

Mfv.I.10.797/2012/5.

A Kúria a dr. Erdőné dr. Rigó Ágnes ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Anga László jogtanácsos által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 35.M.5291/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.639.532/2011/4. számú közbenső ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.639.532/2011/4. számú közbenső ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

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

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását és ennek jogkövetkezményei alkalmazását kérte.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 35.M.5291/2010/12. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára perköltség, az állam javára illeték megfizetésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes menedzsmint csoportvezető munkakörben 1.180.942 forint átlagkeresettel állt az alperes alkalmazásában az I.I.-n. Az alperes 2010. június 24-én rendkívüli felmondással kívánta a felperes munkaviszonyát megszüntetni, de felajánlotta részére a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést, amelyet a felperes elfogadott. A megállapodást a munkáltató részéről K.J. informatikai igazgató írta alá.

A munkaügyi bíróság az Mt. 7. § (1) bekezdése, 8. § (1) bekezdése, 74. § (1) és (2) bekezdése alapján megállapította, hogy az alperes jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát közös megegyezéssel. A munkáltató ugyan kilátásba helyezte a rendkívüli felmondást, de felajánlotta a felperesnek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének lehetőségét is. A felperes mérlegelhetette a két intézkedés jogkövetkezményeit, saját belátása szerint döntött, amikor a munkáltató ajánlatát elfogadta. A rendkívüli felmondást nem értékelte az elsőfokú bíróság olyan fenyegetésnek, amely a felperes döntését befolyásolhatta volna tekintettel a kialakult és egységes gyakorlatra, miszerint a Munka törvénykönyvében szabályozott intézkedés kilátásba helyezése nem minősül jogellenesnek és fenyegetésnek.

A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a munkáltatóval kötött megállapodást nem a munkáltatói jogkör gyakorló írta alá. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás alapján megállapította, hogy valamennyi alperesi munkavállaló felett a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja, de a 2007. szeptember 12-én hatályba lépett vezérigazgatói utasítás a munkáltatói jogkör átruházását megengedte meghatározva azt a vezetői kört, akik e jog gyakorlására jogosultak. Ennek alapján rögzítette, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó megállapodást az alperes részéről a felperes felettese, a munkáltatói jogkör gyakorlásra jogosult Informatikai Igazgatóság igazgatója írta alá.

Nem osztotta a felperes álláspontját arról, hogy a felperes munkaszerződés-módosítása a munkáltatói jogkör gyakorlás rendjére vonatkozóan az alperes szabályzatától eltérő rendelkezést tartalmaz. Álláspontja szerint ez nem akadályozza annak, hogy a felperesre a munkáltató szabályzatai, utasításai kiterjedjenek.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 49.Mf.639.532/2011/4. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg 2010. június 25-én a felperes munkaviszonyát. Megállapította, hogy a felperes munkaviszonya 2012. június 20-án szűnt meg az alperesnél. Azösszegezés megállapítására az iratokat az elsőfokú bíróságnak visszaküldte.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes oldalán nem állapítható meg akarathiba a munkaviszony megszüntetésében, ezért az nem tekinthető színlelt megállapodásnak sem.

A másodfokú bíróság eltérő jogi álláspontra helyezkedett azonban a munkáltatói jogkörgyakorlás jogszerűségét illetően. Álláspontja szerint a munkaviszony egyik lényeges kérdése az, hogy a munkáltató részéről a munkáltatói jogok gyakorlására ki jogosult. Ennek eldöntéséhez vizsgálni kellett azt, hogy az intézkedés a Munka törvénykönyvének, illetőleg az alperesnél hatályos szabályozásnak megfelelően történt-e. Ez érvényességi feltétele a megállapodás jogszerűségének.

A felperes 2002. január 9-én kötött munkaszerződése pontjában a felek kikötötték, hogy a munkavállalóval kapcsolatos munkáltatói jogokat a B. Rt. vezérigazgatója gyakorolja. A munkaszerződést a felek két alkalommal is módosították. Az utolsó 2008. május 14-én megkötött munkaszerződés-módosítás már azt rögzíti, hogy „a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a jelen munkaszerződés-módosítás hatálya alatt felette az irányítási (utasítási, ellenőrzési) jogkört az informatikai igazgató gyakorolja”.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint ebből az következik, hogy a nevesített jogkör-elemeken túlmenően a munkáltatói jogkör gyakorlása - ideértve a jogviszony megszüntetésre vonatkozó jogosultságot is - a vezérigazgató hatáskörébe tartozik.

A közös megegyezést tartalmazó megállapodást a felperes közvetlen

felettese, K.J. informatikai igazgató írta alá. A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban erre nem volt jogosultsága. A felperes munkaszerződés-módosításában foglalt, az alperesnél rendszeresített általános rendelkezésekhez képest kivételnek minősülő megállapodás szerint jogszerűen csak a vezérigazgató járhatott volna el.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a közbenső ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

Hivatkozása szerint a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkört teljes egészében az informatikai igazgató gyakorolta. Erről a 2008. július 1-jétől hatályos ügyrend egyértelműen rendelkezik. A felperes sem a munkaszerződése módosításánál, sem a későbbi prémiumainak a kiírásánál és elfogadásánál, sem a közös megegyezés aláírása során nem jelezte, hogy azokat álláspontja szerint nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írja alá.

