

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.095/2017/4.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke, előadó bíró
Dr. Tallián Blanka bíró
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Dr. Funtig Zoltán ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:

Dr. Kiss Gabriel ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.017/2016/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 9.M.1274/2015/9.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.017/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A le nem rótt 170.400 (egyszázhetvenezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2010. július 23-ától állt munkaviszonyban az alperesnél igazgató-helyettes munkakörben.
- [2] Az alperes taggyűlése 2011. június 9-én a határozatával I.D.t és a

felperest a társaság ügyvezetőjévé választotta. Az alperes elkészítette a felperes ügyvezető munkakörre vonatkozó munkaszerződés-módosítását, amit azonban a felperes nem írt alá. Az ügyvezetővé történő választását követően több elektronikus levelet írt I.D. részére, valamint a korábbi ügyvezetőnek T.B.-nak, kérve a munkaköri leírása kiadását és felelősségi köreinek tisztázását. A mindennapi munkavégzésében változás nem történt, az ügyvezető-helyettesi és az ügyvezetői munka napi rutin tekintetében nem vált el egymástól.

- [3] Az alperes egyedüli tagja 2013. március 4-én a felperes ügyvezetői tisztségét megszüntette, majd ugyanezen a napon kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § - 66. §-ra alapítva felmondta. A felmondás tartalmazta, hogy a munkáltatónál 2010. június 22-én kezdődően fennálló ügyvezetői munkakörre vonatkozó határozatlan időtartamú munkaviszonyát szüntetik meg az Mt. 66. § (2) bekezdés alapján, mivel a kft. egyedüli tagjának döntése alapján az ügyvezetői tisztsége 2013. március 4-én megszűnt.

A felperes kereseti kérelme és az alperes védekezése

- [4] A felperes a keresetében a felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (2) bekezdés szerint kérte elmaradt jövedelemben jelentkező kára megtérítésére kötelezni az alperest arra hivatkozással, hogy a felmondás indokolása nem volt okszerű. Állítása szerint az ügyvezetői tisztség ellátására nem kötött munkaszerződést, a korábbi ügyvezető-helyettesi munkakörre szóló munkaszerződését nem módosították, az alperes által csatolt munkaszerződés-módosítás tervezetet nem látta. Az alperes felmondása az ügyvezetői munkakörre vonatkozott, de az ügyvezető-helyettesi munkakörében sem végezhetett a továbbiakban munkát.
- [5] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozása szerint a felperes az ügyvezetői tisztséget munkaviszonyban látta el. A változást a cégnyilvántartásban 2011. július 20-án átvezették, ezt követően a felperes FEOR besorolása is megváltozott. A felperes tisztában volt a munkakörével, önállóan döntött bizonyos kérdéseben, szerződéseket kötött és aláírási joga is volt. Életszerűtlen azon előadása, miszerint ügyvezetőként ügyvezető-helyettesi munkakört látott el, az egyik ugyanis kizárja a másikat. A cégnyilvántartás mint közhiteles nyilvántartás hitelesen tanúsítja a felperes társasági jogi státuszát.

Az első- és másodfokú ítélet

- [6] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 9.M.1274/2015/9. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.
- [7] A megismételt eljárásban hozott ítélet indokolásában az elsőfokú

bíróság az Mt. 65. § (1) bekezdésére, 66. § (1) - (2) bekezdésére, a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 22. §-ára hivatkozott. Megállapította, hogy a felperes felhívás ellenére nem tudta bizonyítani, hogy az alperessel párhuzamosan két jogviszonya állt fenn: az ügyvezető-helyettesi munkakört munkaviszonyban, míg az ügyvezetői tisztséget megbízási jogviszonyban látta el. Az alperes ugyan a perben nem tudott felmutatni ügyvezetői munkakör ellátására szóló munkaszerződést, ugyanakkor az ügyvezetői tisztség ellátására irányuló megbízási szerződést a felperes sem tudott csatolni. Szóban nem jöhetett létre a megbízási szerződés, mert a felperes maga adta elő, hogy közöttük megállapodás nem született.

