

Mfv.I.10.256/2015/10.

A Kúria a dr. Imre András ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Bajusz Krisztina ügyvéd által képviselt NRG-AGENT Energetikai Szolgáltató és Kereskedelmi Kft. alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 8.M.108/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.024/2015/6. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2016. február 3. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.024/2015/6. számú közbenső ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 25.000 (huszonötezer) forint és 6.750 (hatezer-hétszázötven) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

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

I n d o k o l á s

A felperes 2004. augusztus 1-jétől állt határozatlan időtartamú munkaviszonyban az alperesnél menedzser-asszisztens munkakörben. Az alperes üzletrészenek 4 %-ával rendelkezik, de ténylegesen - mivel az alperes cég a házastársi közös vagyon része volt - fele részben tulajdonosa az alperesnek, a másik 50 %-os tulajdonos a felperes volt házastársa, G.I.

Az alperes a 2011. október 5-én megtartott taggyűlésen meghozta a 5/2011. (X.5.) Tgy. számú határozatot, mellyel a taggyűlés G.I. ügyvezetői megbízását, cégjegyzési jogosultságát változatlan feltételekkel határozatlan időre meghosszabbította. A felperes a társasági határozat bírósági felülvizsgálata iránt pert indított.

A felperes 2011. november 2-a óta ténylegesen nem végzett munkát az alperesnél, a munkahelyén nem jelent meg, ennek ellenére 2013. március 7-éig részére munkabérfolyósítás történt.

2012. július 2-ától az alperes ügyvezetője lett E.T.G., ettől kezdődően a cég kettős ügyvezetéssel működött. 2013. január 22-étől G.I. nem ügyvezetője az alperesnek, stratégiai tanácsadóként vesz részt annak működésében.

E.T.G. 2012. november 27-én kelt iratával felszólította a felperest, hogy öt napon belül jelenjen meg az alperes társaság székhelyén, és számoljon el a 2011. október 17-étől 2012. október 31. közötti időszakra vonatkozóan az általa használt A. típusú gépkocsi, illetve a mobiltelefon használatának költségeivel. Az okiratot az alperes a felperes részére postai úton, illetve e-mailen keresztül is kézbesítette, ennek ellenére ő erre nem válaszolt, az alperes székhelyén nem jelent meg.

A munkáltató a 2013. január 7-én kelt iratával ismételten felszólította a felperest, hogy 2013. január 11-én 8 órakor jelenjen meg az alperes székhelyén, és az általa használt eszközökkel összefüggésben felmerült költségekkel számoljon el, igazolja, hogy azok használata az alperes érdekében történt. A felperes részére az alperes ezen okiratot alkalmazottja útján próbálta meg kézbesíteni, a felperes az átvételt azonban megtagadta. Az alperes ezt követően postai úton, illetve e-mail útján is kézbesítette az okiratot a felperes részére, illetve 2013. január 10-én E.T.G. ügyvezető személyesen is felhívta a felperest telefonon, és kérte, hogy január 11-én jelenjen meg a munkáltatónál. A felperes ennek nem tett eleget.

Az alperesnél a munkaviszonyban lévő alkalmazotti állomány 2012. novemberében 41 fő volt, 2013. januárjában 39 személy dolgozott. A munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók bérköltsége folyamatos csökkenést mutatott 2012. november és 2013. februárja között.

Az alperes 2013. január 16-án kelt okiratával a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. Ennek indokolása szerint a munkáltató 2012. november 27-én kelt írásbeli megkereséssel élt, amelyben felhívta a felperes figyelmét arra, hogy 2011. október közepe óta a munkavégzési kötelezettségének nem tesz eleget, a munkáltatói eszközöket (személygépjármű- és mobiltelefon) azonban folyamatosan használja. A munkáltató megkeresésére a felperes nem reagált, ezért 2013. január 7-én ismételten felhívást intéztek hozzá, amelyben nyilatkozási határidőnek 2013. január 11-ét jelölték meg. A megkeresés átvételét a felperes megtagadta, azonban e-mail és telefon útján annak tartalmáról E.T.G. értesítette őt. A felperes ennek ellenére az alperesnél nem jelent meg, előzetes egyeztetés nélkül 2013. január 14-én jelentkezett ott, ezen időpontban azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt jelen.

