

A Kúria a dr. Berkéné dr. Porpáczy Szilvia ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Valkai István ügyvéd és a dr. Pittenauer Zoltán ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál 6.M.64/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.042/2013/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. október 15. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

**í t é l e t e t :**

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.042/2013/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 80.000 (nyolcvanezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 960.000 (kilencszázhatvanezer) forint le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket.

**I n d o k o l á s**

A felperes keresetében az alperes igazgatósága határozata alapján a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását, és ennek jogkövetkezményeként 9 havi felmentési időre járó átlagkereset, 36 havi végkielégítés és 12 havi átalánytérítés, valamint 2012. február 1-jétől elmaradt munkabére megfizetését kérte.

A Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 6.M.64/2012/13. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperes javára perköltség, az állam javára kereseti illeték megfizetésére.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes az alperes jogelődjénél 1988. október 1-jén létesített határozatlan idejű munkaviszonyt. 2000. március 1-jétől munkaköre kereskedelmi igazgató lett. A felek 2001. március 21-én menedzser munkaszerződést kötöttek. Az időtartam határozatlan idejű maradt, de a munkaszerződés 3.1. pontjában rögzítették, hogy a munkáltató rendes felmondása esetén 18 hónap felmondási idő jár, a 3.2. pont szerint pedig az Mt-ben meghatározott esetekben, valamint a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésekor a munkavállalónak 36 havi végkielégítést fizet a munkáltató.

Az alperes 2010. június 29-én kelt alapszabálya szerint a társaság ügyvezető szerve az igazgatóság. A 34. pont szerint az igazgatóság 2/3-os szavazati többséggel dönt a vezérigazgató munkaviszonyának létesítése, megszüntetése, díjazásának megállapítása, menedzser szerződésének jóváhagyása tekintetében. A 36. pont alapján a vezérigazgatót az igazgatóság határozatlan időre nevezi ki. A vezérigazgató a részvénytársasággal munkaviszonyban áll, felette a munkáltatói jogkört az igazgatóság gyakorolja. A 37. pont szerint a vezérigazgató mint cégvezető a jogszabályokban, az alapszabályban,

a közgyűlési- és igazgatósági határozatokban meghatározott keretek között egyszemélyben jogosult az ügyvezetési jogkörök gyakorlására. A felperest az alperes igazgatósága 2007. június 11-én kelt határozatával 2007. július 1-jétől egy évre, 2008. június 30-áig vezérigazgatónak választotta 800.000 forint munkabérrel. A határozat alapján a felek a felperes menedzser munkaszerződése 1.2. és 4.1. pontját módosították, miszerint 2007. július 1-jétől 2008. június 30-áig a munkaköre vezérigazgató, a személyi alapbére pedig 800.000 forint. A felek a munkaszerződés egyéb feltételeit változatlanul hagyták a módosítás kifejezett rendelkezése szerint. Az alperes az igazgatósági határozattal előbb 2009. június 30-áig, majd 2011. június 30-áig a felperes vezérigazgatói mandátumát meghosszabbította. Ezzel összefüggésben a munkaszerződését is módosították a felperes munkakörének időtartama tekintetében. 2011. június 30-át követően a felperes változatlan munkakörben tovább dolgozott.

A 2007. június 29-én kelt munkaköri leírás szerint a felperes a cégvezető (vezérigazgató), aki a zrt. vezető állású dolgozója, az igazgatóság őt határozott, egy éves időtartamra választotta meg, és munkaszerződéssel alkalmazza. A cégjegyzékbe igazgatóként (vezérigazgatóként) 2007. június 29-ei hatállyal határozatlan időtartamra, önálló képviseleti joggal jegyezték be a felperest. Az igazgatóság 2012. január 20-án tartott ülésén határozatot hozott, mellyel a felperest 2012. január 31-ei hatállyal a vezérigazgatói beosztásából visszahívta, és munkaszerződés-módosítás mellett 2012. február 1-jétől kereskedelmi igazgatói munkakörbe kívánta helyezni. Az ülésen elhangzott, hogy a felperes munkaszerződését nem kívánják felmondani. A felperes a kereskedelmi igazgatói munkakörbe helyezés ajánlatára történő válaszára határidőt kért.