- [8] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság következtetése szerint az ügyvezetői tisztséget a felperes munkaviszony keretében látta el. Az ügyvezetővé választásakor munkaviszonyban állt az alperessel, és az változatlanul fennállt a felmondás időpontjáig. Azt, hogy az ügyvezetői tisztsége 2013. március 4-én megszűnt, a felperes nem tette vitássá. Ezzel egyidejűleg a munkaköre is megszüntetésre került. Az alperes által bizonyítottan sem ügyvezető-helyettesi, sem ügyvezetői munkakörben más személyt a felmondást követően nem alkalmazott. Ezért a felperes alaptalanul hivatkozott a felmondás jogellenességére.
- [9] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.017/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára perköltség megfizetésére megállapítva, hogy a fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.
- [10] A törvényszék rögzítette, hogy a felek között abban nem volt vita, hogy a felperes az ügyvezetői tisztségbe történő megválasztását követően az ehhez kapcsolódó feladatokat ellátta. A vita a jogviszony minőségében volt. Az elsőfokú bíróság helytállón rögzítette, hogy a felperesnek kellett bizonyítania azon állítását, hogy az alperessel egyidejűleg két jogviszonya állt fenn.
- [11] Az a körülmény, hogy a felperes a csatolt elektronikus levelekből kitűnően több alkalommal kérte a munkaköri leírás kiadását, illetve felelősségi körei tisztázását, továbbá N.T. tanú azon nyilatkozata, hogy „a felperes vonatkozásában is készült szerződésmódosítás, a felperes ügyvezető-helyettesből ügyvezető lett”, azt támasztja alá, hogy a felek egyezően úgy tekintették, hogy a felperes az ügyvezetői feladatokat munkaviszonyban látja el.
- [12] „Fogalmilag nem értelmezhető az”, hogy a felperes egyidejűleg megbízási jogviszonyban mint ügyvezető, és saját helyetteseként munkaviszonyban ügyvezető-helyettesként is dolgozott az alperesnél.
- [13] A felperes ügyvezetővé választása időpontjában hatályos Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 82. § (3) bekezdése szerint alkalmazandó 76. § (2) bekezdés rendelkezései alapján az írásbeli munkaszerződés-módosítás elmaradására utóbb alappal 30 napon túl a felperes már nem hivatkozhatott.
- [14] A per során az alperes helytállón utalt arra is, hogy a felmondás

indokolásából kitűnik, miszerint a felperes által betöltött munkakör megszűnése annak az oka, konkrétan az ügyvezető-igazgatói munkakör megszűnésére azonban nem hivatkozott. A felperes nem tette vitássá, hogy a felmondást követően sem ügyvezetői, sem pedig ügyvezető-helyettesi munkakörben az alperes új munkavállalót nem alkalmazott, következésképpen a felperes által betöltött álláshely - függetlenül annak megnevezésétől - ténylegesen megszüntetésre került, ami okszerű alapelv szolgált a munkaviszony felmondásához.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [15] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével „a keresetnek helyt adó döntés” meghozatalát kérte. Megsértett jogszabályhelyként az Mt. 71. §, 76. §, 82. §, 89. §, 100. §-a, az új Mt. 6. §, 14. §, 20. §, 23. §, 42. §, 44. § - 46. §, 58. § és 66. §-a, a Polgári törvénykönyvről szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 164. § és 206. §-a, valamint a Gt. 22. § (2) bekezdése rendelkezéseit jelölte meg.
- [16] A felperes álláspontja szerint az alperesnek kellett volna azt bizonyítania, hogy a felperest az ügyvezetői munkakörben munkaviszony keretében foglalkoztatta, vagyis a felek között létrejött megállapodás, munkaszerződés-módosítás a felperes korábbi ügyvezető-helyettesi munkakörére vonatkozóan. A bizonyítási teher téves kiosztása, a jogszabályok téves értelmezése és N.T. tanúvallomásának téves értékelése vezetett a helytelen jogkövetkeztetésre, a jogsértő ítéletek meghozatalára.
- [17] A másodfokú bíróság tévesen hivatkozott az Mt. 76. § (2) bekezdésére, mert a felperes végezhetett két jogviszony keretében is munkát az alperesnél, de a felelősségi köröket ekkor is tisztázni kell. A felperes munkakörének módosítását tartalmazó munkaszerződés-tervezet csak a per vége felé került elő úgy, hogy azt N.T. tanú nyilatkozatakor nem láthatta. Ezen munkaszerződés-módosítás nem volt a felperes részéről aláírva, így nem alkalmas annak bizonyítására, hogy a felperes munkakörét módosították volna.
- [18] A Gt. 22. § (2) bekezdés értelmében ügyvezetői tisztség megbízási jogviszony és munkaviszony keretében is ellátható. Az Mt. nem zárja ki, hogy egy személy többféle jogviszonyban is ellásson munkát egy gazdasági társaság számára.
- [19] A felperes ügyvezető-helyettesként az aláíráson kívül mindazon feladatokat végezte, amiket ügyvezetőként is, ezért az általa végzett feladatokból nem lehet kizárólag arra következtetni, hogy azokat ügyvezetői munkakörben látta el.
- [20] A felperes korábbi munkakörének módosítása ügyvezetői munkakörre munkaszerződés-módosítást igényelt, enélkül a megállapodás nélkül a felperes nem munkaviszony keretében látta el az ügyvezetői feladatokat az Mt. 76. § (3) bekezdés, 82. § (1) és (3) bekezdés alapján. Amennyiben a felek között a megállapodás létrejött volna, életszerűtlen, hogy a felperes újra és újra kérje a helyzetének tisztázását, felelősségi körének elkülönítését. Életszerűtlen az

is, hogy két és fél évvel a felmondás után került csak elő a munkaszerződés-módosítás tervezet, melyet először a perben történő csatoláskor látott a felperes. Az alperes által csatolt munkaszerződés-módosításhoz nem tartozott munkaköri leírás, és a felperes bére sem változott ebben, noha a munkaköre nagyobb felelősséggel járt volna.

- [21] A felperes munkaviszonya ügyvezető-helyettesi munkakör ellátására irányult. A felperes és az alperes között nem jött létre megállapodás a munkaszerződés módosítására, a felperes enélkül látta el az ügyvezetői megbízással járó feladatokat, ami az ügyvezető-helyettesi munkaköréhez képest az aláírási, képviseleti joggal bővült. A felperes ügyvezető-helyettesi munkakörre vonatkozó munkaszerződéssel rendelkezett, az alperes nem tudott olyan okiratot vagy bizonyítékot bemutatni, hogy ezt a jogviszonyt a felek végül módosították volna ügyvezetői munkakörre.
- [22] A bíróságok nem foglalkoztak a FEOR kódokkal, melyekből megállapítható a felperes szerint, hogy az alperes nem jelentett be változást a foglalkoztatásában, mikor az ügyvezetői tisztséget a felperes elvállalta. Tisztázatlan az is, hogy az ügyvezető-helyettesi munkakörre kötött munkaviszonnyal mi történt, azt az alperes hogyan szüntette meg.
- [23] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem nyújtott be.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [24] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [25] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdés szerint pedig 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.
- [26] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozását, indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fent meghatározott tartalmi követelményekkel. A

jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia, és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja [1/2016. (II.15.) PK vélemény 4-6. pont].

- [27] Mindezen követelményeknek nem felel meg, ha a fél a jogi érvelését nem a szerinte megsértett jogszabályhelyre vetítve adja elő, annak megtételekor a megsértett jogszabályhelyeket nem jelöli meg, azokat egy helyen, a hozzájuk tartozó indokolás nélkül sorolja fel. Ezért a Kúria a felülvizsgálati kérelemnek csak azon érveléseit vizsgálhatta, amely e fenti követelményeknek megfelel, vagyis ahol a jogszabálysértés megjelölésekor a jogszabályhely megjelölése mellett a jogi érvelést is előadta a felperes: azaz az Mt. 76. § (2) és (3) bekezdése, 72. § (1) és (3) bekezdése, Gt. 22. § (2) bekezdése vonatkozásában.
- [28] A felperes hivatkozott a bizonyítási teher nem megfelelő kiosztására, a bizonyítékok jogsértő mérlegelésére, az erre vonatkozó előadása megtételekor azonban a vonatkozó jogszabályhelyet nem jelölte meg. Ezért a felülvizsgálati eljárásban is irányadó volt a jogerős ítélet szerinti tényállás.
- [29] A peradatok alapján a felperes munkaviszonyban állt az alperesnél 2010. július 23-ától a 2013. március 4-én kiadott felmondásban foglalt felmondási idő leteltéig. A felperes által sem vitatottan ügyvezetői tisztséget látott el az alperesnél 2011. június 9-étől, miközben a munkaviszonya változatlanul fennmaradt. A felperes nem vitatta, hogy az ügyvezetői feladatokat ténylegesen is ellátta, nemcsak a cégjegyzékben szerepelt ügyvezetőként. Állítása szerint a korábbi ügyvezető-helyettesi munkaköri feladatain túl képviseleti és aláírási jogosultsága lett. Ezen bizonyított tények mellett (munkaviszony folyamatos fennállta, a korábbi munkaköri feladatok bővülése, ügyvezetővé történő megválasztás és annak elfogadása) a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a Gt. 22. § (2) bekezdésben foglaltak alapján az ügyvezetői tisztséget nem munkaviszonyban látta el, az aláírási és képviseleti jogosultságra vonatkozó feladatokat megbízási jogviszonyban végezte ügyvezetőként.
- [30] A Gt. 22. § (2) bekezdés ugyan akként rendelkezik, hogy az ügyvezetői tisztség megbízási jogviszony és munkaviszony keretében is ellátható, a felperes azonban a megbízási jogviszony fennálltát nem tudta bizonyítani az ügyvezetői feladatokra vonatkozóan.
- [31] A felperes által hivatkozott e-mailek alapján a felperes e tényállítása nem igazolt. Az e-maileket a felperes ügyvezetőként írta alá, és abban csak a munkaköri leírását és a felelősségi köreinek meghatározását kérte.
- [32] Nem vitatottan a felperes korábbi ügyvezető-helyettesi munkakörének módosítása ügyvezetői munkakörre munkaszerződés-módosítást igényelt, ennek jogszerűen az Mt. 76. § (2) bekezdés, 81. § (1) és (2) bekezdés alapján írásban kellett volna megtörténnie. A felek által aláírt munkaszerződés-módosításra vonatkozóan okirat azonban

a perben nem áll rendelkezésre. Alappal hivatkozott ugyanakkor a másodfokú bíróság az Mt. 76. § (2) bekezdésének azon rendelkezésére, miszerint az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló, és csak a munkába lépését követő 30 napon belül hivatkozhat. Ennek következtében írásba foglalás nélkül is érvényesen megtörténhetett a munkaszerződés munkakörre vonatkozó módosítása.

- [33] Az Mt. tételes szabálya nem írja elő ugyan, hogy ugyanazon személy ugyanazon munkáltatóval csak munkaviszonyban állhat, de a bírói gyakorlat szigorúan vizsgálja, hogy a munkaviszonyban álló munkavállaló egyidejűleg polgári jogi jogviszonyban történő alkalmazása nem az Mt. kógens (például munkaidő, munkabér, munkaköri alkalmazási feltételek) szabályainak megkerülésére szolgáló színlelt szerződéssel történik-e. A perbeli esetben nem volt indoka annak, hogy ugyanazon személyt a korábban munkaviszonyban ellátott munkafeladatai bővülésével ne az ekként meghatározott új munkakörben foglalkoztassák munkaviszonyban tovább, hanem a korábbi munkaviszony változatlanul hagyásával, annak ellátása mellett polgári jogi jogviszonyt létesítsenek a kibővült feladatokra. Ugyanakkor a kibővült munkaköri feladatok ellátása mellett nincs peradat arra, hogy a felperes változatlanul ügyvezető-helyettesként megjelent volna az alperes szervezetében. Önmagában ennek megállapítására nem alkalmas, hogy a munkaviszonya létesítésekor ügyvezető-helyettesként foglalkoztatták, mert ezt követően ügyvezetői feladatokat végzett, amely a korábbi munkaköri feladatainak bővülésével járt, és magát ügyvezetőként megjelölve levelezett az alperessel, és a cégnyilvántartásban is ügyvezetőként szerepelt.
- [34] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [35] A Kúria kötelezte a pervesztes felperes az alperes felülvizsgálati eljárási költségében marasztalását a Pp. 79. § (1) bekezdés alapján mellőzte.
- [36] A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. § alapján.
- [37] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. január 17.

**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 hitelélül:

Nné

tisztviselő