



Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma

24.M.70.510/2020/112.

A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a dr. Pintér W. Andrea Ügyvédi Iroda (felp.képv. címe ügyintéző: dr. Pintér W. Andrea ügyvéd) által képviselt **felperes1** (felperes címe) **felperesnek**,

dr. Sebők Levente István Ügyvédi Iroda (alp.képv.címe., ügyintéző: dr. Sebők Levente ügyvéd) által képviselt **alperes1** (alperes címe **alperes** ellen

rendkívüli munkavégzésért járó díjazás megfizetése iránt indított perében az alulírt napon meghozta és kihirdette a következő

Í T É L E T E T

A bíróság a felperes keresetének helyt ad, kötelezi az alperest, hogy az ítélet jogerőre emelkedésétől számított 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabéréként

5.622.712,-	(ötmillió-hatszázhuszonkétezer-hétszáztizenkét)	Ft-ot,	253.608
(kétszázötven-háromezer-hatszáznyolc)	Ft után 2017. XI. 10-től,	236.894,-	
(kétszázharminchatezer-nyolcszázkilencvennégy)	Ft után 2017. XII. 10-től,	216.355,-	
(kétszáztizenhatezer-háromszázötvenöt)	Ft után 2018. I. 10-től,	497.302,-	
(négy százkilencvenhétézer-háromszázkettő)	Ft után 2018. II. 10-től,	332.019,-	
(háromszázharminckétezer-tizenkilenc)	Ft után 2018. III. 10-től,	368.075,-	
(háromszázhatvannyolcezer-hetvenöt)	Ft után 2018. IV. 10-től,	282.441,-	
(kétszáznyolcvankétezer-négy száznegyvenegy)	Ft után 2018. V. 10-től,	26.147,-	
(huszonhatezer-száznegyvenhét)	Ft után 2018. VI. 10-től,	491.229,-	
(négy százkilencvenegyezer-kétszázhuszonkilenc)	Ft után 2018. VII. 10-től,	374.737,-	
(háromszázhetvennégyezer-hétszázharminché)	Ft után 2018.VIII. 10-től,	238.085,-	
(kétszázharmincnyolcezer-nyolcvanöt)	Ft után 2018. IX. 10-től,	94.648,-	(kilencvennégyezer-hatszáznegyvennyolc)
Ft után 2018. X. 10-től,	311.342,-		(háromszáztizenegyezer-háromszáznegyvenkét)
Ft után 2018. XI. 10-től,	382.228,-		(háromszáznyolcvankétezer-kétszázhuszonnyolc)
Ft után 2018. XII. 10-től,	88.721,-		(nyolcvannyolcezer-hétszázhuszonegy)
Ft után 2019. I. 10-től,	388.121,-		(háromszáznyolcvannyolcezer-százhuszonegy)
Ft után 2019. II. 10-től,	213.333,-		(kétszáztizenháromezer-háromszázharminchá)
Ft után 2019. III. 10-től,	201.315,-		(kétszázegyezer-háromszáztizenöt)
Ft után 2019. IV. 10-től,	392.113,-		(háromszázkilencvenkétezer-

száztizenhárom) Ft után 2019. V. 10-től törvényes mértékű kamatot, 1.200.000,- (egymillió-kétszázezer) Ft + ÁFA perköltséget.

Köteles az alperes a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására 194.247,- (százkilencvennégyezer-kétszáznegyvenhét) Ft eljárási költséget megfizetni.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az állam részére 337.400,- (háromszázharminchétezer-négyszáz) Ft eljárási illetéket. Felhívja a megfizetésre kötelezett személyt, hogy az illetéket az állami adó- és vámhatóság által közzétett illetékbevételei számla javára az esedékesség napjáig fizesse be.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájának száma: 10032000-01070044-09060018.

Tájékoztatja a bíróság az illeték megfizetésére kötelezettet, hogy az illeték megfizetése során a közleményben fel kell tüntetni:

- az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság nevét és a határozat ügyszámát,
- az illeték megfizetésére kötelezett alperes/felperes azonosító számát.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított 15 napon belül fellebbezésnek van helye, melyet a Fővárosi Ítéltáblához címezve, a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiumánál a papír alapon eljáró félnek 3 példányban, míg az elektronikusan eljáró félnek elektronikus úton kell előterjeszteni.

Tájékoztatja a bíróság a feleket, hogy a másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálja el, kivéve, ha

- a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri,
- a bíróság azt indokoltnak tartja,
- vagy a tárgyaláson fogatosítható bizonyítást kell lefolytatni.

A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjeszteni.

INDOKOLÁS

A perben megállapított tényállás

[1] felperes1 felperes 2017. augusztus 30-án írta alá az alperessel kötött munkaszerződését, amelynek alapján munkaviszonya 2017. október 2-án kezdődött. A munkaviszony határozatlan időtartamra jött létre.

[2] Az alperes a magyar cégnyilvántartásba 2006. április 25-től bejegyzett társaság. Vezető tisztségviselőként a munkaviszony létesítésekor az alperes képviselőre képviselő1, valamint képviselő2 volt jogosult.

[3] A munkaszerződés alapján a felperes general manager munkakörben volt foglalkoztatva. A munkaszerződés 1.2. pontja utal arra, hogy a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat az 1.sz. mellékletben meghatározott munkaköri leírásban foglaltak alapján köteles ellátni.

A munkavégzés helyeként a munkáltató település3-i székhelye lett megjelölve, a felperes munkaideje napi 8 órában lett meghatározva.

A munkaszerződés 3.1. pontja tartalmazza, hogy a munkaidő beosztását a munkáltató határozza meg.

A 3.2. pont szerint szükség esetén a munkavállaló rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre is kötelezhető.

A munkaszerződés 10.1. pontja tartalmazza, hogy a felperes a munkáltató által hozzáférhetővé tett dokumentumokat köteles a munkavégzése során figyelembe venni, különösen alperesi szabályzatnak kell tekinteni a munkaszerződés 2. sz. mellékletét képező munkajogi kézikönyvet.

[4] A munkaszerződést az alperes képviselőjében főszakértő1 írta alá, akinek munkaköre a munkaszerződés fejrészeiben főszakértőként van megjelölve.

[5] A munkaszerződés alapján alkalmazandó, annak részét képező Munkavállalói Kézikönyv kötelezettségeket tartalmaz – többek között – a munkaidő nyilvántartás vezetésére, a szabadság kiadására, szabályozást a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan. Ez utóbbi körben, felmondás címszó alatt a szabályzat tartalmazza, hogy a megfelelő szintű vezető, vagy kinevezett helyettese intézkedik a munkavállaló elbocsátása iránt.

[6] 2019. május 27-én kelt felmondással az alperes, 30 nap felmondási idő meghatározása mellett a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felmondást a munkáltató képviselőjében tanúl meghatalmazottként írta alá.

A felmondás részletes indokolást tartalmaz, összefoglalásként megállapítja, hogy a felperes nem rendelkezik a munkakörének megfelelő ellátásához szükséges képességekkel, ezért a munkáltató bizalma benne megingott, képességeivel és magatartásával összefüggő okból döntött az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről.

A felmondással szemben a felperes keresetet nem terjesztett elő.

A felperes keresete

[7] A felperes a bírósághoz benyújtott keresetében 5.622.712,-Ft elmaradt munkabér, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, valamint annak kamatai és perköltség megfizetésére kérte az alperes kötelezését.

A kereset tényállításában a felperes előadta, hogy az alperesi bejelentett székhelyen túlmenően munkát végzett város1, város2 Budapest, város3, város4, város5, város6, város7 település1 településeken, azaz a kijelölt munkavégzési helyétől eltérő munkavégzési helyeken, ahová lakóhelyétől a munkáltató által biztosított személygépkocsival jutott el, majd onnan ment vissza lakóhelyére, illetve az alperes irodájából ment különböző helyszínekre és oda tért vissza. A felperes munkaköre, bár megnevezése szerint general manager volt, amelynek magyar fordítása ügyvezető, ténylegesen nem ilyen feladatokat látott el. A felperesnek az alperes lényegi működését érintő kérdésekben nem volt sem döntési, sem aláírási joga, a gyakorlatban döntés előkészítési és irányítási feladatokat látott el. Az árazási, bérezési, árajánlat kialakítási és szerződési feltételeket illetően mindig az anyacéggel, illetve az anyacég által kijelölt személlyel kellett előzetesen egyeztetni. A felperes legfeljebb szakmai irányítást látott el, munkáltatói jogkört sem gyakorolt, így abban sem volt döntési joga, hogy kik lesznek vagy maradnak az alperes munkavállalói.

[8] A felperes a munkáját folyamatosan látta el a különböző munkavégzési helyeken, időnként kiutazott külföld1-be az alperes ügyvezetőjéhez, illetve fogadta a cég vezetését Magyarországon, egyébként az alperes külföldön lévő vezetőivel e-mailben, telefonon és személyesen tartotta a kapcsolatot, folyamatosan beszámolva a tevékenységéről és különböző ügyekben döntéseket kérve.

[9] A felperes minden hónapban a munkaidejéről egy Excel táblázatot töltött ki monthly sheet elnevezéssel, amelyet kezdetben az alperes kelet-európai régiós vezetőjének személyesen adott át, későbbiekben a pénzügyi osztály részére minden hónap végén ezeket a nyilvántartásokat megküldte.

[10] Az alperes minden hónapban a munkaszerződés szerinti éves munkabér 1/12 részét utalta át a felperes részére, szóban arról tájékoztatta nemcsak a felperest, hanem alperes valamennyi munkavállalóját, hogy túlóra csak az alperes órabéres munkavállalóinak jár, a havibéres munkavállalóknak nem. A munkaszerződésben a felperes munkaideje napi 8 órában lett meghatározva azzal, hogy a munkaidő beosztásának joga a munkáltatót illeti.

[11] A felperes jogállítása az Mt. 42. § (2) bekezdése volt, az Mt. 143. § (2) – (5) bekezdései, az Mt. 88. § (1) bekezdés a) pontja, az Mt. 92. § (1) bekezdése, az Mt. 83. § (3) bekezdés b) pontja, valamint az Mt. 96. § (1) bekezdése.

[12] A tény- és jogállításokon túlmenően a felperes hivatkozott a keresetben arra, hogy kifejezett utasítás, elrendelés nélkül is rendkívüli munkaidőben teljesítettnek minősül a munkavégzés, ha a munkáltató részéről az elrendelésre jogosult személy tudomásul veszi, hogy a munkavállaló ilyen munkát végez és ez a munkáltató érdekében szükséges és indokolt. A felperes minden nap a napi 8 órás, rendes munkaidejét ledolgozta, a 20 perc munkaközi szünetet letöltötte, így a 8 óra 20 percet meghaladó munkavégzés és útidő rendkívüli munkavégzésnek minősül. A munkáltató munkaidő nyilvántartási kötelezettségének nem tett eleget, ez azonban a felperes hátrányára nem eshet, ezért a felperes az általa készített monthly sheet-eket kérte munkaidő-nyilvántartásként elfogadni, a törvényes munkaidőn túl teljesített munkaórákat pedig túlmunkaként elfogadni, hivatkozva a Kúria BH2009.120. sz. iránymutató döntésében foglaltakra is.

[13] Már a keresetben hivatkozott a felperes bizonyítási szükséghelyzetre, mivel a felperes céges e-mail levelezését tartalmazó laptop és a hívásokat kezelő mobiltelefon a munkaviszony befejezésekor leadásra került, a bizonyítási szükséghelyzet körében kérte az alperes kötelezését a céges e-mail levelezés és a telefon részletes híváslistájának csatolására.

Az alperes ellenkérelme

[14] A 66.M.797/2019. sz. alatt indult eljárásban előterjesztett ellenkérelmében az alperes a felperes keresetének elutasítását kérte.

Alaki védekezése körében az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes jogalap hiányában kívánja a perben az igényét érvényesíteni. A felperes a keresetében az alperes álláspontja szerint elismerte, hogy vezető állású munkavállalóként volt foglalkoztatva, ennek megfelelően a munkaideje kötetlen volt. Ha a felperes elfogadta azt, hogy vezető állású munkavállaló, akkor ezen megállapodás írásba foglalásának elmulasztása ellenére a munkaideje kötetlen, mivel a vezető állású minősítésben való megállapodás, a felek jognyilatkozata alapján, egyező akaratukból teljesezésbe ment, így a felperes érvénytelenségre nem hivatkozhat. Az eljárás megszüntetésére okot adó ok tehát a felek egyező akaratából teljesezésbe ment munkaszerződés-módosítás esetleges érvénytelenségének megállapítására vonatkozó kereseti kérelem hiánya, amely kereseti kérelem egyébként is elkészült lett volna, mivel az írásba nem foglalt munkaszerződés

megtámadására előírt határidő, azaz a tévedés felismerésétől számított 30 nap már eltelt. A felperes 2019. augusztus 7. napjáig támadhatta volna meg a jognyilatkozatát.

Az alperes kifejezte azt az álláspontját, hogy a felperes 2 éven át nem kifogásolta, hogy az alperes nem fizet részére túlórapótlékot, ezt pedig azért nem kifogásolta, mert a felek szóbeli megállapodása értelmében vezető állású munkavállalóként, kötetlen munkarendben dolgozott.

[15] Az ellenkérelem érdemi védekezésében az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes vezető állású munkavállalóként kötetlen munkarendben dolgozott, így túlmunka pótlék nem illeti meg, mivel a munkaidő beosztását maga határozhatta meg. A felperes vezető állású mivoltát támasztja alá az, hogy a munkaszerződésben a felek teljes éves munkabérben állapodtak meg, igaz ugyan, hogy a felperes általános cégjegyzési joggal nem rendelkezett, viszont az alperesi munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltött be. A felperes feladata és felelőssége volt az alperes tevékenységének megszervezése, koordinálása és vezetése az ügyvezetői és tulajdonosi irányelvek alapján. A felperes jogosult volt a társaság működését vezetői aktusai útján ténylegesen meghatározni. A felperes önállóan képviselte az alperest a partnerek irányába, képviseleti joga kiterjedt a szerződések kötésére és szerződések módosítására is. A felperes a havi rendszerességgel előforduló vezetői megbeszéléseken, board meetingeken részt vett, valamint 2017. november 14. és 17. között a vállalatcsoport költségvetéséről tartott megbeszélésen is részt vett.

