

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Virágh Attila ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Varga Péter ügyvéd által képviselt alperes ellen felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Debreceni Munkaügyi Bíróságnál 1.M.686/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.262/2010/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes 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 Legfelsőbb Bíróság a Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.262/2010/5. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érinti, egyebekben hatályon kívül helyezi, és a Debreceni Munkaügyi Bíróság 1.M.686/2008/29. számú ítéletét megváltoztatva megállapítja, hogy a munkáltató 2008. október 28-án kelt rendes felmondása jogellenes. A felperes munkaviszonya az alperesnél 2011. január 26-án szűnt meg. A jogellenesség jogkövetkezményei tárgyában a munkaügyi bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt nap alatt - 85.000 (nyolcvanötezer) forint első-, másodfokú- és felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak - felhívásra - 75.000 (hetvenötezer) forint első-, másodfokú- és felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s :

A felperes keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Ezen túlmenően előterjesztette igényét „úti időre” járó díjazás, hétköznapi végzett túlmunkáért járó díjazás, pihenőnap munkavégzésért járó díjazás, egy napi szabadságmegváltás, továbbá ún. bedolgozott órák után igényelt díjazás vonatkozásában. A Debreceni Munkaügyi Bíróság 1.M.686/2008/29. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 400.412 forintot és annak kamatát, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 245.000 forint eljárási költség viselésére. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2008. január 1-jétől állt az alperes alkalmazásában, automatizálási és energetikai vezető munkakörben. Ezt megelőzően 2005. szeptember 18-ától 2007. december 31-éig a B. Zrt.-nél, illetve a C-D. munkáltatónál állt jogviszonyban, amely munkaviszonyok jogfolytonosságát az alperes elismerte. A felperes munkaszerződése tartalmazta, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlója B.G. elnök-vezérigazgató. A C.H.É. Kft. mint a C.D.Ú. Zrt. és a C.E.Ú.V.Zrt. egyedüli részvényese 2008. augusztus 18-án döntött a C.D. Zrt. C.E. Zrt.-be való beolvadásáról. Ezt követően a C.D. Zrt. vezérigazgatója, K.F. 2008. október 28-án kelt határozatában a felperes munkaviszonyát

rendes felmondással megszüntette azon indokolással, hogy munkaköre megszüntetésre kerül. A munkaügyi bíróság ítéletében utalt a 2006. évi IV. törvény (Gt.) 28. §-ának (1) és (2) bekezdésében, valamint 19. §-ának (5) bekezdésében foglaltakra. Kifejtette, hogy az alperes társaság egyedüli részvényese K.F.-t műszaki igazgató munkakörre alkalmazta, aki vezető állásúnak minősül, és a feladatai közé tartozónak tekintette mindazt, amit a részvénytársaság alapító okirata, az alapító jogokat gyakorló részvényes írásbeli határozatai, az igazgatóság határozatai és a részvénytársaság esetleges egyéb belső szabályzatai a feladatkörébe utalnak. Egyidejűleg a K.F. részére kiadott munkaköri leírásban megbízta a társaság első számú vezetői feladatainak ellátásával is azzal, hogy e feladatkörében mint első számú vezető jogosult a vezérigazgatói cím használatára, és egyben gyakorolja a munkáltatói jogkört a munkáltató munkaszervezetéhez tartozó munkavállalók felett. Az alperes társaság 2008. szeptember 1. napjától hatályos igazgatósági ügyrendjében kimondta, hogy miután a részvénytársaság igazgatóságának tagjai folyamatos jelenlét hiányában a társaság operatív irányításában nem vesznek részt, ezért a részvénytársaságnál a munkáltatói jogokat a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 28. § (2) bekezdése alapján a kizárólagos részvényes által kijelölt munkavállaló, a vezérigazgató gyakorolja. A bíróság megállapította, hogy a felperes tekintetében a munkaviszony felmondása kapcsán a munkáltatói jogkört az azzal felruházott személy gyakorolta, amely megfelelt a KSz-ban foglalt rendelkezéseknek is. Az elsőfokú bíróság alaptalannak ítélte a felperes azon hivatkozását, hogy a felmondás indoka nem volt valós. Az egyéb igények tekintetében összesen 400.412 forintot talált megalapozottnak, „úti időre” járó díjazás, hétköznapi végzett túlmunkáért díjazás, pihenő napi munkavégzésért járó díjazás, egy napi szabadságmegváltás és a bedolgozott órák után igényelt díjazás címén. A felperes fellebbezése folytán eljáró Hajdú-Bihar Megyei Bíróság 2.Mf.20.262/2010/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét részben megváltoztatta, a marasztalás tőkeösszegét 436.964 forintra és kamatára felemelte. Kötelezte az alperest 26.200 forint kereseti, és 2.200 forint fellebbezési illeték viselésére, míg az ítélet szerint a felperes 50.000 forint fellebbezési eljárási költséget köteles viselni. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a 2008. szeptember 1-jén kelt, K.F.-nek a kizárólagos részvényes által kiadott munkaköri leírás szerint ő gyakorolja a munkáltatói jogkört a munkáltató munkaszervezetéhez tartozó munkavállalók felett. A munkaszerződés részét képező ezen rendelkezés összhangban van a Gt. 28. § (2) bekezdésében, a 2008. szeptember 1-jétől hatályos igazgatósági ügyrend pontjában és a KSZ pontjában foglaltakkal. A bíróság nem találta lényeges körülménynek azt a felperesi hivatkozást, hogy K.F. nem volt vezető tisztségviselő, nem volt az igazgatóság tagja, illetve önálló képviselőre sem volt jogosult.

A másodfokú bíróság is megalapozottnak ítélte a felmondásban foglalt indokot. Az egyéb jogcímenek előterjesztett igények tekintetében az alperest terhelő marasztalás összegét a másodfokú bíróság további 1.552 forint túlmunkadíjjal és 35.000 forint élelmezési költségátalánnyal felemelte. A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet „megváltoztatására” irányult annak megállapítása mellett, hogy a munkaviszonyát jogellenesen szüntették meg. Az elmaradt munkabér iránti igényt 5.133.599 forintban, míg a jogellenes megszüntetés miatti hat havi átlagkereset összegét 2.262.876 forintban kérte meghatározni. A felülvizsgálati érvelés szerint a kollektív szerződés pontja egyértelműen rendelkezik arról, hogy az írásba foglalt munkaszerződésnek kötelező eleme a munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezése. Az Mt. 74. §-ára figyelemmel a felperessel nem közölte a munkáltató, hogy a munkaszerződésének megkötését követően megváltozott a munkáltatói jogkör gyakorlója, a jogviszony felmondására jogosult személye. A munkaszerződést a munkáltató és a munkavállaló csak közös megegyezéssel módosíthatják, amelyre nem került sor. Ezen túlmenően igazolt, és az alperes által sem vitatott tény, hogy K.F. sem vezető tisztségviselő, sem igazgatósági tag nem volt. Nem rendelkezett elnök-vezérigazgatói, vagy akár az alperes által becsatolt igazgatósági ügyrend pontjában megjelölt vezérigazgatói jogkörrel. Az érvényes kollektív szerződés pontban előírta a munkáltatói jogkör gyakorlására a szellemi foglalkozású alkalmazottak tekintetében a vezető tisztségviselő jogosultságát, ahogy ezt a felperes munkaszerződés is tartalmazta. A kollektív szerződés további rendelkezése rögzíti a munkáltatói jogkör gyakorlásának átengedését. Ez azonban csak írásban, előírt jogi formában történhet, amely ugyancsak nem valósult meg. K.F. munkaköri leírása nem a felperes munkaviszonyára vonatkozó szabály, így azt nem lehet a felperes „terhére” értékelni. A felülvizsgálati érvelés szerint a bíróságok nem értékelték a Gt. 247. §-ában foglaltakat, amely szerint nincs lehetőség arra, hogy az igazgatóság mellett külön vezérigazgató is működjön. Az új Gt. változatlanul fenntartotta azt a lehetőséget, hogy a zártkörűen működő rt.-k igazgatóság helyett egy vezető tisztségviselőt válasszanak. Ilyenkor a vezérigazgató látja el a zrt.-nél az igazgatóságnak a törvényben és a létesítő okiratban meghatározott jogkörét. Ezen jogszabályi rendelkezést a bíróságok jogszabálysértő módon figyelmen kívül hagyták. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult, a felperes perköltségben történő marasztalása mellett. Hivatkozása szerint az eredeti munkáltatói jogkörgyakorló munkaviszonya a felperes jogviszonyának megszüntetése előtt megszűnt, vagyis az a jogi helyzet, amikor az igazgatóság elnöke és a vezérigazgató személye azonos, a felperes munkaviszonyának megszüntetése előtt megváltozott. A felperes munkaviszonyának megszüntetése idején hatályos igazgatósági ügyrend pontja - összhangban az alperesnél érvényben lévő kollektív szerződés pontjával - kimondja, hogy az

alperesnél a munkáltatói jogkört a kizárólagos részvényes által kijelölt munkavállaló, a vezérigazgató gyakorolja. Ennek megfelelően a kizárólagos részvényes a felperes felmondását aláírásával ellátó K.F. vezérigazgatót jelölte ki a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alapos.

Az alperesnél a perbeli időben hatályos kollektív szerződés pontja szerint az írásba foglalt munkaszerződésnek minden munkavállaló esetében meg kell jelölnie a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Ez a felperes esetében is megtörtént, munkaszerződésének megkötésekor közlésre került, hogy B.GY. elnök-vezérigazgató rendelkezik ezen jogosultsággal. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának nyugdíjazását követően a felperes munkaszerződése e vonatkozásban nem került módosításra, nem tekinthető jogellenesnek. Az Mt. 76. § (5) bekezdése rögzíti a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit, amelyek módosítása valóban csak közös megegyezéssel történhet, a munkáltatói jogkör gyakorlója személyében bekövetkező változás azonban nem függhet a felek akaratától, így erre vonatkozóan nem érvényesül a közös megegyezéssel történő módosításra vonatkozó törvényi előírás. Erre figyelemmel pedig alaptalan a felperes e körben előterjesztett felülvizsgálati érvelése. A perbeli időben hatályos Gt. 28. § (1) bekezdése szerint a gazdasági társaság munkavállalóival szemben a munkáltatói jogokat - ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik - a vezető tisztségviselő gyakorolja. Ha a társaságnál ügyvezető testület működik, a társasági szerződésben, a társasági szerződés ilyen rendelkezése hiányában pedig az ügyvezető testület ügyrendjében kell rendelkezni a munkáltatói jogok gyakorlásának a testület tagjai közti megosztásáról. Ezen szabály alkalmazandó tehát az alperes esetében, ahol háromtagú igazgatóság működött. A Gt. 28. §-ának (2) bekezdése szerint a társasági szerződés, vagy a társaság legfőbb szervének határozata a munkáltatói jogok gyakorlását több vezető tisztségviselő esetében az egyik vezető tisztségviselőre, illetve más, a gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személyre ruházhatja át. Ebből következően a munkáltatói jogkör gyakorlásának átruházására lehetőség volt, azonban az csak a törvényben meghatározott módon történhetett. Erről a Gt. 19. §-ának (5) bekezdése ad eligazítást, amely rögzíti, hogy egyszemélyes korlátolt felelősségű társaságnál, illetve részvénytársaságnál taggyűlés (közgyűlés) nem működik, és a gazdasági társaság legfőbb szervének e törvényben, illetve a társasági szerződésben meghatározott hatáskörében az egyedüli tag (részvényes) írásban határoz. K.F. a munkaszerződése szerint műszaki igazgatói munkakört töltött be, csupán a munkaköri leírása szerint tekinthető munkáltatói jogkör gyakorlásra jogosult személynek, aki a vezérigazgatói cím használatára jogosult. A munkaköri leírás azonban nem alkalmas a munkáltatói jogkör gyakorlásának

átruházásra, különösen olyan személy esetében, aki sem igazgatósági tag, sem vezető tisztségviselő nem volt. Ez összhangban áll a kollektív szerződés pontjában foglaltakkal, amely szerint a munkáltatói jogkör gyakorlása egészében, vagy részben más vezető beosztású munkavállalóra írásban átruházható. Ez azonban nem jelenti azt, hogy valamely személy munkaköri leírása is alkalmas a jogkör gyakorlás átruházásának jogszerű megállapítására. A Gt. 247. §-a alapján az alapszabály úgy is rendelkezhet, hogy igazgatóság választására nem kerül sor, és az igazgatóság e törvényben meghatározott jogait egy vezető tisztségviselő (vezérigazgató) gyakorolja. Jelen esetben az volt megállapítható, hogy az alperesnél igazgatóság működött, így emellett önmagában a vezérigazgató munkáltatói jogkör gyakorlása sem felel meg a jogszabályoknak. A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítélet felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érintette, egyebekben hatályon kívül helyezte, a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy a munkáltatói intézkedés jogellenes volt. Annak jogkövetkezményei tárgyában a munkaügyi bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította [Pp. 275. § (4) bekezdés]. Az alperes a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján köteles a felperes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, továbbá a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. §-ának (3) bekezdése alapján viseli az első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárás illetékét.

Budapest, 2011. január 26.

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