

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.704/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Sipőczné dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője: dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda
(ügyintéző: dr. Szűcs Péter ügyvéd,

Az alperes:

Az alperes képviselője: dr. György Péter ügyvéd

A per tárgya: végkielégítés különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.510/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.717/2015/15.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.510/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 40.000 (negyvenezer) forint + 10.800 (tízezer-nyolcszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, valamint külön felhívásra a magyar államnak 495.700 (négy száz kilencvenötezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2007.november 1-jei hatállyal létesített munkaviszonyt az alperes jogelődjével, a P.-i Városüzemeltető és Vízzolgáltató Kft.-vel. Munkaszerződése szerint határozott időre, 2008. október 31-éig ügyvezető igazgató munkakörben alkalmazták, s ezzel egy időben

határozatlan idejű munkaviszony keresetében a P. H. Kft.-nél gazdasági igazgatói feladatokat látott el. A P. H. Kft., mint tulajdonos képviselője a munkaviszony létesítésekor R. A. ügyvezető volt. 2007. november 7-én alapító döntés is született a felperes egy évre szóló ügyvezetői megbízására. A felperes munkaszerződése tartalmazta, hogy felette a munkáltatói jogkört a Holding ügyvezető igazgatója gyakorolja, aki az adott időszakban R. A. volt.

- [2] 2008. július 31-én a felek módosították a felperes munkaszerződését, amely okiratot a P. H. Vagyonkezelő Kft. ügyvezetője, illetve a felperes írt alá. A módosítás tartalmazta, hogy a felperes határozatlan idejű munkaviszony keretében látja el az ügyvezető igazgatói munkakört, továbbá, hogy az előző munkahelyén eltöltött 18 év 11 hónap 19 nap jogviszonyt folytonos időszakként ismerik el, s a felperes munkabérét 350.000 forint/hóra emelték. A munkaszerződés módosítás 16. pontjában megállapodtak abban a felek, hogy a munkáltató által rendes felmondással történő munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállalót a munka törvénykönyvében meghatározott mértékű felmondási időre járó munkabér és végkielégítés illeti meg, ami nem lehet kevesebb a munkavállaló egy éves időtartamra jutó átlagkereseténél. A munkaszerződés módosítás a 2007. november 1-jén kelt munkaszerződés további rendelkezéseit nem érintette.
- [3] A 2008. július 31-én kelt munkaszerződés módosítással egyidejűleg a felperes ügyvezetői jogviszonya időtartamának módosulása a cégjegyzékben nem került átvezetésre. A felperes jogviszonya határozatlan idejűvé válásáról az alapítói határozat 2008. október 20-án született, amelyre vonatkozó megbízást a felperes elfogadta. Az alapítói döntésnek és az elfogadó nyilatkozatnak megfelelően került módosításra az alperes alapító okirata, mely szerint az ügyvezetői megbízatása határozatlan időre jött létre. Mind az alapítói döntést, mind az alapítói okiratot a H. képviseletében R. A., mint törvényes képviselő írta alá.
- [4] 2009. december 3-án a felperes 2007. november 1-jén létrejött munkaszerződését akként módosították, hogy munkaköre általános igazgatóra változott, s felette a munkáltatói jogkört Sz. G., a felperes ügyvezetője gyakorolta azzal, hogy a 2007. november 1-jén létrejött munkaszerződés további elemei változatlan tartalommal hatályában maradtak.
- [5] Az alperes 2015. január 5-én kelt intézkedésével 90 nap felmondási időt biztosítva 2015. április 6-ával megszüntette a felperes munkaviszonyát. Tájékoztatva arról, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 77. §-a szerint hat havi távolléti díjának megfelelő összegű végkielégítésre jogosult. A felmondási idő és a végkielégítés vonatkozásában a munkáltató figyelembe vette a 2008. július 31-én kelt munkaszerződés módosítás azon rendelkezését, hogy jogfolytonosként ismeri el a felperesnek a korábbi munkáltatónál eltöltött jogviszonyát. A felperes a felmondás jogellenességére hivatkozva pert indított és 3.500.000 kártérítés, valamint 2.000.000 forint felmentési időre járó bér és

1.000.000 forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest a Kjt. 25/A. § (1) bekezdése, illetve 25/B. § (5) bekezdésében foglaltakra figyelemmel. A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.22/2015/10. számú ítéletével a felperes felmondási időre járó bérkülönbözöt és végkielégítés különbözöt iránti igénye vonatkozásában elutasította azzal, hogy a rendes felmondás jogellenességét megállapította és ennek jogkövetkezményeként 1.500.000 forint összegű átalánykártérítést állapított meg az Mt. 82. § (4) bekezdése alkalmazásával.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [6] A felperes keresetében 3.000.000 forint végkielégítés különbözöt és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Előadta, hogy a 2008. július 31-én kelt munkaszerződés módosítás 16. pontja szerint végkielégítése nem lehet kevesebb az egy éves időtartamra jutó átlagkereseténél. Mivel az alperes hat havi végkielégítést fizetett számára a 90 nap felmondási időre járó bér mellett, így a szerződés módosítás alapján további hat havi távolléti díjának megfelelő összegű végkielégítésre vált jogosulttá.
- [7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte. Érvelése szerint a munkaszerződés módosítás 16. pontjának nyelvtani értelmezése szerint nem a végkielégítés összegének, hanem a végkielégítés és a felmondási időre járó bér együttes összegének kellett elérnie a felperes egy évi átlagkeresetét. Hivatkozott továbbá arra, hogy a 2008. július 31-én megkötött munkaszerződés módosítás semmis, melyet a bíróságnak hivatalból kell figyelembe vennie. Mivel a 2008. július 31-i munkaszerződés módosítást megelőzően nem született alapítói döntés az ügyvezetői tevékenység határozatlan időtartamra történő ellátásáról és az ügyvezető díjazásáról, így a végkielégítés mértékéről sem, ezért a munkaszerződés módosítás semmisnek tekintendő. Hivatkozott a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 141. § (2) bekezdés j) pontjára, amely a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe utalja az ügyvezető kinevezését, visszahívását és megbízási díjának megállapítását. Érvelése szerint a társaság alapítói döntése kihat a munkaszerződésre, s bár lehet, hogy az ügyvezető munkaviszonya munkajogilag átalakult határozatlan időtartamúvá, mivel erre alapítói határozat nem született, így az adott időszakban hatályos 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.) 8. §-a és 10. §-a szerint a munkaszerződés módosítás érvénytelen, így semmis volt.
- [8] Az alperes ezen okfejtés alapján viszontkeresetet terjesztett elő 3.457.263 forint és késedelmi kamata megfizetésére. Arra hivatkozott, hogy a semmis munkaszerződés módosítás alapján alaptalanul került elismerésre a felperes korábbi 18 év 11 hónap 19 nap jogviszonya jogfolytonos időként. Mindezekre figyelemmel az alperes tévesen fizetett ki a felperes részére további 45 napos felmondási időre járó bért, illetve csupán 2 havi végkielégítésre

lett volna jogosult, így a felmondási időre járó bérkülönbözet és 4 havi végkielégítés különbözet összegének visszafizetésére tartott igényt.

- [9] A felperes érdemi ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a Gt. 168. § (1) bekezdése szerint az egyszemélyes társaságnál a taggyűlés hatáskörébe tartozó kérdésekben az egyedüli tag dönt, erről a vezető tisztségviselőt írásban köteles értesíteni. Álláspontja szerint az egyszemélyes társaságok tagja által hozott úgynevezett alapítói döntésekkel szemben a Gt. semmilyen alakszerű vagy tartalmi követelményt nem rögzít. A kizárólagos alapítói hatáskörbe tartozó döntésnek nem érvényességi kelléke, hogy azokat a tag határozati formában hozza meg, és az sem, hogy a határozatok könyvébe bevezetésre kerüljön, illetve az, hogy azt a cégbíróság felé a társaság bejelentse, valamint az sem, hogy a döntés a cégjegyzékbe bejegyzésre kerüljön.
- [10] Mivel a felperes munkaszerződésének írásba foglalása megtörtént, s az minden olyan elemet tartalmaz, amelyről való döntés az alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik, így megfelel a törvényi követelményeknek. Kizárólag annak volt az adott ügyben relevanciája, hogy a munkaszerződés módosítása a döntésre jogosulttól származott-e. Mivel az alapító ügyvezetője írta azt alá a munkáltató nevében, így az írásbeliség követelménye betartásra került, a munkaszerződés aláírásával pedig felperes a megbízatást elfogadta. Hivatkozott továbbá arra, hogy a cégnyilvánosságról, a cégbírószági eljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (Ctv.) 2008. július 31-én hatályos 74. § (1) bekezdése c) pontja szerint, ha a létesítő okirat vagy annak módosítása, illetve a cégjegyzék nem tartalmazza azt, amit a cégre vonatkozó jogszabályok kötelezően előírnak, törvényességi eljárásnak van helye. Olyan jellegű jogsértésre, amire az alperes hivatkozik, a jogszabály nem az érvénytelenség jogkövetkezményeit rendeli alkalmazni, hanem a törvényességi felügyeleti eljárás megindításának a lehetőségét biztosítja a törvényes működés helyreállítására, a társasági szerződés és a cégjegyzékbe bejegyzett adatoknak az alapítói döntéssel való összhangba hozatala érdekében. A cégjogi érvénytelenség lényeges mértékben eltér a munkajogi érvénytelenségtől, az 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 4. § (4) bekezdése alapján pedig saját felróható magatartására előnyök szerzése végett az alperes nem hivatkozhat. Vitatta az alperes viszontkeresetétösszegszerűségében is.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [11] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.717/2015/15. számú ítéletével kötelezte az alperest 1.500.000 forint távolléti díj és ezen összeg után 2015. január 23-ától járó késedelmi kamat, valamint 127.000 forint perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét, illetve az alperes viszontkeresetét elutasította és kötelezte a felperest 90.000 forint, míg az alperest 297.435 forint eljárási illeték megfizetésére.

Megállapította, hogy a felperes munkaviszonya megszűnésekor általános igazgató munkakört töltött be, ügyvezető munkaköre megszűnt. A peres felek a 2007-ben kötött munkaszerződést, a 2008. július 31-i munkaszerződés módosítás tartalmi elemeivel együtt megerősítették, s a munkaviszony megszűntetésekor a felmondási idő és a végkielégítés mértéke tekintetében maga a munkáltató is a módosított megállapodására volt tekintettel. A 2008. július 31-én kötött munkaszerződés módosítás a felperes ügyvezetői munkakörére vonatkozott, s mivel a jogviszonya megszűnésekor már más munkakört töltött be, munkaszerződés módosítás ügyvezetői munkakörre vonatkozó semmissége nem bírt az ügyben relevanciával.

- [12] A bíróság kifejtette, hogy a Gt. 168. § (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő jogviszonya tekintetében az alperesnek az alapítói döntésről értesítési kötelezettsége volt. Nem a felperesnek, mint az akkori ügyvezetőnek volt intézkedési kötelezettsége az alapítóval szemben, hanem az alapítónak kellett volna megküldenie döntését a vezető tisztségviselő felé. Mivel 2008-ban a felperes felett a munkáltatói jogkört Rácz Attila, mint az egyszemélyes alapító törvényes képviselője gyakorolta s a munkaszerződés módosítást ő írta alá, így az Mt. szerint a felek között létrejött megállapodás nem ütközött jogszabályba. A munkaszerződés módosítás ennek megfelelően 2008. július 31-én a munkáltató és a munkavállaló között érvényesen létrejött. Ez a gazdasági társasággal szemben az alapítói döntés meghozatalakor, harmadik személyekkel szemben pedig a bejegyzéstől vált hatályossá. Utalt arra is, hogy az alapítói döntés hiánya nem érvénytelenségi, hanem törvényességi eljárás megindítására okot adó körülmény lehetett.
- [13] Kifejtette, hogy maga az alperes is érvényesnek tekintette a megállapodást és ezt megerősítette a 2009. decemberében megkötött újabb munkaszerződés módosítással. Mindezekre figyelemmel - mivel a felek 2008. július 31-én kötött megállapodása nem érvénytelen - a bíróság a viszontkeresetet elutasította. Megállapította, hogy a módosított munkaszerződés 16. pontja nem arra irányult, hogy a végkielégítés összege érje el az egyéves időtartamra járó átlagkeresetet, hanem a végkielégítés és a felmondási időre járó bér együttes összege tegye azt ki, így a különbözet, három havi távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére kötelezte a munkáltatót.
- [14] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.510/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta és az alperest 57.150 forint fellebbezési eljárási költség és 120.000 forint fellebbezési illeték megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy a vitatott munkaszerződés módosítás időpontjában az egyszemélyes alperesi társaság tulajdonosa a P. H. V. Kft. volt, s a Gt. 168. § (1) bekezdése alapján e társaságnál a taggyűlés hatáskörébe tartozó kérdésekben az egyedüli tag dönthetett, s erről kellett

tájékoztatnia a vezető tisztségviselőjét. A felperes munkaszerződése módosítása során az alapító ügyvezetője járt el, a módosítás az alapítótól származott, megfelelt az alapítói döntés követelményeinek, így a munkaszerződés módosítás körében az alapítói határozat hiányára az alperes alappal nem hivatkozhatott. Osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját a törvényszék a körben is, hogy eltérnek egymástól a munkaszerződés módosítás munkajogi és cégjogi jogkövetkezményei. Az a körülmény, hogy a jogviszony hosszának változása nem került a cégbíróság irányába bejelentésre, nem eredményezi a munkaszerződés módosítás semmisségének megállapítását. A vezető tisztviselői megbízás nem a bejegyzéssel, hanem a tisztség elfogadásával jön létre, a bejegyzésnek és közzétételnek a cégnyilvántartás közhitelessége szempontjából van jelentősége. A pernek nem az volt a tárgya, hogy a felperes ügyvezetői tisztségéből fakadó Gt.-ben rögzített kötelezettségeinek eleget tett-e, hanem, hogy munkaszerződése módosítása érvényes volt-e és ez kizárólag munkajogi szempontból volt vizsgálható. Nem fogadta el az alperes azzal kapcsolatos kifogását sem, hogy a 2009. december 3-án kelt munkaszerződés módosítás kizárólag a 2007. november 1-jén aláírt munkaszerződésre utal vissza, mivel azt utóbb érvényesen módosították.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [15] Az alperes felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül s a felperes keresetét teljes mértékben utasítsa el, és adjon helyt viszontkeresetének. Megsértett jogszabályhelyként a Gt. 19. § (5) bekezdését, 24. § (2) bekezdését, 141. §-át, illetve a régi Mt. 8. és 10. §-át, valamint 74. §-át jelölte meg. Érvelése szerint a törvényszék figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes megbízatását munkaviszony keretén belül ellátó vezető tisztségviselő helyzete speciális volt, arra mint tisztségviselőre a Gt. szabályai, mint munkavállalóra pedig az Mt. és Gt. egymást kiegészítő szabályai vonatkoztak. Az Mt. általános szabályaihoz képest különös szabályokat kellett alkalmazni az ügyvezetőre, mint vezető állású munkavállalóra, és az egész Mt.-hez képest különös szabályként kellett alkalmazni a Gt. rendelkezéseit, azaz nem voltak figyelmen kívül hagyhatók a Gt. szabályai a felek jogviszonyának megítélésekor. Mivel a felperes által hivatkozott munkaszerződés módosítást alapítói határozat nem előzte meg, így a módosítás a régi Mt. 8-10. §-aiban foglaltak szerint semmis.
- [16] Az eredetileg határozott idejű vezető tisztségviselői megbízás csak az ügyvezető erre vonatkozó kifejezett elfogadó nyilatkozatával vált határozatlan idejűvé, melyre 2008. október 20-án került sor és az 2008. november 1-jei hatállyal a jövőre nézve jött létre. Erre figyelemmel a 2008. július 31-i okirat semmis, és az érvénytelen okiratot a felek a későbbiekben sem hagyhattak jóvá. Az alapító okirat kifejezett és írásos határozat, melyet a Gt. 19. § (5) bekezdése szerint az egyedüli tag írásban hoz meg, és az nem

helyettesíthető a munkaszerződés módosításával. A felperes munkaviszonya alapítói döntés hiányában nem alakulhatott át határozatlan idejűvé és nem is módosulhatott a díjazása az erre vonatkozó alapítói határozat hiányában. Minden alapítói határozat rendelkezett egyben a módosításokkal egységes szerkezetű alapítói okirat elfogadásáról és cégbírósi változás bejegyzési eljárás követte azt. A 2008. október 20-i határozathoz erre azért nem volt szükség, mert az Mt. 79. § (6) bekezdése alapján a továbbfoglalkoztatással az eredeti 2007. november 1-jei határozott idejű munkaszerződés az abban foglalt feltételekkel határozatlan idejűvé vált.

- [17] A felülvizsgálati kérelem érvelése szerint a Gt. 141. §-ának megfelelés, azaz az alapító kizárólagos hatáskörébe tartozó, az ügyvezető feletti munkáltatói jogkör gyakorlás elvonásának tilalma fontos garanciális jelentőséggel bír. Az alapító ügyvezetője - az adott időszakban Rácz Attila - alá volt vetve a legfőbb szervnek, ezért az általa hozott alapítói határozatok megjelentek a határozatok könyvében. Mindez nem állapítható meg az alapító nevében kötött munkaszerződésről. A 2008. július 31-i munkaszerződés módosítás mögött nem volt alapítói határozat, az alapító és az alperes ügyvezető megállapodása volt, mely felett az alapító alapítója nem gyakorolhatott ellenőrzést. Amennyiben a hivatkozott munkaszerződés módosítás semmis, úgy annak 16. pontja is az, így nem ismerte el a munkáltató a felperes jogviszonyát 18 évre visszamenőleg, így nem volt jogosult legalább egy évi átlagkeresetének megfelelő felmondási időre járó bérre és végkielégítésre.
- [18] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja az alperest a felülvizsgálati eljárásban felmerült költségek viselésében. Érvelése szerint az alperes felülvizsgálati kérelmében új tényekre is hivatkozott, amire a felülvizsgálati eljárásban nincs lehetőség. A munkaügyi per tárgyát a munkaszerződés módosításának munkajogi érvényessége képezte, s hogy egy alapítói intézkedés cégjogi hatálytalansága nincs kihatással a megállapodás érvényességére. A 2008. július 31-i munkaszerződés módosítást maga az alapítói jogkör gyakorlója írta alá és tartalmazott minden olyan alapvető elemet, amely a munkaszerződés létrejöttéhez szükséges. Az, hogy ez a megállapodás önmagában alkalmas-e arra, hogy azt az illetékes cégbíróság bejegyezze-e vagy sem, a módosítás érvényességi körén kívül eső körülmény. A cégjegyzékbe történő bejegyzésnek nincs konstitutív hatálya, az ügyvezetői megbízatás a kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Alaptalan az az alperesi hivatkozás, mely szerint a 2009. december 3-i munkaszerződés módosítás kizárólag a 2007. november 1-jei munkaszerződést érintette. Az alperes e körben a megállapított tényállást támadja, ráadásul a munkaviszony megszüntetésekor maga is irányadónak tartotta a 2008. július 31-én kelt megállapodást, mivel végkielégítését és felmentési idejét is arra figyelemmel állapította meg.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [20] A perben irányadó tényállás szerint a felperes 2007. november 1-jén határozott, egy éves időtartamra létesített munkaviszonyt az alperessel ügyvezető munkakör ellátására havi 330.000 forint alapbér megfizetése mellett. A munkaszerződést a felperes, illetve az alperes nevében az alapító ügyvezetője írta alá. A határozott idő eltelte előtt, 2008. július 31-én 2008. augusztus 1-jei hatállyal a felek több pontját módosították a munkaszerződésnek. Rögzítették a jogviszony határozatlan időtartamát, a munkáltató jogfolytonos időnek ismerte el a felperes korábbi munkáltatónál eltöltött jogviszonya időtartamát, rendelkeztek a felperest a munkaviszonya felmondással történő megszüntetésekor megillető juttatásokról, és módosították a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei közé tartozó személyi alapbért, annak mértékét 350.000 forintra emelték. Az ügyvezetői jogviszony időtartamának módosulása akkor nem került átvezetésre a cégjegyzékbe, az ezzel kapcsolatos alapítói határozat meghozatalára és annak elfogadására utóbb, 2008. október 20-án került sor. Az ezzel kapcsolatos alapítói döntést és az alapítói okirat módosítását - mint a munkaszerződést és a munkaszerződés módosítást is - R. A. törvényes képviselő írta alá.
- [21] Az alperes felülvizsgálati kérelmében azt kifogásolja, hogy a 2008. július 31-i keltű munkaszerződés módosítást nem előzte meg alapítói határozat, az az Mt. 8-10. §-aiban foglaltak szerint semmis, így arra a felperes jogot nem alapíthat.
- [22] Helytállón állította az alperes felülvizsgálati kérelmében azt, hogy a megbízatását munkaviszony keretében ellátó vezető tisztségviselő jogi helyzete speciális, munkaviszonyára mind az Mt., mind a Gt. szabályai irányadóak. Kellő alap nélkül állította azonban azt, hogy az Mt. szabályaihoz képest speciális szabályként kell alkalmazni a Gt. rendelkezéseit. Ezzel szemben megállapítható, hogy a vonatkozó szabályok alkalmazásakor jogintézményenként kell vizsgálni, hogy az adott helyzetben melyik törvény rendelkezései az irányadóak.
- [23] A peres felek által sem vitatottan a felperest 2007. november 1-jétől megbízták az alperesi társaság ügyvezetésével, erről alapítói határozatot hoztak, a felperes az ügyvezetői megbízást elfogadta, a változást a cégbíróságon bejegyezték és a feladat ellátására munkaviszonyt létesítettek. 2008. július 31-én a felperes és a felette munkáltatói jogkört gyakorló és az alapító Holding képviseletében eljáró Rácz Attila módosították a munkaszerződés több pontját, köztük a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének minősülő személyi alapbért.
- [24] Az Mt. 74. § (2) bekezdésének második fordulata szerint a jogosulatlan személy eljárását is érvényesnek kell tekinteni, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára. A Gt. 168. § (1) bekezdése szerint az egyszemélyes társaságnál a taggyűlés hatáskörébe tartozó

kérdésekben az egyedüli tag dönt, s erről a vezető tisztségviselőt írásban kell értesítenie. A felperes az alperes képviselője eljárásából joggal következtethetett arra, hogy munkaszerződés módosításakor jogviszonya időtartama és díjazása vonatkozásában az alapító képviselője az alapító akaratát képviseli, így ezen okból a munkaszerződés módosítás nem tekinthető érvénytelennek. Egységes abban a bírói gyakorlat, hogy az olyan körülmények, amelyek csak a munkáltatói jog gyakorlására jogosult és egy harmadik személy jogviszonyában érvényesülnek, a munkavállaló szempontjából nem bírnak jelentőséggel. Erre figyelemmel a felperes által ellátott ügyvezetői tevékenység időtartama cégjegyzékbe történő bejegyzésének elmaradása sem eredményezi a felperes munkaszerződés módosítása érvénytelenségét.

- [25] Az alperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta azt is, hogy az alapító ügyvezetője az alapító tudta, beleegyezése nélkül gyakorolta a munkáltatói jogkört a felperes felett, elvonva ezzel az alapító hatáskörét. Helytállóan hivatkozott a felperes felülvizsgálati ellenkérelmében e körben arra, hogy e kérdés nem képezte a másodfokú eljárás tárgyát, a jogerős ítélet pedig csak olyan körben támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült [EBH. 2000.371., BH. 2002.283.]. Erre figyelemmel a Kúria a felülvizsgálati kérelem e pontját érdemben nem vizsgálta.
- [26] Az Mt. 8. § (1) bekezdése szerint semmis az a megállapodás amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni. A per adatai alapján az állapítható meg, hogy az alapító a munkaszerződés módosítását követően észlelte az alapítói döntés, illetve annak bejegyzése hiányát, s azt a felperes korábban megállapított határozott idejű jogviszonya lejárta előtt orvosolta, a felperes ügyvezetői megbízását határozatlan idejűvé módosította. Az a körülmény, hogy a 2008. október 20-ai határozat előre nézve rendelkezett az ügyvezető megbízatásának határozatlan idejűre módosításáról és nem visszamenőlegesen, az alperes előnyére az előbbiek alapján nem szolgálhat.
- [27] Kellő alap nélkül állította az alperes felülvizsgálati kérelmében azt, hogy minden alapítói határozat rendelkezett egyben a módosításokkal egységes szerkezetű alapító okirat elfogadásáról és cégbírószági változásbejegyzési eljárásról is. A 2008. október 20-i határozathoz azonban erre azért nem volt szükség, mert a továbbfoglalkoztatással az eredeti, 2007. november 1-jei határozott idejű munkaszerződés az abban foglalt feltételekkel vált határozatlan idejűvé. Ezzel ellentétben az állapítható meg, hogy a felperes 2008. augusztus 1-jét követő továbbfoglalkoztatására nem a 2007. november 1-jei szerződésben, hanem az azt módosító 2008. július 31-én rögzített szerződésben foglalt eltérésekkel került sor. A felperes eredeti munkaszerződésében 330.000 forint, míg munkaszerződés módosításában 350.000 forint személyi alapbérben

állapodtak meg a felek, az pedig nem volt vitatott, hogy 2008. augusztus 1-jétől a felperes az emelt összegű személyi alapbérben részesült. Ez is azt támasztja alá, hogy a munkáltató is érvényesnek és alkalmazandónak tekintette a munkaszerződés módosítás tartalmi elemeit, a felperes foglalkoztatására annak feltételei alapján került sor. A munkaviszony megszüntetésekor is a munkaszerződés módosításban elismert jogviszonyt figyelembe véve állapította meg a felperest megillető felmondási idő és végkielégítés mértékét.

- [28] Mindezek alapján megállapítható, hogy a peres felek által 2008. július 31-én kötött munkaszerződés módosítás megfelelt az Mt. szabályainak, az alapító rövid idő elteltével az abban foglaltaknak megfelelő tartalmú és azt alátámasztó döntést hozott, így az nem tekinthető semmisnek.
- [29] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [30] A peresztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét, míg a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja, illetve 13. § (2) bekezdése alapján viselni a felülvizsgálati eljárási illetéket.
- [31] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a 2017. május 31-én tartott tárgyaláson bírálta el.
- [32] Budapest, 2017. május 31.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tanczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági tisztviselő