

A Kúria a Dr. Király László ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szabó Iván ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei valamint prémiumelőleg és egyéb járandóságok iránt a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróságnál 2.M.746/2010. és 2.M.402/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.522/2011/5/II. számú részítéletével és 4.Mf.21.377/2011/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelmek folytán a 2013. január 9-én megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.522/2011/5/II. számú részítéletének az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét nem érintő és a felülvizsgálati kérelemmel nem támadott rendelkezését nem érinti. Azon rendelkezését, amellyel a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 2.M.746/2010/15. számú ítéletének a prémium-előleg megfizetéséről szóló részét helybenhagyta, hatályában fenntartja. Egyebekben a perköltségre és az illetékfizetésre is kiterjedően hatályon kívül helyezi, a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja. A Zala Megyei Bíróság 4.Mf.21.377/2011/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 2.M.402/2011/7. számú ítéletét megváltoztatja, és a keresetet elutasítja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 1.500.000 (egymillió-ötszázezer) forint és 405.000 (négy százötzezer) forint áfa együttes elsőfokú, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 3.220.000 (hárommillió-kettő százhuszezer) forint együttes elsőfokú, másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket. Kötelezi az alperest 918.432 (kilencszáztizennyolcezer-négy százharminckettő) forint együttes elsőfokú, másodfokú és felülvizsgálati eljárási illeték viselésére. **I n d o k o l á s :**

A felperes a keresetében a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte természetbeni és szociális juttatásainak megtérítése mellett. Kérte továbbá a 2010. szeptember 2. és szeptember 7. közötti időszakra járó elmaradt munkabérének megfizetését, a 2010. évi visszafizetett prémium-előlegének kifizetését, továbbá jóhírnevének megsértése miatt 1.000.000 forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére tartott igényt. A Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 2.M.746/2010/15. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát a 2010. szeptember 7-én közölt rendkívüli felmondással jogellenesen szüntette meg. Rögzítette, hogy a munkaviszony az alperesnél az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Kötelezte az alperest elmaradt munkabér, felmentési időre járó átlagkereset, végkielégítés,

átalánykártérítés, elmaradt munkabér és prémium-előleg viselésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az alperest perköltség és illeték fizetésére is kötelezte. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1993. szeptember 1-jétől állt az alperes alkalmazásában vezérigazgató munkakörben. Az alperes egyedüli tulajdonosa a magyar állam, melynek jogait 2010. július 13-áig a M.N.V. Zrt. gyakorolta, ezen naptól kezdődően a M.F.B. Zrt. lett jogosult az alapítói jogok gyakorlására. 2010. július 14-én a felperes részére felajánlották a közös megegyezés és jogviszony megszüntetést, amelyet nem fogadott el, kérve, hogy 60 éves koráig szeretne dolgozni. Az alperes jogi képviselője 2010. július 30-án közölte, ha a felperes a 2010. évi prémium-előlegét visszafizeti, akkor a munkaviszonyát munkakör-módosítással fenntartják. A felperes a prémium-előleget visszautalta, majd arról értesítették, hogy az 1. erdősziget-vezetői munkakörében foglalkoztatják tovább. A felperes 2010. július 15-én és 16-án a vezérigazgatói munkakörét átadta az alapító által megválasztott, az igazgatóság jogkörében eljáró R.Gy. vezérigazgatónak. Mivel munkaszerződés-módosítás nem készült, 2010. szeptember 7-éig az eredeti munkavégzési helyére járt dolgozni, és az új vezérigazgató által rábízott lektorálási feladatot végezte. A munkáltató 2010. szeptember 7-én közölt rendkívüli felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint a felperes a munkaviszonya fennállása alatt több olyan külföldi úton vett részt, amelyet nem a munkáltató szervezett és finanszírozott, ennek ellenére napidíjat vett fel, az utazásokat az SzMSz rendelkezéseivel ellentétben az igazgatóság nem hagyta jóvá, arról utólag sem értesült, a kiküldetési rendelvényt csak az igazgatóság elnöke írta alá. Az események jelentős mértékben megingatták, megszüntették a felperes megbízhatóságával szemben a munkáltató által tanúsított bizalmat, továbbá a felperes magatartásával a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben, szándékosan szegte meg, ezért annak fenntartása lehetetlen. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az alperes alapító okirata 2010. július 13-áig a felperessel szembeni munkáltatói jogkörgyakorlóként az egyedüli részvényest és az igazgatóságot jelölte meg. Egyedüli részvényes volt jogosult az alapvető munkáltatói jogok és a javadalmazás megállapítására, az ezt meghaladó munkáltatói jogokat az igazgatóság gyakorolta. 2010. július 13-ától azonban az alperesnél megszűnt az igazgatóság, az alapító okirat úgy rendelkezett, hogy a társaság minden munkavállalója tekintetében a vezérigazgató gyakorolja a munkáltatói jogkört; ugyan az alapító okirat pontjának van olyan rendelkezése, hogy „kivéve az egyedüli részvényesnek fenntartott munkáltatói jogokat”, az alapító okirat azonban ténylegesen ilyen jogokról nem rendelkezik. A felperessel szemben 2010. július 13-ától R.Gy. gyakorolta a munkáltatói jogkört. A felek egybehangzó nyilatkozata szerint azonban az alapító a felperes munkaviszonya tekintetében a munkáltatói jogokat magához vonta, így a perbeli