A 2012. január 20-ai igazgatósági ülésen az igazgatóság határozatával N.J.-t 2012. február 1-jétől az alperes vezérigazgatói munkakörébe kinevezte. A felperes 2012. január 31-én N.J.-vel közölte, hogy a felajánlott kereskedelmi igazgatói állást nem fogadja el.

Az igazgatóság 2012. február 1-jén a felperesnek konkrét ajánlatot tett a munkaszerződés módosítására kereskedelmi vezérigazgatói munkakör betöltésére, 660.000 Ft/hó bérfizetés és egyéb juttatások mellett. Hangsúlyozták, hogy nem kívánják felmondani a felperes munkaviszonyát. A 2012. február 6-án tartott ülésen N.J. vezérigazgató tájékoztatta az igazgatóságot, hogy a felperes vezérigazgatói visszahívása után a munkaviszonya nem szűnt meg, az eredeti munkakör került visszaállításra. Az ekkor meghozott, a felperes kereskedelmi vezérigazgatói munkakörbe helyezéséről szóló vezérigazgatói határozatot a felperes nem fogadta el.

A felperes 2012. február 1-jétől ténylegesen már vezérigazgatói feladatot nem látott el. Úgy tekintette, hogy a munkaviszonya a vezérigazgatói megbízásának visszavonásával 2012. január 31-én megszűnt. 2012. február 8-áig átadta a használatában lévő

munkaeszközöket és a munkakörét, melyekről jegyzőkönyvet vettek fel. Ezt követően a munkahelyén nem jelent meg.

Az igazgatóság 2012. február 13-án a felperest a határozattal 2012. január 31-ei hatállyal határozatlan időre szóló munkaviszonyának fenntartása mellett kereskedelmi vezérigazgatói munkakörbe áthelyezte rögzítve a javadalmazását, elkészítve a munkaszerződés-módosítást. Ezt a felperesnek postán megküldték, aki ezt nem írta alá. A felperes a keresetét 2012. február 21-én nyújtotta be a munkaügyi bírósághoz.

Az alperes 2012. február 22-én írásban felhívta a felperest a munka felvételére, távolmaradásának igazolására, melynek a felperes nem tett eleget. Az alperes a felperes munkabérét 2012. február 1-jét követően is minden hónapban átutalta, amelyet a felperes visszautalt. Az alperes 2012. június 19-én postán kézbesítette a felperesnek a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó iratokat, amelyben a megszűnés időpontjaként 2012. január 31-ét jelölt meg.

A munkaügyi bíróság a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. tv. (Gt.) 21. § (1) - (4) bekezdés, 24. § (1) - (2) bekezdés, 32. § (1), (3) - (4) bekezdés, továbbá a 247. §-a alapján megállapította, hogy a felperes az alperesnél határozott időre kinevezett cégvezető volt. A kinevezéssel a felek a felperes korábbi kereskedelmi igazgatói munkakörre vonatkozó határozatlan időtartamra szóló munkaszerződését közös megegyezéssel módosították a felperes munkakörére és munkabérére vonatkozóan. A kinevezés határozott időtartama 2011. június 30-án lejárt, ugyanakkor változatlanul ezt követően is továbbfoglalkoztatták cégvezetőként. Erre figyelemmel a felek közös akaratával a munkakör tekintetében határozatlan idejűvé alakult a felperes „munkaszerződés-módosítása”.

A felperes keresetére tekintettel kifejtette, hogy az igazgatósági határozatot csak abból a szempontból vizsgálhatja, hogy az abban foglalt visszahívás egyben a felperes munkaviszonya megszüntetését is jelentette-e. Álláspontja szerint a felperes 2007. július 1-jétől történő kinevezése nem érintette az eredeti munkaviszony határozatlan időtartamát, csak munkakör-módosítást eredményezett határozott időtartamra vonatkozóan. Ezért a cégvezetői jogviszony és a munkaviszony nem tekinthető egységes jogviszonynak.

A peradatok alapján megállapítható, hogy az alperes szándéka a tisztségből történő visszahívással nem irányult a felperes munkaviszonyának megszüntetésére, csupán a felperes Gt. 32. § szerinti cégvezetői kinevezését akarták visszavonni a munkaviszony fenntartása mellett, és a munkaszerződés módosítására is ajánlatot tettek. Mivel ezt a felperes nem fogadta el, a korábbi módosított menedzser munkaszerződés változatlan feltételekkel fennmaradt a felek között, így mindaddig fennállt, amíg azt a felperes egyoldalúan 2012. februárjában nem számolta fel. A felperes magatartására tekintettel a munkáltató 2012. június 19-én adta át a kilépő iratokat, így a munkaviszony megszűnésének megfelelő állapot létrejött a felek között. Az alperes tehát nem szüntette meg a felperes munkaviszonyát, és ez jogellenesnek sem volt tekinthető.

A felperes a fellebbezésében az ítélet megváltoztatását kérte az alperes 9 havi felmentési időre járó átlagkereset, 36 havi végkielégítés megfizetésére kötelezésével. Hivatkozása szerint az alperes 2007. július 1-jétől vezérigazgatói munkakörbe nevezte ki és alkalmazta egységes jogviszonyban, mégpedig határozatlan időtartamra szóló munkaviszony keretében. A vezérigazgatói kinevezését a munkáltató visszahívással megszüntette, egyben a munkaviszony is megszűnt munkáltatói rendes felmondással, amelyet az Mt. 190. § alapján nem kellett az alperesnek indokolnia. Jogkövetkezményként a felperest megilleti a munkaszerződés 3.1. és 3.2. pontjaiban foglalt felmentési időre járó átlagkereset és végkielégítés.

A Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.20.042/2013/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes másodfokú perköltsége, és a fellebbezési illeték megfizetésére.

A törvényszék kiemelte, hogy a felperes másodfokú eljárásban módosított kereseti kérelme alapján abban kellett állást foglalnia, hogy az alperes igazgatóságának határozata a felperes munkaviszonyát megszüntette-e, és jogos-e a felperes felmentési időre járó átlagkereset és végkielégítés iránti igénye.

A felperes munkakörébe tartozó feladatok alapján megállapította, hogy a vezérigazgató megnevezésű munkakörében az alperesnél társasági jogi szempontból nem vezető tisztséget látott el munkaviszony keretében. 2007. július 1-jétől a munkáltató a korábbi határozatlan időre szóló munkaszerződés közös megegyezéssel módosításával határozott időre foglalkoztatta a felperest cégvezetőként a határozatlan időtartamra megelőzően megkötött munkaszerződés egyéb pontjainak változatlanul hagyásával.

A Gt. 19. § (1) bekezdése, 21. § (1) és (4) bekezdése alapján az ügyvezetés feladatait ellátó vezető tisztségviselőkből álló igazgatóság mint testület működött az alperesnél, így tevékenységének segítése érdekében a Gt. 32. § (1) bekezdés szerint volt kinevezhető munkaviszonyban álló egy vagy több cégvezető. Az alperes alapszabálya 14. pontja is azt támasztja alá, hogy a felperes határozott időre szóló megbízatása cégvezetői munkakör és tevékenység ellátására vonatkozott, mert a vezérigazgató és a cégvezető tisztséget az alapszabály szinonim fogalomként használta. Az alapszabály 25. pontja azonban egyértelművé tette, hogy vezető tisztségviselőnek kizárólag az igazgatóság tagjai tekintendők, amely testület egyben a vezérigazgató (cégvezető) kinevezési jogkörével is rendelkezett a Gt. 231. § (2) bekezdése és a 32. § (1) bekezdése hatásköri szabályainak megfelelően.

Mindezek alapján a felperes nem volt vezető tisztségviselő, munkaköre szerint cégvezetői feladatokat látott el, vezető állású munkavállalónak minősült. Ezért a jogvitára a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezéseken nyugvó bírói gyakorlat nem irányadó.

A felperes munkaviszonya nem a cégvezetői munkakör betöltésére jött

létre, kereskedelmi igazgatói munkakörben munkaviszonya már megelőzően is fennállt. A 2012. január 20-ai üléséről készült jegyzőkönyvből megállapítható, hogy az igazgatóság a felperes részére munkakörének módosítására tett ajánlatot azzal, hogy a munkaviszonyát nem akarja megszüntetni, de a munkakörében sem kívánja foglalkoztatni. A felperes a válaszára 2012. január 31-éig határidőt kért. Ezt követően az igazgatóság a határozattal a felperest „vezérigazgatói beosztásából visszahívta” rögzítve, hogy a felperest 2012. február 1-jétől kereskedelmi igazgatói munkakörbe kívánja helyezni.

Az igazgatósági határozat meghozatalát közvetlenül megelőzően a felperes munkaszerződése módosítására vonatkozó ajánlat elfogadására, vagy elutasítására határidőt kért, ezért az igazgatóság határozata nem minősülhetett a felperes munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére vonatkozó munkáltatói intézkedésnek, legfeljebb a felperes munkaszerződése módosítására irányuló jognyilatkozatnak. Ezen ajánlatot a felperes utóbb nem fogadta el, de ebből okszerűen nem következik az, hogy az igazgatósági határozattal a munkáltató a munkaviszonyát rendes felmondással megszüntette, minthogy a határozat erre irányuló egyoldalú nyilatkozatot nem tartalmazott.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatásával” az alperes munkáltatói felmondása következményeként a munkaszerződésben foglalt 18 havi felmondási időből 9 hónap felmentési időre járó átlagkereset, a 3.2. pont alapján 36 havi végkielégítés kamatokkal történő megfizetésére kötelezését és perköltségben marasztalását kérte.

Jogszabálysértésként a Pp. 206. §, az 1959. évi IV. tv. (Ptk.) 207. §, Mt. 76. § (2) és (4) bekezdés, 92. §, 95. § megsértésére hivatkozott.

Érvelése szerint közte és a munkáltató között 2011. júliusától vezérigazgatói munkakör ellátására irányuló határozatlan idejű munkaviszony állt fenn. A munkáltató csak ebben a munkakörben volt jogosult és egyúttal köteles foglalkoztatni. Eltérő munkakörre vonatkozóan szerződésmódosítás közöttük nem jött létre.

A munkáltató határozatban tett nyilatkozata arra irányult, hogy ne foglalkoztassa tovább vezérigazgatói munkakörben. E nyilatkozat nem volt feltételhez kötve, és 2012. február 1-jével hatályosult. Az új vezérigazgató e naptól hivatalba lépett. Azt a munkáltatói nyilatkozatot, amely a foglalkoztatás megszüntetésére irányult, csak akként lehet értelmezni, mint a foglalkoztatás (a munkaviszony) megszüntetésére irányuló nyilatkozatot. Más munkakörben való foglalkoztatás ugyanis szóba sem jöhetett, legfeljebb a felek közös megegyezése esetén. A munkáltató nyilatkozata a foglalkoztatási kötelezettségének a feltételek nélküli és meghatározott naptól számított megtagadására irányult, így azt csak munkaviszony megszüntetési nyilatkozatként lehet értékelni. Akként semmiképpen nem, mint amely a jogviszony megszüntetését a felek közötti esetleges módosítás érvényes

létrejöttétől tette volna függővé. A jognyilatkozat tartalmának értékelése alapján az állapítható meg, hogy a munkáltató a foglalkoztatást, az erre vonatkozó törvényi kötelezettséget azonnali hatállyal, illetve meghatározott időponttól megtagadta. Ez a nyilatkozat tehát a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére irányuló nyilatkozat volt.

A másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy a vezérigazgatói munkakörre vonatkozóan 2011. júliusától határozatlan időtartamú munkaszerződés állt fenn a felek között. Az alperesi határozatnak a visszahívást kimondó nyilatkozatát tévesen értékelte a munkaszerződést módosító ajánlatnak. Azt viszont nem vette figyelembe, hogy 2012. február 1-jétől nem kívánta a munkaszerződés szerinti vezérigazgatói munkakörben foglalkoztatni. Ezt nyomatékosítja, hogy e naptól új vezérigazgatót nevezett ki.

A felperes nem tett kereskedelmi igazgatói munkakört elfogadó nyilatkozatot (azt elfogadása esetén sem tölthette volna be, mivel abban már más munkavállalót foglalkoztattak), hanem a munkáltató nyilatkozatát megszüntető nyilatkozatként értelmezte, és ennek megfelelően járt el.

Helytelen a törvényszék megállapítása, miszerint a felperes magatartása irányult a munkaviszony megszüntetésére. Nyilatkozatot csak a munkáltató módosító ajánlatának megfontolására tett, melynek eredményeként az ajánlatot nem fogadta el, így a munkaszerződés-módosítás nem jött létre.

