

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Pál Helga ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Járai Gábor ügyvéd által képviselt alperes ellen jutalék megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon 31.M.940/2007. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 55.Mf.639.765/2008/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében, amely perben az alperes kártérítés megfizetése iránt viszontkeresetet terjesztett elő, a másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - a 2011. április 27. napján megtartott nyilvános tárgyalás alapján - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 55.Mf.639.765/2008/4. számú ítéletének azon részét, mellyel helybenhagyta az elsőfokú ítéletnek az alperest munkabér és magánnyugdíj-pénztári hozzájárulás tárgyában a felperes javára való marasztalását, nem érinti. Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 80.000 (nyolcvanezer) forint + 20.000 (húszezer) forint ÁFA felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felperes 2006. július 1-től állt az alperessel munkaviszonyban, hitelcentrum vezető munkakörben. 2007. január 22-én bejelentette, hogy rendes felmondással megszünteti a munkaviszonyát, 2007. január 24-ét követően pedig munkát már nem végzett.

Keresetében jutalék és magánnyugdíj-pénztári hozzájárulás megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Az alperes 2007. július 2-án viszontkeresetet terjesztett elő, melyet arra alapított, hogy a felperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, mert írásbeli felmondást nem közölt. Módosított viszontkeresete szerint - arra hivatkozva, hogy a felperes az Mt. 188. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállaló volt - az Mt. 192/A. § (4) bekezdése alkalmazásával 12 havi átlagkeresetnek

megfelelő 12.880.116 forint megfizetésére kérte kötelezni.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 31.M.940/2007/15. számú ítéletével kötelezte az alperest 2.943.710 forint munkabér, valamint 143.756 forint magánnyugdíj-pénztári hozzájárulás megfizetésére. Kötelezte továbbá a felperest, hogy kártérítés jogcímén fizessen meg az alperesnek 10.405.884 forintot és annak késedelmi kamatát. Ezt meghaladóan az alperes viszontkeresetét elutasította.

A megállapított tényállás szerint az alperesi cég a ... Holding-on belül működő cégek egyike volt. Valamennyi egy épületben működött, azonos irányítással. Az ügyvezető igazgatók D. D. és testvére, G. D. tulajdonosok, akik kizárólagosan rendelkeztek a bankszámlák felett és a szerződéseket ők írták alá.

Az egyes cégeket egy-egy vezető irányította szakmailag, aki felügyelte, vezette, utasította a munkatársait, és felelt a cég működéséért. Ez a személy az alperesi társaságnál felperes volt, akinek munkaköri feladatát képezte az alperes vezetésével kapcsolatos valamennyi feladat, így a szerződéskötésekkel összefüggő tárgyalások folytatása, szerződések készítése, azok ellenjegyzése, D. D. ügyvezető igazgató által meghatározott összeghatárig az alperes költségvetésének elkészítése, az alperes működési feltételeinek biztosítása.

2007. január 22-én a felperes a vezetői értekezletet követően D. D. bejelentette, hogy 2007. január 31-ével távozik az alperestől. Az ügyvezető igazgató a felperes felmondását tudomásul vette, de kevésnek tartotta az egyhetes határidőt, és kérte a felmondás írásbeli megerősítését. A felperes 2007. január 22-én e-mailt küldött, majd 2007. január 24-én kezdeményezte a munkaeszközei leadását, melynek megtörténtét jegyzőkönyvben rögzítették. Ezt követően munkavégzésre nem jelentkezett. 2007. február 6-án kelt és február 9-én postázott levelében utalt arra, hogy 2007. január 22-én e-mailben tudatta távozási szándékát, melyet követően január 24-én átvették a munkaeszközeit, így felmondási idő alatti munkavégzés nem merülhetett fel. Annak közlését kérte, hogy járandóságait és iratait mikor veheti át.

A munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint a felperes Mt. 188. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló volt, mert az általa betöltött vezetői munkakör megfelelt a munkáltató vezetője helyettesének.

Kiemelte, miszerint a vezető helyettes a vezetővel azonos jogállású, melyből azonban nem következik, hogy a munkáltató szervezeti hierarchiájában a vezetővel azonos feladat- és hatáskörrel kell rendelkeznie.

