg a felperest az igazgatóság tagjának.

[3] Az alperes 2015. január 1-től hatályos Alapszabálya 37. pontja értelmében a társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a vezérigazgató, valamint az irányításuk alá rendelt szervezeti egységek tekintetében az Mt. 208. § (2) bekezdése szerint vezetőnek minősített munkavállalók és a társaság SZMSZ-ben meghatározott szervezeti egység vezetői jogosultak gyakorolni.

[4] A felek 2018. június 7-én módosították a felperes munkaszerződését oly módon, hogy havi bruttó alapbérét 1.500.000 forintban határozták meg. A munkaszerződés módosítást az alperes részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személy és a humán erőforrás vezető írta alá.

[5] A felperes nyugdíjkorhatárának elérését követően létszámgazdálkodási szempontok figyelembevételével az elnök-vezérigazgató a felperes munkaviszonyát megszüntette 2019. június 15. napjával arra hivatkozással, hogy az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja alapján nyugdíjasnak minősül. A felmondás szerint a felperes részére nem jár végkielégítés figyelemmel az Mt. 77. § (5) bekezdésére. A felmondást személy<sup>1</sup> elnök-vezérigazgató, személy<sup>2</sup> vezérigazgató, valamint személy<sup>3</sup> humán erőforrás vezető írta alá.

[6] Felperes a felmondás átvételét megtagadta állítva, hogy sem a vezérigazgatónak, sem az elnök-vezérigazgatónak nem volt joga felette munkáltatói jogot gyakorolni. Az átvétel megtagadásának tényéről jegyzőkönyvet vett fel az alperes, a felperest pedig munkavégzési kötelezettsége alól 2019. március 18-val felmentették.

[7] A felperes 2019. március 22-én hatósági ellenőrzést kezdeményezett a hivatal nevével a munkaviszonya megszüntetése tárgyában azzal az indokolással, hogy az alperes a munkaviszonyát a felügyelőbizottság döntése nélkül szüntette meg. A hivatal neve a szétválasztási szabályok megsértése tárgyában 2019. június 6-án kelt végzésével az eljárást megszüntette arra hivatkozva, hogy a felperes munkaszerződése alapján nem minősül sem cégvezetőnek, sem szervezeti egységvezetőnek, nem látja el az alperes vezetői feladatait, nem minősül vezető munkavállalónak.

[8] A felügyelőbizottság 2019. április 1-jén hozott határozatával a felperest igazgatósági tagsági tisztségéből 2019. április 30-ával visszahívta, amely döntés ellen a hivatal neve nem emelt kifogást.

### **A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

[9] A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján elmaradt munkabért, béren kívüli juttatást, felmondási időre járó átlagbér különbözetet, cégautó használatának értékét mint elmaradt vagyoni előnyt, két havi végkielégítést, kamatot és perköltséget igényelt.

[10] Hivatkozása szerint munkaviszonyát nem az arra jogosított személy, szerv, testület gyakorolta, ezért eljárása érvénytelen (Mt. 20. § (3) bekezdés, 29. § (5) bekezdése). Erre tekintettel jogkövetkezményként az Mt. 82.-84. §-ában foglalt rendelkezések alkalmazandóak.

[11] Másodlagosan joggal való visszaélést állított. Előadta, hogy személy2 vezérigazgatóval több alkalommal konfliktusa volt, jogviszonyának megszüntetése ennek volt a retorziója.

[12] Hivatkozása szerint munkaszerződésének 5.pontjától függetlenül is munkaviszonyban ellátott igazgatósági tagsága miatt az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján a törvény erejéből vezető állású munkavállalónak minősült. További hivatkozása szerint e pont alapján két havi többlet végkielégítésre is jogosult tekintettel arra, hogy jogviszonyát indokolás nélkül szüntették meg.

[13] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[14] Érvelése szerint felperes felett a munkáltatói jogokat a vezérigazgató gyakorolta. A felperes két egymástól független, eltérő jogviszonyban állt az alperes alkalmazásában: egyrészt határozatlan idejű munkaviszonyban, másrészt az igazgatóság tagjaként határozott időre szóló megbízási jogviszonyban foglalkoztatták. A felperes a munkaviszonya tekintetében nem minősült operatív irányítást ellátó személynek, nem volt az alperes vezető tisztségviselője, cégvezetője, vezető állású munkavállalója, felette nem a felügyelőbizottság volt jogosult munkáltatói jogkört gyakorolni.

[15] A végkielégítésre vonatkozó kereseti követeléssel összefüggésben arra hivatkozott, hogy a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelt a munkáltató eljárása e körben.

### **Az első- és a másodfokú bíróság ítélete**

[16] Az első fokon eljáró Fővárosi Törvényszék 20.M.70.979/2020/21. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest perköltség és illeték viselésére.

[17] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a földgáz ellátásról szóló a 2008.évi XL. törvény (Get.) 121/C. § (1) (2) (3) bekezdésében foglaltakra, valamint e törvény végrehajtásáról szóló 19/2009. (I. 30.) Kormányrendelet 141/B. § (1) bekezdésére. Hivatkozott az Mt. 7. § (1) bekezdésére, 66. § (1) (9) bekezdésére, 208. § (1) (2) bekezdésében foglaltakra.

[18] Az eljárás során a bíróságnak abban a kérdésben kellett döntenie, hogy a Get. 121/C. § (1) bekezdése kizárólag a munkaviszonyokban operatív irányítást ellátó személyekre vonatkozik-e, továbbá amennyiben igen, úgy a felperes munkaviszonya tekintetében ilyen személynek minősült-e.

[19] A bíróság szerint a felek között párhuzamosan két jogviszony állt fenn: 2014. április 1-től 2019. június 15-éig munkaviszony, valamint 2015. január 1-től 2019. április 30-áig igazgatósági tagsági viszony megbízási jogviszony keretében.

[20] A felperes azon álláspontját, amely szerint 2015. január 1-től mintegy kapcsolt munkakörként, munkaviszonyban látta el az igazgatósági tagsággal járó feladataikat logikailag zárja ki az a tény, hogy a két jogviszony megszüntetése egymástól különböző időpontban, módon, jogcímen és az arra jogosult körében is eltérően szűnt meg. A felperes munkaviszonya megszűnését követően felmentési ideje alatt igazgatósági tagként eljárta, az ezzel kapcsolatos feladatokat teljesítette. Amennyiben munkaviszonya keretein belül látta volna el a tagsági feladatokat, úgy azzal a felügyelőbizottság választással és megszüntetéssel kapcsolatos jogköre kiüresedett volna.

[21] Téves a felperes kiindulópontja és arra való hivatkozása, mely szerint igazgatósági tagságával járó feladatait a munkaviszonya keretein belül látta el, és tagsági jogviszonyát egy alkalmazott, az elnök-vezérigazgató szüntette meg. Az eljárás során a meghallgatott tanúk egybehangzóan alátámasztották azon felperes által sem vitatott alperesi nyilatkozatot, amely szerint a munkáltatónál az igazgatósági tagok kizárólag megbízási jogviszonyban látják el feladataikat.

[22] A perben nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a felperes munkaviszonyának létesítéséről az alperes a hivatal neve-et értesítette volna, illetőleg az igazgatósági taggá történő megválasztását követően a hivatal neve kifogásolta volna, hogy a felperes munkaviszonya létesítéséről, díjazásáról, munkafeltételeiről nem a felügyelőbizottság döntött.

[23] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes a 2019. december 5-én tartott tárgyaláson személyes meghallgatása során maga is úgy nyilatkozott, hogy a stratégiai és vállalati kapcsolatok tanácsadó munkakörében nem minősült operatív irányítást ellátó személynek, kizárólag azért tekintette magát ilyennek, mivel álláspontja szerint igazgatósági tagsággal járó feladatait munkaviszonyban látta el. Az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy a felperes így nem volt vezető állású munkavállaló.

[24] A joggal való visszaélés kapcsán az elsőfokú bíróság a felperes és személy2 vezérigazgató között felmerült konfliktust értékelte. Arra a következtetésre jutott, hogy a szakmai konfliktusok fennállása életszerű, előfordul a munkaviszonyokban, ez azonban a jogviszony megszüntetését még nem teszi rendeltetésellenessé.

[25] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a felperes többlet végkielégítésre vonatkozó kereseti követelését is. A perbeli esetben a munkaviszonya megszüntetésére egyrészről az alperes az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontjára hivatkozással a felperes nyugdíjas voltára tekintettel, másrészt a joggal való visszaélés fennállásának megállapítása hiányában arra jogszerűen került sor. Ezért további végkielégítés iránti igénye alaptalan.

[26] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.198/2021/10. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és kötelezte a felperest másodfokú perköltségre, valamint fellebbezési illeték viselésére.

[27] A másodfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy a felperes két, egymástól független, eltérő jogviszonyban állt az alperes alkalmazásában: egyrészt határozatlan idejű munkaviszonyban „stratégiai és vállalati kapcsolatok tanácsadó” munkakörben, valamint az igazgatóság tagjaként határozott időre szóló megbízási jogviszonyban. Az alperes szabályzatának 37. pontjában foglaltak szerint a felperes felett a munkáltatói jogokat a vezérigazgató gyakorolta, aki 2019. március 12. napján kelt felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[28] A felperes munkaszerződésében az Mt. 208. § (2) bekezdését jelölték meg, mely szerint a felperes vezető, de nem vezető állású munkavállaló. A felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a munkaszerződésben foglalt megállapodás ellenére vezető állású munkavállalónak tekintendő. Ennek azonban nem tudott eleget tenni, maga sem jelölt meg olyan feladatot, amely alapján vezető állású munkavállalónak, így operatív vezetőnek lenne minősíthető.

[29] A munkaszerződésben a felperest vezetőként jelölték meg, azonban nem foglalt el olyan pozíciót, mint a munkáltató vezetője és annak helyettesítésére jogosult munkavállaló. A Get. 121/C. § (1) bekezdése szerint operatív irányítást ellátó személy a vezető tisztségviselő, cégvezető, vezető állású személy, valamint a szervezeti egység vezetője. A felperes a munkaszerződése szerint az Mt. 208. § (2) bekezdése alapján fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltött be, de nem volt vezető állású munkavállaló. Ennek következtében nem is minősíthető a Get. 121/C. § (1) bekezdése alapján operatív irányítást ellátó személynek.

[30] A felperes ezen tényállítását nem bizonyította, kizárólag az elsőfokú eljárásban megjelölt bírósági gyakorlatra hivatkozott. A Kúria az EBH.2015.M.14. számú eseti döntésben kimondta, hogy önmagában az, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatait önállóan végzi, és ezzel összefüggésben döntés előkészítési feladatokat is ellát, nem teszi az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti vezetővé.

[31] A felperes igazgatósági tagsági tevékenységét a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdésében foglaltak szerint megbízási jogviszonyban látta el. A felperes fellebbezésében tévedett, amikor arra a következtetésre jutott, hogy a Get. 121/C. § rendelkezésében megjelenő munkaviszony fogalom a Get. 120/A. § (3) bekezdés f) pontja szerinti definíciók alapján olyan speciális gyűjtőfogalom, amely az operatív irányítást ellátó személyeknek mind az Mt. szerinti munkaviszonyát, mint a munkavégzésre irányuló jogviszonyát magába foglalja.

[32] A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. A Kúria EBH.2001.462. számú eseti döntésben is kimondta, ha ugyanaz a személy gazdasági társaságnál egyéb jogviszony keretében ellátott ügyvezető tisztsége mellett eltérő feladatra szóló munkaviszonyban áll, utóbbi jogviszonyban a munkáltatói jogkört nem a taggyűlés gyakorolja.

[33] A Get. 121. § (1) bekezdése taxatív meghatározza az operatív irányítást ellátó személyek körét, amely szerint az a társaság vezető tisztségviselője, cégvezető, vezető állású munkavállalója, szervezeti egységvezető. Egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes munkaviszonya tekintetében operatív irányítást ellátó személynek nem tekinthető.

[34] A másodfokú bíróság kiemelte, hogy az hivatal neve határozatában is azt állapította meg, miszerint a felperes munkaviszonya tekintetében nem minősült operatív irányítást ellátó személynek, ezért szüntette meg az eljárást. Az alperes felügyelőbizottsága pedig megerősítette, hogy a felperes felett a munkáltatói jogokat nem a felügyelő bizottság gyakorolja, a felperes az igazgatósági tagságra szóló megbízási jogviszonya tekintetében minősült operatív irányítást ellátó személynek. A munkaviszonyt a munkáltatói jogkörgyakorló személyl elnök-vezérigazgató szüntette meg, így megalapozatlan a felperesnek az érvénytelenségre történő hivatkozása.

[35] A két, egymástól független, párhuzamos jogviszonyra kifejezetten lehetőséget nyújt a Get. 121/D. § (1) bekezdése, miszerint a szállítási rendszerüzemeltetővel munkaviszonyban álló személy nem állhat munkaviszonyban, továbbá közvetlen vagy közvetett más szerződéses jogviszonyban – a szállítási rendszerüzemeltető kivételével – a vertikálisan integrált földgáz ipari vállalkozással, továbbá abban nem rendelkezhet sem közvetlen, sem közvetett érdekkel.

[36] Nincs tehát annak akadálya, hogy az alperes egy operatív irányítást ellátó személynek nem minősülő munkavállalóját egyúttal megbízási jogviszonyban az igazgatóság tagjává nevezzék ki. Ebben az esetben a személy egyidejűleg két különböző jogviszonyban áll a társasággal.