[16] Az alperes hivatkozott arra, hogy a belső ügyviteli rendszerében korlátozás nélkül elérhető minden alkalmazott számára a munkaköri leírás. A felperes munkaköri leírása alapján a feladatkörébe tartozott

- a) a stratégiai üzleti terv létrehozása, fejlesztése, megvalósítása,
- b) a munkavállalók koordinálása,
- c) általános vezetés,
- d) szükséges üzleti bővítések, beruházások megvalósítása,
- e) külső kommunikáció,
- f) pénzügyi irányítás,
- g) HR stratégia kidolgozása,
- h) az alperes ügyeinek intézése, a cégjegyzést ide nem értve, képvisellete,

- i) az alperes működési körének, céljainak és a célok elérésének a meghatározása és megvalósítása, figyelembe véve a tulajdonosi és a vezetői érdekeket, valamint a környezeti feltételeket,
- j) a munkaszervezet kialakítása, a belső munka és hatáskör megosztás szabályozása,
- k) a beosztott vezető közreműködésével az alperes tevékenységének tervezése, szervezése és irányítása, a szervezeti egységek munkájának összehangolása,
- l) az alperes hatékony működésének biztosítása,
- m) anyagi, emberi és pénzügyi források biztosítása az alperes céljainak és programjainak megvalósítása érdekében,
- n) az alperes üzleti könyveinek szabályszerű vezetéséről való gondoskodás,
- o) az alperes mérleg- és vagyonkimutatás elkészítése és elkészíttetése,
- p) beszámolás a tevékenységről, valamint az alperes működéséről,
- q) munkáltatói jogok gyakorlása, dolgozók képzésének és teljesítményének ellenőrzése és felügyelete.

Az alperes ellenkérelme szerint a felek közötti munkaviszony ezen munkaköri leírásnak megfelelően ment teljességbe.

[17] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes LinkedIn profilja is alátámasztja, hogy ő vezető beosztású munkavállaló volt, mivel az alperes „büszke” vezetőjeként hivatkozik a felperes a munkakörére és a vezetőség tagjaként jelöli meg a pozícióját. Ténylegesen az alperes 300 főt meghaladó magyar állományát vezette a felperes, így a keresetben valótlanul adta elő, hogy tényleges döntési jogosultsággal nem rendelkezett, ugyanakkor az alperes álláspontja szerint azt nem tette vitássá, hogy vezető állású munkavállalóként volt foglalkoztatva.

[18] Az ellenkérelemben az alperes vitatta, hogy a felperes által szerkesztett munkaidő-nyilvántartásokat, ún. monthly sheet-eket az alperes pénzügyi osztálya bármikor is befogadta volna, a felperes bérének számfejtése nem ezen nyilvántartás alapján történt.

[19] Az alperes az ellenkérelmében értelmezte a felek közötti munkaszerződés tartalmát, álláspontja szerint a munkaszerződés az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti szerződésnek tekintendő, amelynek alapján kizárt a felperes rendkívüli munkavégzésért járó díjazás iránti követelésének teljesítése. A munkaszerződés 3.1. pontja egy általános munkajogi szabályt rögzít, a munkarend tényleges beosztására semmilyen, kötelező erővel bíró rendelkezést nem

fogalmaz meg. Az alperes álláspontja szerint a munkaidő beosztása azt határozza meg, hogy a napi munkaidőt mikor kell a munkavégzésre kijelölt helyen eltölteni, vagy egyébként rendelkezésre állni. A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől, annak befejezéséig tartó idő, a beosztás szerinti napi munkaidő pedig a munkanapra elrendelt, beosztott rendes munkaidő. Pusztán az a tény, hogy a napi munkaidő a munkaszerződésben meghatározásra került, nem jelenti a munkaidő tényleges napi 8 órás munkarendben történő beosztását. A munkaidő beosztásához való jog fenntartása és a munkaidő tényleges beosztása nem azonos fogalmak. A munkáltatónak bármikor lehetősége lett volna a felperes munkaidejének a beosztására, ezen jogával azonban a munkaviszony fennállása alatt nem élt, a felperes a munkarendjét önállóan, maga alakíthatta. A felek megállapodása ténylegesen kötetlen munkarendben történő munkavégzésre jött létre.

[20] Fentieken túlmenően az ellenkérelemben az alperes hivatkozott arra, hogy a meghatározott éves felperesi munkabér ún. általány munkadíjnak is minősül, amely a bérpótlékokat is magában foglalja.

[21] Az ellenkérelemben hivatkozott továbbá az alperes arra, hogy a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalók vonatkozásában az Mt. lehetővé teszi a vezetőkre vonatkozó szabályok alkalmazását, amennyiben a munkavállaló alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér, azaz a minimálbér hétszeresét. A felperes ennek a feltételnek pedig megfelel.

[22] Az alperes hivatkozott az EHB2009/2070. sz. iránymutató bírósági határozatra, amelyben a Kúria kimondta, hogy ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg, eltérő megállapodás hiányában, rendkívüli munkavégzés esetén az ellenérték nem illeti meg. Az a körülmény, hogy a munkáltató által valamennyi munkavállaló részére előírt formanyomtatványon a munkavállaló a munkaidejét nyilvántartotta és azt havonta a munkáltatónak leadta, egymagában nem alkalmas bizonyítani a felek eltérő megállapodását a túlmunkavégzés díjazását illetően.

[23] Az ellenkérelmében az alperes vitatta a felperes keresetének összecszerűségét is, kifejezte azt az álláspontját, hogy a felperesnek kell bizonyítani, miszerint a rendkívüli munkavégzésre a munkáltató érdekében szükség volt. Jelen peres eljárásban előterjesztett ellenkérelem-kiegészítésében az alperes az ellenkérelemben előadottakon túlmenően a felperesi kereset összecszerűségét érintően hivatkozott arra, hogy 2018. szeptember 25. napján a felperes 7:30 órától este 20 óráig tartó munkavégzést tüntetett fel a saját maga által készített nyilvántartásban, ugyanakkor 8 óra 09 perckor a nála lévő céges bankkártyával fizette ki a hotelszobájának számláját. Az alperes álláspontja szerint 8 óra 09 percet megelőzően tehát nyilvánvalóan nem végzett az alperes részére semmilyen tevékenységet, hiszen vagy a hotelszobájában aludt, vagy a reggelijét fogyasztotta. A felsővezetői értekezlet 9 órakor kezdődött és 16 óráig tartott, semmi nem kötelezte a felperest arra, hogy 7 óra 30 perctől kezdődően munkába álljon.

[24] Ezen túlmenően az alperes kérte a felperes által figyelmen kívül hagyott szombati munkanapokat olyanként figyelembe venni, mint amely napokat a felperes előre ledolgozta és a korábbi időszakban ezért merült fel túlórája.

[25] Az ellenkérelem-kiegészítésben továbbra is állította az alperes, hogy a felperes vezető beosztásúként, kötetlen munkaidőben volt foglalkoztatva, A/11. alatt csatolt egy olyan e-mailt, amelyet a felperes írt tanú3-nak, aki vezető beosztású munkavállaló, manager volt, és amelyben a felperes elismerte, hogy minden vezetői pozíció rugalmas munkaidőt jelent.

[26] Az ellenkérelem-kiegészítésben az alperes nem ismerte el a felperes bizonyítási szükséghelyzetre való hivatkozását, úgy nyilatkozott, hogy a felperes levélfiókjának tartalma törölve lett, azt a felperes a felmondás közlését követően saját maga törölte. A felperes felróható magatartása a bizonyítási szükséghelyzet szabályainak az alkalmazását kizárja. Úgy nyilatkozott azonban az alperes, hogy megkísérli a levélfiók helyreállítását.

[27] Az ellenkérelem-kiegészítésben az alperes további bizonyítékokkal kívánta alátámasztani, hogy a felperes a munkáltató irányításában meghatározó, döntő szerepet töltött be, minden lehetősége megvolt, a stratégiai kérdéseket leszámítva egyéb kérdésekben arra, hogy önállóan járjon el. Amennyiben a felperes esetleg jogellenesen alakított ki olyan gyakorlatot, hogy az alperesnél foglalkoztatott vezető beosztású személyek kötetlen munkarendjük ellenére kötelezve voltak a munkavégzésre, ez a felperes saját felróható magatartásaként értékelhető.

[28] Az iratok között 13. sz. alatt elfekvő elkészítő iratához az alperes további iratokat csatolt, amelyekkel azt kívánta igazolni, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésének és kifizetésének gyakorlatát jogellenes módon a felperes alakította ki, illetve tartotta fenn, valamint a bizonyítékokkal azt is igazolni kívánta, hogy a felperes is az alperes elsőszámú vezetőjének tartotta magát, az A/14. sz. alatt mellékelte e-mailben ő maga nyilatkozott így. Az A/15. sz. alatt csatolt e-mail tanúsága szerint maga a felperes döntött úgy, hogy aki a megengedhető túlóra keretét túllépte, annak jutalomként fogják kifizetni a túlórákat.

Az A/16. sz. alatt csatolt e-mail szerint a manager túlórajóváhagyás iránti igénnyel fordult a felpereshez, aki a túlórákat jóváhagyta, de kérte a managert, hogy próbálja meg a minimumra szorítani a túlórákat.

A/17. sz. alatt csatolt e-mail tanúsága szerint a felperes olyan körülmények között hagyott jóvá egy túlórákat egy havibéres munkavállalónak, hogy az továbbszámlázható.

Az A/20. sz. csatolt melléklet szerint a felperes kéri egy e-mailben, hogy egyeztessék a részlegl részleggel, hogy bizonyos esetekben a könyvelőiroda a túlórapótlékot prémiumként számfejt.

Az A/23-24. sz. alatt csatolt iratokkal alperes azt kívánta bizonyítani, hogy a felperes jogosult volt dönteni szabadságolás, kiküldetés, bér/jutalom kifizetésének a kérdésében.

A perfelvételi szak lényeges nyilatkozatai

[29] A perfelvételi szakban 2020. október 8. napján tartott tárgyaláson a felperes az alperes ellenkérelmében és ellenkérelem-kiegészítésében foglaltakat teljes egészében vitatta. Mindössze azt nem vitatta, hogy a felperes general manager munkakörben dolgozott a munkaszerződés alapján, a szervezeten belül őt időnként valóban ügyvezetőnek titulálták, de a jogkörei szempontjából ténylegesen nem látott el ügyvezetői feladatokat. A felperes állította, hogy a munkaköri leírást, illetve a munkaviszony létesítésekor kötelezően kiadandó tájékoztatót nem kapta meg, nem a munkakör elnevezése határozza meg a munkakör tartalmát. A felperes ügyvezetői pozíciója a cégnyilvántartásban feltüntetésre nem került és a felperesnek általános aláírási joga sem volt. Nem volt jogosult az alperes nevében szerződéseket kötni és ajánlat kiadására sem volt jogosult.

A felperes a teljes munkavállalói körre nézve munkáltatói jogkört sem gyakorolt, a munkáltatói jogkör gyakorlására való meghatalmazása csak azon munkavállalókra szólt, akik külső partnernél végeztek munkát, külső partner telephelyén és eszközeivel az alperes irányítása alatt. Mint később a perben kiderült, ők voltak az ún. kölcsönzött munkavállalók.

[30] A perfelvételi tárgyaláson vitatta azt is a felperes, hogy az alperesi ellenkérelemben felsorolt munkaköri feladatokat ténylegesen ellátta volna, a tényállítása az volt, hogy a d), f), g), m), n), o) és q) pontban meghatározott feladatokat a felperes nem látta el. Az alperes ellenkérelem-kiegészítéséhez csatolt levelezést illetően pedig a felperes úgy nyilatkozott, hogy csak döntéselőkészítő és a munkavállalók irányába kommunikációs feladata volt, a társaság ügyeinek legnagyobb részére rálátott, de bizonyos kérdésekre azonban nem. A költségvetési terv bizonyos részeibe beírhatott, bizonyos részeire viszont egyáltalán nem volt ráhatása.

[31] A felperes az általa készített monthly sheet-ek vonatkozásában azt adta elő, hogy ezt a bérszámfejtés érdekében kellett vezetnie, a bérszámfejtés többször felhívta a figyelmét, hogy ha ezt nem adja le, akkor a munkabérét nem fogják számfejteni. Az is abba az irányba mutat, hogy a felperes nem volt vezető állású munkavállaló, hogy az alperes a felmondását részletesen indokolta, abban sem tett említést arról, hogy a felperes vezető állású munkavállaló lenne.

Hivatkozott kifejezetten a felperes arra, hogy a munkaszerződésben kötetlen munkaidő nem lett kikötve, mivel a felperes nem volt vezető állású munkavállaló, munkaideje a jogszabály folytán sem volt kötetlen. A kötetlen munkaidő kikötése egyébként is csak írásban történhetett volna. Az, hogy a felperes a LinkedIn portálon magát büszke vezetőnek tüntette fel, jogi értelemben nem teszi őt vezető állású munkavállalóvá.

[32] A felperes vitatta az alperes azon jogállításának helyességét, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkabér ún. átalánymunkabért jelenthetett, lehetősége lett volna az alperesnek pótlékátalány meghatározására, de a pótlékátalányt a szerződésben az alapbéren felül kellett volna kikötni, a munkaszerződés azonban ilyen kikötést nem tartalmazott.

[33] Vitatta a felperes az alperes által hivatkozott iránymutató döntések alkalmazhatóságát is.

[34] A felperes összecszerű keresetének vitatásával kapcsolatban a felperes azt az álláspontját fejezte ki a perfelvételi tárgyaláson, hogy ha reggel a felperes a szállodában 8 óra 09 perckor a bankkártyáját használta, abban az esetben a munkaideje már akkor megkezdődött, mivel a felperes egyébként kiküldetésben volt. Hogyha pedig reggelizett a felperes, akkor az a felperes álláspontja szerint munkaidőnek minősül.

[35] A szombati munkanapok tekintetében a felperes úgy nyilatkozott, hogy valóban ezeken a napokon nem végzett munkát, azonban az az alperesi hivatkozás sem foghat helyt, hogy ezt a munkaidőt előre ledolgozta volna, mivel a felperesnek kötött munkaideje volt, nem volt sem munkaidőkeretben, sem egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatva.

