



**A KÚRIA**  
**mint felülvizsgálati bíróság**  
**í t é l e t e**

**Az ügy száma:** Mfv.VIII.10.059/2022/5.

**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:**  
Dr. Pető Zsolt ügyvéd /Kardos, Pető és Törőcsik Társas Ügyvédi Iroda/  
cím2

**Az alperes:** alperes neve  
cím3

**Az alperes képviselője:**  
Dr. Imre András ügyvéd  
cím4

**A per tárgya:** munkaviszony jogellenes megszüntetése

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** alperes

**A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:**  
Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.056/2021/4.

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

Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.180/2020/35.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.056/2021/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.180/2020/35. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – 15 nap alatt – 372.000 (háromszázhetvenkétezer) forint és 100.440 (százezer-négyszáznegyven) forint áfa együttes fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen az államnak külön felhívásra 121.240 (százhuszonegyezer-kétszáznegyven) forint másodfokú és 151.250 (százötvenegyezer-kétszázötven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Ez ellen az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

**Indokolás**

**A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

[1] Az alperes üzemelteti a helység neve<sup>1</sup> helyiség<sup>1</sup>ben található mozit. Előtte azt a cég neve<sup>1</sup> üzemeltette, ahol a felperes mozivezetőként dolgozott.

[2] A felek 2008. december 5-én munkaszerződést kötöttek, amely szerint az alperes a felperest ezen naptól kezdődően határozatlan időtartamú munkaviszony keretében mozivezető munkakörben foglalkoztatta. A felek rögzítették, hogy a munkáltatói jogokat felperes felett a cég mindenkor ügyvezetője gyakorolja.

[3] A felperes a cég neve<sup>2</sup> törvényes képviselője. Az alperes valamint a felperes által képviselt betéti társaság 2008. december 5-én megbízási szerződést kötöttek, ami a alperes neve digitális vetítőberendezése, illetve a mozi számítástechnikai eszközeinek karbantartására irányult. A felek rögzítették a megbízott cég feladatait, illetve a díjazást is.

[4] 2009. január 7-én az alperes taggyűlést tartott cím<sup>3</sup> szám alatt, ahol a felperes megbízottként vett részt. A levezető elnök a taggyűlésen tájékoztatta a megjelenteket, hogy a kft. megfelelő működéséhez szükséges a jelenlegi ügyvezető mellett még egy ügyvezető. Ennek megfelelően javasolta a felperest ezen tisztségre határozatlan időtartamra megválasztani.

[5] A határozat száma számú taggyűlési határozattal az alperes tagjai egyhangú, nyílt szavazás után, tartózkodás és ellenszavazat nélkül megválasztották személy<sup>1</sup> ügyvezető mellé a felperest önálló cégjegyzési jogosultsággal rendelkező ügyvezetővé, határozatlan időtartamra. Alperes részéről vállalták, hogy a társasági szerződés ide vonatkozó részét ennek megfelelően módosítani fogják. Az ügyvezetői megbízást megválasztása napjától határozatlan időtartamra a felperes elfogadta, amelyet jegyzőkönyvben rögzítettek.

[6] 2009. január 7-én a jegyzőkönyvön kívül a felperes ügyvezetői tisztséget elfogadó nyilatkozatot tett, amelyben ismételtén kijelentette, hogy ezen naptól kezdődően határozatlan időtartamra az ügyvezetői megbízást elfogadja, aminek törvényi akadálya nincs.

[7] Az alperesnek ezt követően két önálló cégjegyzési jogosultsággal rendelkező ügyvezetője volt, de a feladatokat megosztották. A felperes inkább a mozi üzemeltetésével és a munkavállalókkal foglalkozott, munkáltatói jogkört gyakorolt, személyl pedig a pénzügyekért volt felelős.

[8] A felperes munkaviszonyát 2020. szeptember 10-én kelt felmondással az alperes megszüntette, rögzítette a járandóságokat, köztük a három havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítést.

Az alperes megállapította, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdés alapján a felperes vezető állású munkavállalónak minősül, ezért az intézkedését az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem kell indokolni.