esetben a rendkívüli felmondás jogát ő volt jogosult gyakorolni. Mivel a munkáltató intézkedését az M. Zrt. részéről is aláírták, a rendkívüli felmondásról tehát a Zrt. döntött, így az nem ütközött az Mt. 74. §-ába. A rendkívüli felmondás joga gyakorlásának határideje a perbeli esetben az Mt. 190. § (3) bekezdése szerinti tizenöt nap, de legfeljebb három év. Az alperes a 2010. augusztus 27-ei e-maillal kívánta igazolni, hogy az alapító tudomásszerzésének időpontja ezen nap volt. A bíróság számára azonban a felperes által csatolt internetes híranyagból egyértelműen megállapítható volt, hogy az egyedüli részvényes már 2010. augusztus 20-án bizonyosan tudomást szerzett a rendkívüli felmondási indokról, vagyis arról, hogy a felperes a külföldi utazásaira napidíjat vett fel. A felperes a híranyagban ugyan név szerint nincs megjelölve, de az alperes szerint is az ország 12 erdészeti részvénytársasága vezetője közül a felperes volt az egyedüli, aki 8 év alatt 66 külföldi úton vett részt. A rendkívüli felmondásban megjelölt 16 utazásból az Mt. 190. § (3) bekezdése szerinti három éves határidőre figyelemmel érdemben csak az utolsó 4 utazás volt vizsgálható. Ezek mindegyike a munkáltató érdekében állt, az utazásokon a felperes az alperesnél betöltött vezérigazgatói munkakörével összefüggésben vett részt. A bíróság szerint önmagában az, hogy az adott utazást nem a munkáltató szervezte és finanszírozta, nem ad alapot rendkívüli felmondásra. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a napidíjra vonatkozó rendkívüli felmondási indok nem okszerű, az igazgatósági jóváhagyás hiányára vonatkozó rendkívüli felmondási ok pedig nem valós, ezért az Mt. 96. § (2) bekezdése által megjelölt Mt. 89. § (2) bekezdésébe ütköző, vagyis jogellenes. A bíróság négy havi átlagkeresetnek megfelelő összegű átalánykártérítést tartott indokoltnak. Az alperes hivatkozásával szemben R.Gy. alperesi igazgató nyilatkozata igazolta, hogy a felperes 2010. szeptember 2. és 7. között az alperesnél a rábízott munkát elvégezte, így erre az időszakra az Mt. 141. § alapján munkabérre jogosult, amelynek összege tekintetében a felek között vita nem volt. A felperes a munkaszerződése alapján 2010. évben is prémiumra volt jogosult. A munkáltató a prémiumfeladatot kitűző alapítói határozatot nem csatolta, a felek között azonban az nem volt vitás, hogy a 2010. évre meghatározott prémium összegéből az alapítói határozatban adott felhatalmazás alapján az igazgatóság volt jogosult a prémium-előleg kifizetéséről dönten. Az igazgatóság igazgatósági határozata pedig rendelkezett a prémium-előleg kifizetéséről, így a felperes arra jogosult. Erre tekintettel a bíróság az alperes által visszafizettetett prémium-előleg újbóli kifizetésére kötelezte a munkáltatót. A bíróság a felperes nem vagyoni kárigényét megalapozatlannak találta. A Pp. 3. § (3) bekezdése alapján tájékoztatást adott a feleknek a bizonyítandó tényekről, e körben a felperesnek arról, hogy a jóhírneve sérelmét a perben bizonyítani tartozik. A munkavállaló csupán állította sérelmét, bizonyítási indítványt azonban nem terjesztett elő, ezért a keresete nem volt

alapos. A mindkét fél fellebbezése folytán eljárta Zala Megyei Bíróság 4.Mf.20.522/2011/II. számú részítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részítéletnek tekintette, nem fellebbezett részét nem érintve részben megváltoztatta. Megállapította, hogy a felperes munkaviszonya az alperesnél 2011. június 27-én szűnik meg. Az elmaradt munkabér címén járó, továbbá az átalánykártérítés címén megítélt összeget felemelte. Ezt meghaladóan a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Rögzítette, hogy a felek maguk viselik a saját fellebbezési költségüket. A felperest és az alperest is illeték fizetésére kötelezte. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság ítéletének azon álláspontját, hogy a rendkívüli felmondás jogát az alperes elkésetten gyakorolta, illetőleg, hogy az alperes nem hivatkozhat okszerűen rendkívüli felmondási indokként a napidíj felperesi felvételére, ha ezt a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezte a részére. A másodfokú bíróság ítélete szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a munkáltatónak 2010. augusztus 20-án biztosan tudomása volt a rendkívüli felmondási indokokról. Az elsőfokú eljárás során nem lett egyértelműen megállapítva, hogy az alapítói jogokat gyakorló szervezet, a M.f.b. Zrt. részéről ki volt a tényleges döntéshozó a felperes rendkívüli felmondása körében. Egyrészt ezen okból nem lehet szó a rendkívüli felmondás időpontjában a munkáltatói jogokat gyakorló szervezet tudomásszerzésének biztos időpontjáról, másrészt pedig csupán feltételezés az elsőfokú bíróság részéről, hogy az internetes híryanag, illetve a kormánybiztos tudomása folytán a tényleges munkáltatói jogkör gyakorlójának is tudnia kellett a tudósításnak a rendkívüli felmondás indokaival megegyező tartalmáról.

A felperes helyesen érvelt azzal, hogyha a kiküldetések idején az akkor munkáltatói jogkört gyakorló személy tudott a kiküldetésekről, a napidíj felvételéről, azokat engedélyezte, akkor ez a későbbi munkáltatói jogkörgyakorló tudomását is jelenti. A felperes munkaszerződése értelmében felette a munkáltatói jogkört az igazgatóság gyakorolta, ugyanakkor a munkaszerződés azt is rögzíti, hogy az igazgatóság nevében a jogok közvetlen gyakorlása az igazgatóság elnökét illeti meg. Mindezzel összhangban van az alperes igazgatósága ügyrendjének a felperes feletti munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó rendelkezése. A munkaügyi perben az alperes saját igazgatósága ügyrendjének a vezérigazgató feletti munkáltatói jogokat az igazgatóság elnökére ruházó rendelkezését mint cégjogi aktust a munkáltató nem vitathatja. Az alperes fellebbezése folytán mellőzte a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásából, hogy a felperes a munkáltató érdekében vett részt a kérdéses négy kiküldetésen, és mindezt az alperes nem vonta kétségbe. Egyrészt a per érdeme szempontjából nem lehet jelentős utólagosan a kiküldetések célszerűsége, másrészt pedig a Pp. 136/B. § (3) bekezdése az elsőfokú bíróság által hivatkozottak szerint az adott helyzetben nem volt alkalmazható, hiszen az alperes képviselője részt vett a tárgyaláson, ezért a

mulasztó félnek az alperes nem volt tekinthető. Az átalánykártérítést a másodfokú bíróság hét havi átlagkeresetnek megfelelő összegben találta megállapíthatónak. A másodfokú bíróság helybenhagyta az elsőfokú ítéletnek az alperes prémium-előleg visszafizetésére kötelezését, valamint a felperes nem vagyoni kártérítési keresetét elutasító rendelkezéseit. Az alperesi fellebbezéssel szemben érdektelennek találta, hogy a felperes valójában eleget tett-e a prémium-előleg kifizetését megalapozó követelményrendszernek. Az a tény, hogy az arra jogosult igazgatóság döntött a prémium-előleg kifizetéséről, az alperes pedig a prémium-előleget visszafizettette, az Mt. 3. § (1) bekezdését és az Mt. 4. §-át is sérti. A felperes nem vagyoni kárigénye alaptalan volt. Önmagában a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége - külön a munkavállaló személyiségi jogainak sérelméből bekövetkezett hátrányára utaló többlettényállás hiányában - nem ad okot nem vagyoni kártérítés megállapítására. A másodfokú bíróság helybenhagyta az alperes által fizetendő perköltség összegét is a megállapított 28.781.700 forintos perértékre figyelemmel. A felperes természetbeni és szociális juttatásainak megtérítésére irányuló keresetet illetően a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság a felperes munkaviszonya megszüntetése jogellenességét megállapította, így az egyéb járandóság iránti kereset jogalapja akként, hogy a munkaviszony megszüntetése jogszerű volt, nem vitatható. Az alperes az egyéb járandóságok iránti követelés jogalapját nem vitatta, és nem vonta kétségbe azok összepszerűségét sem. Minderre tekintettel a bíróság a kereseti kérelemnek megfelelően kötelezte az alperest. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Zala Megyei Bíróság 4.Mf.21.377/2011/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és az alperest illeték fizetésére kötelezte. Kimondta, hogy a felek a fellebbezési költségeiket maguk viselik. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét - mivel az alperes fellebbezése a korábbi, a perbeli követelés jogalapját is eldöntő jogerős részítélet jogszerű voltát vonta csupán kétségbe - a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján annak helyes indokaira utalással hagyta helyben a Pp. 254. § (3) bekezdésére is figyelemmel.

A Kúria az alperes felülvizsgálati kérelemeit jelen eljárásban egyesítette. Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalára irányult. Az alperes a 2010. szeptember 2. és 7. közötti időszakra elmaradt munkabér jogcímén a felperest megillető 202.937 forint vonatkozásában a másodfokú bíróság részítéletének helybenhagyását kérte. A felülvizsgálat további részében a felperes nem vagyoni kárigényét megalapozatlannak tartó rendelkezés helybenhagyását igényelte. A felperes részére egyéb járandóság címén megítélt 280.000 forint és 3 m³ tűzifa tekintetében azt kérte, hogy a Kúria mondja ki, miszerint a rendkívüli felmondás jogát testület volt jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli

felmondás okáról a testületet tájékoztatták. Ennek a jogszabálynak, azaz az Mt. 96. § (1) bekezdésének felel meg a BH.2003.35. számú eseti döntés is. A felülvizsgálat szerint téves a másodfokú bíróságnak az az érvelése, hogy azzal, miszerint az igazgatóság elnöke engedélyezte a kiküldetéseket, a napidíj felvételét, megtörtént a tudomásszerzés, így az alperes elkésett a rendkívüli felmondás alkalmazására vonatkozó határidőből. A másodfokú bíróság értelmezése abban az esetben lenne helyes, amennyiben megtörtént volna a munkáltatói jogkör gyakorlójának, azaz magának az igazgatóságnak a tudomásszerzése. Erről azonban nem lehet szó, hiszen a tényállás szerint a testület, az igazgatóság nem tudta, és nem engedélyezte a kiküldetést, a napidíjat. Az igazgatóság elnökének tudomásszerzése nem minősíthető a munkáltatói jogkört gyakorló igazgatóság tudomásszerzésének, azaz az igazgatóság elnökének engedélye nem felel meg az igazgatóság engedélyének.