[37] A másodfokú bíróság a joggal való visszaélés kapcsán rámutatott arra, hogy a munkáltató indokolás nélkül szüntette meg a felperes jogviszonyát nyugdíjasnak minősülése miatt. Az elsőfokú bíróság kizárólag a joggal való visszaélés körében folytatott le annak vonatkozásában bizonyítást, hogy ténylegesen mi volt a munkaviszony megszüntetés indoka. Ez azonban nem jelenti azt, hogy utólag felmondási indokot kreált volna a munkáltató, és az elsőfokú bíróság a perben azt vizsgálta volna.

[38] személyl szakmai tudása megegyezett a felperes területével, továbbá szervezeti átalakítás történt a munkáltatónál, így a másodfokú bíróság álláspontja szerint joggal való visszaélést nem lehetett megállapítani. A felperesnek az igazgatósági tagsági jogviszonyával

kapcsolatban voltak szakmai konfliktusai személy<sup>2</sup>al és személy<sup>4</sup> A tanúk azonban egyértelműen úgy nyilatkoztak, hogy nem ez volt a felmondás indoka, hanem az, hogy a felperes már korábban betöltötte a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt. A másodfokú bíróság azt is leszögezte, hogy a felperesnek nem munkaviszonya, illetve munkaköre kapcsán merült fel szakmai konfliktusa nevezett személyekkel, hanem kizárólag igazgatósági tagsági megbízási jogviszonya körében. A szakmai konfliktus életszerű körülmény, azonban ez nem jelenti azt, hogy emiatt szűnt meg a munkaviszony.

[39] A munkáltatói jogkört személy<sup>1</sup> látta el, így nincs relevanciája annak, hogy a felperesnek voltak-e konfliktusai személy<sup>2</sup>al.

[40] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltakkal a többlet végkielégítéssel összefüggésben. Ezen további juttatás abban az esetben illeti meg a felperest, ha indokolás nélkül szüntetik meg a jogviszonyát. Jelen esetben azonban a felperes jogviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár elérése miatt szüntette meg az alperes, így nem jogosult többlet végkielégítésre.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy az elsőfokú bíróság a tanúvallomást nem értékelte, nem olyan eljárási szabálysértés, amely az ügy érdemére kihatott volna. A törvényes képviselőket az elsőfokú bíróság tanúként hallgatta meg, de az általuk elmondottakat a Pp. 279. §-ban foglaltaknak megfelelően szabadon mérlegelte.

[42] A felperes sérelmezte, miszerint az elsőfokú bíróság nem indokolta, hogy a felhívott precedens jellegű döntésektől miért tért el. E körben a másodfokú bíróság utalt az Alkotmánybíróság 30/2014. (IX. 30.) AB határozatában rögzítettekre a bíróságok indokolási kötelezettségét illetően.

### **A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme**

[43] A felperes elsődleges felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást kért. Másodlagosan a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta az alperes perköltségben való marasztalásával.

[44] A felmondás érvénytelensége körében utalt az Mt. 20. § (3) bekezdésére, 29. § (5) bekezdésére, valamint a jogkövetkezményként alkalmazandó Mt. 82.-84. §-ban foglaltakra.

[45] Felperes álláspontja szerint a kapcsolt munkakör létrejötté és az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti ipso iure vezető állás tekintetében nem lett volna figyelmen kívül hagyható a felperes munkaszerződésének módosítása, amelyre kizárólag az igazgatósági taggá történő kinevezésére tekintettel került sor. Amennyiben azonban párhuzamos jogviszonyból kell kiindulni, akkor is a felügyelőbizottság hatáskörébe tartozik az igazgatósági tagi tisztség betöltése mellett ugyanazon szállítási rendszerüzemeltetővel munkaviszonyban álló igazgatósági tag munkaviszonyának megszüntetése.

[46] Jelen esetben téves a jogértelmezés és kirívóan okszerűtlen a mérlegelés, fentiek alapján sérült az Mt. 208. § (2) bekezdése, illetve a Pp. 346. § (5) bekezdése az indokolási kötelezettséget érintően.

[47] Az Mt. és a Get. együttes értelmezése kapcsán a felperes kifejtette, hogy a Get. nem tartalmaz a vezető állású munkavállaló fogalomra semmilyen meghatározást, azonban a kógens Get. 120/A. § és 121/C. § is használja a vezető állású munkavállaló fogalmat. Amíg az

Mt. általános szabályai szerint a munkáltató a jogszabályok keretei között a munkáltatói jogköröket szabadon telepítheti, addig a Get. hatálya alá tartozó alperes esetében a jogalkotó hatáskörébe vonta a döntést arról, hogy adott személyi kör, az operatív irányítást ellátó személyek vonatkozásában meghatározott jogkörök gyakorlását kire telepíti és milyen feltételekkel.

[48] Felperes álláspontja szerint az ügyvezetést ellátó igazgatóság tag minősül alperesnél a legmagasabb szintű vezetőnek, amely azonban nem annak függvénye, hogy ezen tisztséget munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban látja-e el. Amennyiben pedig az igazgatósági tag operatív irányítást ellátó személynek minősül, akkor jogviszonya megszüntetésére kizárólag a felügyelőbizottság jogosult. Ezért a Get. szövegezésével és céljával is ellentétes azon jogszabály értelmezés, amely csak akkor tekinti a felügyelőbizottság hatáskörébe tartozónak az igazgatósági tag jogviszonyának megszüntetésével kapcsolatos hatáskört, ha az érintett személy munkaviszonyban látja el vezető tisztségviselői tevékenységét.

[49] Az EBH2001.462. számú eseti döntés nem jelenti az abban foglaltak minden körülmények közötti, változatlan módon történő alkalmazhatóságát.

[50] Az Mt. a kapcsolt munkakört valóban nem nevesíti, azonban annak kiforrott joggyakorlata van, így megjelenik a BH2006.162. számú eseti döntésben. A jelen perben a jogerős ítélet nem indokolta meg, hogy miért veti el eleve a jogesetben foglaltakat, ezáltal pedig megsértette a Pp. 346. § (5) bekezdésében rögzítetteket.

[51] A kinevezésről szóló felügyelőbizottsági határozat egyedüli részvényesi határozat, nem tartalmaz arra semmilyen utalást vagy rendelkezést, hogy a felperes az igazgatósági tagságot milyen jogviszonyban (megbízási vagy munkaviszony) látja el.

[52] Az Mt. rendszertani és nyelvtani értelmezése is azt támasztja alá, hogy a vezető állású munkavállaló fogalom összefoglaló megjelölés, amely felöleli mind az Mt. 208. § (1) bekezdését, mind a (2) bekezdésben foglalt személyi kört. A Kúria Mfv.10.555/2017/5. számú precedens képes határozatának [11] és [32] bekezdésében foglaltakra figyelemmel az rögzíthető, hogy kifejezetten egyetértett azzal, miszerint az Mt. 208. § (2) bekezdés szerinti minősített vezető is vezető állású munkavállaló.

[53] A felperes érvelése szerint a jogerős döntés jogszabálysértő a joggal való visszaélés körében kifejtett álláspont miatt is.

[54] A nyugdíjasnak minősülés egy tény, amelyre tekintettel felmondás közölhető, de nem felmondási indok. Ezt erősíti meg az Mt. 66. § (9) bekezdése is, miszerint a felmondást nem kell indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

[55] A felperes hivatkozott az EBD 2014.M.22. számú elvi döntésre, valamint az 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményben foglaltakra. Álláspontja szerint a perben nem lehetett relevanciája annak, hogy kiüresedett-e a felperes munkaköre, tehát a joggal való visszaélés körében a rendeltetésellenesség vonatkozásában ennek nincs jelentősége.

[56] A felmondás retorziós jellege független attól, hogy kivel áll fenn a felperesnek konfliktusa és milyen jogviszony keretében. Lényeg, hogy volt-e ilyen, illetve a felmondás erre válaszul történt-e. A konfliktus tényét a jogerős ítélet is rögzítette, azonban azt az álláspontot foglalta el, hogy a konfliktus az igazgatósági tagsági feladatok ellátása körében volt, és nem a munkáltatói jogkörgyakorló személy<sup>4</sup>, hanem személy<sup>2</sup>fal. Ez a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelése.

[57] Önmagában az, hogy az igazgatóság testületként járt el, amelynek keretében a felperesnek szavazati joga volt a döntések kapcsán, nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a konfliktusa miatt retorzió érje. Különösen igaz akkor, ha ennek alapját a felperes



igazgatóságban kifejtett tevékenysége, a határozatok végrehajtásához való ragaszkodása és néhány nagy jelentőségű ügyben az igazgatóság által adott ügygondnoki megbízásának teljesítésével kapcsolatban a vezérigazgatótól eltérő véleménye és ezek igazgatósági ülésen történő képviselte képezte.

[58] A konfliktus ténye igazolt, a bizonyítékokból egyértelműen az a következtetés vonható le, hogy a felmondás a konfliktusra válaszul történt, azaz retorziós jellegű volt, ezért a jogerős ítélet jogszabálysértő.