[9] Ugyanezen a napon az alperes meghozta az 1/2020. (IX. 10.) számú alapítói határozatát, melyben a társaság ügyvezetői tisztségéből azonnali hatállyal visszahívta a felperest, és rögzítette, hogy felperes nevenak a társaságban meglévő vezetői tisztségviselői megbízatása a visszahívás hatályosulásával megszűnik.

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

[10] A munkáltató intézkedésével szemben a felperes keresetet nyújtott be. Kérte, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kártérítésként kötelezze a bíróság az alperest 1.512.500 forint megfizetésére, valamint perköltség viselésére. Utalt az Mt. 82. § (4) bekezdésében foglaltakra.

[11] Hivatkozása szerint munkaszerződésének megkötésekor az 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) volt hatályban, amelynek 188/A. §-a lehetőséget adott arra, hogy a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében az ezt betöltő munkavállaló vezetőnek minősüljön. Ezt a felperes munkaszerződése tartalmazta is, így vezetői minősítésére a régi Mt. alapján a munkakör jellegénél fogva volt lehetőség. A felperest tehát a munkakör alapján minősítették vezetőnek, nem pedig alanyi jogú, első számú vezető volt. Az új Mt. 2012. július 1-jén lépett hatályba, amely már többlet követelményeket fogalmazott meg a vezető állású munkavállaló minősítéséhez. Többek között azt, hogy a munkavállaló alapbére a kötelező legkisebb minimálbér 7-szeresét elérő összeg legyen. A felmondáskor 161.000 forint volt a minimálbér, ennek 7-szerese 1.127.000 forint, míg a felperes felmondáskori bruttó munkabére 825.000 forintot tett ki, vagyis nem érte el a minimum összeget. Mindezek alapján a felperes nem minősült vezető állásúnak, a felmondást alperesnek indokolnia kellett volna.

[12] Állítása szerint a felek a munkaviszonyt és az ügyvezetői jogviszonyt külön kezelték, ezt támasztja alá az is, hogy külön jogi aktussal döntöttek a munkaviszony megszüntetéséről és a visszahívásról. A felperes ténylegesen mozivezetőként dolgozott a munkaszerződés megkötését követően, továbbá a 2009. január 7-ei ügyvezető megbízást elfogadó nyilatkozat megtétele után is. Ő tárgyalt a büféellátókkal, forgalmazókkal, az ügyvezetői megbízást azért fogadta el, hogy rálátása legyen a pénzügyi tevékenységre. Új

munkaköri leírást, új munkaszerződést nem kapott, munkaköréből adódóan is csak a mozi bevételeivel és kiadásával kapcsolatos helyzetre látott rá.

[13] Az alperes a kereset elutasítását kérte a felperes perköltségben való marasztalásával. Álláspontja szerint 2009. január 7-től a felperes elfogadta, hogy a társaság ügyvezetője lesz, ettől kezdve nem mozivezetőként, hanem az alperesi társaság ügyvezetőjeként látta el tevékenységét. Nem vitatta, hogy az Mt. alapján nem minősítette vezetőnek a felperest, azonban kifejtette, hogy az Mt. 208. § (1) bekezdés szerint a felperes vezető állású munkavállaló.

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

[14] A Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.180/2020/35. számú ítéletével a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest perköltség és illeték viselésére.

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjára, 66. § (1) bekezdésére, 208. §-ra, valamint 210. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakra.

[16] A 2009. január 7-ei jegyzőkönyv értelmezésével megállapítható, hogy a alperes neve üzemeltetéséhez az akkori ügyvezetés két ügyvezetőt tartott optimálisnak, így már az előterjesztésben is az szerepelt, hogy önálló cégjegyzési jogosultsággal rendelkező ügyvezetőt keres a másik ügyvezető mellé. Az ügyvezetők között alá- fölérendeltség nem volt, mindkettő önálló cégjegyzési jogosultsággal rendelkezett.

[17] Az elsőfokú bíróság ítéletében felhívta a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:21. §-ban foglaltakat is.

[18] Az Mt. 208. §-hoz fűzött kommentár szerint „ha a munkáltató szervezetét egyidejűleg két vagy több azonos jogállású személy munkaviszonyban vezeti, ebben az esetben valamennyi munkavállalót vezetőnek kell tekinteni. Amennyiben a kft. élén több ügyvezető áll munkaviszonyban, ezek mindegyike vezető állásúnak minősül akkor is, ha csak egyikük jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására.”.