[36] A felperes kifejezetten vitatta azt az alperesi állítást, hogy a munkaviszony megszűnésekor a saját gépéről letörölte volna az e-mailes levelezését. A felperes fenntartotta a bizonyítási szükséghelyzetre való hivatkozását, ellentmondásosnak gondolta azt, hogy bár az alperes úgy nyilatkozik, hogy a felperes e-mailjei törlésre kerültek, mégis jónéhány e-mailt becsatolt.

[37] Az alperes által csatolt e-mailekkel kapcsolatban is a felperes a perfelvételi tárgyaláson nyilatkozatokat tett, az A/15. és A/17. sz. alatt csatolt mellékletben foglaltakkal kapcsolatban akként, hogy a felperesnek itt a szerepe csak annyi volt, hogy kérte a túlmunkavégzés díjazása kifizetése jogellenes gyakorlatának megszüntetését. Amikor a felperes munkaviszonya létesült, a bérszámfejtés már a Kft.. részére kiszervezésre került, a rendkívüli munkavégzés számfejtése pedig úgy történt, hogy a bérköltségeket az alperes a partnerek részére kiszámlázta. Az A/18. és A/19. sz. alatt csatolt mellékletekkel kapcsolatban a felperes úgy nyilatkozott, hogy amikor a munkaviszonya létesült, már a rendkívüli munkavégzés elszámolásának egy kialakult gyakorlatába csöppent bele. Felperesnek nem volt munkaköri feladata, hogy a bérszámfejtés törvényességét vizsgálja, csak a jogellenes gyakorlat megszüntetését kérte, de ebből nem vonható le következtetés arra, hogy a felperes vezető állású munkavállaló lett volna.

[38] Az A/20. sz. alatt csatolt melléklettel kapcsolatban pedig a felperes úgy nyilatkozott, hogy az külföld1-ben működő részleg1 részleg gyűjtötte a bérszámfejtéshez szükséges dokumentumokat és utána azokat tovább küldte a Kft.. részére. A felperesnek csak együttműködési kötelezettsége volt az angliai központtal. Tagadta a felperes, hogy a túlórák jóváhagyását illetően kizárólagos és egyedi jogköre lett volna, ezt a jogkört minden esetben az angliai központtal együttműködve lehetett gyakorolni.

[39] A perfelvételi szakban 2020. december 1. napján tartott tárgyaláson a bíróság személyesen hallgatta meg a felperest, aki meghallgatása során előadta, hogy tudomása szerint a munkaviszonya létesítésekor a kereskedelmi vezető beosztású ügyvezető1 volt az angol anyacég bejegyzett ügyvezetője és első számú döntéshozója. A felperesnek volt egy közvetlen főnöke, aki az első számú döntéshozóval a kapcsolatot tartotta, a közvetlen vezető kezdetben tanú2 volt, majd vezető1, azt követően pedig tanú1. A felperest menedzser1 vette fel, akinek a pozíciója east european operation manager volt, feladata pedig ezen túl a cseh, a szlovák és a magyar leányvállalatok irányítása. menedzser1 rendszeresen jött Magyarországra megbeszélésekre, HR és személyügyi kérdésekben a felperes vele tudott egyeztetni. Az

áránlatokat is vele beszélte meg, de aláírásra a felperes előadása szerint mindent külföld1-be kellett kiküldeni.

tanú2t vezető1 követte, aki a felperes tudomása szerint szaktanácsadó volt, legalább kéthetente jött Magyarországra, vele tudta a felperes megbeszélni továbbra is az áránlatokat, személyi kérdéseket, de aláírási jogköre neki sem volt, az ügynökségi megbízási szerződéseket javaslattal küldhette ki külföld1-be. Ha valamelyik magyar munkavállaló előléptetéséről volt szó, a felperes azt is vele tudta megbeszélni, de a munkaszerződés-módosítást aláíratásra ugyancsak külföld1-be kellett kiküldeni.

menedzser1 távozását követően tanú1val folytatott a felperes szakmai egyeztetéseket, döntéselőkészítést, illetve a napi operatív kérdésekben való kérdéseket is vele beszélte meg. tanú1 döntött úgy, hogy egy meghatározott magyar munkavállalót el kell küldeni, csak a döntés közlését bízták a felperesre. A felperes előadása szerint tanú1 hatásköre tanú2hez és vezető1hoz képest is tágabb volt, személyi kérdésekben a döntésre teljeskörű felhatalmazása volt.

[40] A felperes személyes meghallgatása során előadta, hogy Magyarországon arról döntöttek, hogy mely céghez kell elmenni egy reménybeli üzlet megszerzése érdekében tárgyalásra, mikor és hol kell áránlatot adni. Magyarországon felvehették azokat a munkavállalókat, akik az autóipari minőségellenőrzési tevékenység ellátásában részt vettek, ezeket a munkavállalókat pedig a partnerekhez munkavégzésre kihelyezték. A kölcsönzött munkavállalók munkavégzését az alperes egyik munkavállalója irányította a munkavégzési helyszínen. A felperes napi operatív feladata az ügyfelek megtartása és új ügyfelek szerzése volt, mivel a magyar piacra való odafigyelést nem lehetett külföldről megoldani. A felperes azokat a munkavállalókat vehette fel, akik munkavégzésének ellenértékét a megrendelők felé ki tudták számlázni, az alperesi cég vezető beosztású munkavállalói esetében csak az első interjú megtartása volt a felperes feladata. Ha a jelentkezőt megfelelőnek gondolta, akkor az önéletrajzot ki kellett küldenie külföld1-be, volt, akinek a felvételére rábólintottak, volt, akit viszont a felperes nem vehetett fel.

A felperes határozottan állította, hogy az általa készített munkaidő-nyilvántartást mindig elküldte külföld1-be, soha nem jelezték felé, hogy azzal bármi probléma lenne, vagy bárki kétségbe vonná a nyilvántartás hitelességét.

A felperes állítása szerint vele azt közölték, hogy havibéres munkavállalóknak csak akkor lehet túlórárt számfejtetni, ha ennek költségét az ügyfelek felé tovább tudják számlázni, de ez egy nagyon ritka lehetőség volt. Egyéb munkavállalók részére az alperes túlórárt nem fizetett, az külföld1-ben működő és a magyarországi bérszámfejtéssel foglalkozó részleg1 részleg dönthetett volna ennek a gyakorlatnak a megváltoztatásáról.

Felperes a személyes meghallgatása során állította, hogy egy település2-n működő osztrák céggel kapcsolatos szerződéskötési folyamatban, amikor város8-ban tárgyalt, mindig menedzser1 és vezető1 is jelen volt. Amikor a végső szerződés kialakult, azt külföld1-be kellett kiküldeni jóváhagyásra. A felperes teljes felügyelet alatt dolgozott, az angol központtól való függőség állítása szerint nem egyszer ártott az alperesi cégnek olyan esetekben, amikor gyorsan kellett volna döntéseket hozni. Ha nem született meg a gyors döntés, akkor

elvesztették az ügyfelet, erre a felperes konkrét példát is említett. A központot illető jóváhagyási, esetenként hosszú folyamat akadályozta az alperesi társaság tevékenységét, a felperesnek azonban kérése ellenére nem adtak tágabb jogkört. Személyi kérdésekben is csak tanúl hozzájárulásával dönthetett.

A pénzügyek tekintetében a felperes úgy nyilatkozott, hogy az alperesi társaság mérleg- és vagyonkimutatását ő soha nem látta, a magyar céggel kapcsolatos pénzügyi adatokat mindig az anyacég pénzügyi részlege adta meg és a pénzügyi adatokat az külföld1-ben tartott board meetingeken ismertették.

A Magyarországon tartott vezetői meetingeket a felperes vezette, a mindenkori közvetlen főnöke azonban állítása szerint ezeken a meetingeken mindig részt vett. Az külföld1-ben tartott board meetingeken viszont csak arról számolt be, hogy mik a magyar cégnél az operatív feladatok körében a problémák, mit tudnak tenni, hogy a problémákat elhárítsák és melyek az esetleges üzleti lehetőségek.

A felperes meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy a szervezeti felépítést illetően ő semmilyen iratot nem látott, de számára ennek nem is volt jelentősége, mert ha felé valaki úgy nyilatkozott, hogy ő a közvetlen vezetője, akkor ezt nem tette vitássá, nem tette vitássá tehát tanú2, vezető1 és tanúl döntési jogosultságát.

[41] A perfelvételi szakban a bíróság meghallgatta képviselő1-t, alperes törvényes képviselőjét is személyesen, aki meghallgatása során a felperes felelősségi körére nézve azt adta elő, hogy a felperes mindenért felelős volt, ami Magyarországon történt, szerződéskötésre jogosult volt, aláírhatott szerződéseket, beszállítói szerződéseket is. Létezett az alperesnél egy dokumentum arra vonatkozóan, hogy egy adott munkakörben lévő munkavállaló milyen költséghatárok között írhat alá.

Alperes törvényes képviselője a meghallgatása során akként vázolta fel a szervezetet, hogy az külföld1-ben, azaz az anyavállalatnál működött egy igazgató tanács, akinek a feladata volt a leányvállalatok minőségi ellenőrzése. Az igazgatósági tagoknak minden területen voltak segítőik. A pénzügyi és az adminisztratív funkciókat központilag kezelték, a központi funkciók célja az volt, hogy a leányvállalatok ügyvezető igazgatóit segítsék és támogassák. A felperesnek lehetősége volt arra, hogy a magyar céget 100%-ban irányítsa. Alperes képviselője előadta, hogy vezető1 east european manager pozícióban képzési felelősként dolgozott, azt próbálta a leányvállalatok felé közvetíteni, hogy hogyan szeretné az anyacég, hogy az üzleti tevékenység folyjon. A felperes egy más iparágból érkezett, ezért vezető1t bízta meg az anyacég azzal, hogy segítsen a feladat átvételében és abban, hogy az anyacég és a tulajdonosok minőségi elvárásainak megfelelően tudja irányítani a felperes az alperesi társaságot. Az alperesi törvényes képviselő előadása szerint tanú2 külföld3 general managere volt, tanúl pedig külföld2 general managere, ők nem voltak a felperes felettesei.

A munkavállalók felvételét illetően alperesi törvényes képviselő előadta, hogy a felperesen múlt az, hogy milyen munkavállalókat vett fel, a döntésben azonban menedzser1 támogatta őt. A könyvelési és a munkaügyi feladatokat a Kft.. végezte, velük a központi pénzügyi funkció tartotta a kapcsolatot, de az alperesi törvényes képviselő állítása szerint a

kapcsolattartás eredményeit mindig megosztották a felperessel. A felperes az értékesítésért teljes egészében felelt, eldönthette, hogy kivel és mennyiért szerződik. Bonyolultabb szerződéseknél a központi részleggel konzultálhatott. A számlákat a központi adminisztráció állította ki, hogy ha az egyik vevő azonban nem fizetett, akkor a felperesnek kellett eljárnia.

Alperesi törvényes képviselő előadta azt is, hogy az külföldi-ben működött egy központi adminisztráció, ott voltak az egyes országokért felelős vezetők, a központi adminisztráción belül magyar nemzetiségű munkavállalók foglalkoztak a magyarországi leányvállalattal.

Alperesi törvényes képviselő előadása szerint az árak meghatározásában is a felperesnek teljes jogköre volt, csak az volt meghatározva, hogy milyen számokat kell elérni, de hogy ezeket a számokat hogyan éri el, az nem volt számára meghatározva. Az alperesi törvényes képviselő jó esetben évente, kétfévente jött Magyarországra, állítása szerint Magyarországon a felperes volt a helyettese, ő vitte a magyarországi ügyeket, elengedhette az irányítása alá tartozó munkavállalókat szabadságra.

A magyar cég belső irányítását illetően alperes törvényes képviselője úgy nyilatkozott, hogy az ún. senior management team (SMT) főnöke a felperes volt, a senior management team-hez tartozó munkavállalók azonban a központi team-ekkel is egyeztethettek, akik azonban operatív feladatokba nem avatkoztak be. Ha valami jogi változás volt, akkor viszont a központi HR terület kapcsolatba léphetett a senior management team HR tevékenységért felelős tagjával, de ugyanígy a felperessel is.

Az alperes előadása szerint minden hónapban volt egy országmeeting, amikor is a felperes prezentációt készített, beszélt az indikátorokról és a problémákról. Ez a prezentációja azonban úgy készülhetett el, hogy a központi részleg különböző területein dolgozókkal egyeztetett a felperes, ezen kívül az alperes törvényes képviselője kevésbé formális megbeszéléseket is tartott a felperessel, de nem tartotta szükségesnek, hogy a magyar cég ügyeibe beavatkozzon.

tanú2 vonatkozásában alperes törvényes képviselője úgy nyilatkozott, hogy egy ideig ő volt a szlovák leányvállalat igazgatója, később lett east european manager. Amikor az alperesi törvényes képviselő két éves alkotói szabadságáról visszaérkezett, akkor ő a szlovák leányvállalat igazgatója lett, vezető1 vette volna át a feladatát abból a szempontból, hogy az igazgatót képezze, de miután ezt elvégezte, a francia céget vette volna át.

[42] Kifejezett kérdésre az alperesi törvényes képviselő menedzser1, vezető1 és tanú1 vonatkozásában úgy nyilatkozott, hogy nekik az volt a feladatuk, hogy támogassák a magyarországi leányvállalat ügyvezetői funkcióját. A felperes belépése előtt a feladatuk az volt, hogy rendbe tegyék a magyar céget, amikor a stabilitás már megvolt és felvették a felperest, akkor feladatuk volt, hogy képezzék a felperest, majd visszavonuljanak a leányvállalati vezető pozícióba. Alperesi törvényes képviselő ugyanakkor előadta, hogy a nagy megrendelő megrendelő1 el akarta vinni az alperestől a munkát, ezért tanú1 egy egyéb érdekelt2 nevű emberét küldte Magyarországra, hogy segítsen stabilizálni a megrendelést. A törvényes képviselő állítása szerint azonban tanú1 nem adott utasítást a felperesnek, legfeljebb ajánlásképpen javasolta azt pl., hogy egy projektvezetőt menesszen a felperes.

A bíróság döntése és annak indokai a felperes vezetői minőségét illetően

[43] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 208. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló.