[59] A többlet végkielégítés körében a jogerős ítélet iratellenesen jutott arra a következtetésre, hogy jelen esetben nem indokolás nélkül került megszüntetésre felperes munkaviszonya. A felmondás indokolást nem tartalmazott, csak az Mt. 66. § (9) bekezdésére utalást. A felmondás utolsó bekezdése kifejezetten akként volt szövegezve, hogy „tekintettel, hogy Ön az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül, az Mt. 66. § (9) bekezdése alapján munkáltató a munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem indokolja”.

[60] A bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelését jelenti, hogy a jogerős ítélet úgy tekinti, miszerint a nyugdíjas minőség olyan indokolás lenne, amely miatt nem jár többlet végkielégítés. Az alperes is úgy nyilatkozott, hogy „jelen esetben felperes az Mt. 77. § (5) bekezdés szerint nem volt jogosult végkielégítésre sem, így azon felüli juttatásra sem”. Ettől eltérő előadást alperes később sem tett a munkaügyi perben.

[61] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltségben való marasztalásával.

[62] A felperes éveken keresztül tudomásul vette, hogy a munkaviszonya tekintetében vele szemben a vezérigazgató gyakorolja a munkáltatói jogokat, és ennek megfelelően járt el. Az elsőfokú eljárásban maga is kijelentette, hogy a tanácsadói munkakörében nem minősült operatív irányítást ellátó személynek.

[63] A Get. 121/D. § (1) bekezdésére hivatkozással alperes álláspontja szerint nincs akadálya annak, hogy az alperes munkavállalója egyúttal megbízási jogviszonyban az alperes igazgatóságának tagjaként is eljárjon.

[64] Az EBH 2001.462. számú eseti döntés alapján téves és megalapozatlan a felperes azon hivatkozása, hogy a jogeset azért nem alkalmazható, mivel jelen esetben a Get. a jogviszony létesítésére és megszüntetésére eltérést nem engedő szabályt határoz meg. A jogszabály ugyanis kifejezetten lehetővé teszi a két egymástól független jogviszony létrehozását.

[65] A Get. 121/B. § (4) bekezdése tiltja, hogy a felügyelőbizottság döntést hozzon a szállítási rendszerüzemeltető mindennapi működésével kapcsolatban.

[66] A felperes igazgatósági tagsági jogviszonya a munkaviszonytól eltérő időpontban és eltérő körülmények között szűnt meg. Az igazgatósági tagsági jogviszony értékelése nem is képezhette jelen eljárás tárgyát.

[67] A felperes a per folyamán saját maga adta elő, hogy a tanácsadói munkaköre nem minősült operatív irányítást ellátó munkakörnek, ezt a nyilatkozatát csak jóval később, az elsőfokú bíróság anyagi pervezetésére tekintettel változtatta meg.

[68] Alperes álláspontja szerint részéről nem volt megállapítható a joggal való visszaélés sem.

[69] A meghallgatott tanúk, személy1, személy2, személy3 egyhangúan alátámasztotta, hogy a pozíció megszüntetése, a feladat kiüresedése volt a felmondás tényleges oka.

[70] Nemcsak az alperesi törvényes képviselők állították, hogy a felmondásra azért került sor, mivel a felperes munkaköre kiüresedett, ezt erősítette meg személy<sup>3</sup> akkori HR vezető is. Valamennyien elmondták, hogy a felmondásnak nem ártási szándék volt az oka, és ezt nem cáfolja a felperes által a tanúvallomásokból kiragadott egyes idézetek értelmezése sem.

[71] Maga a felperes hivatkozott arra a 2020. november 19-én kelt keresetváltoztatásában, hogy a felmondás hátterében az állt, miszerint közte és személy<sup>2</sup> vezérigazgató között több ügyben is nézeteltérés volt. személy<sup>2</sup> emiatt kilátásba helyezte a felmondást, mivel nem volt hajlandó megváltoztatni az álláspontját, ezért mondott fel. A célja a felperes véleménynyilvánításának elfojtása volt, tehát a felperes maga állította, hogy részéről véleménykülönbség személy<sup>2</sup>fal volt, így a retorzió is az ő irányából érkezhett.

[72] Az alperes az eljárás során azt állította, hogy a többlet végkielégítés olyan esetben jár, amikor az indokolás nélküli felmondás alapján a fél végkielégítést kap. Jelen esetben az Mt. 77. § (5) bekezdése szerint a felperes nem volt jogosult végkielégítésre, így azon felüli juttatásra sem. Az ítélet nem sérti a Pp. 2. § (2) bekezdését és a Pp. 279. § (1) bekezdését. A felperes álláspontjával szemben a „nulla végkielégítés” nem minősíthető megkapott végkielégítésnek.

### **A Kúria döntése és annak jogi indokai**

[73] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozott.

[74] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát figyelemmel a Pp. 523. §-ában foglaltakra is.

[75] A jogvita eldöntése során a bíróságok helyesen vonták vizsgálódási körükbe elsődlegesen azt, hogy a felperes munkaviszony keretében ellátott stratégiai és vállalati kapcsolatok tanácsadói munkakörben vezető állásúnak minősült-e, mivel ennek alapján lehetett a munkáltatói jogkörgyakorlás kérdésében állást foglalni.

[76] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint az egyes munkavállalókra vonatkozóan a munkáltató nem egyoldalúan, hanem a felek konszenzusával, a munkaszerződésben írhatják elő a vezető állásúakra vonatkozó szabályok alkalmazását. Ez a megállapodás olyan személyekre nézve köthető meg, akik – speciális ismereteik, szaktudásuk folytán – bizalmi jellegű munkakört ellátónak minősülnek, és az alapbérük eléri a minimálbér 7-szeresét (együttes feltételek).

[77] A felperest 2014. április 1-jén kelt munkaszerződése szerint stratégiai és vállalati kapcsolatok tanácsadó munkakörben foglalkoztatták határozatlan időtartamú munkaviszony keretében, havi 2.000.000 forintos bérezéssel.

[78] Ezen munkaszerződés 5. pontja egyértelműen úgy fogalmaz – az Mt. 208. § (2) bekezdésére utalással –, hogy „a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be. E körülményre tekintettel a felek megállapodnak, hogy a jelen munkaviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény XV. fejezete 91. pontjában foglaltakat tekintik irányadónak”. Ez a szabályozás kifejezetten a vezető állású munkavállalókra vonatkozik. A szerződés 19. pontja pedig azt tartalmazza, hogy „mivel felek jelen munkaszerződés alapján a vezetőkre vonatkozó szabályok alkalmazásában állapodnak meg, így munkáltatói felmondás esetén a 2012. évi I.

törvény az Mt-ről, 210. § (1) bekezdése szerint a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot, b) a 66. § (1)-(6) bekezdését és c) a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni”.

[79] Fentiekből egyértelműen az következik, hogy a munkaszerződés megkötésekor az alperes a felperest vezetőnek nevezve vezető állású munkavállalónak tekintette az Mt. 208. § (2) bekezdése és a XV. fejezet 91.pontja alapján. Az erre vonatkozó jogszabályhelyet felhívták a szerződésben, és azt is rögzítették, hogy a felperes bizalmi jellegű munkaköre teszi vezető munkavállalóvá.

[80] A felperest az alperes felügyelőbizottsága 2014. december 29-én 2015. január 1-vel egy évre, és azt követően minden évben a tárgyévre az igazgatóság tagjává választotta, és azt a Get. rendelkezéseinek megfelelően a hivatal neve-nek bejelentette.

[81] Erre tekintettel a felek 2014. december 31-én a felperes munkaszerződését módosították. Annak 5. pontja azonban változatlanul maradt, vagyis továbbra is utalt az Mt. 208. § (2) bekezdésére azzal, hogy a felperes fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, így rá eltérő szabályok érvényesülnek. A 18. pont pedig ugyancsak a vezetőkre – így a felperesre is – irányadó szabályokat rögzítette az Mt. 210. § (1) bekezdésére hivatkozva. Ezen szerződés garanciális szabályként már felhívta a Get. 120/A. § (3) bekezdést, a 121/C. (3) és (6) bekezdését, valamint a 121/D. § (1) bekezdését is.

[82] Nincs jelentősége az alperes (csak a munkaviszony megszűnését követően utóbb a perben tett), állításának, hogy a 2014. december 31-ei munkaszerződés VI. fejezete adminisztrációs tévedés folytán lett a munkaszerződés része, mert a munkaviszony fennállta alatt az ilyen tartalmú maradt, és a Get. 121/C. §-a egyértelműen összeférhetlenségi szabályt rögzít, amely a munkaviszonyban álló felperes igazgatósági tagi viszonyával hozható összefüggésbe.

[83] 2018. június 7-én ismét módosították a felek a munkaszerződést, amelyben a felperes munkabére 1.500.000 forintra változott, az Mt. 208. § (2) bekezdésére hivatkozás azonban továbbra is a szerződés részét képezte.

[84] A munkaszerződéssel a felek megállapodása alapján minősült a felperes vezetőnek a fokozottan bizalmi jellegű munkakörére tekintettel. A munkáltató a szerződésben kifejezetten hivatkozott az Mt. XV. fejezet 91. pontjára, ami a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályokat tartalmazza. Így az Mt. 208. § (2) bekezdésében megjelölt vezető kitétel felperes esetében vezető állású munkavállalóvá minősítését jelenti. Mivel a munkáltató maga tekintette jogszabály adta lehetőségével élve az Mt. 208. § (2) bekezdés szerinti bizalmi munkakört betöltő személynek a felperest, így nem lehet kiemelt jelentősége annak, hogy a munkaköri leírás milyen ellátandó feladatokat rögzített a számára, és hogy a bíróságok megítélése szerint a tevékenység alapján a felperes vezetői tevékenységet látott-e el.

[85] A Get. 121/C. § (1) bekezdése szerint a szállítási rendszerüzemeltető vezető tisztségviselője, cégvezetője, vezető állású munkavállalója, szervezeti egységvezetője (a továbbiakban együtt: operatív irányítást ellátó személy) munkaviszonyának létesítéséről, meghosszabbításáról, munkafeltételeiről – ideértve a díjazását is –, valamint munkaviszonya megszüntetéséről a felügyelőbizottság dönt.

[86] Tekintettel arra, hogy a felperes munkaszerződése alapján vezető állású munkavállalónak — ekként a GET értelmezésében operatív irányítást ellátó személynek – volt tekintendő, munkaviszonya megszüntetéséről a felügyelőbizottság dönthetett. E körben nincs jelentősége annak, hogy a felügyelőbizottság 2019. március 13-án azt a határozatot hozta, miszerint „Az alperes neve felügyelőbizottsága úgy határoz, hogy felperes neve felett a munkáltatói jogokat az eddigi helyzetnek megfelelően a továbbiakban sem a felügyelőbizottság gyakorolja”. A munkaviszony megszüntetésének jogát jogszabály

(törvény) utalta a felügyelőbizottság hatáskörébe, így az elnök-vezérigazgató által tett jogviszonyt megszüntető intézkedés erre tekintettel jogellenes volt (Mt. 20. § (3) bekezdés).

[87] Figyelemmel arra, hogy a felügyelőbizottságnak kellett volna a tanácsadó munkakörben vezető állású felperes munkaviszonyát megszüntetni, nincs annak jelentősége a jogvita eldöntése szempontjából, hogy a felperes az igazgatóság tagjaként munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban látta-e el tevékenységét. Erre tekintettel tehát a Kúria ezt a kérdést nem vonta vizsgálódási körébe.

[88] A felperes felülvizsgálati kérelmében a munkáltató joggal való visszaélését is változatlanul állította (Mt. 7. §). A Kúria a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményének 1. pontjában azt rögzítette, hogy „a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt. Ezért valamely joggyakorlás nem lehet tételes jogba ütközés miatt jogellenes, és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző”. Erre figyelemmel a felülvizsgálati eljárásban a jogellenes jogviszony megszüntetésére tekintettel a joggal való visszaélés már nem képezhet vizsgálat tárgyát.

[89] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, közbenső ítélettel az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes a felperes jogviszonyát jogellenesen szüntette meg (Pp. 424. § (4) bekezdése).

[90] A bíróságok elfoglalt jogi álláspontjuk miatt a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeit nem vizsgálták, így azt a megismételt eljárásban kell megtenniük értékelve a felperes további két hónapra járó végkielégítésre vonatkozó igényének a megalapozottságát is.

[91] A pervesztes alperes perköltségfizetési kötelezettsége a Pp. 83. § (2) bekezdésén alapul. A felperes a jogviszony megszüntetés jogellenessége tekintetében indult eljárásban pernyertes lett, a perköltség összegét a Kúria a felülvizsgálati eljárásra nézve mérlegeléssel, 700.000 forint pertárgyértékre vetítve, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja, (5) és (6) bekezdése alapján az ügy bonyolultságára tekintettel a kifejtett ügyvédi tevékenységgel arányban állapította meg. A teljes eljárás perköltségét a megismételt eljárás befejezésekor kell meghatározni.

[92] A felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték összegét a Kúria az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (3) bekezdés d) pontja (a jogalapról hozott döntés folytán meg nem határozható pertárgyérték) és 50. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[93] A közbenső ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

[94] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson bírálta el a Pp. 420. §-a szerint.

Budapest, 2022. június 1.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,  
Dr. Stark Marianna s.k. bíró