Téves az a megállapítás is, hogy a munkáltató csak konstataulta a felperes általi munkaviszony megszüntetést. Az igazolásokat ugyanis csak 2012. június 19-én, azaz 4 hónappal azt követően állította ki, hogy a munkáltató módosító ajánlatának elutasítására vonatkozóan a felperes nyilatkozatot tett. A munkaviszony megszűnése visszamenőleges időpontjának meghatározásával pedig azt a látszatot keltette, hogy a munkáltató a munkavállalói megszüntető magatartás tényét 4 hónap elteltével állapította meg, holott már 2012. február 21-én keresetet nyújtott be a felperes a bírósághoz.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte a felperes felülvizsgálati eljárási költségben való marasztalásával.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a keresetét a másodfokú eljárásban módosította. Nem a munkaviszonya megszüntetése jogellenessége jogkövetkezményeként, hanem a munkáltató nyilatkozatát felmondásnak értékelve annak jogkövetkezményeként kérte az utolsó hatályos munkaszerződése szerinti felmondási idő felére, azaz 9 havi felmentési időre járó átlagkereset és a 36 havi végkielégítés megfizetésére kötelezni az alperest.

A másodfokú bíróság jogszerűen, a Pp. 253. § (3) bekezdése alapján vizsgálta ennek tükrében azt, hogy a 2012. január 20-án hozott igazgatósági határozat a munkáltató részéről a munkaviszony megszüntetésére irányult-e.

A felek a perben arról egyező nyilatkozatot tettek, hogy a

munkaviszony határozatlan időtartamú volt 2012. január 20-án, ezért a bizonyítékok mérlegelésével kellett arról állást foglalni, hogy a munkakörre vonatkozó visszavonó nyilatkozat egyben a munkaviszony megszüntetését is jelentette-e.

Az igazgatósági határozat mint jognyilatkozat értelmezésénél is irányadó a Ptk. 207. § (1) bekezdése: a szerződési nyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a másik félnek a nyilatkozó feltehető akaratára, és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett.

Nem vitatottan a 2012. január 20-ai igazgatósági ülésen elhangzott, hogy a felperes munkaviszonyát nem kívánják megszüntetni. A határozat másik munkakörben történő továbbfoglalkoztatásra vonatkozó ajánlatot is tartalmazott. Mindezek alapján jogszerű következtetést vont le a másodfokú bíróság arról, hogy az igazgatósági határozat nem tartalmazott munkaviszony megszüntetési nyilatkozatot a munkáltató részéről.

A felperes utolsó, érvényes munkaszerződése szerint a munkaköre vezérigazgató megnevezésű volt, és 2011. július 1-jét követően ez a korábbi igazgatósági határozatokban foglalt időtartam lejártát követően véglegessé vált. A felperesnek e munkakörben történő foglalkoztatását 2012. február 1-jétől a munkáltató nem kívánta, „onnan visszahívta”. Ezzel azonban a munkaviszonyát nem akarta megszüntetni, hanem azt változatlanul fennállónak tekintette, részére folyamatosan, havi rendszerességgel munkabért folyósított, új munkakörre vonatkozóan pedig ajánlatot tett.

2012. január 20-án a felperes még nem tett egyértelmű nyilatkozatot a felajánlott munkakör elfogadására vonatkozóan, tehát a felek ezen időpontban a munkaviszony továbbfolytatásának módjában (a munkakörben) tárgyalások folytatását kezdték meg. A felperes az ajánlatot tevő igazgatóságnak csak 2012. február 6-án adott választ.

Mindezen körülmények alapján a Pp. 206. § (1) bekezdésre tekintettel jogszerű mérlegeléssel, a Pp. 221. § (1) bekezdésben foglalt indokolási kötelezettségének eleget téve döntött a másodfokú bíróság arról, hogy 2012. január 20-án az igazgatósági határozattal az alperes nem szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A Pp. 253. § (3) bekezdés helyes alkalmazásával mutatott rá a másodfokú bíróság arra, hogy az igazgatósági határozatot csak a munkaviszony megszüntetése vonatkozásában értékelhette, és nem vizsgálhatta, hogy a munkakör felajánlása jogszerűen történt-e, és az erre adott felperesi válasz függvényében milyen jogszerű munkáltatói intézkedések, avagy munkavállalói magatartás vált volna szükségessé.

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

A Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a

6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján a felülvizsgálati eljárási illeték viselésére.

Budapest, 2014. október 15.

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

**Dr. Tallián Blanka s.k. bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró**

**A kiadmány hitelével:Nné tisztviselő**