Az Mt. 208. § (2) bekezdése alapján munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

Az Mt. 209. § (4) bekezdése alapján a vezető munkarendje kötetlen.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:21. § (1) bekezdése alapján a jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe, egy vagy több vezető tisztségviselő, vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület jogosult.

A Ptk. 3:21. § (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni.

[44] A fent hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket a bíróság álláspontja szerint akként kell értelmezni, hogy munkajogi szempontból vezető állású munkavállalónak minősül a munkáltató

- vezetője, és
- e vezető helyettese,
- a vezetőnek minősített munkavállaló.

A munkáltatói szervezet vezetőjének az első számú vezetőt, vagy vezetőket kell tekinteni, a vezető tisztségviselők közül vezető állású munkavállalónak azonban csak az minősülhet, aki a jogi személy irányítását, ügyvezetését munkaszerződés alapján, munkaviszonyban látja el.

[45] A bíróság a keresetlevélhez csatolt cégjegyzék alapján megállapította, hogy a felperes munkaviszonyának fennállása alatt két vezető tisztségviselője volt az alperesi társaságnak, képviselő1, illetve képviselő2. Nem derült fény a perben arra, hogy kettőjük közül valamelyik vezető állású munkavállalónak minősül-e, de nem is volt a perben ennek a ténynek jelentősége, azt mindkét fél egyezően nyilatkozta, hogy az alperes első számú vezetője képviselő1 volt a perbeli időszakban

[46] A bíróság álláspontja szerint ennek megfelelően a bizonyítás a perben csak arra folyhatott, hogy a felperes az első számú vezető helyettese volt-e, mivel a felperes munkaszerződésében a felek nem állapodtak meg az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti vezetőnek való minősítésről, ezért nem volt elfogadható az az alperesi álláspont, hogy a felperes ezen jogszabály alapján minősülne vezető állású munkavállalónak. A bíróság álláspontja szerint ebben a körben nem lehetséges a felek között szóbeli megállapodás alapján a vezetői minőség megállapítása, az Mt. rendelkezése ebben a tekintetben kógens, a megállapodás csak a munkaszerződésben lehetséges. A perben rendelkezésre álló munkaszerződésben nincs a vezetői minőségre vonatkozó megállapodás, így nem foghatott helyt a bíróság álláspontja szerint az ellenkérelemben előadott alperesi védekezés, mely szerint a vezetői minősítést a felperes szóbeli megállapodás alapján elfogadta, így az írásba foglalás nélkül is teljességbe ment. Ezzel szemben a munkaszerződés és annak rendelkezései, az alkalmazandó munkajogi kézikönyv arra utalnak, hogy a munkaviszony létesítésekor az alperesnek nem állt szándékában a felperest vezető állású munkavállalóként foglalkoztatni, a felperessel nem ún. manager szerződést kötött. Nem volt értelmezhető az alperesnek a munkaszerződés megtámadhatóságára való hivatkozása, a felperes nem hivatkozott arra, hogy a szerződéskötés során őt megtévesztették. Az, hogy a munkaviszony fennállása alatt a felperes nem igényelte a túlóra díjazás kifizetését, nem zárja őt el attól, hogy azt perben érvényesítse, így a bíróság az alperes alaki védekezését nem tartotta alaposnak.

[47] Az alperes a perben hivatkozott arra is, hogy a felperes az elsőszámú vezető helyetteseként minősült vezető állású munkavállalónak, ezért a bíróság ezt is vizsgálta. A vezető helyettesi minőséget illetően a Kúria EBH2011.2346. sz. iránymutató döntésében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a helyettesi minőség megállapíthatóságát az sem zárja ki, ha a munkáltató vezetőjével azonos hatáskörrel a helyettes nem rendelkezik. A munkakör tartalmát vizsgálva annak van jelentősége, hogy egyébként rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, ami lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. Az iránymutató döntés alapjául szolgáló tényállás részben azonos jelen per tényállásával, mivel az iránymutató döntés szerint is egy adott holdingon belül működő cégek egyike volt az alperes, a holdinghoz tartozó egyes cégeket pedig egy-egy vezető irányította szakmailag, aki felügyelte, vezette, utasította a munkatársait és felelt a cég működéséért. Feladatát képezte a cég vezetésével kapcsolatos valamennyi feladat, így a szerződéskötésekkel összefüggő tárgyalások folytatása, szerződések készítése, azok ellenjegyzése az ügyvezető igazgató által meghatározott összefoghatárig, a költségvetés elkészítése és az alperes működési feltételeinek biztosítása. A Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy függetlenül a felperes jogesetbeli, hitelcentrum-vezető munkakörének elnevezésétől, ha a munkáltatói szervezet hierarchiájában megállapítható az, hogy a felperes az első számú szakmai vezető és az operatív működést ő irányítja, akkor is a vezető helyettesének minősül, ha az ügyvezető igazgató fenntartotta magának a szerződések aláírásának jogát és a bankszámlák feletti rendelkezési jogot, de ezt meghaladóan a munkavállalónak önálló feladat- és hatásköre volt a tárgyalások, a szerződéskötések, az üzleti terv elkészítése, a számlák utalványozása és a munkatársak kiválasztása tekintetében.

[48] Jelen perben is a bíróság ezen elvek mentén vizsgálta azt, hogy a felperes vezető-helyettesi minősége megállapítható-e.

[49] Elöljáróban a bíróság kitér arra, hogy a perben az alperes állította, hogy egy mindenki által ismert felületen a munkaköri leírások elérhetőek voltak és a felperes a general manager-re vonatkozó munkaköri leírás alapján látta el a feladatát, nem állította azonban, hogy a munkaköri leírás a felperes részére átadásra került. A felperes kifejezetten tagadta, hogy a munkaköri leírás átadásra került volna részére.

Az Mt. 46.§ (1) bekezdés d) pontja alapján a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 7 napon belül lett volna köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót, azaz a felperest a munkakörébe tartozó feladatokról. A tájékoztatás módja a munkaköri leírás, amelynek tartalmaznia kell a ténylegesen elvégzendő feladatokat. A munkaköri leírás a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata, amely az Mt. 15. § (4) bekezdése alapján a címmel való közléssel válik hatályossá. Tekintettel arra, hogy a perben az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkaköri leírást a felperessel közölte, a bíróság álláspontja szerint nem volt elfogadható az a hivatkozása sem, hogy valamilyen felületen a munkaköri leírást közzétette. Ezen túlmenően az alperes a perben nem jelölte meg azt a felületet, amelyen állítása szerint a munkaköri leírások elérhetőek voltak, így azt sem lehetett vizsgálni, hogy ez a felület általában ismert felület volt-e a munkavállalók számára. Az Mt. 17. § (2) bekezdése szerint a munkáltatói szabályzatot, mint egyoldalú jognyilatkozatot lehet közölni a helyben szokásos és általában ismert módon, a munkaköri leírás a bíróság álláspontja szerint nem kizárt, hogy egy általános munkaköri leírás belső szabályzatban, leginkább egy szervezeti működési szabályzatban legyen rögzítve, de mivel a munkaköri feladatokban lehetnek egyéni eltérések, a jogszabály azért írja elő, hogy a munkaviszony létesítését követően a munkaköri leírást a munkavállaló részére át kell adni. A bíróság álláspontja szerint, ha lenne az alperesnek szervezeti működési szabályzata, az a perben bizonyosan csatolásra került volna, mivel azonban nem került csatolásra szmsz, vagy olyan belső szabályzat sem, ami a munkaköri leírásokat tartalmazta volna, a bíróság nem állapította meg azt sem, hogy egy esetleges, általános munkaköri leírás akként hatályosult, hogy azt az alperes valamilyen belső szabályzatban, mint egyoldalú jognyilatkozatban tette volna közzé, egy mindenki által ismert és elérhető felületen.

[50] Ennek megfelelően a bíróság álláspontja szerint csak a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok és tanúvallomások alapján lehetett a perben azt vizsgálni, hogy a Kúria iránymutató döntése szerinti jogkörök a felperesnél megvoltak-e és ebből kifolyólag minősülhet-e a felperes a munkáltató első számú vezetője helyettesének.

A felperes határozottan és következetesen állította a perben, hogy egyrészt döntési jogkörei lényegesen korlátozottak voltak, másrészt pedig, hogy közte és az ügyvezető között volt egy másik vezető is. Konkrétan meg is nevezte ezeket a személyeket tanú2, vezető1 és tanú1 személyében, akik közül vezető1 meghallgatását nem kérte, tanú2t és tanú1t a bíróság tanúként meghallgatta.

[51] tanú2 tanú meghallgatása során előadta, hogy a felperes general managerként az ő közvetlen beosztottja volt egészen addig, amíg a tanú 2018-ban a szlovák cég ügyvezető igazgatói pozícióját átvette. Ezután vezető1 lett a felperes főnöke. A felperes a tanúnak be kellett, hogy számoljon az ún. kulcs-teljesítménymutatók teljesítéséről, mivel az anyacég igazgató tanácsának erre nézve rendszeresen jelenteni kellett. Ezt a jelentési tevékenységet a tanú fogta össze az irányítása alá tartozó országok ügyvezető igazgatóival, tehát ún. mini

vezérigazgatóként működött. A havi értekezletekre való felkészülésben támogatta az ügyvezető igazgatók, azaz a general managerek munkáját.

[52] A szerződéskötésre nézve a tanú azt adta elő, hogy sok tevékenység központosítva volt. Az anyacég központjának volt egy támogató szerepe, de bizonyos összeghatárig a general managerek, tehát ügyvezetők, leányvállalati ügyvezetők a szerződéseket önállóan megkötötték.

A munkavállalók felvételével kapcsolatban a tanú azt adta elő, hogy a felperes felvehette a kölcsönzött munkavállalókat, akik a szerződések teljesítésében egyébként részt vettek és a tanú tudomása szerint a közvetlen munkatársait is a felperes kiválaszthatta. Ez utóbbiba azonban a központi HR-nek is volt beleszólása, mert a felvételnek volt egy pénzügyi feltétele, másodrészen pedig az anyacég értékelő tesztjét használták. A tanú konkrétan emlékezett egy olyan esetre, amikor egy HR pozícióba jelentkező munkavállalót azért nem vettek fel, mert nagyon magas fizetést kért és azt sem zárta ki a tanú, hogy lehet, hogy ő döntött arról, hogy ezt a munkavállalót nem veszik fel, de ez nem a felperes irányítását jelentette, hanem csak egy támogató szerepet, a döntések felperessel való megbeszélését.

A tanú meghallgatása során előadta, hogy abban az időszakban, amikor Magyarországért, külföld3-ért és külföld2ért felelős manager volt, hetente egy-két napot jött Magyarországra, majd a havi értekezleteken minden egyes ország részéről elhangzottak a beszámolók, amelyeket Magyarország esetében a felperes készített. Bár a tanú említette, hogy bizonyos összeghatárig a felperes szerződést aláírhatott, az összeghatárt nem tudta megjelölni, azonban úgy nyilatkozott, hogy kell, hogy legyen olyan üzleti szerződés, amit a felperes aláírt és bizonyosan árajánlatot pedig aláírt. A megrendelő1 nevű céggel kötött szerződést a tanú előadása szerint hárman írták alá, a felperes, jómaga, illetve vezető1 is. A felperest szabadságra a tanú, illetve az ő távozása után vezető1 engedhette el. A tanú előadása szerint a felperesnek kellett, hogy legyen céges bankkártyája, mert a tankolást mindig a céges kártyáról fedezték. A kontroller a pénzügyi funkciók körében figyelmeztethette a felperest, ha látta, hogy a cég rossz irányba megy. A pénzügyi adatok egyébként az külföld1-ben voltak meg, az ottani kontrollerek dolgoztak a magyar szervezet részére, a tanú előadása szerint szintén egy ún. támogató funkcióban. Nehéz azt mondani, hogy a felperes őket utasíthatta, legfeljebb kérhetett tőlük adatokat.

[53] A bíróság tanúként hallgatta meg tanú1-t, aki tanú2rel szemben úgy nyilatkozott, hogy ő soha nem volt a felperes közvetlen felettese. A general manager jogköre a tanú előadása szerint csak annyiban volt korlátozva, hogy bizonyos esetekben belépett az ún. nagypapa szabály, tehát a general manager, hogy ha közvetlen beosztottakat akart felvenni, akkor ki kellett kérnie a közvetlen vezetőjének a véleményét, konkrétan említette a tanú egyéb érdekelt3 esetét, amikor is őt nem megfelelő munkavégzése miatt el kellett küldeni, a tanú előadása szerint az elküldését a felperes vele és ügyvezető1 operatív igazgatóval beszélte meg. A felperes megvétózhatta volna a döntést, de nem nagyon tudott volna mit csinálni, mert a tanú előadása szerint ennél az esetnél a nagypapa szabály hatályba lépett.

Egyezően nyilatkozott a tanú tanú2rel arra nézve, hogy szabályzatban volt rögzítve, milyen összeghatárig vásárolhat a general manager, ha meghatározott árszabás alapján tett ajánlatot, akkor nem kellett külön jóváhagyást kérnie, csak ha attól el akart térni.

A general manager negyedévente a board meetingeken beszámolt, a központban dolgozó osztályokkal az adatkérésben együtt kellett működnie.

A tanú előadása szerint néhány hónapig támogatta a magyar céget, de semminek a jóváhagyása nem volt a feladata, bár nem tagadta, hogy a felperesnek adott olyan tanácsot, hogy adjon valakinek figyelmeztetést, ilyen személy volt egyéb érdekelt⁴, a technikai igazgató beosztottja. Amikor a tanú Magyarországot támogatta, kéthetente jött Magyarországra és képviselői ügyvezetővel is gyakran beszélt a magyar ügyekről. A tanú előadása szerint a general manager feladata az, hogy irányítsa a munkát az adott országban, így a felperes is irányította a magyar cég üzleti tevékenységét. Amíg a tanú támogató pozícióban volt, azt próbálta elérni, hogy a meglévő üzleteket megmentse. A felperes munkaviszonyának a megszüntetéséről a tanú előadása szerint a tulajdonos döntött, ő csak elmagyarázta szóban a felperesnek a megszüntetés okait és ebben a körben üzenetközvetítő volt.

[54] A felperes vezető-helyettesi minőségének megítélése körében jelentősége van egyéb érdekelt¹ tanúvallomásának is, aki meghallgatása során előadta, hogy amikor az alpereshez jelentkezett, először a felperessel találkozott, majd volt egy telefonos interjú az külföld¹-ben dolgozó HR igazgatóval, majd utána pedig a tanú tanú³-al levelezett, aki a tanú felvételi folyamatában is részt vett. Utóbbi küldte meg a munkaszerződésre az ajánlatot a tanúnak és neki kellett visszaküldenie a választ is, tehát az ajánlat elfogadását. Utána a tanú a felperessel egyeztetett, hogy mikor tudja a munkát megkezdeni.

A tanú a felperes feladataira nézve úgy nyilatkozott, hogy a Magyarországon dolgozó, vezető beosztású munkatársakat a felperes vette fel, ideértve ez alatt az irodavezetőt, az értékesítési vezetőt, illetve az üzemvezetőt. A tanú szakmai vezetője azonban tanú³ volt, de a tanú azt nem tudta megmondani, hogy Angliából beleszólt-e bárki abba, hogy a felperes irányítása alá tartozó vezető beosztásokba kik legyenek felvéve.

A tanú előadta, hogy a bérszámfejtést a Kft. végezte, a jelenléti íveket a pénzügyi adminisztráció gyűjtötte össze, azoktól a magyar munkavállalóktól, akik település³-n dolgoztak, de a Kft.-vel viszont az angol központban működő pénzügy tartotta a kapcsolatot. A tanú tudomása szerint a számlák külföld¹-ben készültek, Magyarországon nem volt olyan pénzügyes, aki számlát állíthatott volna ki.

[55] A pénzügyek tekintetében a tanú nem tudott arra nyilatkozni, hogy a felperesnek milyen jogkörei voltak, azt azonban előadta, hogy voltak olyan személyek, akik többször jártak Magyarországon, az egyik ilyen személy menedzser¹ volt, aki az értékesítési, sales tárgyalásokon részt vett, valamint tanú¹, aki szintén támogatni jött a felperest. Miután a bíróság rákérdezett arra, hogy miért kell támogatni a felperest, a tanú úgy nyilatkozott, hogy jobb eredményeket szerettek volna talán és külföld²ban már jól működött az ottani leányvállalat, amelyet egyébként tanú¹ irányított.

[56] A tanú előadta, hogy a Magyarországon dolgozó vezetőknek tartott ún. SMT meetingeken jelen volt menedzser¹, majd később vezető¹, akiknek funkciója a tanú

benyomása szerint a felperes betanítása lehetett. tanú1 is többször jött Magyarországra, a tanú érzékelése szerint azért, mert a magyar cég teljesítményével nem voltak megelégedve, tehát neki egyfajta támogató pozíciója volt. A HR terület munkáját illetően a tanú rendszeresen tanú3-lal egyezett az anyavállalat központjából. Ha más volt a tanácsa a felperesnek és tanú3nak, akkor a tanú a saját belátása szerint döntött.

Az alperesi munkavállalók munkaszerződéseinek aláírására a tanú előadása szerint a felperesnek és neki is volt meghatalmazása, a tanú a fizikai állomány munkaszerződéseit írhatta alá. Mindketten aláírhatták a vezetők munkaszerződéseit is.

[57] A bíróság a felperes munkaköri feladataira és vezető helyettesi minőségére vonatkozóan tanúként hallgatta meg tanú10 Sándort is, aki értékesítési manager pozícióban volt az alperesnél. A tanú meghallgatása során előadta, hogy az alperes működésének folyamatában mindent az angol központtal kellett egyeztetni. A tanúnak, mint értékesítőnek csak az volt a feladata, hogy megtalálja azokat a cégeket, akiknek fel tudják ajánlani a szolgáltatásokat, majd utána ezeket a cégeket meglátogassa, de nem mondhatott árakat, mert minden ügyfélnél egyedileg kellett kalkulálni az árakat. Az ügyféllátogatásokról a tanú készített egy látogatói jelentést, amit megmutatott a felperesnek, de a felperes ebbe nem szólt bele, mert mindent az angol központtal kellett jóváhagyatni. A tanú által elkészített kalkulációt tanú9nak, az anyacég pénzügyi vezetőjének kellett megküldeni, másolatban képviselő1nek, az anyacég első számú vezetőjének is. Mindig az angol központ mondta meg, hogy milyen áron szerződhet az alperes, majd az ajánlatot ismételt ki kellett küldeni külföld1-be jóváhagyásra, a jóváhagyást képviselő1 adta meg. Az árajánlatokat nem a felperes írta alá, hanem mindig az angol központban először ügyvezető1, majd pedig képviselő1. Ha az ajánlatot az ügyfél elfogadta, akkor külön szerződés már nem készült. Amikor a tanú munkaviszonya létesült, eleinte a felperesen keresztül hagyatta jóvá az árajánlatokat, utána azonban már közvetlenül levelezett tanú9nal és képviselő1vel.

tanú2 és tanú1 vonatkozásában a tanú előadta, hogy ők voltak azok a személyek, akikben képviselő1 gyakorlatilag megbízott. Az értékesítési terület működését illetően mindent nekik kellett jóváhagyni. tanú1 minden hónapban jött, a havi SMT értekezleteken részt vett, érzékelhető volt, hogy mindenben az ő szava döntött. A felperes döntési jogköre apróbb beszerzésekre vagy irodabérlésre terjedt ki, a munkavállalók felvételéről a manager szint alatti szintek esetében dönthetett. A tanúnak is ügyvezető1sal volt a második felvételi interjúja.

A tanú előadása szerint a pénzügyi adatokat nagyon titkolta az angol központ, bevételi adatokat az SMT értekezleteken láttak, de árrést vagy eredmény adatokat azonban nem. A felperes egyszer mutatott a tanúnak egy teljesítménymutatókat tartalmazó kimutatást, de ez sem volt a tanú előadása szerint hivatalos.

Ha a tanú szabadságra akart menni, a felperessel kellett egyeztetnie, korábbi tapasztalatai alapján a tanú nem kérdezett rá arra, hogy a túlórárt fizetik-e, mivel korábbi munkahelyein sem kapott rendkívüli munkavégzésért díjazást.

[58] A bíróság tanúként hallgatta meg tanú6nnát, aki operatív managerként áll munkaviszonyban az alperesnél. A tanú meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy a felperesnek general managerként döntési jogköre volt a cég profitja kérdésében, a hozamok kérdésében, jogosult volt árajánlatokat készíteni és kiadni. A tanú tudomása szerint ez utóbbinak csak annyi korlátja volt, hogy a minimális nyereségnek és haszonkulcsnak teljesülnie kellett, ez a mérőszám pedig központilag volt meghatározva.

A pénzügyi tevékenységet illetően a tanú úgy nyilatkozott, hogy a felperes havonta kapott egy pénzügyi jelentést a központi irodától költséghelyre lebontva, amely alapján láthatta azt, hogy mennyi a bevétel, mennyi a haszon és ez alapján tudta azt, hogy esetlegesen kell-e ártárgyalást kezdeményezni a megbízóval. A felperesnek kötelezettsége volt mindig a következő évre vonatkozóan egy költségtervet készíteni. A tanú tudomása szerint ezt az anyavállalat igazgató tanácsa, azaz a board, vagy a tulajdonos, egyben alperes ügyvezetője, képviselői fogadta el.

A tanú előadása szerint az alperesi cég könyvelését és bérszámfejtését egy külsős iroda, a Kft.. végezte, az alperes keretein belül működő HR terület tartotta velük a kapcsolatot, a jelenléti íveket ők gyűjtötték és küldték tovább a Kft.-nek. A fixbéres munkavállalók esetében csak formális volt a jelenléti ív tovább küldése, az órabéreseknél az óráigényt a felperes hagyhatta jóvá, de itt is különbség volt azok között, akiknek a díjazása az ügyfél irányába kiszámlázható volt, vagy ún. fixbéres munkavállalóról volt szó, akinek a túlóráját a felperesnek kellett jóváhagyni.

Az anyacég és az alperesi társaság szervezeti felépítésével kapcsolatban a tanú azt adta elő, hogy minden pénzügyi riport, az ún. részleg1, külföld1-ben működő adminisztratív csapathoz futott be, nekik azonban a magyar céget illetően döntési jogkörük nem volt. A tanú előadása szerint az anyacég igazgató tanácsának, azaz a board tagjainak olyan lehetősége volt, hogy adhattak szakmai tanácsot a Magyarországon működő vezetőknek, így a HR vezetőnek.

A tanú előadása szerint a felperesnek kellett jelenléti ívet vezetni. A tanú feltételezése szerint az az angol központ pénzügyi vezetőjének, tanú9nak kerülhetett megküldésre.

tanú2 személyével kapcsolatban a tanú úgy nyilatkozott, hogy egy időben ő volt kelet-európai igazgató és egyben a board tagja, ebben az időszakban járkált országról országra, új üzleteket segített hozni, egyfajta véleményezési jogköre volt. A tanú emlékezett egy konkrét olyan esetre, amikor ő segített abban, hogy egy külföld4-ben már ügyfélként funkcionáló társaságot Magyarországon is az alperes meg tudjon szerezni. Emellett tanú2 szlovák general manager pozícióban is volt.

tanú1 vonatkozásában a tanú úgy nyilatkozott, hogy neki nem volt azonos a pozíciója menedzser1 pozíciójával, ő azért járt Magyarországra, hogy segítse a felperes betanulását, aki más iparágból érkezett. A tanúnak nem volt tudomása arról, hogy ő személyi kérdésekbe beleszólt volna, legfeljebb akkor vett részt interjún, ha erre őt megkérte a felperes.

A magyarországi társaság vezetőinek részvételével tartott SMT értekezleteket illetően a tanú azt adta elő, hogy amikor a felperes betanulási folyamatban volt, akkor ezeken rendszeres

résztvevő volt tanú1, néha Teams-en képviselő1 is bejelentkezett. tanú2 is volt néha SMT értekezleten, de ő nem volt rendszeres résztvevő. menedzser1 és tanú1 pozíciójának eltérését illetően a tanú úgy nyilatkozott, hogy menedzser1 inkább az értékesítésben, az új üzletek megszerzésében segített, tanú1 pedig a felperes szakmai betanulásában.

A munkavállalók felvételét illetően a tanú úgy nyilatkozott, hogy a felperes felvett munkavállalókat és el is küldött, a második körös interjúztatási folyamatban kérhetett esetleg segítséget. A tanú úgy emlékezett, hogy tanú10t is a felperes vette fel. A béremelésről olyan formában dönthetett a felperes, hogy az ügyvezetés megmondta, hogy mennyi a keret és legfeljebb ennek elosztásáról kikérte a tanú véleményét a felperes, akinek volt céges bankkártyája, illetve volt benzinkártyája is.

Az új ügyfelek megszerzése érdekében a tanú állítása szerint a felperes alámehetett a versenytársak árainak, versenytárstól el is csábíthatott partnert, de elismerte a tanú, hogy az árak központilag meg voltak határozva, tehát, hogy milyen áron lehet szerződni.

A felperes döntési jogköre terjedelme körében, meghallgatása során a tanú tett egy olyan kijelentést, hogy ő kérte a felperestől a gyorsabb döntéshozatalt, haladjanak, mert abból lesz bevétel, amire a felperes olyan kijelentést tett, hogy nem fog senkinek a tyúkszemére lépni, mert utána őt fogják szívatni. A tanú azonban azt nem tudta megmondani, hogy a felperesnek ezt a kijelentését hogyan kellett értelmezni, a személyes benyomása szerint a felperes, amikor ezt a kijelentést tette, még alkalmatlan volt arra, hogy menedzselje a gépjárműipari minőségellenőrzéssel kapcsolatos munkát.

[59] A bíróság tanúként hallgatta meg tanú11-t, aki korábban az anyacég csoportszintű HR managereként dolgozott. A tanú meghallgatása során előadta, hogy az anyacég ügyvezető igazgatója vezérigazgatóként képviselő1 volt, neki szervezetszintű helyettese nem volt, hogy ha valamiért távol volt, akkor kinevezett valakit a helyettesítésére és erről e-mailben értesítette az érintettet. képviselő1 úr azonban az esetek 99%-ában elérhető volt, mivel szerette az üzleti tevékenységet kontrollálni, a végleges döntéseket minden esetben ő hozta.

tanú2 személyével kapcsolatban a tanú úgy nyilatkozott, hogy ő segített a felperesnek, ami egy tanácsadói szerepet jelentett. A felperesnek joga volt munkavállalókat felvenni a magyar cégbe, de a felvétel feltételeit, a fizetést az ügyvezetővel kellett egyeztetni és a végső döntést ő hozta. Annak ellenére, hogy a tanú csoportszintű HR vezető volt, nem emlékezett arra, hogy a felperesnek külön meghatalmazása lett volna a munkavállalók felvételére.

A munkabérek számfejtéséért a tanú előadása szerint tanú9 által vezetett egység volt a felelős, a Kft.-vel a kapcsolattartás tanú9 feladata kellett, hogy legyen a tanú elmondása szerint.

A pénzügyi döntéseket illetően a tanú úgy nyilatkozott, hogy minden országban volt egy összeghatár, amelyen belül a general managerek dönthettek, ők tárgyalták le a megrendelőkkel a feltételeket, de a szerződéseket jóváhagyásra és aláírásra meg kellett küldeni képviselő1 úrnak.

A költségvetést illetően, az ún. bemenet szempontjáról volt a felperesnek szerepe, hogy ha valamilyen vételi igénye volt, arról minden esetben az ügyvezető döntött. Az ún. board meetingeken a felperes beszámolt, írásbeli jelentéseket is készített, a pénzügyi adatokról azonban tanú9 számolt be, mert a pénzügyi oldalért ő volt a felelős.

A tanú előadása szerint tanú2t tanácsadóként vagy segítőként vezető1 és tanú1 váltotta a magyar cég vonatkozásában. A tanú nem tudott arra nyilatkozni, hogy miért volt szüksége a magyar cégnek segítségre, de állította, hogy a jó üzem, tehát a megfelelő működés biztosítása a felperes feladata volt.

A tanú emlékezete szerint a számlákat egy adott országon belül állították ki, de hogy ha a leányvállalatnál állt fenn a fizetési kötelezettség, azt mindig tanú9nak kellett jóváhagyni, pénzügyi szempontból ő volt az összekötő láncszem képviselő1 úr és a leányvállalatok vezetői között.