[19] személy2 tanúként vallotta, hogy a felperes munkaköri leírására rálátása nem volt, pontosan nem tudta elhatárolni a mozivezető és ügyvezető feladatokat, de arról tudott, hogy miután a felperes ügyvezető lett, az esti zárásokat nem várta meg, a napi szintű feladatokat főleg a floor-menedzserek és a csoportvezetők látták el. A felperes munkaviszonya megszűnését követően mindenkinek ugyanannyi maradt a feladata a moziban, senki, semmilyen plusz tevékenységet nem látott el. A felperes inkább ügyvezető volt, hiszen a napi mozivezető tevékenységet is más munkavállalók látták el. A tanú munkaszerződését és annak módosításait is a felperes a munkáltató képviselőjében írta alá.

[20] Mindezeket egybevetve és mérlegelve a bíróság megállapította, hogy a felperest 2009. január 7-én önálló cégjegyzési jogosultsággal rendelkező vezetőnek megválasztotta az alperes a határozat száma taggyűlési határozatával. Ugyanezen a napon a felperes ügyvezető tisztséget elfogadó nyilatkozatot írt alá, amelyet ügyvéd ellenjegyzett. Ettől az időponttól kezdve felperes a visszahívásig, azaz 2020. szeptember 10-éig az alperes vezető állású munkavállalójának minősült az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján.

[21] A felperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.056/2021/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 1.512.500 forint kártérítést, valamint perköltséget. A felperes perköltség és

eljárási illeték fizetésére kötelezését mellőzte, és kötelezte az alperest, hogy fizessen első- és másodfokú eljárás illetéket.

[22] A másodfokú bíróság ítélete szerint a felek között a vitát lényegében az képezte, hogy a vezető tisztségviselő megbízatás elfogadásával a felek között 2008. december 5-én kötött munkaszerződés módosult-e, vagy a munkaszerződés változatlan fenntartása mellett megbízási szerződés jött létre közöttük.

[23] Az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felperes munkaviszonyban végezte ügyvezető tevékenységét, és ennek megfelelően ügyvezető megbízatását követően a korábbi mozivezető munkaköre módosult, kiegészült az ügyvezető feladatokkal. A peradatok azonban ezt az alperesi állítást nem támasztják alá. Tény, hogy a felperes munkaszerződése az ügyvezető megbízatást követően nem módosult, ugyanakkor változatlan maradt a munkaköri leírása, és nem változott munkakörének megjelölése és annak úgynevezett FEOR száma sem az alperes által a hatóságok felé teljesített adatszolgáltatásokban. Az írásba foglalt munkaszerződés, a munkaköri leírás és a hatósági adatszolgáltatásban közölt adatok alapján az Mt. 208. § (1) bekezdésének hatálya alá eső vezető állású munkavállalói státusz nem állapítható meg.

[24] Lényeges ugyanakkor, hogy az alperes társasági szerződésében mind a 2016 évi mind a 2018 évi módosítást követően az szerepel, hogy a felperes a társaság ügyvezetését megbízási jogviszonyban látja el. Nem fogadható el ezzel összefüggésben az alperesnek az a hivatkozása, miszerint az érintett okiratok a jogviszony minősítését tévesen tartalmazzák.

[25] Nem alkalmas az ügyvezető státusz munkaviszony keretében történő ellátásának igazolására az a felperes által egyébként nem vitatott körülmény sem, miszerint munkáját kötetlen munkaidőben, részben munkahelyétől távol, home office-ben látta el. A kötetlen munkaidő, illetve a munkahelyen kívüli munkavégzés lehetőségét ugyanis az Mt. nem korlátozza kizárólag a vezető állású dolgozókra, így ezek a körülmények nem cáfolják azt a felperesi állítást, miszerint munkaviszonya keretében kizárólag a mozivezető munkakörbe tartozó feladatokat végezte.

[26] Alaptalannak ítélte az ítéletábrla az alperesnek azt az érvelését is, miszerint a megbízási jogviszony hiányát és az ügyvezető feladatok munkaviszony keretében való ellátását igazolná az a körülmény, miszerint a felek nem kötöttek írásban megbízási szerződést, és a felperes megbízási díjban sem részesült az ügyvezető feladatok ellátásáért. Jogszábrály ugyanis formakényszert e tekintetben nem ír elő. A megbízott ingyenesen is vállalhatja a rábízott feladat ellátását, továbbá jelen ügyben értékelni kell azt is, hogy az alperes a felperes érdekeltségébe tartozó betéti társasággal megbízási szerződést kötött az általa használt gépek, berendezések karbantartására. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy a felperes mint vezető tisztségviselő az alperes társaság ügyvezetését polgári jogviszonyban, ezen belül megbízási szerződés alapján látta el és nem munkaviszonyban. Mozivezető munkaköre változatlan maradt munkaviszonyának fennállása alatt, ezen munkakör alapján nem minősült vezető állású munkavállalónak. Helytállón hivatkozott a felperes így arra, hogy a felmondás során nem volt helye az Mt. 210. § (1) bekezdés alkalmazásával a felmondás kötelező indokolását előíró Mt. 66. § (1) bekezdése mellőzésének.

[27] A másodfokú bíróság a jogkövetkezmények szempontjából az Mt. 82. § (1) bekezdését tekintette irányadónak, és ez alapján kártérítés fizetésére kötelezte az alperest.

**Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme**

[28] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte a felperes perköltségben való marasztalásával.

[29] Megsértett jogszabályhelyként jelölte meg az Mt. 210. § (1) bekezdését, 66. § (1) bekezdését, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 220. § (1) bekezdés a) pontját, 265. § (1) bekezdését és a 279. § (1) (2) bekezdésében foglaltakat.

[30] Alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság iratellenesen rögzítette, hogy a felperes ügyvezetővé választását követően is ellátta a mozivezető munkakörbe tartozó feladatokat. Felperesnek ugyanis ezt követően a forgalmazókkal nem kellett tárgyalni, nem volt feladata már a büfé üzemeltetésével kapcsolatos partneri megállapodások megkötése. A munkaköri leírás nem tartalmazott olyan feladatot, kötelezettséget, illetve nem is adott olyan felhatalmazást, amely alapján a felperes jogosult lett volna ilyen szerződések, megállapodások megkötésére. Kizárólag ügyvezetőként mint a munkáltató első számú vezetője volt erre felhatalmazva.

[31] Amennyiben a felperes valóban közel 12 éven keresztül mozivezetőként dolgozott volna alperesnél, úgy fel tudta volna sorolni a teljesség igénye nélkül a legfőbb tevékenységi körét, erre azonban az eljárás során nem emlékezett. A másodfokú bíróság a munkaköri leírásban foglaltakkal, valamint a felperes, az alperesi törvényes képviselő, illetve személy2 Károly tanú nyilatkozataival ellentétesen rögzítette tényállásként azt, hogy a felperes az ügyvezetővé kinevezését követően is ellátta a mozivezető munkakörbe tartozó feladatokat.

[32] A másodfokú bíróság a tényállást hiányosan rögzítette, amikor nem vette figyelembe a felperes, az alperes törvényes képviselője, valamint személy2 tanú nyilatkozatát.

[33] A másodfokú bíróság elmulasztotta annak kifejtését, hogy a felperes milyen körülmények között vált az alperes alkalmazottjává, milyen előzmények vezettek ügyvezetővé választásához. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben a rendelkezésre álló okiratok, valamint a tárgyaláson elhangzott nyilatkozatok alapján mindezt a tényállás részévé tette.

[34] Nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény, hogy az alperes társaság tevékenységének beindításában jelentős szerepe volt a felperesnek, hiszen vállalta, hogy a cég neve1-nél a vele együtt dolgozó beosztottak az alperesnél fognak elhelyezkedni. Ennek megfelelően valamennyi ilyen dolgozó munkaszerződést kötött az alperessel.

[35] A másodfokú bíróság nem adta indokát annak, hogy az okiratokat illetve a tanúvallomást miért mellőzte.

[36] A bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésének eredményeként iratellenesen állapította meg, hogy az alperes nem tudta bizonyítani: a felperes vezető állású munkavállalónak minősült. A felperes ugyanis a cégjegyzékbe bejegyzett ügyvezető volt a munkaviszony fennállása során és a munkaviszony megszűnésekor is.

[37] Azt a tényt, hogy a felperes mozivezető feladatokat nem látott el, az alperesi törvényes képviselő személyes nyilatkozata és személy2 tanúvallomása alátámasztotta.

[38] A másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a releváns tényt, hogy a felperes és az alperes az ügyvezető feladatok ellátására megbízási szerződést nem kötött, az alperes megbízási díjat nem, kizárólag munkabért fizetett. Figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes maga is kifejezetten úgy nyilatkozott, miszerint a munkaviszonyon kívül más jogviszonyt nem létesített az alperessel.

[39] Alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság megsértette a Pp. 265. § (1) bekezdését a bizonyítási teher tekintetében. A felek között megbízási jogviszony sem szóban, sem írásban nem jött létre, ezt a felperes nem vitatta, nemleges tényt pedig bizonyítani nem lehet.

[40] A másodfokú bíróságnak figyelembe kellett volna vennie, hogy az alperesnek két ügyvezetője is volt. Az egyik a felperes, aki főleg a munkáltatói jogokat gyakorolta, a másik pedig inkább a gazdasági ügyekért volt felelős. Nem vitatott tény az sem, hogy az alperes jelenlegi ügyvezetője megbízási jogviszonyban látja el a feladatait, amely kereteit a szerződő felek szerződésben kifejezetten rögzítették.

[41] Az alperes álláspontja szerint sérült a Pp. 220. § (1) bekezdés a) pontja is. A megbízási szerződés 2008. december 5-én keletkezett, így a felperes már az első perfelvételi tárgyaláson a peres eljárás iratanyagához csatolhatta volna a megbízási szerződést, de ezt elmulasztotta. A Pp. 220. § (2) bekezdés alapján a megbízási szerződést a másodfokú bíróság jogszabályba ütközően vette figyelembe a bizonyítékok értékelésekor, és figyelmen kívül hagyta, hogy a csatolt megbízási szerződés nem a felperes és az alperes között jött létre. A megbízási szerződésből nem állapítható meg, hogy a felperes ingyenesen végezte el az ügyvezetői tevékenységet.

[42] A mozivezető feladatokat már nem a felperes látta el, így munkaviszonyának megszűnésekor a tevékenységét nem kellett átadnia más mozivezetőnek, és a munkavállalók sem kaptak többletfeladatokat. A felperes ügyvezető tevékenységét – különösen a munkáltatói jogkör gyakorlásával kapcsolatos feladatokat – munkaviszonyának megszűnésekor a másik ügyvezető, személyl vette át.

[43] Az Mt. 209. § (4) bekezdése értelmében a vezető állású munkavállaló kötetlen munkarendben dolgozik. A felperes munkaszerződésének 8. pontja azonban egyértelműen rögzítette a felperes munkaidőkeretét, a napi ledolgozandó órák számát, illetve a napi átlagot. A felperes ezzel szemben nem vitatta, hogy kötetlen munkarendben dolgozott, maga is elismerte, hogy munkaideje változott annak ellenére, hogy a felek a munkaszerződést nem módosították. Kifejezetten azt állította, hogy „nem voltam bent minden nap a moziban, volt lehetőség home office-ban is munkát végezni”.

[44] Önmagában annak a ténynek, hogy a munkaszerződés a felperes munkakörét hogyan nevezte vagy milyen FEOR kódot jelölt meg, nincs jelentősége.

[45] Az alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság a bizonyítékok értékelését illetően megsértette a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat is.

[46] Az elsőfokú bíróság a mérlegelési tevékenységét a logika szabályainak és a jogszabályok tartalmának megfelelően végezte el, és helyesen állapította meg, hogy a felperesnek munkaviszonya állt fenn az alperessel, munkakörének betöltése során első számú vezetőnek minősült, az alperes működésére, gazdálkodására döntő befolyást gyakorolt és munkáltatói jogköre volt a munkavállalók felett, mindezt pedig munkaviszonyban látta el.

[47] Az alperes mindezek alapján megfelelően bizonyította, hogy a felperes az ügyvezető tisztségét mint vezető állású munkavállaló munkaviszonyban látta el, amelynek következtében a másodfokú bíróság az Mt. 210. § (1) bekezdésébe ütközően állapította meg azt, hogy az alperes a felmondást az Mt. 66. § (1) bekezdése alapján indokolni volt köteles. A másodfokú bíróság súlyosan jogsértő ítéletében tévesen, és minden jogi alapot nélkülözve állapította meg a perbeli felmondás jogellenességét.

[48] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.

[49] Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság nem értékelte rosszul a per adatait, mérlegelési hibát nem vétett. Az alperes által a felülvizsgálati kérelemben felhozott érvek így nem alkalmasak arra, hogy az okiratokra és a cégnyilvántartásban is szereplő adatokra alapozott jogerős ítélet megváltoztatásra kerüljön.

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

[50] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

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

[52] A jogvita eldöntése során abban kellett állást foglalni, hogy a felperes vezető állású munkavállaló volt-e, illetve ügyvezetői tevékenységét megbízási jogviszony vagy munkaviszony keretében látta-e el. Annak bizonyítása – a másodfokú bíróság helyes álláspontja szerint –, hogy a felperes munkaviszonyban látta el az ügyvezető feladatokat, az alperes érdekében állt (Pp. 265.§ (1) bekezdés), mert erre hivatkozással mellőzte a felperessel közölt felmondás indokolását (Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja). A Kúria álláspontja szerint ezen bizonyítási kötelezettségének eleget tett, a másodfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat okszerűtlenül mérlegelte, megsértve a Pp. 279.§ (1) bekezdését.

[53] Az Mt. 208. § (1) bekezdése értelmében a vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

[54] Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy elsődlegesen a 2009. január 7-én kelt jegyzőkönyvben foglaltak voltak irányadóak. Eszerint a levezető elnök tájékoztatása szerint további személy ügyvezető választása szükséges, és a tagok a határozat száma taggyűlési határozattal személyl ügyvezető mellé megválasztották a felperest mint önálló cégjegyzési jogosultsággal rendelkező ügyvezetőt. A felperes ezt elfogadta. Ezért vezető állású státuszának vizsgálatakor (szemben a kereseti érveléssel) nem az Mt. 208. § (2) bekezdése, hanem az (1) bekezdése volt irányadó.

[55] Helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság arra is, hogy a kft. ügyvezetője megválasztásától és a megbíztatás elfogadásától kezdődően jogosult a társaság képviseletére és nevében nyilatkozattételre akkor is, ha a cégjegyzékbe még nem jegyezték be (BDT.2013.2847; Kpkf.VI.40.509/2020/2.). A bírói gyakorlat szerint tehát a vezető tisztségviselői jogviszony a megválasztással és annak elfogadásával létrejön.

[56] A Ptk. 3:12. §-a [a vezető tisztségviselő önállósága] 1. §-a szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodás szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.

[57] Mind a Ptk. kommentár, mind az Mt. kommentár egybehangzóan rögzíti, hogy a vezető tisztségviselői jogviszonytól (amely a kijelöléssel, megválasztással, elfogadással jön létre) el kell különíteni azt a jogviszonyt (megbízás vagy munkaviszony), amely ennek a vezető tisztségviselői jogviszonynak a jogi kereteit biztosítja. A felek megállapodásán múlik, hogy (alaki előíráshoz nem kötött) megbízási szerződést vagy (írásbeli) munkaszerződést kötnek-e a vezető tisztségviselővel. A perbeli esetben azonban nem áll rendelkezésre sem írásbeli megbízási szerződés, sem munkaszerződés, amely azt rendezné, hogy az ügyvezető

feladatok ellátása milyen jogviszony keretében történik. Ezért a bíróságoknak valamennyi rendelkezésre álló adat alapján kellett határozniuk ebben a körben.

[58] A bizonyítékok tükrében rögzíthető, hogy a felperes és az alperes között munkaszerződéssel munkaviszony jött létre (mozivezető munkakörre), megbízási szerződést egyáltalán nem kötöttek a felek. A felperes foglalkoztatása alatt munkájáért ellenértéket egyetlen jogcímen, munkabérként kapott, megbízási díjat számára nem fizettek. Arra nézve pedig semmilyen adat nem állt rendelkezésre, hogy az ügyvezető tevékenységet – noha erre lehetőség lett volna – ingyenesen látta el. A felperes maga is azt állította, hogy a munkaviszonyon kívül közöttük más jogviszony nem létesült azt követően, hogy ügyvezető lett. Ezért döntő jelentősége van a jogvitában annak, hogy a felperes milyen feladatok ellátásért kapott munkabért.

[59] A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei (Mt. 45. § (1) bekezdés) ugyanis az alapbér és munkakör. Ha a felperes a munkabérét nem a munkaszerződésben szereplő munkakörhöz tartozó feladatokért kapta, hanem az ügyvezető tevékenység ellátásáért, munkaköre a felek egyező akaratából (ráutaló magatartással) módosult az írásbelitől eltérően ügyvezető munkakörre.

[60] A bizonyítékok értékelése során nem volt figyelmen kívül hagyható személy2 tanúvallomása, amit az elsőfokú bíróság helyesen értékelt, a másodfokú bíróság pedig megfelelő módon nem indokolta a tanú nyilatkozatának mellőzését.

[61] A tanúnak nem a felperes munkaköri leírására volt rálátása, hanem az általa végzett tevékenység mibenlétére, ami kiemelt jelentőségű. Egyértelműen állította, hogy ügyvezetővé választása után a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójává vált, a tanú munkaszerződését is ezen minőségében ő írta alá. Azt is vallotta, hogy a felperes korábbi tevékenységét a floor-managerek és a csoportvezetők vették át, a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően a mozi vezetésével összefüggésben senkinek nem növekedett meg a korábbiakhoz képest a munkaterhe.

[62] A ténylegesen elvégzett tevékenység jellegére figyelemmel azt kellett megállapítani, hogy – függetlenül a társasági szerződéstől – munkaviszony keretében látta el a felperes az ügyvezető feladatokat anélkül, hogy munkaköre elnevezése megváltozott volna. Nem került bizonyításra olyan adat, amiből arra lehetett következtetni, hogy nem ügyvezetőként, hanem mozivezetőként járt el a megválasztását követően. Ebből a szempontból nincs jelentősége annak, hogy a felek írásban nem módosították a munkaköri leírást, és nem változott a munkakör FEOR száma. A ténylegesen ellátott tevékenység volt irányadó, amely a rendelkezésre álló adatok alapján azt támasztotta alá, hogy a felperes külön megbízási szerződés nélkül, munkaviszony keretében látta el az ügyvezetői tevékenységet.

[63] A felperes ügyvezetőként vezető állású munkavállalónak minősült (Mt. 208.§ (1) bekezdés), így az alperes a felmondás során helyesen járt el az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja szerint, amely alapján a munkáltatói felmondás esetén az Mt. 66. § (1)-(6) bekezdését nem kellett alkalmazni.

[64] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta a Pp. 424. § (3) bekezdése értelmében.

[65] A felperes a fellebbezési és felülvizsgálati eljárás során is teljes mértékben pervesztes lett, ezért a Kúria a Pp. 83. § (1) bekezdése és a 32/ 2003.(VIII.22) IM rendelet 2.§ (1) bekezdés alapján kötelezte az alperesnek a fellebbezési és felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére, amely összeg az alperes által megjelölt euro pénznemtől eltérően forintban került meghatározásra. Ennek során a Kúria figyelemmel volt a jogi képviselő által megjelölt óradíjra (100 euro/ óra) a másodfokú és felülvizsgálati eljárásban végzett tevékenységre (ellenkérelem szerkesztés 3 óra, felülvizsgálati kérelem elkészítéséért

felszámított 600 euro), illetve arra, hogy a fellebbezési és felülvizsgálati eljárásban tárgyalás tartására nem került sor.

[66] A Kúria az illeték mértékét 1.512.500 forint pertárgyérték figyelembevételével az Illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Itv.) 50. § (1) bekezdése alapján állapította meg, amelynek viselésére kötelezte a pervesztes felperest a Pp. 101. § (2) bekezdés és 102.§ (1) bekezdés alapján. A pernyertes alperes a 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jogos perben az illetéket előzetesen tévesen 151.250 forint összegben leróta, amelyet a NAV-tól az Itv. 80. § (1) bekezdés i) pontja alapján visszaigényelhet.

[67] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

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

Budapest, 2022. október 19.

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