A felmondás további oka volt, hogy az alperes társaság 2012. év

végével csökkenő gazdasági eredményeket ért el, emiatt szervezeti átalakítás vált szükségessé, amely a felperes munkakörét is érintette.

A felperes a keresetében a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Hivatkozott a 2012. évi I. törvény (Mt.) 82. §-ának (2) bekezdésében foglaltakra.

A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.108/2013/29. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség viselésére kötelezte. Megállapította, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 20. §-ának (1) és (3) bekezdésében foglaltakra, valamint a 65. § (1) bekezdésére, és a 66. § (1) és (2) bekezdésében rögzítettekre. Kifejtette, hogy a felperes 2011. november 2-a óta ténylegesen nem végzett munkát, ennek ellenére a munkabérét mindvégig folyósították.

A felperes hivatkozása, amely szerint a levelekre azért nem reagált, mert „megfenyegették”, illetve „az egész cirkusz miatt” nem megalapozott, hiszen ezen állítását semmivel nem bizonyította. Az általa meghallgatni kért E.T.G., illetve G.I. ügyvezetők állították, hogy a felperest soha nem tiltották ki a munkáltató székhelyéről, M.J., illetve K.T. tanúk pedig szintén nem támasztották alá a felperes ez irányú előadását.

A felperesnek nem feltétlenül kellett munkavégzés céljából megjelenni a megkeresésben megjelölt rövid határidőn belül, az azonban a munkáltató részéről joggal elvárható volt, hogy bármilyen módon vele a kapcsolatot felvegye, és a munkaviszonya mibenlétéről egyeztessen. Mivel a felperes ezt nem tette meg, az alperes felmondása jogszerű.

Önmagában a munkavégzési kötelezettség teljesítésének, illetve erre vonatkozó szándék felmutatásának hiányában az alperes felmondása jogszerűnek tekintendő, ezért a bíróság a keresetet elutasította.

Az alperes a felmondás másik indoka tekintetében okirattal bizonyította annak valóságtartalmát.

Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes által hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlást, illetve az egyenlő bánásmód megsértését.

Utalva a Pp. 3. §-ának (3) bekezdésében rögzítettekre kifejtette, hogy a felperes csak állította, de nem bizonyította, hogy a

munkáltatói rendes felmondás a rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósította. Nem bizonyította, hogy 2011. novemberétől bárki kitiltotta volna a munkavégzésének helyéről, illetve hogy G.I. magatartása miatt nem jelent meg ott.

Az egyenlő bánásmód megsértésére a felperes szintén csak hivatkozott, de nem jelölte meg azon védett tulajdonságot, amely az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (Ebkttv.) foglaltaknak eleget tenne. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséhez összehasonlítható tulajdonsággal rendelkező munkavállalók esetén van lehetőség, a felperes pedig éppen speciális helyzete - egyebek mellett, hogy az alperes 1/2 részének tulajdonosa - miatt semmilyen más munkavállalóval nem volt összehasonlítható helyzetben.

Az alperesnél kettős ügyvezetés valósult meg, azonban 2012. július 2-ától E.T.G. is az alperes ügyvezetője volt. Ekként a felperes alappal következtethetett az ő eljárásának jogszerűségére, hiszen a felmondás keletkezésekor E.T.G. az alperes vezető tisztségviselőjének számított. Mivel az Mt. 20. § (1) bekezdés szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának utólagos jóváhagyására vonatkozóan sem időbeli korlát, sem formakényszer nincs, a bíróság úgy ítélte meg, hogy E.T.G. a meghallgatása során ráutaló magatartással a felmondást mindenképpen jóváhagyta.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.024/2015/6. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, megállapította, hogy a munkáltató a felperes munkaviszonyát 2013. január 16-án jogellenesen szüntette meg. Ezt meghaladóan az elsőfokú perköltségre is kiterjedően az ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította, az alperest perköltség fizetésére kötelezte.

A másodfokú bíróság közbenső ítéletének indokolása szerint a per tárgyát az alperes munkáltató által kiadott 2013. január 16-án kelt felmondás jogszerűségének vizsgálata képezte, ezért a felperes álláspontjára tekintettel elsősorban abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felmondás a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére jogosult munkáltatói jogkör gyakorlójától származik-e, illetve ha nem, akkor a nyilatkozatát a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyta-e. Ennek hiányában pedig a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett-e az eljáró személy jogosultságára [Mt. 20. § (3) bekezdés].

A felperes 2004. augusztus 1-jén kelt munkaszerződése 5. pontja szerint a munkáltatói jogkör gyakorlására Gönczi Imre ügyvezető volt jogosult. Az alperes 2012. október 19-én egységes szerkezetbe foglalt társasági szerződése 10.3. pontja utolsó mondata szerint a

társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat Gönczi Imre ügyvezető gyakorolja. Az alperesnél az ezt követő időszakban legközelebb 2013. január 21-én készült egységes szerkezetű társasági szerződés, amelynek 10.3. pont utolsó mondatát a korábbi rendelkezést megváltoztatva akként módosították, hogy a társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat Eörsi-Tóta Gábor ügyvezető gyakorolja.

Az alperes 2015. február 16-án készült cégmásolata szerint G.I. képviseletre jogosult ügyvezetői tisztségét 2012. október 30-ai időponttal törölték. A cégmásolat igazolja azt a felek által sem vitatott tényt, hogy G.I. 2002. június 19-étől kezdődően folyamatosan, így a felmondás időpontjában is az alperes kft. egyik tagja volt. Mindezen bizonyítékok egybevetéséből az állapítható meg, hogy a 2013. január 16-án kelt, és ugyanezen a napon közölt felmondás időpontjában a társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogkör gyakorlására G.I. rendelkezett jogosultsággal, ezért az E.T.G. ügyvezető által aláírt felmondás nem az arra jogosított személytől származott, eljárása érvénytelennek minősül.

A másodfokú bíróság a munkáltatói jogkör gyakorlásával összefüggésben kiemelte, hogy a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 28. §-át az Mt. hatálybalépéséről szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 60. § (8) bekezdése 2012. július 1-jétől hatályon kívül helyezte. A rendelkezés következtében a gazdasági társaságoknál a munkáltató döntése alapján a munkáltatói jogkör gyakorlására már nemcsak a gazdasági társaság vezető tisztségviselője, az ügyvezető testület, illetve tagja, hanem akár a gazdasági társaság tulajdonosa, munkavállalója (cégvezetője), is felruházhatóvá vált. Külön munkáltatói rendelkezés hiányában ugyanis automatikusan 2012. július 1-jét követően már a vezető tisztségviselő, az ügyvezető testület, illetve tagja nem minősül munkáltatói jogkörgyakorlónak.

Az alperesnél a felmondást közvetlenül megelőzően a 2012. október 19-én egységes szerkezetbe foglalt társasági szerződés utolsó mondata rendelkezik a munkáltatói jogkör gyakorlásáról, egyértelműen G.I.-t megnevezve. A jogszabályváltozás következtében ezen személy ügyvezetői tisztsége 2012. október 30-ai megszűnését követően tagsági viszonyából következően is jogosult volt a munkáltatói jogok gyakorlására.

G.I. a tanúvallomásában egyértelműen nyilatkozatot tett arról, hogy „semmilyen módon nem játszottam szerepet a döntésben, én kértem is, hogy ne kerüljön sor a felmondásra”. Ebből következően az volt megállapítható, hogy mint a munkáltatói jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot (felmondást) nem hagyta jóvá.

Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a felperes a 2012.

november 27-én kelt E.T.G. ügyvezető részéről hozzá intézett felszólító levél tartalmából alappal következtethetett a felmondás kapcsán az eljáró személy jogosultságára. E levélből azt kitűnően E.T.G. mint ügyvezető intézte a felpereshez, egyebek mellett tájékoztatást adva arról, hogy „teljeskörűen átvettem a társaság ügyvezetési teendőit”, míg a 2013. január 7-én kelt felszólításban arra is utalt, hogy „mint munkáltató, esetlegesen a legsúlyosabb munkajogi intézkedésre kényszerülök”. Arról azonban konkrétan nem adott tájékoztatást, hogy a társasági szerződés rendelkezésétől eltérően jogosult lenne a munkáltatói jogkör gyakorlására.

Mindezek alapján E.T.G. ügyvezető eljárása az Mt. 20. § (3) bekezdése értelmében érvénytelennek minősül, ezért az alperes a felperes munkaviszonyát a 2013. január 16. napján kelt felmondással jogellenesen szüntette meg.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a másodfokú bíróság közbenső ítéletének hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Másodlagosan mindkét fokú ítélet hatályon kívül helyezését követően az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta.

A felülvizsgálati érvelés szerint a Szegedi Törvényszék 6.G.40.298/2011/12. számú ítélete alapján G.I. ügyvezetői kinevezésére vonatkozó taggyűlési határozat hatályon kívül helyezésére került sor azzal, hogy 2012. október 30-áig látta el az ügyvezetői feladatokat.

Az alperes perbeli időszakban, azaz 2012. október 19-én kelt társasági szerződése valóban tartalmazta, hogy a munkáltatói jogokat G.I. ügyvezető gyakorolja. Azonban éppen az ügyvezetői jogosítvány szűnt meg 2012. október 30-án, és magánszemélyként, illetve tagként G.I. a munkáltatói jogok gyakorlására nem volt feljogosítva.

Téves és iratellenes a másodfokú bíróság közbenső ítéletének azon megállapítása, miszerint G.I. 2012. október 30-án bekövetkezett vezetői tisztségének megszűnését követően tagsági viszonyából eredően is jogosult volt a munkáltatói jogkör gyakorlására. A társasági szerződés határozott rendelkezése volt, hogy a munkáltatói jogokat G.I. ügyvezető gyakorolja.

Téves és iratellenes a másodfokú bíróság döntésének azon megállapítása, hogy E.T.G. munkáltatói jogkör gyakorlásának forrása a 2013. január 21. napján kelt egységes tartalmú társasági szerződés. E.T.G. ügyvezetői és munkáltatói jogok gyakorlására vonatkozó jogosultságát az az objektív tény alapozta meg, hogy 2012. október 30-ával G.I. ügyvezetési jogosítványa megszűnt és

2012. november 1-jétől kizárólag E.T.G. volt ügyvezető és munkáltatói jogkörgyakorló az alperesnél. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 141. § (2) bekezdése a taggyűlés számára nem biztosít a munkáltatói jogkörgyakorló kinevezésére vonatkozóan kizárólagos jogkört, és a társasági szerződés sem tett ilyet lehetővé.

G.I.-nek a társaság tagjaként nem volt munkáltatói jogkörgyakorlásra lehetősége.

A felperes keresetének mellékleteként csatolta a Szegedi Törvényszék 6.G.40.298/2011/12. számú ítéletét, amely G.I. ügyvezetői kinevezéséről szóló taggyűlési határozat hatályon kívül helyezésére vonatkozik, mindamellet, hogy a keresetlevélben foglaltak egyértelműen rögzítették, miszerint „jelenleg E.T.G. a névleges ügyvezető az alperes társaságnál, a munkáltatói jogkört névlegesen is a fenti személy gyakorolja” (keresetlevél 3. oldal 3. bekezdés).

Tehát a másodfokú bíróság nem vette figyelembe a felperes határozott nyilatkozatát arra vonatkozóan, hogy neki, mint tagnak tisztában kellett lennie a munkáltatói jogkörgyakorló személyével.

A felperest - nyilvánvaló tudomása ellenére is - tájékoztatta az alperes a 2012. november 27-én kelt levelében arról, hogy E.T.G. látja el az ügyvezetői teendőket, és így munkáltatói jogkörgyakorló.

A Gt. 12. § (1) bekezdés f) pontjában foglaltak szerint a társasági szerződésben kötelezően csak az első kinevezett vezető tisztségviselő személye tüntetendő fel. Ezért az, hogy a társasági szerződésben haladéktalanul nem pontosították G.I. ügyvezetői és egyéb jogosítványának törlését, önmagában nem vezethet arra, hogy társasági szerződés alapján bármely jogosultsága vagy részjogosítványa állt volna fenn a perbeli időszakban az objektív tények ellenében.

Az elsőfokú bíróság állapította meg helyesen, hogy a felperes alappal következtethetett arra, hogy E.T.G. eljárásra jogosult volt mint munkáltatói jogkörgyakorló. Szóban és írásban is rendszeresen kifejezte a felperes jogi képviselője, hogy G.I.-nek semmilyen képviseleti jogosítványa nincs az alperes viszonylatában, minden felelősség E.T.G.-t, mint ügyvezetőt terheli, az egyik erről szóló ügyvédi levél a periratok részét is képezi.

Tekintettel arra, hogy 2012. október 30-ától az alperesnél nem volt más ügyvezető, a felperes alappal következtethetett E.T.G. munkáltatói jogkörgyakorlására a felmondás időpontjában. Amennyiben a jogszabályi és társasági szerződésbeli kötöttségek ellenére mégis

G.I. lenne a munkáltatói jogok gyakorlására jogosítható a felmondás közlésének időpontjában, akkor az alperes álláspontja szerint G.I. nyilatkozatát úgy kell értelmezni, mint aki az intézkedést elfogadta, és azt jóváhagyta.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős közbenső ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a Gt. rendelkezésének hatályon kívül helyezése miatt az ügyvezetői tisztséggel járó automatikus munkáltatói jogkörgyakorlás - amelyre az alperes társaság hivatkozik - megszűnt. Ezért törvényi alap hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlására az alperes társasági szerződésében konkrétan nevesített személy jogosult.

Az alperes társaság a létesítő okiratban rendelkezett a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult konkrét személyről. G.I.-nek a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó jogosultsága az alperes 2012. július 2-án, valamint 2012. október 19-én kelt létesítő okirata, valamint a felperes 2004. augusztus 1-jén kelt munkaszerződése alapján állt fenn.

A felperes álláspontja szerint megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy a felmondás időpontjában G.I. volt, így a nem általa tett intézkedés jogellenes.

Az alperes által hivatkozott E.T.G. mint ügyvezető által küldött írásbeli megkeresések tekintetében a felperes arra utalt, hogy azok E.T.G. ügyvezetői tisztségével voltak kapcsolatosak, és nem mint munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy küldte meg azokat.

A felülvizsgálati ellenkérelem szerint megalapozatlan azon alperesi hivatkozás, miszerint G.I. jóváhagyta volna a jogviszony megszüntetést.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozatlan.

A Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül.

A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. A felülvizsgálati eljárásban csak olyan tényre, körülményre,

jogszabályra hivatkozás vizsgálható érdemben, amely az első- és a másodfokú eljárásnak tárgya volt. Ebből következően a felülvizsgálati kérelemben felhívott Pp. szabályok közül csak az volt érdemben vizsgálható, amely a korábbi eljárásoknak is már a tárgyát képezte.

A másodfokú bíróság - a fellebbezésben foglaltak alapján - helyesen fejtette ki, hogy az alperes 2012. október 19-én egységes szerkezetbe foglalt társasági szerződése szerint a munkavállalók felett a munkáltatói jogokat G.I. ügyvezető gyakorolta.

A Szegedi Törvényszék 6.G.40.298/2011/12. számú ítéletére figyelemmel az alperes 5/2012. (VII.2.) Tgy. számú határozatával ügyvezetőnek választotta E.T.G.-t is, ettől kezdve a cég kettős ügyvezetéssel működött, de ez G.I. munkáltatói jogkörgyakorlását nem érintette.

Az alperes 2013. január 21-én készített ismételten egységes szerkezetbe foglalt társasági szerződést, amely szerint a munkáltatói jogok E.T.G. ügyvezetőt illetik. A felperes munkaviszonyának megszüntetésekor - 2013. január 16-án - azonban ez a társasági szerződés még nem volt hatályos.

Az Mth. 60. § (8) bekezdése 2012. július 1-jétől hatályon kívül helyezte a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 28. §-át. A jogszabály alapján - amelyet a másodfokú bíróság ítélete által helyesen idézett miniszteri indokolás is egyértelműsített - egyszerűsödött és szélesedett a munkáltatói jogkörgyakorló személyének a gazdasági társaságok általi meghatározása. Ez azonban nem jelenti azt, hogy külön felhatalmazás, vagy a társasági szerződés erre vonatkozó rendelkezése nélkül is ilyen jogkört kapjon olyan személy, aki csak tagsági viszonnal rendelkezik. Az ezzel ellentétes másodfokú bírósági ítéleti érvelés téves.

A fentiekre figyelemmel azonban a felperes bizonyította (Pp. 164. §), hogy felette a munkáltatói jogkört a jogviszony megszüntetése időpontjában G.I. gyakorolta a társasági szerződés alapján, amely összhangban állt a felperes munkaszerződésével is. Tekintettel arra, hogy a felperes felmondása nem az arra jogosult személytől származott [Mt. 20. § (1) bekezdés], érvénytelennek minősül.

Az Mt. 20. §-ának (3) bekezdése szerint azonban nem teszi az ilyen módon meghozott jogviszony megszüntető nyilatkozatot érvénytelenné, ha a jogkörgyakorló a jognyilatkozatot jóváhagyta. Ennek hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára.

Téves az elsőfokú bíróság általi okfejtés, hogy E.T.G. meghallgatása során ráutaló magatartással a felmondást jóváhagyta. A jogviszony megszüntetés időpontjában G.I. volt a munkáltatói jogkörgyakorló, ezért az ő jóváhagyásával történhetett volna meg az érvénytelenség kiküszöbölése. G.I. azonban a meghallgatása során kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy „... semmilyen módon nem játszottam szerepet a döntésben, én kértem is, hogy ne kerüljön sor a felmondásra” (jegyzőkönyv, 8. oldal utolsó bekezdés). Mindebből pedig nem lehet olyan következtetést levonni, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló utólag - akár ráutaló magatartással - jóváhagyta volna a felperes részére adott felmondást [Pp. 206. § (1) bekezdés].

Az sem volt ítéleti bizonyossággal megállapítható, hogy a felperes a körülményekből alappal következtethetett E.T.G. eljárási jogosultságára. A felperes tagként részt vett a taggyűléseken, ott a határozatokat megismerte, így tisztában kellett lennie azzal is, hogy kit illet meg a munkáltatói jogkör gyakorlásának joga. A munkáltatói joggyakorló személyének változásáról nem kapott semmilyen tájékoztatást, ilyet okirat sem rögzített, így önmagában abból, hogy E.T.G. 2012. júliusától ügyvezetőként működött, nem következik, hogy munkáltatói jogkörgyakorlásra is felhatalmazást kapott. Ugyancsak nem lehet következtetést levonni a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyére abból, hogy a 2012. november 27-én kelt levélben, utóbb pedig a 2013. január 7-én írt felszólításban E.T.G. önmagát munkáltatói jogkörgyakorlóként jelölte meg ennek konkrét igazolása nélkül.

A jogerős ítélet indokolásából világosan kitűnik, hogy a bizonyítékok mérlegelése során (Pp. 206. §), melyek voltak azok a körülmények, amelyeket a bíróság irányadónak tekintett. A felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok felülmérlegelésének, újabb egybevetésének nincs jogi lehetősége. A Kúria csak azt vizsgálhatta, hogy a mérlegelés körébe vont adatok értékelése során a bíróság nyilvánvalóan téves, vagy okszerűtlen következtetésre jutott-e (BH2012.173.). Jelen esetben a másodfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok értékelése után az ügy érdemét illetően helytálló döntést hozott, amelynek megváltoztatására nem volt jogszerű indok [Pp. 272. § (2) bekezdés].

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

Kötelezte a pervesztes alperest a felperes felülvizsgálati eljárási költségének a megfizetésére a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján.

Az alperes a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (2) bekezdése alapján köteles a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték viselésére.

Budapest, 2016. február 3.

**Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó
Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró**

A kiadmány hitelével:

Nné

tisztviselő