A felperes önállóan tárgyalta és képviselte az alperest. A részére fizetett jutalék a többi munkavállalóhoz képest kiemelkedő volt, a juttatásának alapját az alperes bevétele képezte. A szerződéseket egyedül készítette elő, azokat az ügyvezető igazgató a felperes szignózását követően már csak aláírta, abban változtatásokat nem eszközölt. A felperes önállóan dönthetett arról, hogy mely munkatársakkal és hogyan dolgozik együtt az alperesnél. A munkaügyi bíróság értékelte azt is, hogy D. D. 2006-ban nem beszélt és különösen nem írt olyan jól magyarul, hogy beleszólt volna a holding egyes cégei által kötött szerződésekbe, a holding egyes cégeit szakmailag azok vezetői irányították. A felperes tehát az alperes szervezetében az ügyvezető igazgató után a második szinten dolgozott, hatáskörét és feladatkörét érintve az alperes gazdálkodására, működésére meghatározó befolyással bírt.

A munkaügyi bíróság megállapította azt is, miszerint a vezető felperes az Mt. 87. § (2) bekezdésében foglaltak megszegésével szóban, jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, ezért az Mt. 192/A. § (4) bekezdése szerint 12 havi átlagkeresetével felel. Az egyhavi átlagkereset mértékét azonban az alperes viszontkeresetében foglaltaknál alacsonyabb mértékben, havi 867.157 forintban állapította meg.

A munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint a munkaviszony megszüntetése tárgyában a felek között közös megegyezés nem jött létre. Egyfelől a felperes a személyes meghallgatása során maga is elismerte, hogy nem állapodtak meg közös megegyezésben, másfelől nem nyert bizonyítást, hogy a felek minden feltételtől mentesen a munkaviszony egy meghatározott nappal történő megszüntetésében megállapodtak. Az a körülmény, hogy 2007. január 24-én D. D. átvette a felperestől a munkaeszközöket, nem jelent közös megegyezést, csupán a felmondás tudomásulvételét. A munkaügyi bíróság ugyan írásbeli felmondásként értékelte a 2007. február 6-án kelt felperesi iratot, de a levont jogkövetkeztetése szerint az nem eredményezhette a munkaviszony jogszerű megszüntetését, mert a felperes 2007. január 24-ét követően már nem dolgozott.

Mindkét fél fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 55.Mf.639.765/2008/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokainál fogva a fellebbezett részében helybenhagyta azzal a pontosítással, hogy a kamat mértéke a munkabér és a magánnyugdíj-pénztári hozzájárulás összege után 2007. március 10-től, míg a kártérítés után 2007. január 24-től a kifizetésig a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző napon érvényes jegybanki alapkamatnak megfelelő mértékű.

A másodfokú bíróság nem fellebbezett résznek tekintette az elsőfokú ítéletnek az alperesi viszontkeresetet részben elutasító rendelkezését.

Ítélete indokolásában kiemelte, miszerint az írásbeli munkaszerződés és a tájékoztatás hiánya önmagában nem teszi az alperes viszontkeresetét aaptalanná, mert a Munka Törvénykönyve a vezető állású munkavállalók tekintetében kétféle szabályozást tartalmaz. Az alperes a viszontkeresetét az Mt. 188. § (1) bekezdésére és nem az Mt. 188/A. § (1) bekezdésére alapította, így nincs jelentősége az Mt. 188/A. § (1) bekezdése utolsó mondata szerinti írásbeli tájékoztatási kötelezettség hiányának.

A jogerős ítélet ellen a felperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak a viszontkeresetnek helyt adó részében hatályon kívül helyezését és elsődlegesen a viszontkereset tárgyában a per megszüntetését vagy a viszontkereset elutasítását, másodlagosan az ügyben eljáró első vagy másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára való utasítását kérte.

A felperes a viszontkereset tárgyában mindenekelőtt az Mt. 202. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt 30 napos keresetindítási határidő elmulasztása miatt, annak elkövettségére hivatkozott, mert az alperes a munkaügyi bíróság által írásbeli felmondásként értékelt 2007. február 6-án kelt és 2007. február 9-én postára adott írásbeli irathoz képest a felmondás jogellenességének megállapítását csupán 2007. július 2-án kelt érdemi nyilatkozatában kérte.

A felperes a viszontkereset tekintetében a jogerős ítélet iratellenességére és megalapozatlanságára hivatkozott.

Sérelmezte a felperesi munkakör vezetői minősítését. Hivatkozása szerint a cégmásolatból kitűnően az alperesi cég ügyvezetője D. D. volt, aki önállóan jegyezte a céget, így a kft.-nek a felperes sem ügyvezetője, sem vezető helyettese, sem pedig cégvezetője nem volt. A tanúvallomások szerint a felperesnek az ügyvezető nem adott felhatalmazást - helyettesi minőségében sem - az egyes szerződések aláírására, felperes csupán előkészítette és szignózta azokat. A felperes a cég képviselőjében aláírási joggal nem rendelkezett, helyettesi minőségében sem írhatott alá. A perben bizonyítást nyert, hogy a holdingon belül voltak olyan cégek, ahol a szakmai irányítást végző vezető is aláírási joggal rendelkezett. A felperesnek azonban ilyen ügyvezetői felhatalmazása soha nem volt, amely arra utal, hogy az ügyvezetők nem akarták még helyettesi jogkörrel sem felruházni. Továbbá nem rendelkezett a kft. bankszámlái felett és az utalványozási jogát is magának tartotta fenn az ügyvezető. Megállapítható tehát, hogy az ügyvezető távolléte, vagy akadályoztatása esetén sem a felperes, hanem az ügyvezető testvére és tulajdonostársa rendelkezett aláírási jogkörrel.

A felperes azt nem vitatta, hogy a szakmai irányítást részben ő végezte, így a munkaköre a munkáltató szempontjából fontos volt, de azt hangsúlyozta, hogy a szakmai irányítás ellenére a céget nem ő képviselte és még szakmai irányítási jogkörében is korlátozva volt, mert a döntéseket nem egyedül, hanem általában valamelyik szakmai vezetővel együttesen hozta, e körben is tulajdonosi kontroll alatt állt.

A felperes sérelmezte, hogy a tényállás nem tartalmazza, miszerint az alperesi társaság munkavállalói felett munkáltatói jogokat nem gyakorolt, ezt a vezetői jogkört is az ügyvezető látta el önállóan. Kiemelte, miszerint az irányítása alatt állt munkavállalók nem voltak az alperes munkavállalói.

A felperes felülvizsgálati kérelmében részletesen azt is kifejtette, hogy a munkaügyi bíróság által felhívott eseti döntés (BH2005.76.) eltérő tényállása folytán jelen ügyben miért nem lehetett irányadó.

A felperes szerint iratellenes az a megállapítás, miszerint az alperes szervezetében az ügyvezető igazgató után a második szinten dolgozott, hiszen maga az alperesi ügyvezető nyilatkozott akként, hogy helyettesként a testvére G. D. járt el a távollétében. Érvelése szerint önmagában a munkaszervezeti hierarchiában való elhelyezkedéséből sem lehet a helyettesi munkakörre következtetni, ha az ügyvezető tényleges helyettesítéséhez szükséges alapvető feltételek hiányoznak. Minthogy e körülmények miatt az ügyvezetővel nem minősült azonos jogállásúnak, szerinte téves az eljárt bíróságok jogkövetkeztetése, miszerint az Mt. 188. § (1) bekezdése alapján a vezető helyettesének minősült és írásbeli megállapodás nélkül is alkalmazhatók rá az Mt. X. fejezetében foglalt eltérések. Esetében semminemű okirat nem igazolja, hogy a vezető helyettesének minősült, hiszen munkaszerződése, munkaköri leírása nem volt, a társasági szerződésben nem szerepelt, és tulajdonosi döntés sem rendelkezett munkakörének vezetői minősítéséről, így amennyiben a felmondása jogellenes, legfeljebb az Mt. 101. § (1) bekezdése lehet irányadó, és csak egyhavi átlagkeresete megfizetésére kötelezhető.

Mindemellett a felperes azt is vitatta, hogy jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát. Tekintettel arra, hogy, mint munkavállalónak a felmondását nem kellett megindokolnia, a jogszerűség körében csak az írásbeliség volt vizsgálható, melyet az eljárt bíróságok a 2007. február 6-án kelt levél feladásával teljesítettnek tekintettek, a munkavégzés hiányából pedig téves következtetést vontak le a felmondás jogellenességére. Az a körülmény, hogy 2007. január 24. és február 9-e között nem dolgozott, az alperes ügyvezetőjének akarata szerint történt, hiszen 2007. január 24-én átvette tőle a személyi számítógépet, belépőkártyát, illetőleg a mobiltelefont. Az

ügyvezető tehát tudomásul vette és nem kifogásolta a munkavégzés befejezését.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében. a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (2) bekezdése értelmében kizárólag a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta. Ezért a felülvizsgálati eljárás tárgyát alperesnek a felperesi munkaviszony jogellenes megszüntetésére alapított viszontkereseti igénye képezte. A felülvizsgálati eljárásban már nem képezte vita tárgyát, miszerint a felperes irányadó havi átlagkeresete 867.157 forint volt.