A felülvizsgálat hangsúlyozza, hogy a felperes mint az alperes vezető állású munkavállalója, vezető tisztségviselője, tudta, illetve tudnia kellett a belső szabályozásról. A bíróságok tévesen értelmezték a 2006. évi IV. törvény (Gt.) 30. §-ának (2) bekezdésében foglaltakat. Az alperes álláspontja szerint a felperes egzotikus külföldi utazásai, amelynek szervezője nem a munkáltató volt, és amelyekre a felperes napidíjat vett fel az igazgatóság jóváhagyása nélkül, nem szolgálta az állami tulajdonú erdészeti társaság érdekeit, nem járt tényleges munkavégzéssel, hanem csupán egy kirándulás volt, ahol a felperes vadászhatott, nézelődhetett és kikapcsolódhatott. Az a. és a d. országok nemzeti parkjaiban tett kirándulások és az egzotikus állatok vadászata, valamint a városnézés nem szolgálták az alperes gazdasági érdekeit. A felperes nem készített úti beszámolót a tapasztalatairól, nem jött létre szakmai kapcsolat a. és d. erdészeti társaságokkal, nem hívott össze értekezleteket az alperesnél, nem voltak javaslatai arra vonatkozóan, hogy a teljesen más éghajlati és környezeti adottságokkal rendelkező országokban szerzett tapasztalatai milyen mértékben és hogyan növelhetnék az alperes gazdasági mutatóit. Az alperes álláspontja szerint a prémium-előleg kifizetése jogszerűtlen volt, alaptalanul történt annak ellenére, hogy a másodfokú bíróság álláspontja szerint érdektelen, hogy a felperes valójában eleget tett-e a prémium-előleg kifizetését megalapozó követelményrendszernek. A felperes nem vagyoni kárigényét megalapozatlannak tartó másodfokú részítéletben foglalt rendelkezés helybenhagyását kérte, mivel álláspontja szerint az megfelelt a jogszabályoknak. Az alperes felülvizsgálati hivatkozása szerint az egyéb járandóság címén megítélt 280.000 forint és a 3 m³ tűzifa csak abban az esetben járna jogszerűen a felperesnek, amennyiben a rendkívüli felmondás jogellenes lenne. A fent kifejtettek alapján azonban a munkáltató álláspontja szerint a rendkívüli felmondás megfelelt a jogszabályoknak, ezért az egyéb járandóság címén megítélt összegek nem tekinthetők jogszerűnek. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítéletek hatályában való

fenntartására irányult. Érvelése szerint a megszüntetés körülményeinek vizsgálata, és a bizonyítékok együttes értékelése alapján nem lehet vitás, hogy a felperes munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetésére valótlan indokok miatt és okszerűtlenül, több okból is jogellenesen került sor, ebből következően a munkáltató viselni tartozik az ahhoz fűződő jogkövetkezményeket. Az a körülmény, hogy a külföldi utat nem az alperes szervezte és finanszírozta, nem jelenti, hogy az igazgatóság elnöke arra napidíj kifizetését nem engedélyezhette a felperesnek.

A tudomásszerzés időpontját nem befolyásolja a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyében bekövetkező változás, azaz a tudomásszerzés időpontjától kezdődő határidők az új tulajdonosok esetében nem kezdődtek újra. A tizenöt napos szubjektív határidő tekintetében a felperes bizonyította, hogy mind a munkaviszony megszüntetése tekintetében munkáltatói jogkörgyakorló új tulajdonos, mind az alperes képviselője már 2010. augusztus 27-e előtt - K.G. által készített vizsgálati jelentés kézhezvételét megelőzően - tudomással rendelkezett az utazásokról és a napidíjak kifizetéséről. A híradás szerint P.F. elszámolási kormánybiztos már 2010. augusztus 20. előtt nyilatkozott a médiában az utazásokról és a napidíjakról, az információk kizárólag a tulajdonostól, az alperes képviselőjétől vagy K.G.-től származhattak, aki a peradatok szerint e körben 2010. augusztus 16-17-én folytatott helyszíni vizsgálatot. z alperesi belső rendelkezések egybevetése alapján megállapítható, hogy az egyedüli részvényes - a napidíjra való jogosultság és annak mértékének meghatározásán túl - az utazások és a napidíj kifizetése engedélyezésének jogát sem az alapító okiratban, sem más belső szabályzatban nem tartotta fenn magának. Azt az igazgatóságra, illetve annak elnökére bízta, ebből következően az igazgatóság elnöke jogszerűen járt el, amikor a felperes részére e kiküldetéseket engedélyezte és a költségelszámolásokat jóváhagyta. Minderre tekintettel a felperes a jogerős határozatok hatályában való fenntartását kérte annak megállapítása mellett, hogy a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenes, ezért az ahhoz fűződő jogkövetkezményeket az alperes viselni köteles.

A felülvizsgálati kérelem részben alapos.

A Pp. 272. § (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelemben kell előadni a jogszabálysértés megjelölése mellett, hogy a fél a jogerős határozat megváltoztatását mennyiben és milyen okból kívánja, ezért a Kúria nem a korábbi beadványokra (alperesi beadványok, fellebbezés) hivatkozást, hanem a jelen felülvizsgálati kérelemben konkrétan megjelölt indokokat vette figyelembe. A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül [Pp. 275. § (2) bekezdés]. Ebből következően a nem vagyoni kártérítés megfizetésére irányuló döntés felülvizsgálati kérelem hiányában érdemben nem volt vizsgálható. Az eljáró bíróságok helytállóan

állapították meg, hogy 2010. július 13-ától a felperessel szemben R.GY. vezérigazgató volt a munkáltatói jogkör gyakorlója. A felek azonban egybehangzóan állították, hogy a felperes munkaviszonya tekintetében az alapító a munkáltatói jogokat magához vonta - amelyre az alapító okirat pontja lehetőséget adott -, így ennek tudomásszerzése volt vizsgálandó elsődlegesen a jogvita eldöntése során [Mt. 190. § (3) bekezdés]. Tévedtek a bíróságok, amikor a rendkívüli felmondás elkésettségét állapították meg. A felperes munkaszerződése szerint felette a munkáltatói jogokat az igazgatóság gyakorolta, amelynek nevében az elnök járt el. Ezzel összefüggésben az alperesnél a perbeli időben hatályos ügyrend egyértelműen azt rögzíti, hogy az igazgatóság elnökének feladata a munkáltatói jogkör gyakorlása, kivéve a vezérigazgató munkaviszonyának létesítése, megszüntetése, illetve javadalmazásának megállapítása. Mivel a felperes a külföldi útjait - és az ehhez kapcsolódó díjazást - az igazgatóság elnöke egymaga, az igazgatóság jóváhagyása nélkül engedélyezte, eljárása jogellenes volt. A következő ítélezési gyakorlat szerint a rendkívüli felmondás szubjektív határideje (tizenöt nap) vizsgálata során a munkáltatói jogkörgyakorló személyében bekövetkező változás nem lehet közömbös akkor, ha a korábbi munkáltatói jogkörgyakorló - vagy a nevében eljáró személy vagy szerv - együtt érintett a munkavállalóval az ennek terhére rótt kötelezettségszegésben. Miután a szubjektív joggyakorlási határidő megtartását a tények ismeretén túl a jogellenesség, a vétkesség, a kötelezettségszegés mértéke és jelentősége felismerését is feltételezi, ezért ha a korábbi jogkörgyakorló érvényesnek hiszi, vagy tekinti a valójában kötelezettségszegésnek minősülő magatartást, részéről a fentiek szerinti tudomásszerzésről nem lehet szó. Ezért ilyen esetben az ítélezési gyakorlat szerint a későbbi munkáltatói jogkörgyakorló kötelezettségszegésről történő tudomásszerzésétől kezdődik a szubjektív joggyakorlási határidő. A fentiekből következően a rendkívüli felmondási jog gyakorlására az alapító volt jogosult, akinek tudomásszerzésétől számítandó a tizenöt napos határidő. Az a körülmény, hogy 2010. augusztus 20-án internetes híryanag jelent meg, nem alkalmas annak alátámasztására, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló ebben az időpontban megismerte azon tényeket, amelyek a felperes felelősségét a törvény szerint megalapozzák (Mt. 96. §). Az iratokhoz csatolt beadványból megállapíthatóan a felperessel szembeni vizsgálat 2010. augusztus 27-e előtt nem zárult le, még a vizsgálatot végző K.G. ezen a napon készített irata is azt tartalmazza, hogy „eddig sikerült feltárni az ügyet, amelyet a későbbi célvizsgálattal javasolok részletesen tisztázni”. A felperes maga sem vitatta, hogy 2010. augusztus 27-énél korábbi időpontban nem szerzett tudomást az egyedüli tulajdonos arról, hogy a munkavállaló ezekre az utazásokra napidíjat vett fel (jegyzőkönyv, 2. oldal 9. bekezdés). Mindebből következően pedig a 2010. szeptember 7-én közölt rendkívüli felmondás nem késett el, a munkáltatói jogkör gyakorló személyét illetően pedig a felperes

kifogással nem élt. A bíróságok ugyan a rendkívüli felmondás elkésettségét állapították meg, azonban annak indokait érdemben is vizsgálták. A rendkívüli felmondás a felperes terhére rótt, hogy olyan külföldi utazásokon vett részt, amelyeket nem a munkáltató szervezett, ennek ellenére napidíjat vett fel. Magatartása alkalmas volt az alperesi bizalomvesztésre. A fent kifejtettek szerint nem vitásan a külföldi utazásokon való részvétel engedélyezése az igazgatóság jogkörébe tartozott, azonban a felperes kizárólag az igazgatóság elnökével tárgyalt e körben, tőle szerezte be az utazáshoz való hozzájárulást, illetve a napidíj kifizetésének jóváhagyása is tőle származott. A felperesnek mint vezérigazgatónak ismernie kellett az alperes szervezeti és működési szabályzatát, valamint ügyrendjét, tisztában kellett lennie az igazgatóság döntési jogkörével. Ennek megkerülésével azonban kizárólag az elnökkel tárgyalt, amely magatartása alkalmas a munkavállalóba vetett bizalom megingatására. Következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a rendkívüli felmondás indokául megjelölt munkavállalói kötelezettségszegést az összes körülmény, különösen a munkavállaló munkaköre, szakismerete, beosztása alapján kell vizsgálni (BH.2005.117.). Így a vezérigazgatóként alkalmazott felperestől különös súllyal volt elvárható a munkáltató belső szabályainak betartása, utazásai céljának, idejének és díjazásának részletes ismertetése az igazgatósággal. Ennek elmaradása a rendkívüli felmondás jogszerű indoka lehetett. Az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást a felperest megillető prémium-előleg összegét illetően. A felek között nem volt vitás, hogy az igazgatóság volt jogosult dönteni a prémium-előleg kifizetéséről, amely megfelel egyébként a már hivatkozott ügyrend pontjában rögzítetteknek is. Az alperes igazgatósága igazgatósági határozata rendelkezett a prémium-előleg kifizetéséről, amelyre a felperes is jogosult volt. Nem merült fel olyan adat, amely a visszafizetésre kötelezés jogszerű indokául szolgálhatott volna. Mivel a rendkívüli felmondás jogellenessége nem volt megállapítható, így az Mt. 100. §-ának (6) bekezdésére alapított követelések (önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, egészségbiztosítási pénztári hozzájárulás, üdülési csekk, étkezési hozzájárulás, 3 m³ tűzifa kiadása) nem voltak alaposak.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a másodfokú bíróság részítéletének az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét és a felülvizsgálati kérelemmel nem támadott döntését nem érintő rendelkezését nem érintette, azon rendelkezését, amellyel a munkaügyi bíróság ítéletének a prémium-előleg megfizetéséről szóló részét helybenhagyta, hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése szerint.

Egyebekben a perköltségre és illetékfizetésre is kiterjedően hatályon kívül helyezte, a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése szerint.

A természetbeni juttatások körében előterjesztett kereset

vonatkozásában a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése értelmében. A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, ennek során a pernyertesség-pervesztesség aránya is értékelésre került.

A feleknek felülvizsgálati eljárási illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében kell fizetniük.

Budapest, 2013. január 9.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Gál Attila s.k. bíró

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő