



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.002/2023/5.

A felperes:

felperes neve (címe)

Az alperes:

alperesi kft. neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Csvila Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Csvila István, címe)

A per tárgya:

Munkabér megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 4.M.70.140/2021/46.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 4.M.70.140/2021/47.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2003. január 02-án kelt munkaszerződés alapján 2003. január 01. napjától állt határozatlan időtartamú munkaviszonyban az alperessel „ügyvezető igazgató” munkakörben, teljes munkaidőben. A munkavégzés helye a felperes (lakcíme) szám alatti lakása volt, mely egyben az alperesi gazdasági társaság székhelye is volt 2021. május 07. napjáig.

[2] Az alperes 2019. január 01. napjával a felperest a biztosítottak köréből kijelentette, azonban munkaviszonyát írásbeli nyilatkozattal nem szüntette meg. A felperes ezt követően is változatlanul ellátta az alperesi gazdasági társaság ügyvezetésével kapcsolatos feladatokat.

[3] Az alperes 2019. január 01. napjától a felperesnek munkabért, egyéb díjazást nem fizetett.

[4] A felperes 2021. április 29. napján az alperes vezető tisztségviselői megbízatásáról (ügyvezetői tisztségéről) 2021. április 30. napi hatállyal lemondott. A lemondó nyilatkozat aláírására (tanú 1 neve) ügyvéd irodájában került sor, ahol jelen volt (tanú 2 neve), az alperesi társaság többségi üzletrész tulajdonosa és (tanú 3 neve) leendő ügyvezető. A megbeszélés során felmerült, hogy a felperes munkájáért ellentételezésre tart igényt, az eljáró ügyvéd jelenlétében megtekintették a felek a munkaviszony megszűntetésekor kiállított igazolások beszkenelt, majd kinyomtatott példányát, mellyel összefüggésben a felperes jelezte, hogy azokat ő nem írta alá. A felperes ez alkalommal aláírt egy joglemondó nyilatkozatot is, mely szerint a társasággal szemben semmilyen jogcímen, semmilyen jellegű követelése nincs, a társaság tulajdonosaival minden kérdésben elszámolt, a társasággal szemben minden igényérvényesítési jogáról kifejezetten lemond.

[5] A felperes 2021. június 01. napján joglemondó nyilatkozatát visszavonta arra való hivatkozással, hogy annak aláírása után olyan, a személyét súlyosan érintő és sértő, a bűncselekmény határát súroló dolgok derültek ki, melyek ismeretében ezt a nyilatkozatot nem írta volna alá.

[6] A felperes ezt követően (tanú 1 neve) ügyvédnél, illetve rajta keresztül (tanú 2 neve)-nél több alkalommal sérelmezte munkaviszonyának állítólagos megszüntetését, és a munkabér kifizetésének elmaradását.

[7] A felek a közöttük fennálló jogviszony végleges lezárása érdekében tárgyalásokat folytattak, ennek eredményeképp a felperes (tanú 2 neve)-től 1 millió forintot kapott, majd 2021. szeptember 09. napján újabb nyilatkozatot írt alá, melyben egyebek mellett kijelentette: „A társaságban betöltött ügyvezetői tisztségemről való lemondással összefüggésben 2021.04.29. napján tett nyilatkozatomat megerősítem, és kijelentem, hogy a társasággal szemben semmilyen követelésem nincs, a társaság tulajdonosaival minden kérdésben elszámoltam, követelésem irányukban sincs, a társasággal és tulajdonosaival szemben minden további igényérvényesítési jogomról kifejezetten lemondok. A társasággal szemben az ügyvezetői tisztséggel összefüggésben a korábbi munkaviszony és megbízási jogviszony alapján, továbbá a társasággal kötött helyiségbérleti szerződés alapján követelésem nincs, minden igényemet kielégítettnek, a társasággal és tulajdonosaival szembeni elszámolást véglegesen lezártnak tekintem...”

A felperes ezen nyilatkozatát utóbb, 2021. október 09. napján kelt, az alpereshez intézett írásbeli nyilatkozatával visszavonta.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[8] A felperes keresetében kérte, a bíróság kötelezze az alperest bruttó 4.759.800,- forint elmaradt munkabér megfizetésére. Arra hivatkozott, hogy az alperesnél munkaviszony keretében ügyvezetői tisztséget töltött be 2003. január 02. és 2021. április 29. napja között, az elvégzett munkáért öt munkabér illette meg. Az alperes a 2019. június 01. – 2021. április 29. közötti időtartamra járó munkabérét nem fizette meg. Előadta, hogy munkaviszonya 2003. január 02. napjától 2021. április 29. napjáig folyamatosan fennállt, mely időtartam alatt ténylegesen munkát végzett. Munkaviszonya 2021. április 29. napján szűnt meg, amikor a (alperesi kft. neve) ügyvezetői tisztségéről lemondott.

[9] Előadta, hogy 2021. április 29. napján aláírt egy joglemondó nyilatkozatot, melynek értelmében a társasággal szemben semmilyen jogcímen, semmilyen jellegű követelése nincs, a társaság tulajdonosaival minden kérdésben elszámolt, a társasággal szemben minden igényérvényesítési jogáról kifejezetten lemond. Érvelése szerint munkabérrel történő lemondást a nyilatkozat kifejezetten nem tartalmaz, utóbb azt személyét sértő körülmények tudomására jutása miatt visszavonta.