A minőségellenőrzési tevékenységgel kapcsolatban a tanú úgy nyilatkozott, hogy Magyarország szakmai tevékenységét segítette az anyacég quality managere, tehát minőségügyi vezetője, aki Magyarországra is ellátogatott, a marketingtevékenységet pedig a marketingosztály vezetője. Mind a pénzügyi, mint a minőségellenőrzési, mind a marketingtevékenységet illetően volt az anyacégnek olyan vezetője, aki segítette Magyarország tevékenységét, ennek fényében azonban a tanú nem tudott arra nyilatkozni, hogy ezen túlmenően miért volt szükség tanú2, vezető1 és tanú1 tanácsadására.

Azt a tanú elismerte, hogy tanú2nek volt egy east european operation manager pozíciója, ami egy új terület volt, a munkakör a tanú véleménye szerint arra szolgált, hogy megpróbált terjeszkedni a magyar társaság is és bővíteni az üzleti tevékenységét. Kölcsönös támogatás volt a leányvállalatok general managerei között, de a tanú előadása szerint menedzser1-en és tanú1-en kívül nem volt más general manager, aki Magyarországra járt volna.

[60] A bíróság a perben tanúként hallgatta meg tanú9t, aki az anyacég pénzügyi manager munkakörében dolgozik és Magyarország pénzügyi támogatásáért volt felelős. A tanú elmondása szerint a magyar leányvállalatok vezetőinek a felettese az anyacég ügyvezetője, képviselő1 volt, aki a tanú előadása szerint soha nem hagyott fel a cégnek a vezetésével. Aktívan részt vett a cégvezetésben akkor is, amikor nem élt az külföld1-ben.

Az külföld1-ben igazgatóként dolgozó személyek egyfajta szakmai vezetést láttak el, az külföld1-ben működő igazgató tanács tagjai volt a pénzügyi igazgató, az operatív igazgató és a minőségügyi igazgató, akik az külföld1-ben való működésért voltak felelősek a saját területükön. menedzser1 pozíciójára nézve a tanú úgy nyilatkozott, hogy general manager és european general manager pozíciókra emlékszik, a tanú szempontjából a két munkakör nem igazán különbözött.

A leányvállalatok general managereinek munkakörére nézve a tanú úgy nyilatkozott, hogy tudomása szerint ők felvehettek embereket, rendeléseket írhattak alá. Bankszámlát nem nyithattak, erre jogkörük nem volt. A pénzügyi tervezést évente egyszer kellett végrehajtaniuk, amelyben azt kellett kimutatniuk, hogy mennyi új ügyfelet tudnak szerezni,

ezzel megtervezték a következő év költségvetését. A pénzügyi adatok egy része azonban a tanú által vezetett szervezeti egységen keresztül jutott el a general managerekhez, aki a költségvetést jóváhagyta, az minden esetben a vezérigazgató volt. A general managerek az éves költségvetést az értékesítési adatok alapján készítették el a már meglévő és az általuk tervezett bevételek figyelembevételével. A general manager dönthetett arról, hogy egy ügyfélnél árat szeretne emelni, ha ezt az ügyféllel letárgyalta. Készíthetett egy költségvetési előkalkulációt, amihez az adatokat a tanú adta meg és kalkulálhatta azután a general manager, hogy mi lehet az ügyfél által is elfogadható ár. Dönthetett a leányvállalat vezetője arról, hogy milyen áron szerződik egy ügyféllel, bár a tanú elmondása szerint egy minimumár minden országban meg volt határozva.

A tanú előadása szerint bizonyos szerződéseket a leányvállalatok vezetői aláírhattak, de voltak olyan szerződések, amihez ún. minősített céges aláírásra volt szükség, ilyen esetben az aláíró vagy képviselői úr volt, vagy pedig ügyvezetői. A general manager feladata a napi működés biztosítása volt, bizonyos döntések meghozatala, az, hogy kezelje az ún. cash-flow-t, az eredményeket nyomon kövesse, biztosítsa a leányvállalat jövedelmezőségét és hozza az eredményt. A general managerek a tanú állítása szerint rugalmas munkaidőben dolgoztak, saját maguk oszthatták be a munkaidejüket.

A bérszámfejtéssel kapcsolatban a tanú úgy nyilatkozott, hogy a jelenléti íveket egyéb érdekelt⁵ gyűjtötte össze és küldte meg a Kft.-nek, aki Magyarországon a bérszámfejtést végezte. egyéb érdekelt⁵ a tanú irányítása alatt dolgozott. A tanú állítása szerint a felperes jelenléti íveinek a Kft.-nél meg kell, hogy legyenek. A Kft.-vel a kapcsolattartás a központi pénzügyi osztály részéről történt, de előfordult, hogy velük a general manager, illetve a magyar HR vezető is kapcsolatba lépett.

A tanú előadása szerint a költségvetés előterjesztésére a felperes jogosult volt, a bevételi oldal az eredményeket meghatározta. A költségvetés kiadási oldalát érintően a felperes vásárolhatott anyagokat, megrendelőt aláírhatott, ha új embert akart felvenni, annak a díjazását is be kellett terveznie a költségvetésbe, de a kiadási oldal költségeinek a bevételi oldalon mindig kellett, hogy legyen fedezete. A könyvelésbe az adatokat mindig az anyacég pénzügyi részlege töltötte fel, mivel a magyar leányvállalatnak nem volt pénzügyi vezetője.

A tanú előadása szerint bizonyos keretek között a szerződések aláírására a cég nevében a felperesnek a joga megvolt, de a tanú előadása szerint előfordulhatott, hogy a magyar szerződésekhez kellett magasabb szintű jóváhagyás.

[61] A bíróság álláspontja szerint a tanúvallomások között a lényegi kérdésekben jelentős ellentmondások mutatkoztak. tanú¹⁰ volt az egyetlen olyan tanú a perben, akinek a meghallgatásakor már nem állt fenn jogviszonya az alperesnél, illetve tanú³ tanú már nyugdíjas volt a meghallgatásakor, ezért a bíróság őket tekintette a leginkább érdektelen tanúnak. tanú¹⁰ tanú vallomása alapján a bíróságnak az a meggyőződése alakult ki, hogy a felperes döntési jogköre meglehetősen korlátozott volt, az csak a Magyarországon dolgozó munkavállalók szabadságra való elengedésére, kisebb üzleti döntésekre, vásárlásokra terjedt ki. A társaság eredményességét, működését jelentősen befolyásoló döntések az angol központban születtek, a gyakran Magyarországra látogató menedzser¹ és tanú¹ támogatása mellett. Az alperes törvényes képviselője, menedzser¹ és tanú¹ tanúk valamiféle támogató

funkcióról beszéltek az alperesi társaság és a felperes vonatkozásában, illetve általában a leányvállalatokat illetően, de ennek a támogató funkciónak a jelentőségére észszerű magyarázatot nem tudtak adni. A hivatkozott Kúria döntés, amelynek alapján a bíróság a felperes vezető-helyettesi minőségét vizsgálta, is egyértelműen kimondja, hogy az tekinthető a vezető helyettesének, akinek a munkáltató működésére meghatározó befolyása van, illetve az irányításban döntő szerepe. A tanúvallomások alapján a bíróság álláspontja szerint a felperes meghatározó befolyása nem volt megállapítható.

A szerződések aláírásának joga körében az alperesi ügyvezető állította, hogy volt a felperesnek aláírási joga, vállalta a felperes által aláírt szerződések csatolását, amelyre azonban nem került sor. menedzser1 és tanú1 tanúk egyezően állították, hogy bizonyos értékhatárig a felperes aláírhatott üzleti szerződést, de sem az értékhatárt tartalmazó szabályozás, sem felperes által aláírt szerződés nem lett csatolva. tanú10 tanú tudomása szerint nem is volt külön aláírt szerződés, csak emailben megküldött ajánlat és annak ügyfél általi elfogadása jelentette a szerződést. Az alperes nem bizonyította a perben ezen állítás ellenkezőjét, így azonban tanú2 és tanú1 tanúvallomása hitelességéhez ezen tekintetben kétség fér. Ezen túlmenően menedzser1 tanú határozottan állította, hogy a megrendelői céggel kötött szerződést ő, a felperes és vezető1 írták alá, ez a vallomás is abba az irányba mutat, hogy a szerződések aláírásának jogát nem az külföld1-ben élő ügyvezető tartotta fenn magának kizárólagosan, de a felperesnek sem volt egyedüli aláírási joga, hanem a felperes felett valamiféle felügyeleti jogot gyakorló, menedzser1 és vezető1 aláírhatták a szerződést. Igaz, hogy a megrendelői az alperes legnagyobb szerződéses partnere volt, de a bíróság álláspontja szerint menedzser1 és vezető1 aláírási joga azt mutatja, hogy ők vezetőként a felperes és képviselői közé voltak beékelve. Ezt a tényt támasztja alá menedzser1 tanúvallomásának azon része, hogy a felperes az ő közvetlen beosztottja volt addig, amíg a tanú a szlovák leányvállalat ügyvezetője nem lett, a tanú utódja pedig vezető1, majd tanú1 lett.

Az elemzett Kúria döntés alapján a vezető-helyettesi minőség megállapíthatóságát még nem zárná ki az a tény, hogy az elsőszámú vezető fenntartja magának a jogot a szerződések aláírására, jelen esetben azonban az sem bizonyosodott be, hogy a felperesnek szabad keze lett volna az ajánlattételben. tanú6nna is meghallgatása során elismerte, hogy a szerződési árak központilag voltak meghatározva, tanú10 pedig előadta, hogy az ajánlatot jóváhagyásra külföld1-be kellett kiküldeni. tanú9 a tanúvallomása során úgy nyilatkozott, hogy az árakat a felperessel közösen kalkulálták, miután a leendő ügyfelekkel folytatott üzleti tárgyalásokon a felperessel együtt tanú1 és tanú2 is részt vett. A bíróság álláspontja szerint fenti nyilatkozatokból az olvasható ki, hogy a felperesnek meg volt kötve a keze a szerződési feltételek letárgyalásában is, az árak központilag voltak meghatározva, az árajánlat a központ jóváhagyása után mehetett ki, a felperes által aláírt szerződés, még árajánlat sem került a perben csatolásra. Másrészt az is felmerül, ha a felperes önállóan irányította a magyar céget, miért volt szükség arra, hogy menedzser1, majd tanú1 részt vegyen a leendő ügyfelekkel bonyolított tárgyalásokon, miért volt szükség arra, hogy részt vegyenek a magyar vezetők részére tartott SMT meetingeken, vagy tanácsot adjanak személyi kérdésekben.

tanú12 tanú is a vallomásában úgy nyilatkozott, hogy az értékesítési, sales tárgyalásokon menedzser1 és tanú1 részt vett, a bíróság álláspontja szerint ez is azt támasztja alá, hogy a felperesnek még a szerződéses feltételek letárgyalásában sem volt önálló jogköre. tanú10 tanú a perben előadta, hogy amikor reménybeli ügyfélhez tárgyalni ment, akkor is az anyacég

prezentációját adhatta elő, az anyacéggel egyeztetve tehetett árajánlatot, amit a felperes megnézett, de abba beleszólása nem volt.

[62] A már hivatkozott Kúria döntés nyomán a bíróság vizsgálta, hogy a számlák utalványozása a felperes részéről történt-e. Erre nézve egyetlen tanú sem nyilatkozott, de azt alperesi törvényes képviselő is elismerte, hogy a pénzügyi funkciókat központilag kezelték. A könyvelési feladatokat a Kft. látta el, velük a kapcsolatot az angol központ tartotta. tanú9 sem nyilatkozott úgy, hogy a felperesnek lett volna utalványozási joga, valamint egyetlen olyan számla sem lett csatolva, amelyen a felperes utalványozóként lett volna feltüntetve. Mindezeket a bíróság akként értékelte, hogy az alperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy a felperesnek utalványozási joga lett volna, ezzel ellentétben az volt megállapítható, hogy a pénzügyeket az angol központ és a Kft.. bonyolította.

[63] A bíróság ezt követően vizsgálta, hogy a munkatársak kiválasztását illetően a felperesnek milyen jogkörei voltak. Ebben a körben menedzser1 tanú azt adta elő, hogy a felperes felvehette a minőségellenőrzési tevékenységben közvetlenül tevékenykedő, ún. kölcsönzött munkavállalókat, valamint a közvetlen munkatársait is kiválaszthatta, ez utóbbiba azonban a központi HR területnek is volt beleszólása, mert a felvételnek volt egyrészt egy pénzügyi feltétele, másrészt az interjúk során az anyacég ún. értékelő tesztjét használták. A tanú konkrétan nyilatkozott egy olyan esetre, amikor egy munkavállalót azért nem vettek fel, mert túl magas fizetést kért és azt sem zárta ki a tanú, hogy ő döntött arról, hogy ezt a munkavállalót nem veszik fel, ezt a döntését azonban a felperes irányába egy támogató szerepként fogta fel. egyéb érdekelt1 tanú a munkavállalók felvételét illetően először úgy nyilatkozott, hogy a Magyarországon dolgozó, vezető beosztású munkatársakat a felperes vette fel, a tanú szakmai vezetője azonban mégis tanú3, az angol központ HR vezetője volt, a felvételi folyamatban a tanúnak az külföld1-ben dolgozó HR vezetővel is volt interjúja. A HR terület munkáját illetően a tanú maga is rendszeresen tanú3-lal egyeztetett, bár a HR területet illetően állítása szerint a felperesnek is voltak tanácsai. tanú10 tanú ebben a körben azt adta elő, hogy tudomása szerint a manager szint alatti szintek esetében dönthetett a felperes munkavállalók felvételéről, a tanú felvételekor is azonban a második körös felvételi interjú ügyvezető1-zal történt. tanú6nna tanú a munkavállalók felvételét illetően úgy nyilatkozott, hogy a második körös interjúztatási folyamatban kérhetett a felperes segítséget, emlékezett a tanú arra, hogy tanú10t a felperes vette fel, ezzel a tanúvallomással azonban ellentétben áll az érintett tanúvallomása, aki előadta, hogy a második körös interjúja ügyvezető1-zal volt.

A bíróság álláspontja szerint ezek a tanúvallomások is abba az irányba mutatnak, hogy a felperesnek nem volt kizárólagos döntési jogköre a munkatársak kiválasztása tekintetében sem, egyrészt az anyacég értékelési tesztjét használták, amikor felmérték a jelentkezők alkalmasságát, másrészt a munkavállalók felvételébe a központi HR területnek is beleszólása volt, mind tanú12, mind tanú10 felvételében az angol központ részt vett, valamint adott tanácsot ebben a körben a felperesnek tanú2 és tanú1 is. Utóbbi tanúvallomása során említett tett egyéb érdekelt3 esetéről, amikor is az ő elküldését a felperes tanú1-gyel és ügyvezető1 operatív igazgatóval beszélte meg. A tanú előadása szerint a felperes megvétózhatta volna a döntést, de az ún. nagypapa szabály ebben az esetben hatályba lépett volna, azaz a general managernek a közvetlen vezetője véleményét ki kellett kérnie, a bíróság álláspontja szerint a felperes közvetlen vezetőjének pozíciójában pedig tanú2, majd vezető1, majd pedig azt követően tanú1 volt. menedzser1 vonatkozásában peradat volt arra nézve, hogy ő east european manager, azaz közép-európai manager pozícióban volt, ő maga is előadta, hogy egy

bizonyos időszakban Magyarországért, külföld³-ért és külföld²ért felelős manager volt, Magyarországra hetente egy-két napot jött, a havi SMT értekezleteken részt vett. A felperest szabadságra ő maga, majd az ő távozása után vezető¹ engedhette el. menedzser¹ tanúval ellentétben tanú¹ tanú nem ismerte el, hogy ő a felperes közvetlen felettese lett volna, de azt viszont elismerte, hogy néhány hónapig támogatta a magyar céget, ebben a támogató funkciójában vele egyeztetette a felperes pl. egyéb érdekelt³ elküldését, azt, hogy egyéb érdekelt⁴ munkavállaló részére figyelmeztetés legyen kiadva, valamint a tanú gyakran egyeztetett képviselő¹ ügyvezetővel is a magyar ügyekről. A bíróság álláspontja szerint annak ellenére, hogy tanú¹ tanú nem ismerte el, hogy a felperes közvetlen vezetője lett volna, a tanú vallomása mégis abba az irányba mutatott, hogy ezt a pozíciót betöltötte, miért másért utazott volna rendszeresen Magyarországra és támogatta volna a felperest akár személyi, akár üzleti döntésekben. Ennek a funkciónak a jelentőségét tanú¹⁰ tanú úgy fogalmazta meg, hogy tanú² és tanú¹ voltak azok a személyek, akikben képviselő¹ ügyvezető megbízott. tanú¹ a havi SMT értekezleteken részt vett, a tanú előadása szerint érzékelhető volt, hogy mindenben az ő szava döntött. A felperes döntési jogköre csak apró beszerzésekre, vagy irodabérlésre terjedt ki, illetve a manager szint alatti munkavállalók felvételére. tanú⁶ tanú is előadta, hogy tanú¹ rendszeres résztvevő volt az elvileg a felperes által, a hozzá közvetlenül beosztott vezetők részére tartott SMT értekezleteken, a tanú azonban tanú¹ szerepét a felperes szakmai betanulásának segítésében jelölte meg. Annak ellenére, hogy a tanú úgy nyilatkozott, hogy a felperesnek mégiscsak önálló jogköre volt különböző döntések meghozatalára, a felperes mégis azt mondta neki, hogy nem fog senkinek a tyúkszemére lépni, mert őt fogják szívatni, amikor a tanú azt kérte, hogy gyorsabb döntéshozatal történjen. A felperes is személyes meghallgatása során azt elismerte, hogy az a döntési mechanizmus, hogy mindenben az angol központ jóváhagyását kellett kérnie, jelentősen lassította az alperes tevékenységét és eredményezhette bizonyos reménybeli ügyfelek elvesztését.

[64] A munkatársai kiválasztásának körében tanú¹¹ tanú azt adta elő, hogy a felperesnek joga volt munkavállalókat felvenni a magyar cégbe, de a felvétel feltételeit és a fizetést az ügyvezetővel kellett egyeztetnie, a végső döntést ő hozta. Nem emlékezett a tanú arra, hogy a felperesnek külön meghatalmazása lett volna a munkavállalók felvételére, azonban ez a meghatalmazás a perben okirati bizonyítékként csatolásra került. A tanúk fenti vallomásai alapján a bíróság azt állapította meg, hogy a felperesnek nem volt önálló döntési jogköre a magyar cég vezetői munkaköreire jelentkezők alkalmasságának megállapítása, fizetésük, alkalmazásuk feltételeinek meghatározását illetően. Az a tény, hogy a felperesnek minimum menedzser¹, vagy tanú¹ véleményét ki kellett kérnie, valamint az interjúztatási folyamatban az angol központ is részt vett, mindazt támasztja alá, hogy a felperesnek nem volt önállósága, meghatározó befolyása a munkatársai kiválasztására, tehát a vezető-helyettesi minőség ezen feltétele sem állt fenn nála.

[65] A bíróság álláspontja szerint a hivatkozott Kúria döntésben foglalt feladatok ellátásán túlmenően a vezető-helyettesi minőség megítélése körében jelen perben további tényeknek is jelentősége volt, nevezetesen az alperes szervezeti felépítésének és a szervezetben betöltött vezetői funkciók hierarchiájának. Az alperes a perben több eltérő szervezeti ábrát csatolt, azonban az egyes szervezeti ábráknak, a pozíciókat illetően eltérő tényekre elfogadható magyarázatot adni nem tudott. Ezeknek a szervezeti ábráknak azonban a bíróság álláspontja szerint azért nem lehetett jelentősége a perben, mert maga az alperes állította, hogy ezek nem egy belső szabályozás részét képezik, hanem csak a per számára készültek. Nem került csatolásra az alperes részéről olyan szervezeti és működési szabályzat, amely a szervezeti felépítést, vagy az egyes munkakörök tartalmát egyértelműen meghatározta volna, ezért a

bíróság ismételten arra tér vissza, hogy a vezető-helyettesi felperesi minőség csak a tanúvallomások és az okirati bizonyítékok alapján volt vizsgálható. A szervezeti felépítést illetően jelentősége van a bíróság álláspontja szerint tanú11 tanúvallomásának, aki azt adta elő, hogy képviselői ügyvezetőnek ún. szervezetszintű helyettese nem volt, ha valamiért távol volt, akkor kinevezett valakit a helyettesítésére és e-mailben értesítette erről az érintettet. Az külföldi-ben működő szervezetben maga az alperesi törvényes képviselő által előadottak szerint is voltak az egyes országokért felelős vezetők, így a bíróság álláspontja szerint az sem volt megállapítható, hogy minden kérdésben képviselői döntött volna. Ennek megfelelően a leányvállalati vezetők, general managerek sem az ő kizárólagos irányítása alá tartoztak.

tanú2, vezető1 és tanú1 pozíciójára nézve az alperesi törvényes képviselő és menedzser1, valamint tanú1 tanúk is úgy nyilatkoztak, hogy ők egy támogató, tanácsadói szerepben voltak a felperest illetően, a bíróság azonban, ahogy az ítélet indokolása fenti részében már kifejtette, ezt a tanácsadó, segítő funkciót értelmezni nem tudta. A tanúvallomások már idézett részei alapján a bíróságnak az az álláspontja alakult ki, hogy erre a tanácsadó, támogató szerepre azért volt szükség, mert vagy nem bízott meg az alperes ügyvezetője a felperesben, a felperes szakszerű munkavégzésében, vagy esetlegesen nem tartotta alkalmasnak a felperest a feladat ellátására, ez utóbbira hivatkozással került megszüntetésre a felperes munkaviszonya is. Emiatt korlátozta az alperesi ügyvezető a felperes döntési jogköreit egyrészt akként, hogy a felperesnek a jogköre csak piacfigyelésre, operatív irányításra, javaslatételre terjedhetett ki, mind a szerződéskötés, mind a munkavállalók felvétele vonatkozásában a döntésbe pedig sok személynek volt beleszólása, részben tanú3nak, részben tanú9nak, részben ügyvezető1nak, részben tanú2nek, részben pedig tanú1-nek Mindezek a tények azt eredményezik, hogy a bíróság álláspontja szerint nem volt megállapítható az, hogy a felperes a döntéseivel az alperesi cég működésére jelentős befolyást gyakorolt, így a felperes vezető-helyettesi minősége sem volt a bíróság álláspontja szerint megállapítható, az alperes ítéleti bizonyossággal nem lehetett a perben azt megállapítani, hogy a felperes az első számú vezető helyetteseként tevékenykedett volna, az elsőszámú vezető közvetlen irányítása alatt és ebből eredően a munkaideje a jogszabály erejénél fogva kötetlen lett volna. Lehetségesnek tartja a bíróság azt, hogy más leányvállalatok general managerei önállóan és teljeskörűen ellátták, némi korlátozással a general manager munkakör feladatait, tanú1 a bíróság meggyőződése szerint bizonyosan. A felperes azonban nem látta el ezeket a feladatokat önállóan, amely tény, a bíróság álláspontja szerint a perben rendelkezésre álló bizonyítékok mérlegelése alapján megállapítható volt. Az alperesi társaság irányításában jelentős feladatokat látott, el az anyacég központjában tevékenykedő pénzügyi terület vezetője, tanú9, akivel a felperesnek egyeztetnie kellett a kiajánlható árakat, a beszámolóhoz szükséges pénzügyi adatokat, illetve az általa vezetett terület tartotta a könyveléssel és a bérszámfejtéssel a kapcsolatot. Alperesi munkavállalók túlórájának elszámolásával kapcsolatos felperesi, alperes által csatolt e-mailek a bíróság álláspontja szerint csak annyit bizonyítanak, hogy a központ utasítása alapján a felperes egy esetben jóváhagyta a manager túlóráját, más esetben csak olyan munkavállaló túlóráját, ahol az ellenérték a vevő felé továbbszámolásra kerülhetett. A bíróság álláspontja szerint ez olyan aktus, amely még belefér az operatív irányítás keretei közé, amelyet a felperes ellátott.

A bíróság elfogadta a felperesi hivatkozást, hogy a felperes feladata ténylegesen Magyarországon a piacra való odafigyelés volt, valamint a stratégiai döntések előkészítése, azaz szerződéskötési tárgyalás lefolytatása menedzser1rel és tanú1-gyel együtt, árajánlat javaslat elkészítése és annak jóváhagyásra megküldése az angol központ felé, állásajánlatok meghirdetése és első körös interjú lefolytatása, Magyarországon dolgozó munkavállalók

szabadságra való elengedése, beszámolás az eredményekről és problémákról az angol board felé évente, az angol pénzügyi terület által megadott adatokat figyelembe véve, menedzserrel való egyeztetés után.

Nem volt elfogadható a bíróság álláspontja szerint az az alperesi védekezés, hogy a LinkedIn portálon feltüntetett bármilyen tény a vezetői minőséget megalapozná. Hiába tüntette fel magát a felperes a portálon büszke vezetőként, jogi értelemben ez nem teszi őt az elsőszámú vezető, azaz az ügyvezető helyettesévé, még ha a munkakörének angol elnevezése ügyvezető is.

A bíróság döntése és annak jogi indokai a rendkívüli munkavégzés mértéke és annak ellenértéke tekintetében

[66] Az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltató nyilvántartja a rendes és a rendkívüli munkaidő tartamát.

Az Mt. 139. § (1) bekezdése alapján a bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

Az Mt. 143. § (2) bekezdése alapján a munkavállalónak 50% bérpótlék, vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) munkaidő beosztása szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben.

A peres eljárásban a felperes következetesen hivatkozott arra, hogy munkavégzéséről – mivel a munkaideje nem volt kötetlen – munkaidő-nyilvántartást, ún. monthly sheet-et kellett vezetnie, amelyet minden hónapban továbbítani kellett az angol központ részére, aki azt továbbította a bérszámfejtést végző Kft. részére. A felperes állította azt is, hogy az ún. monthly sheet-eket közvetlenül mindig leadta a munkáltató részére. Az alperes a felperesnek ezt a hivatkozását nem ismerte el. A felperes ebből kifolyólag egyrészt bizonyítási szükséghelyzetre hivatkozott és kérte a felperes e-mail levelezésének csatolását, amelynek részeként e-mailek alátámasztanák azt, hogy a monthly sheet-ek az alperes részére megküldésre kerültek, másrészt kérte a Kft.-től a nyilvántartások beszerzését.

[67] A bizonyítási szükséghelyzetet illetően a bíróság a perfelvételi szakban tájékoztatta az alperest arról, hogy amennyiben a bizonyítási szükséghelyzetet nem ismeri el, vagy a kért iratokat nem tudja csatolni, a bíróság a felperes állítását, a per egyéb adataival összevetve valószínűleg fogadhatja el. A bíróság ebben a körben kitér arra, hogy bár az alperes állította, hogy a felperes e-mail levelezése törlésre került, mégis bizonyos e-maileket, amelyek az ő álláspontját támasztották alá, a perben csatolni tudott. Ebből kifolyólag a bíróság álláspontja szerint nem volt elfogadható az a hivatkozás, hogy az alperes a monthly sheet-ek továbbítását igazoló e-maileket azért nem tudja csatolni, mert a felperes e-mailjei törlésre kerültek. Ezen túlmenően az alperes által meghallgatni kért tanú is akként nyilatkozott, hogy a felperes

jelenléti íveinek meg kell, hogy legyenek a Kft.-nél. A bíróság álláspontja szerint a perben az egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a Kft.-vel a kapcsolatot az anyacég pénzügyi részlege tartotta, erre tekintettel az alperes a perben csatolni tudta volna a jelenléti íveket oly módon is, hogy azokat ő maga bekéri a Kft.-től, azonban ezt nem tette. A tanúvallomások által alá volt támasztva az a bíróság álláspontja szerint, hogy a felperes vezette a monthly sheet-eket és azokat az angol központnak tovább küldte, illetve kezdetben közvetlen vezetőjének átadta. A felperesnek a bizonyítási szükséghelyzetre való hivatkozása ellenére az alperes ezeket nem csatolta, így a bíróság valósnak fogadta el azt a tényt, hogy a felperes a perben általa csatolt monthly sheet-eket továbbította az alperes részére és ebből kifolyólag az alperesnek pontos tudomása volt arról, hogy a felperes mennyi munkaidőt dolgozott le és a munkaidejét mikortól meddig és hol töltötte. Helyesen hivatkozott a felperes a BH2009.120. számú iránymutató döntésben foglaltakra, amely kimondja, hogy a bíróság a közvetett bizonyítékok értékelésével megállapíthatja a munkavállaló által teljesített túlmunka idejét, amennyiben a munkáltató a munkaidő-nyilvántartási kötelezettségének nem tesz eleget. A döntés a régi Mt. alapján született, de a munkaidő vezetésére vonatkozó szabályozás nem változott, így a bíróság álláspontja szerint az iránymutató döntés figyelembe vehető. Jelen perre vonatkoztatva a döntés tartalmát a bíróság úgy értékelte, hogy a felperes által vezetett nyilvántartás adatai figyelembe vehetők, mivel az alperes vezető beosztású tanúja, tanú9 is azok létét és munkáltató részére való megküldését elismerte. Utal a bíróság arra, hogy fenti bírói gyakorlatot a Kúria BH2015.232. számú döntésében megerősítette.

[68] A perben a felperes tartozott bizonyítani, hogy a rendkívüli munkavégzésre a munkája elvégzése érdekében szükség volt.

Peradat volt az, hogy az alperes központja település3-n található, ezt a munkavégzési helyet tartalmazza a felperes munkaszerződése is, az alperesnek azonban volt város2-ben is irodája, és a felperes végzett munkát Budapesten is.

[69] A munkaidő-nyilvántartásokból a bíróság álláspontja szerint az állapítható meg, hogy a felperes rendkívüli munkavégzésének nagy része ún. utazási időből tevődik ki, illetve külföldi kiküldetés során végzett rendkívüli munkaidőből, valamint üzleti vacsora jogcímen végzett túlmunkából, utóbbira példa a 2018. március 28., a külföldi kiküldetésre 2017. október 9-től október 13-ig eltelt időszak. Az utazási idő körében a bíróság utal az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontjában foglaltakra, amely kimondja, hogy a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére utazás és a visszautazás tartama nem minősül munkaidőnek. Eltérő a helyzet, ha a munkavállaló munkavégzésének helye rendszeresen változik, ilyen esetben a tartózkodási helyről a napi első munkavégzési helyre, valamint az utolsó munkavégzési helyről hazautazás időtartama munkaidőnek minősül. Ez a kivétalként érvényesülő szabály az Európai Unió Bíróságának C-266/14. sz. döntésén alapul, amely az ún. ügy néven vált ismertté a bírói gyakorlatban. Ebben a döntésben az Európai Unió Bírósága, hivatkozással a 2003/88/EK irányelvben foglaltakra, kimondta, hogy amennyiben a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, akkor munkaidőnek minősül az az utazási idő is, amelyet lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti utazással töltenek. Olyan esetekben, amikor a munkáltató nem jelöli ki a munkavégzési helyet és az rendszeresen változik, továbbá, ha a munkavállaló munkaköri feladatainak részét képezi az ügyfelekhez történő utazás, az utazási idő a munkaidő része. A bíróság álláspontja szerint tehát jogszerűen számolt el a felperes túlmunkát a lakóhelye és az ügyfélhez történő utazási idő, valamint a visszautazás időtartamára azokban az esetekben, amikor nem a munkaszerződésben megjelölt település3-i telephelyen kellett a

felperesnek a munkáját megkezdeni. A bíróság álláspontja szerint ugyanezen szabályokat kell alkalmazni azokra az esetekre is, amikor a felperes munkaszerződésétől eltérően (kiküldetésben) volt foglalkoztatva. Ebben az esetben munkaidő a repülőgép indulásától kezdődő, külföldön töltött munkaidő és utazási idő, ugyanígy a repülő megérkezéséig az utazással töltött idő, a reptéri várakozási időt kivéve. Az alperes a perben nem hivatkozott arra, hogy az utazási idő nem minősül munkaidőnek, ezért a monthly sheet alapján ilyenként feltüntetett időket a bíróság részletesebben, tételesen nem vizsgálta.

[70] Az alperes a peres eljárásban a rendkívüli munkavégzés mértékét két vonatkozásban tette vitássá, egyrészt a 2018. szeptember 25. napját illetően, amikor is a felperes 7 óra 30 perctől 20 óráig tartó munkavégzést tüntetett fel, ugyanakkor 8 óra 09 perckor bankkártyával fizette ki a hotelszobájának számláját, valamint állította az alperes, hogy szombati munkanapokat a felperes előre ledolgozott.

[71] A bíróság az alperesnek az első hivatkozását nem tudta tényként elfogadni, illetve olyanként, amely kizárja a rendkívüli munkavégzés lehetőségét. A munkaidő-nyilvántartásból az volt megállapítható, hogy a felperes munkaideje általában 7 órakor kezdődött, ritka esetben ennél kicsit előbb, vagy ennél kicsit később. Ennek megfelelően a bíróság álláspontja szerint amikor a felperes az anyacég képviselőjével egy szállodában tartózkodott kiküldetésben, a munkaideje már megkezdődhetett reggel 7 óra 30 perckor. A bíróság ebben a körben utal a Kúria EBH2019.M.20. sz. iránymutató döntésében foglaltakra, amikor is egy kártérítési perben a helybeli szokásoknak megfelelően adott vacsorán való munkavállalói részvételt a munkáltató ellenőrzési körébe tartozó eseménynek értékelte. A bíróság álláspontja szerint tehát analóg ebben a döntésben foglaltakkal, amikor a felperes az anyacég képviselőjével közös reggelin vett részt, ezt a részvételt is a munkáltató ellenőrzési körébe tartozó eseménynek kell tekinteni, így a felperes munkaidőben részt vehetett ezen az eseményen, a felperesnek erre a napra vonatkozóan érvényesített túlóráját így a bíróság álláspontja szerint jogszerűnek kellett tekinteni.

[72] A perbeli időszakban áthelyezett munkanapként a felperesnek március 10-én, április 21-én, október 3-án, december 1-én és december 15-én kellett volna munkát végeznie 2019. évben. A bíróságnak a felperes által benyújtott és bizonyítékként elfogadott monthly sheet-ek alapján vizsgálnia kellett azt, hogy helytálló lehet-e az alperesnek az a hivatkozása, hogy a felperes az áthelyezett munkanapokon nem dolgozott, de ezeket a munkanapokat előre ledolgozta. A bíróság álláspontja szerint a jelenléti ívekből, munkaidő-nyilvántartásokból ez a tény egyértelműen nem volt megállapítható, és az alperes sem nyilatkozott arra vonatkozóan egyértelműen, hogy álláspontja szerint mely napokon dolgozta le a felperes előre a szombati munkanapokat, de még arra sem, hogy mely áthelyezett munkanapokon nem dolgozott a felperes.

2019. március 10-ét megelőző héten a felperes március 8-án nem teljesített túlmunkát, március 7-én egy konferencián vett részt, itt előre ledolgozni a bíróság álláspontja szerint a munkaidőt nem tudta, március 6-án a győri irodában interjúkat bonyolított, ekkor minimális túlmunkát végzett, március 5-én város5-on járt a megrendelői telephelyén, a bíróság álláspontja szerint itt a felperes nem is számolt el túlmunkát, a rendes munkaidőt csak az utazási idővel haladta meg a munkaideje. Március 4-én város2-ben vett részt egy management meetingen, a bíróság álláspontja szerint itt sem tudott a felperes túlmunkát végezni, mert a meeting időtartama nem rajta múlt. Az április 21. napját megelőző héten a felperes április 12-

én home office-ban volt, itt ugyan elszámolt túlmunkát, az alperes azonban ennek jogszerűségét nem kérte külön vizsgálni. Megelőző napon egy workshop-on vett részt, ahol minimális túlmunkát számolt el, de a workshop ideje a bíróság álláspontja nem a felperes elhatározásától függő volt, így ledolgozni a szombati munkanapot előre nem tudta. Április 10-én ugyancsak a megrendelőnél volt a felperes, itt a rendes munkaidőt az utazási idővel haladta meg a felperes ledolgozott munkaideje. Ezt megelőző napon a felperes a győri irodában végzett minimális túlmunkát, április 8-án pedig egy management meetingen vett részt, amelynek ideje a bíróság álláspontja szerint ugyancsak nem a felperes elhatározásától függ. A még ezt megelőző héten a felperes csak április 1-re igényelt túlórárt, amikor szintén egy management meetingen vett részt, amelynek ideje a bíróság álláspontja szerint ugyancsak nem a felperes elhatározása szerinti.

[73] A többi, alperes által állított előre ledolgozott szombati munkanap tekintetében is az volt a bíróság álláspontja, hogy az alperes nem határozta meg azt egyértelműen, hogy véleménye szerint mely napokon dolgozta le a felperes előre a szombati munkanapokat és emiatt nem illeti meg a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, ezért a bíróság ebben a körben további bizonyítást nem folytatott. A felperest terhelte ugyan annak a bizonyítása, hogy a túlmunka végzésére szükség volt, hogy a munkát az alperes érdekében végezte, hogy ha annak mértékét azonban az alperes egyebekben vitatta volna, ebben a körben a bizonyítás őt terhelte volna. A bíróság úgy tekintette, hogy a monthly sheet-ek csatolásával a felperes eleget tett a bizonyítási kötelezettségének, azokból megállapítható volt a felperes által végzett munka időtartama. A túlmunka jogszerűségét, annak az alperes érdekében való végzését a bíróság megállapította. Az alperes a perben nem tette vitássá, hogy a monthly sheet-ben feltüntetett meetingeken a felperes részt vett, nem tette vitássá a partnereknél való megjelenést, a külföldi utak szükségszerűségét, ezért ebben a körben a bíróság bizonyítást nem folytatott, az utazási idő munkaidőként való figyelembevétele a fent hivatkozott jogszabályokon alapul.

[74] A felperesi számítások helyességét az alperes nem tette vitássá, ezért a bíróság ebben a körben bizonyítást nem folytatott.

[75] A rendkívüli munkavégzés mértéke tekintetében még a bíróság kitér arra, hogy figyelemmel arra, miszerint a felperes vezető helyettesi minőségét a perben nem állapította meg, a felperes munkaideje jogszabály erejénél fogva kötetlen nem lehetett. Az alperes azonban a peres eljárásban hivatkozott arra, hogy a felperes munkaideje a gyakorlatban, még akár vezető helyettesi minőségétől függetlenül is kötetlen volt, így a felperest rendkívüli munkavégzésért járó díjazás nem illeti meg.

Ebben a körben a bíróság utal a perfelvételi szakban már részéről felhívott Mt. 96. § (2) bekezdésében foglaltakra, mely szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavállaló számára írásban átengedheti. Ebben az esetben lesz a munkavállaló munkarendje kötetlen. A felek közötti írásbeli megállapodást az alperes a perben bemutatni nem tudott, erre tekintettel nem lehetett a felperes munkarendjét kötetlennek tekinteni, ezért a már kifejtettekből adódóan a felperest a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás megilleti. A perfelvételi szakban a bíróság, az anyagi pervezetés körében megosztotta a felekkel annak az elvi döntésnek a tartalmát is, amelyben a Kúria kimondta, hogy a kötetlen munkarendről a munkáltatónak írásban kell rendelkeznie (BH2020.311. számú döntés). Ennek megfelelően a gyakorlatra hivatkozással a kötetlen munkarend ténye nem volt elfogadható.

[76] A bíróság a perben vizsgálta az alperesnek az átalány munkabérben való megállapodásra való hivatkozását, amelynek létét a felperes kifejezetten tagadta. Helyesen hivatkozott a bíróság álláspontja szerint a felperes arra, hogy ha és amennyiben a felek megállapodtak volna a rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot illetően átalány kifizetésében, a személyi alapbér és a túlmunka ellenértékének összegét a munkavállalóval külön-külön megállapíthatóan kellett volna közölni az Mt.145. § (1) bekezdés alapján. Erre az álláspontra helyezkedett a Kúria BH2008.343.számú, iránymutató döntésében, erre tekintettel az alperesnek az átalány munkabérre való hivatkozása nem foghatott helyt.

Záró rendelkezések

[77] A per tárgyának értéke a felperes keresetében érvényesített 5.622.712.-Ft.

A felperes 100%-ban pernyertes lett, ezért a bíróság az alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes perköltségének megfizetésére.

A felperes a perköltséget megbízási szerződés csatolása mellett a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján érvényesítette. A bíróság számításai szerint a felperest a megtartott tárgyalások száma és az elkészített beadványok száma alapján összesen 2.400.000.-Ft perköltség illetné meg.

Az IM rendelet 2. § (2) bekezdésében foglalt lehetőségével élve a bíróság mérsékelte a felperes által felszámított munkadíj összegét arra tekintettel, hogy a felperes több olyan hosszú beadványt beadott a perben, amelyre a pervitel érdekében nem lett volna feltétlenül szükség, értve ez alatt különösen a tanúvallomásokra tett észrevételeket. Kétségtelen, hogy a per nagyon elhúzódott a nagyszámú külföldi tanú meghallgatására tekintettel, ezért a peres felek képviselőinek az átlagostól eltérő mértékű tevékenységet kellett kifejtenie, ezzel a tevékenységgel azonban a bíróság álláspontja szerint a felperes által a megbízási szerződés alapján érvényesített perköltség 50%-a áll arányban, figyelembe véve a per tárgyának értékét is, ami a megbízási szerződés alapján érvényesített munkadíj megítélése esetén kicsivel több mint a duplája lenne az érvényesített perköltségnek. Minderre tekintettel a bíróság a megbízási szerződésben foglaltakhoz képest alacsonyabb mértékű perköltséget ítélt meg az alperes terhére, a felperes javára.

[78] A pereszes alperes a Pp. 101. §-a alapján köteles a per tárgyának értékéhez igazodó illeték és eljárási költség megfizetésére.

[79] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdés a) pontja biztosítja.

Budapest, 2023. április hó 4. napján

Székely Sándorné dr. s.k.

távollévő és aláírásban akadályozott

Majorné Kiss Ildikó és Polyák Mihályné

ülnökök helyett is