A Legfelsőbb Bíróság osztotta az eljárt bíróságok jogi álláspontját, miszerint a felperes az alperesnél fennálló munkaviszonyát az Mt. 87. § (2) bekezdésében foglaltak megszegésével, jogellenesen szüntette meg. Az irányadó tényállás szerint ugyanis a felperes a 2007. január 22-ei szóbeli felmondását követően - a munkáltató felhívása ellenére - 2007. január 24-ig, az általa kezdeményezett elszámolásig, illetve az alperes részére történő munkavégzéssel való végleges felhagyás időpontjáig a munkaviszony megszüntetésére irányuló írásba foglalt nyilatkozatot nem közölt. Megállapítható tehát, hogy a felperes 2007. január 24-ével a szóbeli bejelentésében foglaltakat saját érdekében állóként végrehajtotta. Az a körülmény, hogy az alperes a felperesi bejelentést elfogadta, illetve a felperes kezdeményezésére a munkaeszközöket átvette, a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését nem eredményezte.

Minthogy az előbbieket folytán a felperesi munkaviszony 2007. január 24-én - az Mt. 87. § (2) bekezdésében foglalt kógens rendelkezés megsértésével - megszűnt, a felperes által 2007. február 9-én postázott levél azt csupán megerősítette, az a már jogellenesen megszüntetett munkaviszony jogszerű megszüntetéseként megalapozottan nem értékelhető.

A munkavállaló köteles a Munka Törvénykönyve munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályait betartani. Ennek biztosítására a törvény szankciót helyez kilátásba a jogellenesen eljáró munkavállalóval szemben. A szankció mértéke általában a munkavállalóra irányadó felmondási időre járó átlagkeresetnek megfelelő összeg (Mt. 101. § (1) bekezdés), illetve amennyiben a munkavállaló vezető állású - az Mt. 101. § (1) bekezdésétől eltérően - 12 havi átlagkeresetének megfelelő összeg (Mt. 192/A. § (4) bekezdés). A munkáltató ezen igényét a munkajogi elévülési időn belül jogosult érvényesíteni (EBH2002.681.). Következésképp a

felperes 30 napos keresetindítási határidő elmulasztására vonatkozó érvelése téves, így az alperes viszontkeresetét érdemben kellett elbírálni, annak tárgyában a pert jogszerűen megszüntetni nem lehetett.

Az eljáró bíróságok helytállóan, a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően mérlegelték a felperes által betöltött hitelcentrum vezető munkakör ismérveit, a munkáltatói szervezet hierarchiájában való elhelyezkedését, a munkakörrel együtt járó feladat és hatásköröket, és jogszabálysértés nélkül vonták le jogkövetkeztetésüket arra nézve, miszerint a felperes az Mt. 188. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak minősült, és mint vezető (azaz a munkáltató vezetőjének helyettese) a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt az Mt. 192/A. § (4) bekezdése szerint felel.

Nem volt vitatott a perben, hogy az alperesi cégben a felperes volt az első számú szakmai vezető, és a napi operatív működést is ő irányította. Az ügyvezető igazgató jóllehet fenntartotta magának a szerződések aláírását és a bankszámlák feletti rendelkezési jogot, de ezt meghaladóan a felperesnek teljesen önálló feladat- és hatásköre volt a tárgyalások, szerződéskötések, az üzleti terv elkészítése, a számlák utalványozása, a munkatársak kiválasztása tekintetében.

A munkavállaló nemcsak akkor minősülhet a vezető helyettesének, ha annak távolléte illetve akadályoztatása esetén annak teljes körű helyettesítésére jogosult. A helyettes megállapíthatóságát az sem zárja ki, hogyha a munkáltató vezetőjével azonos hatáskörrel nem rendelkezik. A munkakör tartalmát vizsgálva annak van jelentősége, hogy egyébként rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon. Ez pedig a perbeli esetben a felperesi munkakör tényleges tartalma alapján a következők szerint megállapítható volt.

Nem volt perdöntő jelentősége az írásbeli munkaszerződés hiányának, a felperesi munkakör elnevezésének, illetve annak, hogy a társasági szerződés szerint ki volt az ügyvezető. Megállapíthatóan ugyanis a felperesnek az alperesi cég teljes irányításában volt döntő szerepe, nem csupán egy szűkebb szakmai területnek volt a vezetője. Az alperesi cég teljes működését és gazdálkodását átfogó jogköröket gyakorolt, érdemben folytatott tárgyalásokat, és ennek során nem utasítások alapján járt el. Minthogy az egész céget vezette, a munkaköre tartalmilag és lényegében cégvezetői munkakörnek felelt meg.

Mindezekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet - jogszabálysértés hiányában - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján

hatályában fenntartotta.

A felülvizsgálati eljárásban pervesztes felperest kötelezte a Pp. 78. § (1) bekezdésének alkalmazásával az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2011. április 27.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Stark Marianna s.k. előadó bíró, Dr. Földényi Gyuláné s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

bíróági tisztviselő