A tanúmeghallgatás során az akkori informatikai igazgató, K.J. megerősítette, hogy a munkaköri követelménye előírta, hogy a munkáltatói jogokat átruházott jogköreben teljeskörűen gyakorolja. K.J. igazgató tehát jogszerűen járt el a közös megegyezéssel megállapodás aláírásakor, és ezzel a felperes is tisztában volt.

Az Mt. 74. § (1) bekezdése szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának a személyét lehet munkaszerződésben, tájékoztatóban, utasításban, szabályzatban is közzétenni. A felperes ismerte a 2008. július 1-jétől érvényes és hatályos munkáltatói jogkörgyakorlás rendjét, azt elfogadta, nem vitatta. Ettől függetlenül a bírósági gyakorlat szerint a munkáltatói jogkör átruházásáról történő tájékoztatás elmaradása egymagában nem alapozza meg az intézkedés jogellenességét.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős közbenső ítélet hatályában tartására irányult.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Az irányadó 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 74. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelességeket (munkáltatói jogkör) mely szerv, vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. A (2) bekezdés szerint ha a munkáltatói jogkört nem az erre jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára. A (3) bekezdés szerint az (1) és a (2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

Nem vitatott peradat, hogy a felperes munkaszerződésének és első munkaszerződés-módosításának tartalma szerint felette a munkáltatói jogokat az alperes vezérigazgatója gyakorolja. A vezérigazgatói utasítás tartalmazza a vezérigazgató munkáltatói jogkörének átruházására vonatkozó szabályokat, köztük azt, hogy átruházott munkáltatói jogkört gyakorolnak az igazgatók.

A másodfokú bíróság helyesen rögzítette a felperes utolsó, 2008.

május 14-én megkötött munkaszerződés-módosításának a munkáltatói jogkörgyakorlásra vonatkozó rendelkezéseit. Ugyanakkor nem értékelte az iratokhoz az alperes által első fokon csatolt 2008. július 1-jétől hatályos ügyrend rendelkezéseit. Ennek 9. oldalán szerepel az a rendelkezés, hogy a vezérigazgató „a személyéhez kötődő döntések és feladatok kivételével és a szervezeti működési szabályzat keretei között bármely intézkedési és döntési jogosultságát átruházhatja a munkaszervezet vezetőjére, akár a munkaszervezetben kiadott belső szabályozással, akár általános érvényű vagy egyedi meghatározással”. Az ügyrendet az alperesi igazgatóság mint a társaság legfőbb szerve fogadta el és hagyta jóvá, tehát megfelelt a Gt. 28. § (2) bekezdésben a munkáltatói jogkör delegálására vonatkozó előírásoknak.

A másodfokú bíróság nem értékelte a 2008. július 1-jétől hatályos ügyrendet, de érdemben mégis helyes döntést hozott. Az ügyrend rendelkezése szerint ugyanis a vezérigazgató a döntési és intézkedési jogosultságát akár általános érvényű, a munkaszervezetben kiadott belső szabályozással, akár egyedi meghatározással is átruházhatja.

Ilyen általános érvényű átruházás a Vezérigazgatói Utasítás. Ugyanakkor egyedi meghatározásnak minősül a felperes 2008. május 14-én megkötött munkaszerződés-módosítása, amely csak az irányítási (utasítási, ellenőrzési) jogkört ruházza át az informatikai igazgatóra.

A felperes következetes perbeli előadása szerint a munkaszerződés-módosítás alapján csak az utasítási jogkör gyakorlására jogosultnak tekintette az informatikai igazgatót azzal, hogy felette mindig a vezérigazgató a munkáltatói jogkör gyakorló. A prémium-kiírás, valamint a felperesnek a beosztottai nevében, a munkáltatói jogkörgyakorlással kapcsolatosan a vezérigazgatóhoz írt levele alapján nem állapítható meg, hogy az informatikai igazgató munkáltatói jogkörgyakorlására a körülményekből alappal következtethetett [régi Mt. 74. § (2) bekezdés].

Az ügyrend rendelkezése alapján lehetősége volt az alperesnek az általános szabályozáshoz képest egyedi módon meghatározni a munkáltatói jogkörgyakorlás egyes eseteit. A felperes utolsó hatályos munkaszerződése a vezérigazgató felette történő munkáltatói jogkörgyakorlását (az irányítást, utasítást kivéve) nem érintette, ezért helytálló a másodfokú bíróság által levont jogkövetkeztetés arról, hogy az alperesi belső szabályozásra tekintettel (ügyrend) a közös megegyezésre vonatkozó megállapodást az alperes részéről nem az arra jogosult munkáltatói jogkörgyakorló írta alá, így a munkaviszony megszüntetése jogellenes.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet - indokolásbeli módosítással - a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

Kötelezte a pervesztes alperest a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján, valamint a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték viselésére a 6/1986.

(VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján.

Budapest, 2013. szeptember 25.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró

**Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Pesthyné dr. Pámer Andrea s.k.
bíró**

A kiadmány hitelével: Nné tisztviselő