[10] A felperes előadása szerint 2021. szeptember 09. napján is aláírt egy joglemondó nyilatkozatot, ezt azonban 2021. október 09. napján ugyancsak visszavonta. Ezzel összefüggésben hivatkozott az Mt. 163. § (1) bekezdésében foglaltakra is, mely szerint a munkavállaló a munkabérre vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le, ezért álláspontja szerint egyoldalú jognyilatkozatai – melyeket vissza is vont – a munkabérigény perbeli érvényesítését nem zárják ki.

[11] A felperes állította, hogy munkaviszonya nem szűnt meg közös megegyezéssel 2018. december 31. napján. Nem vitatta, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot nemcsak írásban, hanem ráutaló magatartással is meg lehet tenni, azonban a munkaviszony megszüntetési akaratnak ebben az esetben is egyértelműnek és feltétel nélkülinek kell lennie ahhoz, hogy az joghatás kiváltására alkalmas legyen. Ezzel

összefüggésben hivatkozott a Kúria Mfv.X.10.137/2020/5. számú határozatára, valamint arra, hogy a munkaviszony megszüntetésével összefüggő igazolások kiállítása önmagában a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének joghatását nem váltja ki. Ezen iratokkal kapcsolatban a felperes állította, hogy azokat 2021. májusát megelőzően soha nem látta, azokat nem vette át, nem írta alá, vélhetően aláírását technikai úton átmásolták más iratokról a nyomtatványokra.

[12] Az alperes ellenkérelmében a felperes módosított keresetének elutasítását, és felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[13] Előadta, a felperes 2003. január 01. napjától 2018. december 31. napjáig munkaviszonyban látta el az alperes ügyvezetői feladatait, 2019. január 01. napjától azonban már ingyenes megbízás alapján. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére közös megegyezéssel került sor. Az alperes kezdeményezte a munkaviszony megszüntetését, illetve a fennmaradó ügyvezetői teendők ingyenes megbízással történő ellátását, melyhez a felperes hozzájárult. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás írásba foglalása elmaradt, ugyanakkor a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. Ezzel összefüggésben az Mt. 22. § (4) bekezdésére hivatkozott.

[14] További érvelése szerint ezt támasztja alá, hogy a felperes aláírta a jogviszony megszüntetésével összefüggésben kiadott igazolásokat, a jogviszony megszűnése bejelentésre került az illetékes adóhatóság felé. Az alperes 2018. december 31. napját követően munkabért, egyéb juttatás nem fizetett a felperes részére, melyet a felperes nem kifogásolt. Az alperes állítása szerint a felperes feladatai minimálisra csökkentek 2018. december 31. napját követően, mely teljes mértékben indokolta, hogy ezt követően azokat felperes megbízás alapján lássa el. Hangsúlyozta, hogy a felek közötti megállapodás alapján ezen megbízás kifejezetten ingyenes volt, a felperes ellenértékre nem tarthatott és ténylegesen nem is tartott igényt.

[15] Az alperes hivatkozott arra is, hogy a felperest 2018. december 31. napját követően nem terhelte rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség, munkaidő nyilvántartást nem kellett vezetnie.

[16] Előadta továbbá, hogy a felperes 2021. április 29-én, az akkor már megbízási jogviszonyban ellátott ügyvezetői tisztségéről lemondott. A felperes azon vállalását, miszerint alperessel szemben semmilyen jogcímen követelése nincs, felperes két alkalommal írásban megerősítette. Első alkalommal 2021. április 29. napján az ügyvezetői tisztségről történő lemondásával egyidejűleg jelentette ki: „A társasággal szemben semmilyen jogcímen, semmilyen jellegű követelésem nincs, a társaság tulajdonosaival minden kérdésben elszámoltam, a társasággal szemben minden igényérvényesítési jogomról kifejezetten lemondok.” Ezt követően a felperes 2021. szeptember 09. napján kelt nyilatkozatával erősítette meg a korábbi joglemondó nyilatkozatában foglaltakat, mely szerint: a társasággal szemben az ügyvezetői tisztséggel összefüggésben, a korábbi munkaviszony és megbízási jogviszony alapján, továbbá a társasággal kötött helyiségbérleti szerződés alapján követelése nincs, minden igényét kielégítettnek, a társasággal és tulajdonosaival szembeni elszámolást véglegesen lezártak tekinti.

[17] Az alperes állította, hogy a felek közötti jogviszony 2019. január 01. napjától megbízási jogviszony volt, a munkaviszony jellemző ismérvei a peres felek viszonyában ekkortól már nem voltak megállapíthatóak. A felperes ügyvezetői feladatait önállóan látta el, alá- fölérendeltség szóba sem jött a felek között, a felperes munkahelye nem volt meghatározva, otthonról, illetve alkalmasszerűen (város neve)-ben látta el ügyvezetői feladatait, munkavégzésre nem utasította senki, illetve beszámolási kötelezettséggel sem tartozott. A korábban fennállt munkaviszony nem zárja ki, hogy utóbb a munkavállaló a tevékenységét polgári jogi megállapodás alapján folytassa.

[18] Az alperes a felperes keresetének összegszerűségét és a felperes összegszerűsége vonatkozó elszámolását – annak pontosítását követően – nem vitatta.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[19] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemnek teljes egészében helyt adva ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek bruttó 4 759 800 forint munkabért, kötelezte továbbá a le nem rótt eljárási illeték megfizetésére is. A bíróság a perbeli jogvita megítélésének kiindulópontjaként rögzítette, a felperes jelen perben munkabér megfizetése iránti igényét érvényesítette, melyet arra alapított, hogy az alperessel folyamatosan ügyvezetői tisztségének megszűnéséig munkaviszonyban állt. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése lehetővé teszi az ügyvezető munkaviszonyban történő foglalkoztatását, ehhez kapcsolódóan pedig az Mt. 42. § (1), (2) bekezdés, 44. §, 64. § (1) bekezdés a), b), c) pontjait idézte a bíróság. Kitért továbbá az Mt. 22. § (3) és (4) bekezdésére is, melyek értelmében a megállapodást írásba kell foglalni, és módosítani vagy megszüntetni is írásban lehet.

[20] Rögzítette a peres felek között nem volt vitás, hogy a felperes az alperesi gazdasági társaság ügyvezetője volt 2021. április 30-ig, mely időpontban lemondott e tisztségéről. Ezen időpontig az ügyvezetéshez kapcsolódó feladatokat ténylegesen ellátta, az alperes érdekében munkát végzett.

[21] A bíróság a peres felek egyező előadása alapján azt is megállapította, hogy e feladatok ellátására munkaviszony jött létre, az alperes által csatolt munkaszerződés ezt alátámasztotta. A perben az alperes azt állította, hogy a felperes az ügyvezetői feladatait 2019. január 1. napjától már megbízási alapján és ingyenesen látta el. A felperes munkaviszonya közös megegyezéssel megszüntetésre került. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás írásba foglalása elmaradt, ugyanakkor a jognyilatkozat a felek egyező akaratával teljességbe ment. A felperes ezzel ellentétes nyilatkozata folytán a bíróság az alperesre hárította a bizonyítási terhet, a munkaviszony megszűnésének igazolását illetően. Az ezzel kapcsolatos alperesi hivatkozások a bíróság álláspontja szerint nem támasztották alá a munkaviszony korábbi megszűnését. Önmagában az, hogy a felperes ügyvezetői feladatait önállóan látta el, munkavégzésre nem utasították, beszámolási kötelezettséggel nem tartozott, a munkavégzés helye a lakása volt, nem alkalmas arra, hogy a megbízási jogviszony keretében történő munkavégzést alátámasszák.

[22] Rámutatott a bíróság arra is, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő helyzete az alárendeltség, az utasíthatóság és ellenőrzés szempontjából eleve sajátosan alakul.

A társaság tagja nem utasíthatja, hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el. A munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítási és ellenőrzési jogot az Mt. biztosít. A magyar társasági jogban ugyanakkor hagyományosan a vezető tisztségviselők önállóan látják el feladataikat, ehhez sajátos egyedi felelősségi szabályok társulnak. E minőségében a jogszabályoknak, létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatának van alávetve. Amennyiben a felperes munkáját önállóan végezte, abból nem következik, hogy azt megbízási jogviszony keretében tette. A tanúbizonyítás alapján megállapította, hogy 2019. évtől az ügyvezetői feladatok ellátásában érdemi változás nem következett be felperes esetében.

[23] A bíróság a joglemondó nyilatkozatokkal kapcsolatos alperesi érvelést sem fogadta el, mivel álláspontja szerint helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy az Mt. 163. § (1) bekezdés szerint a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.

[24] Rámutatott továbbá a perbeli esetben az alperesi munkáltató nem bizonyította a munkaviszony ráutaló magatartással való megszűnését sem, mivel annak egyértelműnek, feltétel nélkülinek kell lennie ahhoz, hogy joghatás kiváltására alkalmas legyen, az alperes által előterjesztett bizonyítékok azonban ilyen felperesi magatartást nem igazoltak.

[25] Az alperes érvelése e körben az volt, hogy kiléptető papírok készültek, melyeket a felperes aláírt és munkabért sem folyósítottak részére a megjelölt időponttól, a felperes azonban nem élt munkabér igényével ebben az időszakban alperes felé. A bíróság a kiléptető papírok elkészítésének, átadásának körülményeit illetően a tanúvallomásokat ellentmondásosnak minősítette, (tanú 4 neve) esetében ellentmondásként róta fel, hogy a tanú először úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnéséről a bérszámfejtést végző kolleganőtől szerzett tudomást és a kiléptető papírokat korábban nem is látta. Az ezzel kapcsolatos ügyintézés nem ő végezte, és csak akkor kereste elő a dokumentumokat, amikor a peres eljárás megindult.

[26] Utóbb az alperesi jogi képviselő kérdésére pedig már ezzel ellentétesen úgy nyilatkozott, emlékszik arra, a felperes személyesen járt benn az irodában és a kiléptető papírokat elvitte, az okiratok össze voltak készítve, ezek között voltak ezek az iratok is.

[27] Hangsúlyozta emellett, a felperes az okiratokkal kapcsolatban a per során mindvégig tagadta azok általa eredetben történt aláírását. Állította, hogy azokra, más iratokra tett aláírásainak technikai úton történő átmásolásával került az aláírása. A bíróság ezért igazságügyi írásszakértői bizonyítást folytatott le, melyhez azonban az alperes az eredeti iratokat nem bocsátotta rendelkezésre. A bíróság annyiban figyelembe vette (tanú 4 neve) tanúvallomását, hogy az okiratok eredeti példányát az alperesnél lefűzött módon megtalálta, így az alperesnek kellett volna az okiratokat a szakértői bizonyításhoz rendelkezésre bocsátania. Ennek elmaradása miatt a szakértő csak azt tudta megállapítani, hogy fénymásolatokból egy esetleges technikai irathamisítás nem fedhető fel, annak a lehetőségét azonban nem zárta ki. Eredeti irat hiányában ez a szakkérdés nem volt megnyugtatóan tisztázható. Ezt a bíróság az alperes terhére értékelte, figyelemmel arra, a bizonyítást az alperes hiúsította meg azon magatartásával, hogy nem bocsátotta a szakértő rendelkezésére az eredeti okiratokat.

[28] Mindezek alapján a bizonyítás eredményének összegző értékeléseként a bíróság úgy találta nem nyert kétséget kizáróan bizonyítást, hogy a felperes a kiléptető iratokat aláírta, azokat átvette, és az sem, hogy azok tartalmáról tudomást szerzett.

[29] A munkaviszony megszűnésének körülményeire vonatkozó tanúbizonyítást értékelve a bíróság megállapította, (tanú 2 neve), (tanú 4 neve) és (tanú 1 neve) tanúvallomásai a per egyéb adataival és egymással is ellentétben álltak, ezért a bíróság a bizonyítékok köréből azokat kirekesztette.

[30] A munkavégzés tényére vonatkozóan felperes által felajánlott tanúbizonyítást mellőzte, mivel a felperes tényleges tevékenységét és munkavégzését az alperes a perbeli időszakra nézve nem vitatta.

[31] Mivel a munkaviszony 2018. december 31-vel történt megszüntetése a perben nem volt megállapítható a bizonyítási eljárás eredményeként, a felperes állítását elfogadva a bíróság a munkaviszony 2021. április 30.-i megszűnését állapította meg és a munkaviszony fennállására tekintettel ezen időpontig kötelezte az alperest munkabér fizetésre felperes részére.

Az alperes fellebbezése és a felperes fellebbezési ellenkérelme

[32] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve annak megváltoztatását és a kereseti kérelem elutasítását.

[33] Az indokolás elsődleges érveként a munkaszerződés érvénytelenségére hivatkozott állítva, hogy azt nem az alperesi kft. ellenjegyezte munkáltatóként. A munkaszerződésre vonatkozóan taggyűlési határozat nem született, a közhiteles cégnyilvántartás adatai, valamint a társasági szerződés alapján is megbízási jogviszony létrejötte állapítható meg a felperessel. A munkaviszony fennálltát 2019. év előtti időszakra nézve sem igazolja érvényes okirat.

[34] A fellebbező alperes a továbbiakban felhívta a figyelmet, hogy a felperes 2019. január 1-jét követően állítólagos munkaviszonyának megszüntetését nem sérelmezte és egy éven keresztül munkabér igényel sem lépett fel.

[35] Kérte a munkaviszony ráutaló magatartással történő megszüntetése körében lényeges tényállási elemként figyelembe venni, hogy milyen kiléptető papírok keletkeztek (NAV adatlapok, igazolási járulék alapot képező kifizetésekről, igazoló lap, jövedelemigazolás, munkáltatói igazolás munkaviszony megszűnéséről). E kiléptető iratok a társadalombiztosítás felé alperes által benyújtásra kerültek, erről a felperesnek tudomása volt, az okiratokon összesen 14 alkalommal szerepel az aláírása. Mindebből következik, hogy a felperes ráutaló magatartással tudomásul vette munkaviszonyának megszüntetését, hiszen ő maga írta saját kiléptető papírjait.

[36] Kérte figyelembe venni a felperes perbeli nyilatkozataiból azt, hogy több alkalommal megemlítette, ő nem az alperesi kft.-vel állt munkaviszonyban, hanem munkáltatója a társaság taggyűlése volt, ezen belül pedig a többségi tulajdonos (tanú 2 neve). E nyilatkozatait csak bírói kioktatás után változtatta meg, ami a kereset elbírálása, illetve a per eldöntése szempontjából jelentőséggel bír. A felperesnek kellett ugyanis bizonyítania, hogy az alperes volt a munkáltatója és a munkaviszony mely időszakra terjed ki.

[37] Kifogásolta, hogy az ítélet nem említi a felperes 1 000 000 forint korábban részére kifizetett összeget levonásba helyezett és így jelölte meg perbeli követelését. Ilyen összeget azonban az alperes nem teljesített részére, azt (tanú 2 neve) magánszemélytől kapta a felperes és nem munkabéreként. Ez pedig álláspontja szerint a munkaviszony hiányát igazolja.

[38] Hiányolta továbbá a következő hivatkozásainak figyelembevételét: A felperes saját állítása szerint is tudomást szerzett munkaviszonyának megszűnéséről, mely a kiléptető papírokon írt dátum szerint 2018. december 31-én következett be. Azon felperesi állítás kapcsán, mely szerint a papírokon nem tőle származnak az aláírások, a bizonyítási kötelezettség felperest terhelte. A bizonyítás sikertelenségét azonban az elsőfokú bíróság tévesen értékelte alperes terhére. A tanúvallomásokkal igazolt módon ezen dokumentumok felperes részére átadásra kerültek, így neki is megvolt a lehetősége az okiratok eredetben történő csatolására. Bizonyítási szükséghelyzet nem állt fenn.

A felperes két alkalommal aláírt nyilatkozatot tett, mely szerint nincs követelése az alperesi társasággal szemben. Ez egyrészt a felek közötti megállapodás volt, amely egyoldalúan nem vonható vissza. Másrészt a felperes nem lemondott valamilyen követelésről, hanem elismerte, a perbeli időszakra nézve egyáltalán nem keletkezett követelése. Az alperesi társaságot a felperes képviselte, és bár tudomással bírt arról, hogy bérfizetés nem történik részére, a mérlegek nyilvántartott bértartozást nem tartalmaztak, több mint egy évig bérigénnyel nem lépett fel. Ez pedig arra utal, hogy a munkaviszony megszüntetése ráutaló magatartással a felek között létrejött.

[39] Alperesi álláspont szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy 2018. december 31-ét követően nem történt változás a felperesi foglalkoztatással összefüggésben. A felperes ezt követő időszakban már nem utalt munkabért saját magának, holott ezt korábban megtette, ez is azt jelzi, hogy ő maga sem tekintette már a munkaviszonyt fennállónak. 2019. január 1-jét követően a társasági szerződésben és a cégnyilvántartásban is megbízási jogviszony került feltüntetésre felperesi jogviszonnyal kapcsolatban. Ezt (tanú 2 neve). (tanú 1 neve), valamint (tanú 4 neve) perbeli tanúvallomásai egyaránt megerősítették. Ezen körülményeket együttesen, illetve külön-külön nem értékelte az elsőfokú bíróság téves következtetést vont le a felperes munkaviszonyának fennálltával kapcsolatban.

[40] Az írásszakértői bizonyítás eredményét oly módon kérte figyelembe venni, hogy a becsatolt kiléptető papírokon szereplő aláírásokról a szakértő megállapította, azok a felperestől származnak. Ezek felperes által rendelkezésre bocsátott iratok voltak, felperes bizonyítási szükséghelyzetre nem hivatkozott, így alperes terhére nem értékelhető az eredeti dokumentumok hiánya és hogy ilyeneket a szakértő nem vizsgált meg.

[41] Alperes kérte a tanúvallomások értékelésének felülbírálatát is, melyek álláspontja szerint nem voltak ellentmondásosak.

[42] A tanúvallomásokon túl alperes kérte figyelembe venni a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat, hatósági nyilvántartást, illetve a társadalombiztosítási jogviszonyból történő kijelentés igazoltságát, valamint azt, hogy felperes nyilvánvalóan tudott mindenről és a munkaviszonyának megszűnését nem vitatta, nem sérelmezte azt, hogy nem kap munkabért. Két alkalommal pedig írásban is úgy nyilatkozott, hogy alperesi társasággal szemben követelése nem áll fenn, ez valójában nem munkabér igényről való lemondást jelent, hanem annak egyértelmű megfogalmazását, hogy egyáltalán nincs semmiféle követelése az alperesi társasággal szemben.

[43] A fellebbezésre a felperes ellenkérelmet terjesztett elő, mely az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult.

[44] Észrevételezte, hogy az alperes alaptalanul hivatkozik a munkaszerződés érvénytelenségére, hangsúlyozta, hogy az alperesi kft. többségi tulajdonosa a munkaszerződés megkötésekor (tanú 2 neve) volt, ő a taggyűlés képviselőjeként, mint szavazati többséggel rendelkező tag ellenjegyezhetette a munkaszerződést az alperesi kft. nevében. Ezzel a munkaszerződés érvényesen létrejött. A többségi tulajdonos, a kft. legfőbb szerve megbízásából, mint a taggyűlés többségét képviselő személy járt el és ellenjegyezte a szerződést.

[45] A munkaviszony megszűnésének sérelmezése azért maradt el 2021. április 29-ig, mert ezen időpontig ő nem is tudott erről, egészen lemondásáig abban a tudatban dolgozott, hogy munkaviszony alapján látja el a tevékenységét, felmondást ugyanis nem kapott. A munkabér elmaradását elfogadta azzal, hogy alperesnek azt utóbb majd ki kell fizetnie. Megjegyezte ő mérlegeket, bevételeket nem intézett, az a könyvelő feladata volt. Ezen okiratok alapján nem tudhatott arról, hogy a munkaviszonyt megszüntnek tekinti az alperes. Tudomása szerint a NAV felé egyetlen okirat benyújtására került sor, melyen a munkaviszony megszűnését jelentette az alperes. Ezen az ő odafénymásolt aláírása volt, melynek eredetiségét továbbra is vitatja. Megjegyezte a munkakör megjelölés is téves volt. Előadta továbbá, a munkaszerződés aláírására jogosult (tanú 2 neve)nak kellett volna a felmondást is közölnie, illetve aláírnia, a munkaszerződés megszüntetésére ő volt jogosult. A kiléptető papírokra az ő nevét ráhamisították, munkavállalóként, és a munkáltatói oldalra is, ott azonban (tanú 2 neve)nak kellett volna azokat aláírnia, hiszen nem felperes volt saját maga munkáltatója. A taggyűlés részéről kellett volna a munkáltatói aláírást ellenjegyezni, mivel ő a kft. legfőbb szerveként gyakorolta a munkáltatói jogokat. Előadta továbbá a per megindítása előtt 2021. szeptember 9. napján (tanú 2 neve), mint cégtulajdonos személyesen fizetett meg részére 1 000 000 forintot, melyet munkabér tartozás törlesztéseként fogadott el, és 201. januártól júniusig terjedő időszakra számolt el. Jelezte, perbeli munkabér követelésébe ezt az összeget figyelembe vette, ennyivel csökkentette a még továbbra is fennálló hátralékos munkabér igényét.

[46] Hangsúlyozta, a kiléptető papírok létezéséről 2021. április 29-én értesült és akkor tapasztalta azt is, hogy azokat ráhamisították az aláírását. Néhány napon belül ekkor küldte el (tanú 1 neve) ügyvéd részére ezeket a papírokat, köztük a NAV-nak elküldött

munkaviszony megszüntetési nyomtatványt. Ekkor utólag tudta meg, hogy alperes 2018. december 31. napjával bejelentette a munkaviszony megszűnését. Továbbra is hangsúlyozta az alperestől munkaviszony megszüntetési nyilatkozatot sem írásban, sem szóban nem kapott, így az alperes által említett időponttal a jogviszony megszűnése nem állapítható meg. Emiatt nem élt semmilyen jogorvoslati lehetőséggel, ugyanakkor ügyvezetői megbízatásáról 2021. április 29. napján hatályosan lemondott, ez munkaviszony megszűnésének a lehetséges időpontja. A munkaviszony fenntartását az ügyvezetésről történő lemondás miatt nem kívánta a továbbiakban.

[47] Felperes továbbra is cáfolta, hogy az ún. kiléptető papírokat kézhez vette volna, illetve, hogy azokat eredetileg ő írta volna alá. Állította, hogy aláírásait megfelelő technikával, más iratokon lévő eredeti aláírásairól átmásolták. Az iratok az alperes irattárába kerültek, a kiléptető papírok eredeti példányait ott kell irattározni. Eredeti példányt azonban ő neki nem adtak át, ezzel kapcsolatban felhívta a figyelmet (tanú 4 neve) tanúvallomásának ellentmondásosságára. Ebből végső soron az mindenképpen kiderül, hogy a kiléptető papírok eredeti példányai az alperes irattárába kerültek. Ezek szakértői vizsgálatát az alperesnek kellett volna biztosítani. Az írásszakértői bizonyítás rávilágított, hogy szakértő rendelkezésére bocsátott iratok fénymásolatok voltak, és csak eredeti példányból lehetett volna megállapítani az aláírás hitelességét. A felperes számára egyértelmű, az alperes azért nem adott át eredeti példányt, mert ilyen nem áll rendelkezésére, mivel ő ilyen iratokat sosem írt alá eredetben. Az, hogy aláírását más iratokból technikai úton vezették rá az említett iratokra lényegében okirathamisításnak minősül. Hangsúlyozta továbbá ő a szakértőnek eredeti kiléptető iratokat nem tudott átadni, azok nem kerültek a birtokába.

[48] Összességében a bizonyításnak e részét az elsőfokú bíróság helyesen mérlegelte alperes terhére. Az elsőfokú bíróság ez alapján helyesen állapította meg, hogy alperes nem tudta minden kétséget kizáróan bizonyítani a munkaviszony korábbi megszüntetését. Ennek következtében ténszerűen az állapítható meg, hogy az 2021. április 29. napjáig fennáll, ebből pedig helytállóan vonta le azt a következtetést az elsőfokú bíróság, hogy a részére munkabér jár, melyet alperes köteles részére megfizetni.

Az ítéltábla döntésének indokai

[49] A fellebbezés alaptalan.

[50] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. (Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a fellebbezés Pp. 371. § (1) és (2) bekezdésében megjelölt tartalmi körülményei körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, a fellebbező fél milyen tartalmú másodfokú döntést kért, hanem az is, hogy ezt milyen indokkal teszi, melyik eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik.

[51] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperesi kereset teljes egészében történő elutasítását kérte. Lényeges eljárási szabálysértésre az elsőfokú eljárás kapcsán nem hivatkozott. Az ott megállapított tények kiegészítését, illetve

módosítását kérte a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján, illetve azok eltérő minősítése útján az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkör alkalmazásával.

[52] A felek közötti jogviszony minősítését illetően az elsőfokú eljárásban elfoglalt álláspontjától eltérően elsődlegesen azt állította, hogy a periratokhoz csatolt munkaszerződés érvénytelen, tehát a munkaviszony fennállását érvényes okirat nem igazolta a felek vonatkozásában. Bár a felperes helyes utalása szerint a Pp. 373. § (2) bekezdése a másodfokú eljárásban új tény állítását – az ott meghatározott feltételek mellett – csak szűk körben teszi lehetővé, az Mt. 27. § (3) bekezdése értelmében a bíróság a semmisséget hivatalból veszi figyelembe, ezért az ítéltábla a munkaszerződés semmisségével kapcsolatos álláspontját a következők szerint fejté ki:

[53] Egyrészt az alperes arra nem hivatkozott, hogy a felek akarata ne irányult volna munkaviszony létesítésére. Az aláírás esetleges nem megfelelése mindössze az alaki követelmények megsértését eredményezhetné, arra pedig az Mt. 44. § második mondata szerint a munkáltató nem hivatkozhat, csak a munkavállaló, ő is csak 30 napig, ami azt is jelenti, hogy a bíróság sem veheti ilyen esetben figyelembe a semmisséget, ezért az ítéltábla az alperes erre hivatkozását nem vizsgálhatta.

[54] Másrészt az Mt. 29. § (1) bekezdésének első mondata értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Érvénytelen munkaszerződés alapján végzett munka sem maradhat tehát ellentételezés nélkül. Ezért a jelen esetben nincs jelentősége annak, hogy a munkaszerződés érvényes volt-e vagy sem.

[55] Emellett csupán megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes a per során 13. sorszám alatti ellenkérelmének 3. oldal 2.1. pontjában kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy 2003. január 1-től 2018. december 31-ig munkaszerződés alapján látta el a felperes az ügyvezetői feladatokat. Ő maga csatolta A/3. sorszám alatt beadványához az utóbb már érvényesség szempontjából fellebbezésben kifogásolt munkaszerződést, tehát saját nyilatkozata is ellentétes volt a fellebbezési érvelésével.

[56] Az elsőfokú bíróság ennek megfelelően a felek közötti jogviszonyt az egyező tartalmú nyilatkozatokra tekintettel is alappal fogadhatta el munkaviszonyként.

[57] A fentiekből következően a tényállás kiindulópontja, hogy a peres felek között 2003. januárjától munkaviszony állt fenn, mely tény nem befolyásol az, hogy társasági szerződésben általános szabályként megbízási jogviszonyt rögzítettek az ügyvezető és a társaság közötti jogviszonyként. Ehhez képest a tényleges jogviszonykeletkeztetőnek az írásba foglalt munkaszerződés számít. A munkaviszony fennálltát támasztja alá az is, hogy a perbeli időszakot megelőzően munkavállalóként volt a felperes bejelentve és részére havi rendszerességgel szabályszerű bérszámfejtés történt, járandósága munkabérként került kifizetésre az alperesi könyvelés szerint.

[58] A továbbiakban a perbeli jogvita eldöntésének döntő eleme az volt, hogy a felek közötti munkaviszony, amely alperesi oldalról munkabér fizetési kötelezettséget von maga után, mely időpontig állt fenn. E körben azt kellett vizsgálni, hogy a munkaviszony megszüntetésére mikor került sor.

[59] Nem vitásan 2018. december 31-vel történő megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot írásban egyik fél sem tett. Az Mt. 22. § (4) bekezdése szerint az alaki kötelezettség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelen, az érvénytelenségi jogkövetkezmény azonban nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. A munkaviszony megszüntetésének írásbeli alakissággal történő megszüntetése hiányában azt kellett tehát vizsgálni, tényszerűen megállapítható-e, hogy volt-e, ha igen teljességbe ment-e a felek közötti egyező akaratnyilvánítás a munkaszerződés megszüntetése tárgyában 2018. december 31-i hatállyal. Miután ezt az alperes állította, a Pp. 265. § (1) bekezdés alapján e körben az említett alaki hiányosság miatt az alperes bizonyítási érdekkörébe esett, hogy ezt bizonyítékokkal alátámassza. Az elsőfokú bíróság helyes mérlegeléssel jutott arra a következtetésre, hogy ezt nem a közvetett bizonyítékok (bérszámfejtés megszüntetése, a NAV-hoz kijelentés benyújtása, illetve az a körülmény, hogy a felperes munkabér igényt a vitatott időszakban nem érvényesített) alapozhatják meg, hanem döntő jelentősége annak volt, hogy a kijelentéssel kapcsolatos iratokon a felperes eredeti aláírásai találhatók-e, vagyis a felperes tudomással bírt-e arról, hogy az alperesnek munkaviszony megszüntetési szándéka van és azt el is fogadta ezen okiratok aláírásával.

[60] Az említett okiratok a per során az alperes részéről fénymásolatban kerültek csatolásra, melyek írásszakértői vizsgálata felvetette annak a lehetőségét, hogy – amint arra a felperes mindvégig következetesen hivatkozott – technikai megoldással más eredeti felperesi aláírások átmásolásra kerülhettek ezen okiratokra. Az eredeti okiratokon szereplő aláírások vizsgálata a szakértői álláspont szerint elengedhetetlen volt annak kétséget kizáró megállapításához, hogy azokon valóban a felperes saját kezű aláírásai szerepelnek (34. sz. szakvélemény 3. oldal). Ennek hiányában a szakértői vizsgálat nem tudta tehát igazolni a felperesi aláírások eredetiségét. Az eredeti példányok hollétét illetően (tanú 1 neve), valamint (tanú 4 neve) tanúvallomásai álltak rendelkezésre, utóbbi ellentmondásosságára helyesen világított rá az elsőfokú bíróság, azonban ennek ellenére mindkét tanúvallomásból az tűnik ki, hogy az alperesnél mindenképpen került eredeti példány irattározásra. Ehhez képest az alperesnek kellett volna az eredeti példányokat csatolnia, hiszen az aláírások eredetiségének bizonyítása az ő érdeke volt. Ezzel kapcsolatban az alperes kérdést kapott az elsőfokú bíróságtól (41. sz. jegyzőkönyv 13. oldal), erre azonban ő maga nyilatkozott úgy az írásszakértői bizonyítás ismeretében, hogy az eredeti iratokat nem lelte fel, ha ez megtörtént volna, akkor azt mindenképpen csatolta volna a szakértői bizonyításhoz. Ilyen körülmények között az ítéltábla álláspontja szerint nem bizonyítási szükséghelyzet állt fenn a perbeli bizonyítás során, hanem az alperes a saját érdekkörébe eső bizonyítást nem tudta teljesíteni oly módon, hogy a szakértőnek eredeti felperesi aláírással ellátott iratokat biztosít vizsgálat céljából. A bizonyítás eredménytelenségét az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint helyes mérlegeléssel értékelte az alperesi oldal terhére, tekintettel a fénymásolatok szakértői vizsgálata kapcsán felmerült aggályokra.

[61] A bizonyítás eredményét ekként összegezve az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a jogkövetkeztetésre, hogy az alperes a ráháruló bizonyítási teher ellenére nem tudta igazolni a munkaviszonynak a felperes által állítottához képest korábbi időpontban történő

megszüntetése tényét. A bizonyítás sikertelenségének következményét ezért az alperesnek kell viselnie [Pp. 265. § (1) bekezdés].

[62] A felek ilyen irányú egyező ráutaló magatartásának igazolása nem történt meg tekintettel arra is, hogy a felperes a per során mindvégig következetesen vitatta, hogy részéről munkaviszony megszüntető magatartás tanúsítására sor került volna 2021. április 29-ét megelőzően. Önmagában az a körülmény, hogy nem számfejtettek részére munkabért 2019. január 1-től és ilyen irányú követeléssel ekkor még nem élt, nem tekinthető olyan magatartásnak, amely a munkaviszony megszűnésének elfogadására utalna. Ezzel kapcsolatban egyébiránt a felperes megfelelő, életszerű magyarázatot adott személyes meghallgatása során (20. jegyzőkönyv 5., 6. oldal). Emellett okiratokkal igazolta azt az alperes által nem vitatott tény, hogy 2021. április végéig folyamatosan munkát végzett az alperes számára.

[63] Az kétségtelenül megállapítható, hogy a felek között elszámolási vita alakult ki az említett időpontot követően, így került sor az alperessel szembeni követelésekről lemondó nyilatkozatok megtételére írásban a felperes részéről, illetve alperesi oldalról a többségi üzletrész tulajdonos személy szerint nyújtott 1 000 000 forintos kifizetést a felperesnek. Ezek a körülmények azonban nem eredményezhetik a munkabér igényről való teljeskörű lemondást tekintettel az Mt. 163. § (1) bekezdés tiltó rendelkezésére. A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről ugyanis egyoldalú nyilatkozattal a törvényi szabályozás szerint nem mondhat le. Az említett joglemondó nyilatkozatok a törvényi tilalom folytán a munkabérigény vonatkozásában mindenképpen semmisek, ennek következtében érvénytelenek, függetlenül attól, hogy ezen kívül még utóbb azokat a felperes vissza is vonta. A részére biztosított 1 000 000 forintos kifizetést a felperes jogosult volt munkabérként elszámolni és ennyivel csökkentett összegben terjesztette elő keresetét, melyet az elsőfokú bíróság helyesen ítelt a lefolytatott bizonyítás eredményeként megalapozottnak, munkabér címén a felperesnek járó összegnek és eszerint került sor az alperes helytálló marasztalására.

[64] Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a követelés hiányával kapcsolatos nyilatkozat valójában a felek közötti megállapodás volt, amely egyoldalúan nem vonható vissza. Egyrészt a jognyilatkozat formája és megfogalmazása is arra utal, hogy azt egyedül a felperes tette, a jognyilatkozatot rögzítő okirat nem a felek által közösen, egyezően tett akaratnyilatkozatot tartalmaz.

[65] Másrészt amennyiben megállapodás történt volna e körben a felek között, az sem lenne érvényes. Az Mt. Második Részében szereplő 42. § (2) bekezdés b) pontja szerint ugyanis a munkaszerződés alapján a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

[66] A felek azon megállapodása, amely szerint – a munkaviszony fennállása és munkavégzés ellenére – a munkáltató a foglalkoztatás egy időszakára nem tartozik munkabért fizetni, lényegében ezen időre ingyenessé tenné a munkaszerződést, azaz a munkavállaló szerződés szerinti teljesítését ellentételezés nélkül hagyná. Ezt azonban az Mt. 43. § (1) bekezdése, az 50. § (1) bekezdés a) pontja és (2) bekezdés a) pontja együttesen kizárja. A 43. § (1) bekezdés ugyanis kimondja, hogy a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól

a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. 50. § (1) bekezdés a) pontja és (2) bekezdés a) pontja pedig mind a felek megállapodása, mind a kollektív szerződés részére tiltja a 42. §-tól való eltérést. Azaz a felek nem köthettek érvényesen olyan megállapodást, amely – a munkaviszony fennállása és munkavégzés ellenére – mentesítené az alperest a munkabér fizetési kötelezettség alól.

[67] Lényegében ugyanezen okok miatt nem lehetett – a munkaviszony fennálltának, a munkavégzés tényének és az ellentételezés elmaradásának bizonyítása mellett – a vitatott nyilatkozatokat tartozás hiányának elismeréseként, csak érvénytelen joglemondó nyilatkozatként értékelni.

[68] A kifejtettakra tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság helyes mérlegelésén alapuló helytállóan indokolt ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdésre történt hivatkozással helybenhagyta.

[69] Az eredménytelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles viselni az általa előzetesen lerótt fellebbezési illetéket, de a költségfelszámítás elmaradása miatt, a jogi képviselő nélkül eljáró felperes irányában további másodfokú eljárási költség fizetésre nem kötelezhető [Pp. 82. § (3) bekezdés].

Szeged, 2023. június 15.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Dobler László s.k.

Dr. Bálint Attila s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró