



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.031/2023/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Solt István egyéni ügyvéd (Felperesi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (Felperes1 címe) felperesnek – a Alperesi képviselő iroda neve (Alperesi képviselő címe, ügyintéző: dr. Göndös Gábor ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei, szabadságmegváltás, illetve jogalap nélkül kifizetett jutalom visszafizetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.71.212/2020/61. számú ítéletével szemben a felperes által 62. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében részben megváltoztatja és a felperest terhelő marasztalás összegét 7.980.000 (hétmillió-kilencszáznolcvanezer) forintra, a felperes által fizetendő elsőfokú eljárási illeték összegét 937.200 (kilencszázharminchétezer-kétszáz) forintra leszállítja, az alperes által fizetendő elsőfokú eljárási illetéket 371.870 (háromszázhetvenegyezer-nyolcszázhetven) forintra felemeli. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 nap alatt 199.770 (százkilencvenkilencezer-hétszázhetven) forint elsőfokú perköltséget. A felek az illeték megfizetésére az esedékesség napjáig kötelesek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 233.500 (kétszázharmincháromezer- ötszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak az esedékesség napjáig 1.249.600 (egymillió-kétszáznegyvenkilencezer-hatszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket, továbbá kötelezi az alperest, hogy ugyanezen határidőben fizessen meg az államnak 321.600 (háromszázhuszonegyezer-hatszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára.

Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. november 21. napján meghozott 5.M.71.212/2020/61. számú ítéletével szabadságmegváltás címén 2.177.839 forint és a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A viszontkereset alapján a felperest kötelezte jogalap nélkül kifizetett munkabér címén 12.000.000 forint, ezen kívül alperesi perköltség címén 811.784 forint megfizetésére.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint az alperes egyszemélyes korlátolt felelősségű társaság, amely alapítója a Gazdasági Társaság1 (a továbbiakban: anyavállalat). Az anyavállalatnak több természetes személy tagja van, közöttük a felperes, Tanú1, illetve jogi személyként az Gazdasági Társaság2.

[3] A felperes 2005. január 12-től létesített munkaviszonyt az alperessel, akkori nevén Alperes1 jogelődje-vel, ügyvezető munkakör ellátására. A felek 2007. december 1-jével határozatlan idejűvé módosították a munkaszerződést, a felperes havi személyi alapbére 1.000.000 forint volt.

[4] A felperes az alperesnél és az anyavállalatnál is ügyvezetői tisztséget látott el a tagsági jogviszonya mellett. A felperes tekintetében a munkáltatói jogkört az anyavállalat gyakorolta. Az anyavállalatnak a felperes mellett ügyvezetője volt az Gazdasági Társaság2 is, amely társaságot az ügyvezetői feladatok tekintetében Tanú1 képviselte. Az anyavállalatban a felperes mellett Tanú1 is rendelkezett szavazati joggal tulajdonosként, aki az Gazdasági Társaság2 ügyvezetőjeként e tag nevében is szavazott.

[5] Tanú1 a felperessel együtt látta el az alperes ügyvezetői tisztségét, 2018-ban lemondott, majd 2020 áprilisában az alperessel fennállt munkaviszonya is megszüntetésre került. A felperes és Tanú1 a pénzügyi év lezárása, az esedékes beszámolók, a főkönyvi

kivonat tervezete, a jutalmak, osztalékok kivezetése tárgyában minden évben egyeztettek egymással.

[6] A felperes munkaszerződésének 7.3. pontja tartalmazta a jutalomra való jogosultság feltételeit. E szerint a felperest megillető jutalomról a felek minden év elején írásbeli megállapodásban rendelkeztek. A munkaszerződéssel ellentétben azonban 2013 után az a gyakorlat alakult ki, hogy a jutalom kifizetéséről nem kötöttek írásbeli megállapodást, annak feltételeit, összegét a felperes Tanúttal egyeztette. Ennek során azt tisztázták, hogy a társaság eredményei lehetővé teszik-e a jutalom kifizetését, amennyiben igen, arra milyen összegben, milyen feltételek szerint kerülhet sor. Az anyavállalat hozott tagi határozatot, amit annak ügyvezetőjeként a felperes írt alá. A határozatokat az Gazdasági Társaság² képviselőjében Tanú1 nem minden esetben írta alá.

[7] A felperes 2020. március 2-án az anyavállalat ügyvezetőjeként a Tagi határozat száma számú tagi határozatban a 2019-es pénzügyi évre 15.000.000 forint jutalmat hagyott jóvá az alapító nevében magának, mint az alperes ügyvezetőjének. A jutalomra vonatkozóan előzetes egyeztetésre nem került sor Tanúttal. A felperes indokolást is közölt a jutalomra vonatkozóan azzal, hogy a kifizetés az alperes likviditását, pénzügyi stabilitását nem veszélyezteti, annak kifizetésre legkorábban a 2020 májusi munkabérrel együtt kerül sor. A tagi határozatot a felperes az anyavállalat ügyvezetőjeként aláírta, az Gazdasági Társaság² képviselőjében Tanú1 nem írta alá. A felperes a határozat alapján 2020. június 5-ével intézkedett a jutalom kifizetéséről.

[8] A felperes és Tanú1 között ezt követően került sor egyeztetésre a jutalom tárgyában. 2020. június 16-án a felperes e-mailben megküldte Tanú1 részére a 2019. évi alperesi főkönyvi kivonat tervezetét. A főkönyvi adatokból nem lehetett látni a jutalom kifizetésének tényét, kizárólag azt, hogy az eredmény soron nulla összeg szerepelt. Tanú1 ekkor nem rendelkezett információval a jutalom kifizetéséről, mert a számára megküldött tervezetben a jutalom kifizetése is tervezetként, nem tényleges kifizetésként szerepelt.

[9] Az alperes a 2020. július 21-én kelt és aznap közölt azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolásban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a, továbbá az 52. § (1) bekezdése, a 4. §, a 6. § (2) bekezdése és az Mt. 8. §-a, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (2) bekezdése szabályaira hivatkozva kifejtette, hogy az ügyvezető, mint vezető tisztségviselő feladata a munkáltató hatékony működésének, célszerű gazdálkodásának biztosítása, figyelemmel a tagi, tulajdonosi érdekekre. Fokozott elvárás, hogy a működés a gazdasági társaságra irányadó jogszabályoknak megfelelően történjen. A felperes ügyvezetőként e pozíciójával visszaélve megsértette a rá irányadó magatartási követelményeket, illetőleg a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségeit, mert a jutalomra vonatkozó Tagi határozat száma számú tagi határozattal bárki beleegyezése, tudta nélkül, egyszemélyben a saját részére 15.000.000 forint összegű jutalmat hagyott jóvá és ennek következtében annak utalására is sor kerülhetett. A tagi határozatot a felperes nem közzétette, annak létezéséről, a határozathozatal szándékáról,

indítékairól senkinek nem adott tájékoztatást. A dokumentumot kizárólag ő maga írta alá, a tulajdonostársak beleegyezése, tudta nélkül rendelkezett a saját maga számára jutalom kifizetéséről annak ellenére, hogy az anyavállalatban mindössze 26 %-os szavazati aránnyal rendelkezik. Az alperes mindezt hatáskört túllépő, önkényes intézkedésnek minősítette, ami veszélyeztette a munkáltató gazdasági érdekeit, kirívóan sértve a legegységibb bizalmi jogviszony alapjait, csorbítva a munkáltató vagyont.

[10] Az azonnali hatályú felmondásban a tudomásszerzést 2020. július 8. napján jelölte meg. A felperes magatartását minősített kötelezettségszegésnek tekintette, mert ügyvezetőként ráhatása volt a munkáltató működésére, pénzügyi helyzetére, emellett magatartása a munkáltató bizalmát helyrehozhatatlanul megrendítette. Az alperes a munkaviszony megszüntetésekor a felperes ki nem adott szabadságait pénzben nem váltotta meg.

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet kisebb részben – a szabadságmegváltás tekintetében - találta alaposnak, az alperes által előterjesztett viszontkeresetet alaposnak találta.

[12] Az Mt. 64. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta az azonnali hatályú felmondás indokának világos voltát, figyelemmel az MK 95. számú állásfoglalásban kifejtettek. Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta azt a felperesi érvelést, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka nem volt világos és az kizárólag a tagi határozat meghozatalát tartalmazta indokként. Ezzel szemben megállapítható volt, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondásban részletesen kifejtette, mely indokokra alapította a jogviszony megszüntetését. Az egyik indok a jutalom megállapítására vonatkozó tagi határozat meghozatala volt, a második ok pedig az volt, hogy mindezek következtében a jutalom kifizetése a felperes javára megtörtént. Az alperes tehát a felperes, mint munkavállaló magatartásával összefüggő indokra alapította az azonnali hatályú felmondást, abban egyértelműen és világosan megjelölte, hogy miért nincs a továbbiakban szükség a felperes munkavégzésére, így az indokok kellően világosak voltak.

[13] Az azonnali hatályú felmondás kibocsátására rendelkezésre álló határidő tekintetében az elsőfokú bíróság az Mt. 78. § (2) bekezdése alapján azt vizsgálta, Tanú1 mikor szerzett tudomást az azonnali hatályú felmondásban rögzített magatartásokról. Megállapította, hogy a felperes a 2020. június 26-i e-maillal már megküldte a jutalom megállapítására vonatkozó tagi határozatot Tanú1nak, ezért e kötelezettségszegés vonatkozásában elkészt a 2020. július 21-én kibocsátott azonnali hatályú felmondás.

[14] Az elsőfokú bíróság külön vizsgálta a jutalom kifizetésére vonatkozó tudomásszerzést, a felek közötti levelezés tartalmát, továbbá Tanú1 és Tanú2 tanúvallomását értékelve. Annak ellenére, hogy 2020. június 25-ét megelőzően a felperes a valóban utalt visszafizetésre a levelezésben, nem lehetett megállapítani, hogy Tanú1 ez alapján felismerte, a jutalom kifizetését, mivel meglepetten reagált válaszelevelében azzal kapcsolatban, történt-e

egyáltalán kifizetés. Ezt követően sem történt egyértelmű, konkrét állítás a kifizetésre vonatkozóan. A felperes a 2020. június 26-i e-mailjében is utalt visszafizetésre és Tanúl is visszafizetési lehetőségekről írt, de az sem konkrét, tényleges kifizetésekre vonatkozott. Ezt követően a 2020. július 5-i levélben Tanúl a jutalom elhatárolásáról érdeklődött. Egyik levélből sem lehetett azonban olyan következtetést levonni, hogy konkrét állítás, közlés alapján tisztában kellett lennie a jutalom 2020. júniusi kifizetésével. A visszafizetésre csak utalások voltak és nem álltak egyértelmű információk rendelkezésre, hiszen Tanúl a leveleiben nem megtörtént kifizetesként hivatkozott a jutalomra, hanem annak elvi lehetőségéről nyilatkozott.

[15] Az a körülmény, hogy 2020. június 16-én Tanúl látta a főkönyv tervezetet és rákérdezett azzal kapcsolatban bizonyos adatokra, szintén nem jelentette, hogy egyértelmű tudomása volt a jutalom kifizetéséről, mivel a tervezett adatokból nem volt látható a kifizetés ténye.

[16] Az elsőfokú bíróság Tanúl tanúvallomását is értékelte. Annak ellenére, hogy a tanú a 15.000.000 forintos tételt látta a levelezés során, nem kapott egyértelmű válaszokat a felperestől. 2020. július 8-án lett számára egyértelmű a jutalom kifizetése, amikor a felperes leírta, hogy hárommillió forintot visszafizet a kifizetett jutalomból. A tanú vallomása azt is alátámasztotta, hogy 2020. június 26-án megküldött tagi határozat alapján még tervezett kifizetesként értelmezte a felperesi jutalom kérdését.

[17] Tanú2 tanúvallomása alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a tanúnak sem volt teljesen érthető és egyértelmű a jutalomra vonatkozó információközlés. A felperes határozottan igényt formált a jutalomra, de nem volt egyértelmű közlés a kifizetésről. Kifizetési bizonylat nem állt rendelkezésre és ezekhez az adatokhoz Tanúl nem is fért hozzá. A visszafizetésre vonatkozó nyilatkozatból vált világossá, hogy a jutalom kifizetése már megtörtént.

[18] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság bizonyítottanak találta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója számára csak 2020. július 8-án, a felperes levele alapján vált egyértelművé, hogy a 15.000.000 forint jutalom kifizetése megtörtént. A felperes ezt megelőzően egyértelműen, félreérthetetlenül nem közölte a kifizetés tényét Tanúltal. Erre tekintettel az azonnali hatályú felmondás kibocsátására a 15 napos határidőben került sor.

[19] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a munkáltatói jogkör gyakorlója személyét is. Ezzel összefüggésben ellentmondásosnak találta a felperes nyilatkozatait, aki azt állította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az anyavállalat volt, de a munkáltatói jogokat lényegében a felperes saját maga felett gyakorolhatta.

[20] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a felperes munkaszerződése nem támasztotta alá, hogy a saját jogviszonya vonatkozásában ő volt a munkáltatói jogkör

gyakorlója, mivel nem lett ekként feltüntetve a munkaszerződésben. A munkaviszony a felperes és az alperesi gazdasági társaság között jött létre. A munkaviszonyban elengedhetetlen, hogy a jogviszony két alanya, vagyis a munkavállaló és a munkáltató egymástól elkülönüljenek. Az elsőfokú bíróság hivatkozott a már hatályon kívül helyezett, de a bírósági gyakorlat által továbbra is alkalmazott, a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK170.) FMM-PM együttes irányelvre, ami a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítési jegyeit tartalmazta. Az irányelv is alátámasztotta, hogy a munkaviszonyban a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorló személye el kell különüljön egymástól. Mindezek alapján értelmezhetetlen, hogy a munkaszerződést munkavállalóként és a munkáltató képviselőjeként ugyanaz a személy írja alá. A felperes által hivatkozott jogszabálmagyarázat pedig a bíróságot nem köthette a döntése meghozatalában.

[21] Az anyavállalat törvényes képviselője az Gazdasági Társaság², amely jogi személy képviseletére Tanúl volt jogosult. Az azonnali hatályú felmondást Tanúl írta alá, az Gazdasági Társaság² cégbélyegzője is szerepel az okiraton, ezért a jognyilatkozatot az arra jogosult tette. Nem volt jelentősége annak, hogy az anyavállalat cégbélyegzője nem szerepelt az azonnali hatályú felmondáson, az önmagában e hiányosság miatt nem minősült jogellenesnek. Az elsőfokú bíróság annak sem tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes hivatkozása szerint Tanúl korábban soha nem gyakorolt ténylegesen munkáltatói jogkört. Ebből ugyanis nem következett, hogy e jogosultságával később nem élhetett.

[22] A felek között nem vitatottan munkaviszony jött létre, amelyet meghatároz a felek közötti alá- fölérendeltségi viszony. Ennek során a munkavállaló a munkáltató utasítása, irányítása alapján köteles munkát végezni. Ezért a felperes kizárólag a munkáltatóval történt egyeztetés és jóváhagyás alapján intézkedhetett a saját részére jutalom kifizetéséről, figyelemmel az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre.

[23] Tanúl tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy a felperes önállóan nem dönthetett az őt megillető jutalomról, ahhoz mindenképpen szükség volt a Tanúltal történő egyeztetésre és a tanú jóváhagyására. A jutalom kifizetésére mindig az éves eredmény ismeretében került sor és egyeztetés hiányában soha nem fizettek jutalmat. A perbeli jutalom tárgyában azonban nem történt előzetes egyeztetés a felperes és Tanúl között, a tanú a jutalmat előzetesen nem is hagyta jóvá. Mindezt alátámasztotta a felek közötti levelezés tartalma is. A jutalomról a felperes csak 2020. június 5-ét követően, tehát utólag kezdett egyeztetni, azonban ezek az e-mailek sem tartalmaztak egyértelmű jóváhagyást. Az előbbiekből okán az alperes helytállóan állapította meg az azonnali hatályú felmondásban, hogy a jutalom kifizetését megalapozó határozatot a felperes önhatalmúlag, a munkáltató tudta, jóváhagyása nélkül hozta meg, majd egyeztetés hiányában fizette ki magának.

[24] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes egyszemélyben az alperes és az anyavállalat ügyvezetője is volt. A felperes ugyanis munkaviszonyban állt az alperessel és munkavállalóként olyan határozat alapján részesült juttatásban, amelyet kizárólag saját maga hozott önhatalmúlag a munkáltató hátrányára.

Ennek során annak sem volt jelentősége, hogy a tagi határozat végrehajtására köteles volt, mivel a magatartása a munkaviszonyból származó kötelezettsége megsértését eredményezte.

[25] Nem képezte jelen per tárgyát a jutalomra vonatkozó tagi határozat jogszerűsége. A felperest munkavállalóként együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terhelte, az alperes gazdasági érdekei elsődlegessége alapján volt köteles eljárni a munkáltató irányítása, utasítása alapján. Mindezekre tekintettel a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegését jelentette, hogy egyetértés, jóváhagyás nélkül saját magának intézkedett 15.000.000 forint jutalom kifizetéséről.

[26] A felperes tévesen hivatkozott a Ptk. 3:196. § (2) bekezdése alapján a tiltakozás jogkövetkezményére, mivel a hivatkozott jogszabályi rendelkezés munkaviszonyban történő alkalmazására az Mt. nem ad lehetőséget.

[27] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélést nem találta bizonyítottnak. A felperes e körben azt adta elő, hogy Tanúl személyes bosszúból szüntette meg a munkaviszonyát azért, mert nem volt hajlandó a perbeli jutalmat utólag, egy kreált jogcímre hivatkozva megfizetni vele. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság Tanúl tanúvallomását is figyelembe véve megállapította, hogy a tanú a 2020. június 27-i e-mailjében írt a felperesnek arról, hogy a jutalom közöttük milyen módon legyen megosztva. A tanú ugyanakkor cáfolta, hogy ezzel összefüggésben bosszúból került sor a felperesi munkaviszony megszüntetésére. Az alperes és az Gazdasági Társaság2 között tervezett szerződésnek nem volt köze az azonnali hatályú felmondáshoz.

[28] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest a ki nem adott és a jogviszony megszüntetésekor ki sem fizetett 62 nap szabadság pénzbeli megváltása tekintetében.

[29] Az elsőfokú bíróság a jogalap nélkül kifizetett jutalom visszafizetése tárgyában előterjesztett viszontkeresetet az Mt. 164. §-a alapján alaposnak találta. Érvelése szerint az azonnali hatályú felmondás indokolásában rögzített kötelezettségszegő magatartásra tekintettel a viszontkeresetben megjelölt munkabért az alperes alappal igényelte vissza.

[30] A kialakult gyakorlat ellenére a felperesi jutalom tárgyában csak utólag 2020. június 5-ét követően zajlott egyeztetés Tanúl és a felperes között, de ezek az e-mailek sem tartalmaztak egyértelmű jóváhagyást az alperes részéről. Tanúl tanúvallomása is alátámasztotta ezt.

[31] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes az anyavállalat ügyvezetőjeként hozta meg a jutalomra vonatkozó határozatot. Ezzel szemben azt értékelte, hogy a felperes maga hozta meg azt a határozatot, ami alapján munkavállalóként kifizetésben részesült a munkáltató hátrányára. A fentiekből következően maga idézte elő a kifizetés alaptalanságát, ezért az alperes a hároméves elévülés idő alatt érvényesíthette az igényét.

[32] Az elsőfokú bíróság a viszontkereset tárgyában nem látott lehetőséget az eljárás megszüntetésére. Megállapította, hogy az alperes a viszontkeresetben nem hivatkozott a tagi határozat érvénytelenségére és a kérelme sem a tagi határozat hatályon kívül helyezésére irányult. Ezért nem volt olyan kérelem, melynek elbírálása nem tartozott a munkaügyi perben eljáró bíróság hatáskörébe.

[33] Az elsőfokú bíróság a viszontkereset változtatás ellenére a felperest a jutalomként kifizetett nettó összeg, azaz 7.980.000 forint helyett a bruttó összeg megfizetésére kötelezte, azzal, hogy a felperes a nettó összeg megfizetésére köteles (BH2003.341).

[34] Az elsőfokú bíróság nem találta az üggyel összefüggőnek azt, hogy Tanúl a 2018. évi lemondását követően milyen módon vett részt az alperes irányításában, ténylegesen milyen tevékenységet látott el. A per elbírálása szempontjából nem volt jelentősége annak sem, hogy az anyavállalat többségi tulajdonosának minősül-e az Gazdasági Társaság², az anyavállalatban a felperes, illetve Tanúl milyen szavazati joggal rendelkeztek, a felperes milyen üzleti stratégiát vezetett be az alperesnél, illetve ennek következtében mennyire voltak kedvezőek a gazdasági mutatók.

[35] Az elsőfokú bíróság a pertárgyértéket a Pp. 21. § (1) bekezdése alapján 21.817.839 forintban határozta meg, megállapítva, hogy a felperes a szabadságmegváltás összege, azaz 2.177.839 forintban lett pernyertes. Ehhez igazodóan rendelkezett a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján a feleket megillető perköltség összegéről és a nagyobb részben pernyertes alperes perköltsége megfizetésére kötelezte a felperest.

A felperes fellebbezése

[36] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben a keresetet elutasító ítéleti rendelkezés megváltoztatásával elsődlegesen a keresetnek helyt adó döntés meghozatalát és a viszontkereset elutasítását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítására irányult. Harmadlagos fellebbezési kérelmében a viszontkereset

alapján megítélt összecszerűség megváltoztatását kérte. A felperes a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjaiban határozta meg.

[37] Az elsődleges fellebbezési kérelmet illetően előadta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét okszerűtlenül állapította meg, ezért a tényállás módosításával, az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetések levonásával és a megállapított tények eltérő minősítésével az elsőfokú ítélet megváltoztatása volt indokolt.

[38] A munkáltatói jogkör gyakorlóját illetően a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdése megsértését állította. Az elsőfokú bíróság nem adta indokát annak, hogy azt a jogi álláspontját, mely szerint a felperes munkáltatói jogkör gyakorlóként, a munkáltató képviselőjeként nem rendelkezhetett a jutalomról, milyen jogszabályokra és milyen tényekre alapította. Ennek kapcsán azt kellett értékelni, hogy a felperes az anyavállalat önálló képviseleti joggal rendelkező ügyvezetőjeként gyakorolhatott-e jogszerűen munkáltatói jogkört saját maga, mint az alperesi társaság ügyvezetője vonatkozásában. Ebben a kérdésben azonban az elsőfokú bíróság nem foglalt állást, a hatályos anyagi jogszabályok és a Kúria jogegységi határozata figyelmen kívül hagyásával, önkényesen döntött, veszélyeztetve a jogbiztonságot.

[39] A megváltozott jogszabályi környezetre tekintettel a Kúria az 1/2014. számú PJE határozatával hatályon kívül helyezte a korábbi 3/2003. számú PJE határozatát, amely arra vonatkozott, hogy nem jogszerű amennyiben a munkavállaló és a munkáltató képviseletében eljáró személy nem különül el egymástól. A korábbi bírósági gyakorlat tehát meghaladott az új Ptk. és az új Mt. hatálybalépésével. Ezt a releváns körülményt az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vette figyelembe annak ellenére, hogy a jogegységi határozatok a bíróságok számára kötelezőek.

[40] Az elsőfokú bíróság tévesen tekintette értelmezhetetlennek és iratellenesnek a felperes perbeli nyilatkozatait, mivel következetesen ugyanarra hivatkozott. Eszerint a munkáltatói jogkör gyakorlója az alperessel fennállt ügyvezetői munkaviszony tekintetében az alperes legfőbb szerve, annak egyedüli tagja, vagyis az anyavállalat volt. A felperes nem azt állította a perben, hogy a munkáltató képviseletében munkáltatói jogkört gyakorolhatott a saját nevében. Kifejezetten arra hivatkozott, hogy az anyavállalat ügyvezetőjeként volt jogosult arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját, vagyis magát az anyavállalatot képviselje. E képviseleti jogában eljárva valósította meg a munkáltatói jogkör gyakorlójának az intézkedését.

[41] Ezzel szemben az elsőfokú bíróság minden jogszabályi alapot nélkülöző módon csupán arra hivatkozott, hogy a felek munkaszerződését a munkáltató nevében nem a felperes írta alá. Ez az érvelés rosszhiszemű volt, hiszen az alperes sem vitatta, hogy a felperes munkaszerződését a jogelőd, az Alperes1 jogelődje kötötte meg. Akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója ennek a társaságnak az alapítója volt. A felperes ennek a társaságnak nem volt

ügyvezetője, más jogcímen sem képviselte, tehát alá sem írhatta a munkáltató képviselőjében a munkaszerződését. Az elsőfokú bíróság érvelése alapján Tanúl sem lenne jogosult a munkáltatói jogkör gyakorlására, hiszen ő sem írta alá a munkaszerződést a munkáltató képviselőjében 2005-ben.

[42] A munkáltatói jogkör gyakorlására való jogosultság nem csak a munkaszerződés létesítésekor jöhet létre. A felperes esetében is ez történt, amikor az anyavállalat (Gazdasági Társaság¹) ügyvezetőjévé vált, miután 2013. január 1-jei hatállyal ez a társaság megvásárolta az alperesben a jogelőd 100 %-os mértékű üzletrészt. A felperes ennek az anyavállalatnak lett az ügyvezetője és ha ezután került volna sor a munkaszerződése módosítására, akkor azt jogosult lett volna aláírni a munkáltató képviselőjében.

[43] Tekintettel arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az anyavállalat, jogi személy, ezért a képviselőjében szükségszerű, hogy egy természetes személy jár el. Az Gazdasági Társaság³ Ország² Kft. jogutódlását követően az alperesi társaság egyedüli tagja a Gazdasági Társaság¹ volt jogosult a felperes, mint ügyvezető felett a munkáltatói jogkör gyakorlására. A Ptk. 3:29. § (1), (2) bekezdése értelmében a gazdasági társaságot harmadik személyekkel szemben az ügyvezető jogosult képviselni, ezért a felperessel, mint ügyvezető munkavállalóval szemben az egyedüli tag anyavállalat ügyvezetője képviselhetette a munkáltatót, figyelemmel a Ptk. 3:21. § (1) bekezdésére. Ez alapján az ügyvezető jogosult a jogi személy irányítási körébe tartozó minden olyan döntés meghozatalára, ami nem tartozik a tagok hatáskörébe.

[44] A jogi személy tulajdonában lévő gazdasági társaság ügyvezetője tekintetében a munkáltatói jogok gyakorlása olyan irányítási kérdés, amit a Ptk. nem utal az adott jogi személy tagjainak a hatáskörébe. Az ügyvezető jutalmazását a Ptk. és az anyavállalat társasági szerződése sem utalta a tagok hatáskörébe. Ebből következően a munkavállalók juttatásaival összefüggő kérdések, amelyek a munkáltatói jogkör gyakorlása részét képezik, az anyavállalat ügyvezetőjének döntési kompetenciájába tartoztak. Ezért az alperesi társaság munkavállalóinak a juttatásaival, adott esetben a jutalmakkal kapcsolatos kérdések nem az anyavállalat tagjainak, hanem az ügyvezetőjének a hatáskörébe tartoztak.

[45] Az egyedüli tagot megillető munkáltatói jogkört az anyavállalat képviselőjére jogosult valamennyi személy jogosult gyakorolni, egyforma jogkörrel, kivétel nélkül, mivel az ügyvezetők azonos terjedelmű és teljes képviselői joggal rendelkeznek. Ez a felperes esetében is irányadó volt, mivel az anyavállalat az ügyvezetői tisztség betöltésére vonatkozóan semmilyen korlátozó rendelkezést nem hozott. Ebből következően sem jogszabály, sem az anyavállalat létesítő okirata és egyéb más megállapodás sem korlátozta, hogy az anyavállalat ügyvezetői, köztük a felperes munkáltatói jogot gyakoroljon a leányvállalat munkavállalói tekintetében. Ezért a felperes a jutalomra vonatkozó határozat meghozatala körében teljes jogkörrel, önállóan képviselte az anyavállalatot munkáltatói jogkört gyakorolva.

[46] Lényeges körülmény, hogy az alperes, továbbá az anyavállalat tulajdonosai a szerződési szabadságuk keretében saját akaratelhatározásukból alakították ki ezt a cégstruktúrát. Ennek eredményeként az anyavállalat mindegyik ügyvezetője gyakorolhatott munkáltatói jogkört az alperes minden ügyvezetője felett. Ezt a körülményt az elsőfokú bíróság nem hagyhatta volna figyelmen kívül a jutalomra vonatkozó határozat jogszerűsége vizsgálata körében. Ennek ellenére a hatáskörét túllépve, jogszabálysértő módon figyelmen kívül hagyta a felek ezzel kapcsolatos rendelkezéseit és tévesen értékelte a felperes, mint az anyavállalat ügyvezetője képviseleti jogkörét, annak terjedelmét, megsértve a vállalkozás szabadságával kapcsolatos alaptörvényi garanciális jogokat. Az elsőfokú bíróság a jogi álláspontját iratellenes adatokra, hatálytalan jogszabályokra alapította. Úgy állapította meg az ítéletében, hogy a munkavállaló és a munkáltató személye nem lehet azonos, hogy a joggyakorlat és a jogalkotás által meghaladott véleményeket és a per szempontjából nem releváns körülményeket vett figyelembe, figyelemmel a hatálytalan jogegységi határozatra is.

[47] A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése alapján a vezető tisztségviselő a társasággal kötött megállapodása értelmében a feladatát megbízási, vagy munkaviszonyban is elláthatja. A jogalkotó ehhez nem kapcsolt semmilyen korlátozó rendelkezést sem Ptk.-ban, sem az Mt.-ben. Nem kívánta korlátozni az ügyvezető foglalkoztatása szabadságát és azt sem, hogy amennyiben munkaviszonyban látja el az ügyvezetői feladatát, ne lehetne a munkáltatói jogkör gyakorlásának megvalósítója is egyszemélyben, mint a munkáltatói jogkör gyakorlójának képviselője.

[48] Egyszemélyes gazdasági társaság esetében a legfőbb szerv a társaság tagja. A munkáltatói jogkört általában a legfőbb szerv gyakorolja. Az egyszemélyes társaságnál a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye óhatatlanul egybeesik és ezt a helyzetet a Ptk. nem tiltja. Jelen perbeli esetben a felek sem korlátozták az ügyvezetői jogköröket. A bíróság pedig kötve van a felek szerződéses rendelkezéséhez és az alapján kellett volna értékelni a munkáltatói jogkör gyakorlásának kérdését.

[49] Mindezek ellenére az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (4) bekezdése megsértésével a felperes ezzel összefüggő érvelését egyáltalán nem vizsgálta, kizárólag a munkaszerződést megkötő felek személyét értékelte. Arra hivatkozott, hogy kizárólag a jogszabályok alapján határozhat, mégsem ennek megfelelően járt el, mert hatálytalan jogszabályok alapján, hiányosan indokolta a döntését, mellyel a jogbiztonság követelményét és a felperes tisztességes eljáráshoz való jogát is megsértette.

[50] Az elsőfokú bíróság a hatályos jogszabályokkal ellentétes következtetésre jutott, mivel ítéletéből az következik, hogy az egyszemélyes gazdasági társaságokban, ahol a tag egyben ügyvezető, folyamatos kötelezettségszegés valósul meg, amennyiben a munkaszerződése alapján munkabért fizet saját magának.

[51] Az elsőfokú bíróság a Ptk. 3:116. § (1) bekezdésével ellentétesen állapította meg, hogy az anyavállalat, mint tulajdonos jogosult volt az alperes képviselőjére. Iratellenesen hivatkozott arra, hogy ez a kérdés nem volt vitatott a felek között, hiszen a felperes ezt folyamatosan vitatta. A releváns anyagi jogszabály helyes értelmezése szerint ugyanis az alperest is, mint gazdasági társaságot az ügyvezetés, vagyis a vezető tisztségviselők, illetve a képviselőre feljogosított munkavállalók képviselhetik, tehát nem az anyavállalat. Az elsőfokú bíróság az ehhez kapcsolódó téves megállapítása alapján a jutalom jogszerűtlenségét arra alapította, hogy a felperes nem volt jogosult az erre vonatkozó határozatot meghozni, aláírni. Az elsőfokú bíróság e megállapítással azonban túlterjeszkedett a hatáskörén, mert a jutalomra vonatkozó tagi határozat jogszerűségét a munkaügyi perben nem lehetett vizsgálni.

[52] A felperes, mint az anyavállalat ügyvezetője a társaság létesítő okirata és a jogszabályok által biztosított keretek között jogosult volt a jutalomról tagi határozatot hozni, az ezzel ellentétes ítéleti megállapítás törvénysértő. A munkáltatói jogok gyakorlása nem tartozik a tagok hatáskörébe, erre vonatkozóan a létesítő okirat nem tartalmazott rendelkezést. A munkavállalók juttatásai, így a jutalomra vonatkozó döntés a munkáltatói jogkör gyakorlása körébe tartozik, ami jelen esetben az anyavállalatot illette meg. A munkáltatói jogkör gyakorlására pedig az anyavállalat törvényes képviselőjét eljáró ügyvezető volt jogosult. Ezért a leányvállalat (alperes) munkavállalóinak juttatásaival, jutalmaival kapcsolatos kérdések nem tartoztak az anyavállalat tagjainak hatáskörébe. A felperes jogosult volt az anyavállalat ügyvezetőjeként a jutalomról szóló határozat meghozatalára, ehhez semmilyen hozzájárulásra, jóváhagyásra nem volt szükség. E határozattal szemben az arra jogosultak nem indítottak pert, ezért azt jelen perben további bizonyítás nélkül jogszerűnek kellett tekinteni.

[53] A jogszerűség értelmezése és fogalma nem lehet kettős, azt nem lehet társasági jogi és munkajogi értelemben eltérően vizsgálni. Amennyiben a határozat társasági jogi szempontból jogszerű, akkor nem lehet munkajogi szempontból jogszerűtlen. Az elsőfokú bíróság azonban ebben a körben sem indokolta jogszabályra hivatkozva a döntését, megsértve a Pp. 346. § (5) bekezdésben foglalt kötelezettségét.

[54] Az elsőfokú bíróság önkényesen összemosta a felperes két gazdasági társaságban fennállt ügyvezetői tisztségeit, teljes mértékben mellőzte az ügy polgári jogi vonatkozásának vizsgálatát, ezzel megsértette Pp. 263. §-a alapján a tényállás feltárásával kapcsolatos kötelezettségét is. A felperes ügyvezetői tisztségei között azonban nem volt átfedés, mindkettőt a jogszabályi keretek között, a társasági szerződések alapján látta el. Az elsőfokú ítélet azonban lényegében elvonta azokat a jogosultságokat, amelyek a felperest, mint az anyavállalat képviselői joggal rendelkező ügyvezetőjét megillették.

[55] A felperes vitatta a jutalom kifizetésére vonatkozó elsőfokú ítéleti érvelést is, mivel a jogszerű tagi határozat alapján csak jogszerűen kerülhetett sor a jutalom kifizetésére is, figyelemmel a Ptk. 3:112. § (2) bekezdésére. Az alperes egyedüli tagja, anyavállalata hozhatott tagi határozatot, amelyet közölt az alperes ügyvezetésével. Az anyavállalat egyben

a munkáltatói jogkör gyakorlója is volt, ezért a határozata egyben utasítás is volt. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben nem hivatkozott olyan jogszabályi rendelkezésre, ami alapján a munkavállalónak a munkáltatói jogkör gyakorlójától származó határozat végrehajtásához előzetes jóváhagyást kellett kérnie. Az elsőfokú bíróság e vonatkozásban is megsértette a Pp. 364. § (5) bekezdését. Döntését azzal indokolta, hogy a felperes nem kérte a határozatot hozó jóváhagyását, vagyis lényegében Tanúl aláírását hiányolta a tagi határozatról. Nem vette azonban figyelembe, hogy a kifizetés időpontjában Tanúl már sem ügyvezetője, sem munkavállalója nem volt az alperesnek. Résztulajdonosa volt az anyavállalatának, azonban tulajdonosként nem volt jogosult arra, hogy kifizetéseket hagyjon jóvá az alperesi cégnél. Erre kizárólag az Gazdasági Társaság², mint az anyavállalat képviselőjeként lett volna jogosult, amennyiben erre szükség lett volna a cégszerű aláírás érdekében. A kifejtettek szerint azonban a felperes önállóan volt jogosult arra, hogy a határozatot meghozza.

[56] A felperes a Ptk. 3:112. § (2) bekezdése szerint az alperes érdekeinek és a létesítő okirat, továbbá az anyavállalat határozatának megfelelően járt el. Mindezt okirattal is bizonyította, csatolta a felmentvényt, amelyet az anyavállalat hozott tagi határozat formájában 2021. május 20-án a Ptk. 3:117. § (1) bekezdése alapján. Ezt a bizonyítékot az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértésével egyáltalán nem vette figyelembe, holott a tagság döntése szerint a felperes az ügyvezetői tevékenységét a társaság érdekeinek megfelelően, kötelezettségszegés nélkül látta el. Ebből következően a jutalom kifizetése sem minősülhetett kötelezettségszegésnek. Mindezekre tekintettel az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott magatartás nem képezhetette jogszerű alapját a munkaviszony megszüntetésének.

[57] Az azonnali hatályú felmondás egyéb okból is jogellenes, mert az indokolás nem világos. Abban az alperes kizárólag azt a határozatot jelölte meg, amit nem az alperes ügyvezetője hozott, hiszen erre hatásköre sem volt. A tagi határozat nem volt összefüggésbe hozható a felperes alperesnél betöltött ügyvezetői tevékenységével. Az azonnali hatályú felmondás indokolása emiatt ellentétes volt az okszerűség követelményével is, mert az alperes egy másik gazdálkodó szervezet képviselőjeként hozott ügyvezetői intézkedés miatt alkalmazott munkajogi szankciót.

[58] Az elsőfokú bíróság alaptalan következtetéseket vont le a 15 napos határidőt illetően is. Az azonnali hatályú felmondás indokolása csak a határozat meghozatalát tartalmazta, a jutalom kifizetését nem. Ez utóbbi magatartás nem volt önálló felmondási indok, ezért azt a határidő számításánál sem lehetett figyelembe venni.

[59] Amennyiben a jutalom kifizetése önálló felmondási indokot képez, abban az esetben sem állapítható meg a 15 napos határidő megtartása, mivel Tanúl már 2020. július 8-a előtt tudott a kifizetésről. Az elsőfokú bíróság iratellenesen hivatkozott a felek közötti levelezés tartalmára, mivel úgy mellőzött abból részeket, hogy ennek nem adta indokát. Nem tért ki arra, hogy 2020. június 26-án a felperes egyértelműen tájékoztatta Tanúlt a kifizetés megtörténtéről. Ezt megelőzően a 2020. június 25-én Tanúl arról érdeklődött, hogy a kifizetések melyik pozíciókat érintik. Önmagában ebből is nyilvánvaló, hogy tudott a

kifizetésről. A június 26-i e-mailben a „7,5 millió Felperes1 Felperes1 részére” megjegyzés szintén csak a jutalom kifizetésére vonatkozhatott. Az elsőfokú bíróság, tehát iratellenes és megalapozatlan következtetésekre jutott a felek közötti levelezésre hivatkozva. Alaptalanul állapította meg, hogy csupán utalás történt a visszafizetés lehetőségére és nem voltak információk a kifizetésről.

[60] A felperes a jutalom kifizetése kérdését maga hozta fel 2020. június 26-án, de ezt megelőzően szóban is egyeztetett Tanúttal erről. Azt megtörtént eseményként kommunikálta, annak tényéről Tanú már a 2020. július 8-i személyes megbeszélés előtt tudott, ezért nem volt téma aznap ez a kérdés. Az elsőfokú bíróság ennek ellenére nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy Tanú1 és Tanú2 a tanúvallomásuk során nem emlékeztek a megbeszélésre, holott annak időpontja e-mailben lett egyeztetve. A fentiek alátámasztására a felperes a Pp. 373. § (3) bekezdésére hivatkozva iratcsatolással, a felek között ehhez kapcsolódóan történt e-mailváltás bizonyítékként történő értékelését kérte. A levelezés tényét csak az elsőfokú ítélet meghozatalát követően tudta ellenőrizni a számára rendelkezésre álló adatokból.

[61] A felperes kérte figyelembe venni továbbá, hogy a 2020. július 5-i levélben Tanú1 jóváhagyásra vonatkozó nyilatkozata a 2019-es pénzügyi beszámolóra vonatkozott, amiből viszont ki kellett derülnie a jutalom kifizetésének. Mindezekre tekintettel alaptalan volt az elsőfokú bíróság következtetése Tanú1 2020. július 8-i tudomásszerzésére vonatkozóan.

[62] Az elsőfokú bíróság tévesen következtetett arra, hogy Tanú1 a kifizetésről a jutalom visszafizetésére vonatkozó kijelentésből szerzett tudomást. 2020. június 12-én a felperes szóban is jelezte Tanú1nak a kifizetést, vagyis nem homályosan lebegtette azt, hanem konkrétan közölte a kifizetés tényét. Az ezzel ellentétes tanúvallomások alaptalanok.

[63] Az elsőfokú bíróság az e-mailek tartalmát részrehajlóan értékelte, azokat kizárólag Tanú1 tanúvallomása szerint értelmezte. A Tanúttal történt kommunikációban a felperes következetesen a „visszafizet” szót használta a jutalommal kapcsolatban 2020. június 12-től kezdődően. Az elsőfokú bíróság is kitért arra, hogy már 2020. június 26-án is szó van visszafizetésről. Ennek ellenére nem adta indokát annak, hogy a visszafizetés kifejezés kapcsán miért csak a legutóbbi, 2020. július 8-i levélnek tulajdonított olyan jelentéstartalmat, amely tudomásszerzést eredményezett. Mindezek az elsőfokú ítélet logikátlan, okszerűtlen voltát támasztották alá. Az elsőfokú ítélettel ellentétben Tanú1 már legkésőbb 2020. június 26-án tudott a jutalom kifizetéséről, hiszen arról már a személyes találkozón sem tettek fel kérdést a felperesnek. Július 8-án Tanú1 számára nem a jutalom kifizetése vált világossá, hanem az, hogy a felperes nem járul hozzá annak megfelezéséhez és ennek érdekében egy fiktív keltezésű szerződés létrehozásához. Ezután Tanú1 csak ürügynek használta a jutalom kifizetését arra, hogy bosszúból megszüntesse a felperes munkaviszonyát.

[64] A felperes fellebbezésében vitatta Tanúl tanúvallomásának bizonyító erejét a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértését állítva. Az elsőfokú bíróság nem észlelte, hogy az alperes a perben folyamatosan érdemben nyilatkozott Tanúl véleményére, gondolataira, tudomására, holott Tanúl nem volt jogosult az alperes nevében érdemi nyilatkozattételre. Mindez Pp. és a Ptk. képviselői eljárásra vonatkozó szabályaival ellentétes volt és alátámasztotta Tanúl elfogultságát. Alperesi törvényes képviselő az alperes jelenlegi törvényes képviselője előadta, hogy Tanúl folyamatosan egyeztet jelen munkaügyi perről az alperes képviselőjével és ismeri a per anyagát is. Mindezek ellenére az elsőfokú bíróság a tanú meghallgatására lehetőséget biztosított anélkül, hogy értékelte volna a perrel érintett eseményekben betöltött szerepét.

[65] Tanúl nem volt elfogulatlan, valójában ellenérdekű félnek minősült, hiszen az azonnali hatályú felmondásról ő döntött és azt szabálytalanul írta alá. Nyilatkozata nem tanúvallomásként, hanem az ellenérdekű fél nyilatkozataként volt értékelhető. Az elsőfokú bíróság ezért megalapozatlanul jutott arra a következtetésre, hogy a tanú vallomása alkalmas volt a felperesi állítások cáfolására. A tanú egyébként az állításait nem bizonyította, amikor azt adta elő, hogy a jutalmakat korábban mindig írásban jóváhagyta. Tanúl tanúkenti meghallgatása sértette a fegyveregyenlőség, a jóhiszeműség, a tisztességhez eljáráshoz való jog követelményét.

[66] A felperes vitatta Tanú2 tanúvallomását is, mivel nem minősült elfogulatlannak. A tanú a Pp. 268. § (1) bekezdése ellenére alapvetően a benyomásairól nyilatkozott és nem az általa észlelt tényekről. Előadása nem támasztotta alá az alperes perbeli hivatkozását, illetve olyan körülményekre nyilatkozott, melyeknek nem volt részese, a beszámolót nem vizsgálta és nem számviteli szakember. Tanúl tudomásszerzésére is alaptalan nyilatkozatot tett. A tanú vallomása az azonnali hatályú felmondás elkésettségét támasztotta alá, hiszen a tanú elismerte, hogy már 2020. július 8-át megelőzően is közvetített a felperes és Tanúl között, tehát tudnia kellett arról, hogy a jutalom már kifizetésre került.

[67] Az azonnali hatályú felmondás nem az arra jogosulttól származott, mert a munkáltatói jogkört gyakorló anyavállalat nevében aláírásra csak cégszerűen kerülhetett sor. Az elsőfokú bíróság az aláírás értékelésnél teljes mértékben figyelmen kívül hagyta az irányadó jogszabályokat. A cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény 9. § (1) bekezdése értelmében a cégjegyzésre jogosultság az aláírási címpéldánynak megfelelő aláírással történhet. Eltérő aláírással a jognyilatkozat nem minősül érvényesnek, az nem a képviselt személytől származik. Az azonnali hatályú felmondáson a képviseleti jogosultság szabályainak megsértésével az aláíró képviselői minősége nem lett beazonosíthatóan, egyértelműen és helyesen feltüntetve. Az elsőfokú bíróság iratellenesen állította, hogy az Gazdasági Társaság2 bélyegzőlenyomata az iraton volt. Mindezek alapján az aláírás nem a jogosulttól származott, ami az azonnali hatályú felmondás jogellenességét eredményezte. Az Gazdasági Társaság2 egyébként 20 %-os tulajdonrészesedéssel rendelkezik az anyavállalatban, ezért saját jogán nem jogosult az alperes képviseletére. Az Mt. 20. § (1), (3) bekezdése alkalmazásának sem volt helye. A nyilvánvalóan nem cégszerű aláírás cégszerűnek minősítése ugyanis közvetlenül sértene a jogbiztonságot. Az elsőfokú bíróság e körben is megsértette a Pp. 346.§ (5) bekezdését, mert mellőzte az aláírásmintára vonatkozó felperesi érvelés értékelését.

[68] A felperesnek a jutalom megállapításához és kifizetéséhez sem volt szüksége jóváhagyásra és egyeztetésre. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban tévesen és megalapozatlanul vette figyelembe Tanúl tanúvallomását, aki ellenérdekű félnek minősült. Állítása alátámasztására nem csatolt okirati bizonyítékokat arról, hogy az egyeztetésekre, jóváhagyásokra miként került sor. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság bizonyítottanak fogadta el az egyeztetések tényét, ami a felperes tisztességes eljáráshoz való joga sérelmét eredményezte.

[69] Tanúl tanúvallomása több tekintetben zavaros és értelmezhetetlen volt, az elsőfokú bíróság a tárgyaláson is rákérdezett a tanú nyilatkozatára, mert az annyira ellentmondásos volt. A tanú nem adta indokát, hogy miért voltak olyan határozatok, amelyeket mégsem írt alá, erre az elsőfokú bíróság sem kérdezett rá. Tanúl és a felperes között nem volt alá- fölérendeltség, mindezeket a körülményeket az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe. Iratellenesen állapította ezért meg a jutalom kifizetésével kapcsolatos egyeztetéseket, mert azok tárgya mindig az alperes éves pénzügyi beszámolója volt, illetve a jutalom beszámolóban történő szerepeltetésének a módja. A jutalom kifizetésére előzetes vagy utólagos jóváhagyásra nem volt szükség, ezt a becsatolt levelezés is alátámasztotta. Egyetlen követelmény volt, hogy a társaság eredménye ne legyen negatív és a saját tőke ne csökkenjen. Ezt is alátámasztotta egyébként Tanúl 2020. június 26-i e-mailje. Erre vonatkozóan az elsőfokú bíróság is intézett kérdést a tanúhoz a meghallgatásakor (45. sorszámú jegyzőkönyv 9. oldal), de a tanú nem tudott egyértelmű választ adni, hogy ennek ellenére mi tette szükségessé a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését.

[70] A felperes a Ptk. 3:196. § (2) bekezdése alapján az azonnali hatályú felmondás közlésekor tiltakozással élt, mindez kihatott annak végrehajtására, ami feltétel nélkül érvényesült, függetlenül attól, hogy az munkajogi jellegű intézkedést érintett. A jogbiztonságot veszélyeztette az elsőfokú bíróság, amikor mellőzte a Ptk. hivatkozott rendelkezése alkalmazását, hiszen a Ptk. és az Mt. sem tartalmaz olyan rendelkezést, amely alapján a munkaügyi perben kizárólag az Mr.-re lehetne hivatkozni.

[71] A felperes vitatta a joggal való visszaéléssel összefüggő ítéleti megállapításokat is, mert az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben is megszegte a Pp. 346. § (5) bekezdésén alapuló indokolási kötelezettségét. Kizárólag Tanúl tanúvallomására alapította a döntését annak ellenére, hogy a tanú szavahihetősége megkérdőjelezhető volt.

[72] Tanúl és Tanú2 tanúvallomása egyértelműen alátámasztotta a keresetet. Tanúl munkaszerződése 2020. április 30-án közös megegyezéssel szűnt meg. Ezt követően jogtalan követelést fogalmazott meg a felperessel szemben, visszadátumozott szerződés alapján kívánt fiktív jogalapon a jutalomból részesülni az Gazdasági Társaság2-n keresztül. Az elsőfokú bíróságnak okszerűen mérlegelnie kellett volna, hogy mi más oka lehetett annak, hogy Tanúl 1,5 évvel korábban kívánt keltezni egy szerződést, így teremtve magának fiktív jogcímet kifizetésre. Tanúl a tanúvallomásában e körben nem tett egyértelmű nyilatkozatot, zavaros válaszokat adott. A felperes a kérését visszautasította és nem járult hozzá, hogy az alperes

pénzügyi mérlegét és a beszámolóját valótlan adatokkal módosítsák. Amennyiben a felperes hozzájárult volna a kért módosításhoz, nem került volna sor a jogviszonya megszüntetésére. Tanú2 tanúvallomásában ezzel egyezően nyilatkozott arról, hogy a felperesnek 2020. július 6-án azt a kérést továbbította Tanú1-től, hogy az Gazdasági Társaság2 szerződésén keresztül kívánja megkapni az eredmény 50%-át. A tanú tehát tisztában volt a levél jelentőségével. Tanú1 a saját társasági pozíciójának az elvesztésétől félt és bosszúból döntött az azonnali hatályú felmondásról. A felperessel azonos szintű befolyást kívánt gyakorolni az alperes működésében. Az elsőfokú bíróság mindezek ellenére alaptalanul állapította meg a bizonyítottság hiányát.

[73] A felperes a viszontkereset tárgyában arra hivatkozott, hogy a Pp. 110. § (3) bekezdéséből következően az alperes valójában a tagi határozat jogszerűségét vitatta, amely kérdésben a munkaügyi perben eljáró bíróságnak nincs hatásköre dönten. Ezért a Pp. 240. § (1) bekezdés a), e) pontja és a Pp. 176. § (2) bekezdés g) pontja alapján az eljárás hivatalból történő megszüntetése volt indokolt.

[74] Érdemi elbírálás esetére a viszontkereset elutasítását kérte, elsősorban elévülésre hivatkozva. Az elsőfokú bíróság ebben a körben is megszegte az indokolási kötelezettségét, mivel nem közölte, hogy mi alapján minősül a jutalom kifizetése jogalap nélkülinek. Önmagában abból, a tényből, hogy a határozatot hozó és a kifizetésben részesülő személy azonos, még semmilyen következtetés nem volt levonható. Az elsőfokú bíróság azt sem indokolta, hogy az Mt. 164. §-ából miért következik a jogalap nélküli kifizetés.

[75] A jutalomra vonatkozó tagi határozat – a már kifejtettek szerint - jogszerű volt, ezért a kifizetés sem minősülhetett jogalap nélkülinek. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértésével alaptalanul foglalt állást arról, hogy a felperes nem volt jogosult tagi határozatot hozni és kifizetést eszközölni. A felperesnek az anyavállalat ügyvezetőjeként korlátlan jogköre volt tagi határozat meghozatalára és annak aláírására. Az elsőfokú bíróság minden kritikai vizsgálat, értékelés nélkül fogadta el Tanú1 tanúvallomását, az irányadó jogszabályok mellőzésével és téves alkalmazásával jogszabálysértő döntést hozott.

[76] A perköltséget illetően az elsőfokú bíróság nem vett figyelembe, hogy a keresethez kapcsolódóan az ügyvédi munkadíját az IM rendelet 2. §-a alapján számította fel, a viszontkereset tekintetében pedig az IM rendelet 3. §-ára hivatkozott.

[77] Az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére alapuló kérelmét a Pp. 381. §-a alapján arra alapította, hogy a fellebbezésben előadott súlyos eljárási hibák az ügy érdemi elbírálására is kihatottak és azok orvoslása a fellebbezési eljárásban nem lehetséges. Ezzel összefüggésben is hivatkozott a fellebbezésében részletezett okirati bizonyítékok indokolatlan mellőzésére, a bizonyítékok mérlegelésével és az ítélet indokolásával kapcsolatos lényeges eljárási szabályok megsértésére, a perköltségre vonatkozó rendelkezések téves értelmezésére.

[78] Harmadlagos kérelmében az összegszerűség megváltoztatását kérte arra hivatkozva, hogy a marasztalási összeg eltért a pertárgy értékétől. Kizárólag a számára ténylegesen kifizetett jutalom tekintetében volt marasztalható, ehhez az összeghez igazodóan kellett volna megállapítani a pertárgy értékét és a perköltségek megfizetését is. Az elsőfokú bíróság azonban a Pp. 2. § (1), (2) bekezdése és 342. § (1) bekezdése megsértésével túlterjeszkedett a viszontkereseti kérelmen, mivel többet ítelt meg annál, mint amit az alperes kért és 7.980.000 forint helyett 12.000.000 forint megfizetésére kötelezte a felperest.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[79] Az alperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte előadva, hogy az elsőfokú bíróság kereset és a viszontkereset tárgyában valamennyi releváns bizonyítékot, az összes körülményt helyesen értékelt, eleget tett az indokolási kötelezettségének és helyes következtetéseket alapján megalapozott döntést hozott. A feleket és a tanúkat teljesszórően, részletesen meghallgatta.

[80] Helyesen értékelte, hogy a felperes önhatalmúlag bármiféle jóváhagyás, a tagtársak előzetes értesítése, beleegyezése nélkül hozott olyan tagi határozatot, amellyel saját magát 15.000.000 forint jutalomban részesítette. Mindezzel megszegte az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti lényeges kötelezettségét. Az elsőfokú bíróság helyes következtetéseket vont le a 15 napos joggyakorlási határidő tárgyában is.

[81] A viszontkereset tekintetében helytállóan vette figyelembe, hogy a felperes volt az, aki a jutalom kifizetéséről jogosulatlanul intézkedett, ezáltal maga idézte elő a jogalap nélküli kifizetést. Ezért a hároméves elévülési időn belül lehetett érvényesíteni a követelést.

[82] Az alperes az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait fenntartva, a fellebbezésre reagálva előadta, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül folytatta le az elsőfokú eljárást, a széles körben lefolytatott bizonyítás adatait helyesen, részletesen értékelte az ítélet indokolásában.

[83] A fellebbezésben előadott polgári jogi okfejtés nem volt releváns a munkaügyi perben. A felperes ezzel kívánta elhárítani a rendkívül aggályos és lényeges kötelezettségzegést megvalósító magatartása következményeit. A releváns bizonyítékok, azaz a tanúvallomások kirekesztését megalapozatlanul kérte és a munkaügyi perhez nem tartozó, indokolatlan kérdéseket értékelt.

[84] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét illetően figyelembe kellett venni, hogy a felperes munkaviszonyban, munkabér ellenében, ügyvezető munkakörben, vezetőállású munkavállalója volt az alperesnek. Saját, önhatalmú döntése alapján hozzájárulás, engedély nélkül hozott tagi határozatot a saját részére jelentős összegű jutalomról. Ezt a magatartást az azonnali hatályú felmondás indoklásában megfelelően rögzítették, ezért az mindenben megfelelt a jogszabályban és az MK 95. számú állásfoglalásban meghatározott világosság és okszerűség követelményének. Az elsőfokú bíróság ezért helyesen értékelte, hogy a tagi határozat meghozatala mellett volt egy a másik indok, ami a jutalom kifizetésére vonatkozott.

[85] A polgári jogi szabályozással összefüggő fellebbezési érvelés, ennek részeként a tagi határozat megtámadásának lehetősége nem tartozott a munkaügyi perben releváns kérdések körébe. A felperes lényegében arra alapította az érvelését, hogy az anyavállalat egyik ügyvezetőjeként hozott határozatnak, amellyel saját maga részére adott juttatást, érvényt is kellett szereznie a munkaviszonyban ellátott ügyvezetői tisztsége során. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben helyesen értékelte az alperesi gazdasági társaság tulajdonosi körét, a tulajdonos képviselőjére jogosultak kérdését, az anyavállalat és a leányvállalat közötti kapcsolatrendszer. A munkáltatói jogkör gyakorlója személyének vizsgálatakor nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes az alperesi ügyvezetői tisztségét munkaviszony keretében, munkabér ellenében, alá- fölérendeltségi viszonyban látta el. A munkaviszony alapján kellett értékelni tehát azt, hogy saját magát jutalmazó határozatot hozott és ez alapján sor került a jutalom kifizetésére is.

[86] Az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor a 15 napos határidő kérdését az azonnali hatályú felmondás két indoka tekintetében külön-külön vizsgálta. Helyesen állapította meg a tanúvallomásra is figyelemmel, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló Tanú1 legkorábban 2020. június 26-án értesült a tagi határozatról, a jutalom kifizetéséről pedig csak 2020. július 8-án szerzett tudomást. A tagi határozat tekintetében elkésett volt az azonnali hatályú felmondás, azonban a jutalom kifizetése tárgyában nem, amit helytállóan fejtett ki az elsőfokú bíróság a bizonyítékok helyes értékelésével. Kimerítő bizonyítást folytatott le a felperes kötelezettségszegő magatartása tekintetében is, amit nemcsak a tanúk vallomása, hanem a becsatolt e-mailek is alátámasztottak.

[87] Releváns volt, hogy Tanú1 a felperesnek korábban ügyvezető társa volt. Ebben az időszakban kialakult az a gyakorlat, hogy a jutalomról minden esetben szükség volt megelőző egyeztetésre és jóváhagyásra. A felperes tehát csak akkor volt jogosult jutalomra, ha azzal kapcsolatban minden lényeges körülményt, tényt tisztázott Tanú1-tal, aki azt jóvá is hagyta. Mindezt alátámasztotta Tanú1 tanúvallomása. Lényeges, hogy a 10.000 eurót, azaz 3,3 millió forintot meghaladó kifizetés esetén szükség volt mindkét ügyvezető együttes jóváhagyására, de a 10.000 euró alatti kifizetések is igényelték az egyeztetést. Tanú1 a 2022. május 25-i tárgyaláson a tanúvallomásában azt is előadta, hogy az együttes jóváhagyást igénylő kifizetések éppen a kontroll miatt kerültek bevezetésre, még abban az időszakban, amikor az Gazdasági Társaság3 Ország2 Kft.-ként működött az alperes. Ez a gyakorlat folyamatosan érvényben volt egészen 2020 tavaszáig, amikor a felperesnek felróhatóan, a felperes és Tanú1 között a napi szintű kommunikáció megszakadt. Erre vonatkozóan a tanú részletes nyilatkozatot tett a vallomásában, előadva, hogy a felperes ekkortól már nem volt

együttműködő, nem volt proaktív, a kért információkat nem adta meg, homályos, ködösítő módon kommunikált, ezáltal bizonytalan helyzetet teremtett. A tanú arra is kitért a vallomásaiban, hogy amikor a tagi határozatot megkapta a felperestől, jelezte neki, hogy azt nem tartja jogszerűnek. A jutalom kifizetésének nemcsak a pozitív gazdasági eredmény, azaz a nyereség volt a feltétele, hanem az is, hogy 10.000 euró felett azt a felperes mellett Tanúl is jóváhagyja. A felperes a 2019. évi beszámoló főkönyv-tervezetének a megküldését is halogatta, majd hosszas vonakodás után küldte meg Tanúlnak, azonban az abban feltüntetett információk félreérthetőek voltak. Ezért volt szükség további tájékoztatásra, hiszen a felperes által adott információk nem voltak egyértelműek.

[88] Az elsőfokú bíróság helyes jogkövetkeztetése szerint nem lehetett megállapítani a levelezés és a tanúvallomások alapján sem, hogy a felperes közölte Tanúltal a 15.000.000 forint jutalom kifizetését, illetve megelőzően azt, hogy ezt tervezi. A felek közötti egyeztetésre csak 2020. június 5-e után, vagyis akkor került sor, amikor már a kifizetés is megtörtént. A felperes a kifizetés után 2020. június 26-án közölte, hogy a határozatot 2020. március 2-án meghozta. A felperes hivatkozása alaptalan volt azzal kapcsolatban, hogy a határozatok tárában a határozat hozzáférhető volt. A felperes számára ismert, hogy a 2020 tavaszán a világjárvánnyal összefüggő utazási korlátozások miatt Tanúl nem tudott betekinteni a Budapesten tárolt papíralapú nyilvántartásba, ezért lett volna szükséges az alaposabb információáramlás.

[89] Az elsőfokú bíróság helyes következtetése szerint nem volt jelentősége, hogy a felperes milyen minőségben hozta meg a tagi határozatot. Ezzel szemben annak volt jelentősége, hogy az alperes munkavállalójaként önhatalmúlag határozott saját magának jutalom kifizetéséről a munkáltató hátrányára. Ezért a magatartását a tagi határozat jogszerűségétől függetlenül kellett megítélni, a munkajogi szabályok alapján, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre figyelemmel. A felperes ügyvezetőként köteles volt a munkáltató jogos gazdasági érdekei szem előtt tartásával eljárni és a munkáltató utasítása, irányítása szerint végezni a feladatait.

[90] Mindezekből megállapítható, hogy a felperes a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, ezért helyesen vonta le az elsőfokú bíróság azt a következtetést, hogy mindez megalapozta az azonnali hatályú felmondást.

[91] A munkáltatói jogkör gyakorlója kérdésében is helyesen állapította meg a tényeket az elsőfokú bíróság és helyesen utalt a felperes ellentmondásos nyilatkozataira. A felperes lényegében a fellebbezésében azt adta elő, hogy saját maga gyakorolhatta a munkáltatói jogkört a saját munkaviszonya tekintetében, továbbá vitatta Tanúl aláírását, munkáltatói jogkör gyakorlását. Ez azonban elfogadhatatlan, hiszen munkaviszony keretében a felperes vezetőállású munkavállalóként saját maga felett nem gyakorolhatott munkáltatói jogokat. Amint arra az elsőfokú bíróság is kitért, az alperes anyavállalata egyik tagjaként az Gazdasági Társaság² ügyvezetőjeként, mint természetes személy, Tanúl jogosult volt képviselni a munkáltatót és az azonnali hatályú felmondást aláírni. Tanúl tanúvallomása és a

cégadatok alátámasztották, hogy az alperesi társaság alapítójának, azaz tulajdonosának, tehát az anyavállalatnak többségi tulajdonrészével rendelkezett és az anyavállalat képviselőjére, az Gazdasági Társaság2 ügyvezetőjeként jogosult volt.

[92] A munkaviszony lényege az alá- fölérendeltségi viszony a munkáltató és a munkavállaló között, ezt egyébként a becsatolt munkaszerződés is bizonyította. Az alperes alapítójának törvényes képviselőjére jogosult Tanú1 gyakorolhatott munkáltatói jogokat a felperes felett. Az aláírás is megfelelő volt az azonnali hatályú felmondáson, hiszen Tanú1 aláírta az iratot és azon az Gazdasági Társaság2 cégbélyegző lenyomata is rögzítve lett, tehát egyértelműen jelezték, melyik társaságot képviselte.

[93] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a bizonyítékokat a joggal való visszaélés tekintetében is. Figyelembe vette a felperes nyilatkozatát és Tanú1 tanúvallomását, mindezek alapján nem találta bizonyítottnak, hogy „bosszúból” jogtalan indokkal, a jutalom miatt szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A felperes keresetében előadottakat sem a felek közötti levelezés, sem az egyéb bizonyítékok nem támasztották alá, ezért helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság a bizonyítottság hiányát.

[94] A felperesnek a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján nem volt lehetősége utólagos bizonyítást előterjesztene, mivel ebben a kérdésben is értékelte az elsőfokú bíróság az összes releváns körülményt és bizonyítékot.

[95] Az elsőfokú bíróság a viszontkereset tárgyában is megalapozott döntést hozott az Mt. 164. §-a alapján. A felperes maga döntött és intézkedett a jutalom kifizetéséről, ezért nem a 60 napos, hanem a hároméves elévülési időt kellett figyelembe venni. Az átutalt összeg nettó értékét a felek egyezően 7.980.000 forintban határozták meg. Az elsőfokú bíróság marasztalása lényegében erre irányult.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[96] A felperes fellebbezése nagyobb részben alaptalan, a viszontkereset összecszerúsége és a perköltség tekintetében alapos.

[97] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta, ezért nem érintette az elsőfokú ítélet szabadságmegváltásra vonatkozó rendelkezését.

[98] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg. A másodfokú bíróság a jogi indokolás kiegészítésével és emiatt részben eltérő jogi következtetések levonásával az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége tekintetében egyetértett az érdemi döntéssel. A viszontkeresetet illetően a helyesen megállapított tényállás alapján az elsőfokú bíróság ítéletét az összszerszerűség körében volt indokolt megváltoztatni.

[99] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság a munkáltatói jogkör gyakorlása és ennek következtében a jutalomra vonatkozó tagi határozat meghozatala, valamint az azon alapuló kifizetés jogszerűsége kérdésében tévesen, nem a hatályos Ptk.-ban rögzített releváns szabályok, hanem egy már meghaladott jogegységi határozat alapján az indokolási kötelezettség megsértésével hozott döntést.

[100] A felperes arra helytállóan hivatkozott, hogy a jelen per érdemi elbírálására kiható és releváns jogkérdés az volt, az alperes és egyben annak anyavállalata vonatkozásában törvényes képviselti joggal rendelkező felperes jogosult volt-e saját maga, mint az alperesi társaság ügyvezető munkakört betöltő munkavállalója felett a munkáltatói jogok gyakorlására. A másodfokú bíróság azonban a fellebbezésben hivatkozott jogszabályok alapján sem jutott az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetésre az alábbiakra figyelemmel.

[101] A Ptk. 3:21. § (1) bekezdése szerint a jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe, egy vagy több vezető tisztségviselő, vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület jogosult. A 3:21. § (2) bekezdése értelmében a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni.

[102] A Ptk. 3:29. § (1), (2) bekezdése értelmében a jogi személy törvényes képviseletét a vezető tisztségviselő látja el. A vezető tisztségviselő a képviseleti jogát önállóan gyakorolja.

[103] A Ptk. 3:112. § (1), (2) bekezdése a vezető tisztségviselő önállóságát illetően az alábbiakat tartalmazza. A társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodás szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. A vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el. E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság nem utasíthatja, hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el.

[104] A Ptk. 3:116. § (1) bekezdése szerint a gazdasági társaságot vezető tisztségviselői és képviseletre feljogosított munkavállalói írásban, cégjegyzés útján képviselik.

[105] A Ptk. 3:117. § (1) bekezdése értelmében, ha a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg, az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelőségét megállapító felmentvényt ad, a társaság a vezető tisztségviselő ellen akkor léphet fel az ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igénnyel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok, vagy hiányosak voltak.

[106] A Ptk. 3:196. § (1), (2) bekezdése a társaság ügyvezetésére tartalmaz rendelkezéseket a következők szerint. A társaság ügyvezetését egy vagy több ügyvezető látja el. Ha a társaságnak több ügyvezetője van, az ügyvezetők önállóan jogosultak az ügyvezetés körében eljárni azzal, hogy bármelyikük a másik ügyvezető tervezett vagy már megtett intézkedése ellen tiltakozhat. Ebben az esetben a tiltakozást a taggyűlés bírálja el, a taggyűlés döntéséig a tervezett intézkedés nem hajtható végre.

[107] A Ptk. 3:188. § (1), (2) bekezdése szerint a korlátolt felelősségű társaság legfőbb szerve, a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az olyan szerződés megkötésének jóváhagyása, amelyet a társaság – többek között – saját ügyvezetőjével köt meg.

[108] Az ügyvezetői tisztségből fakadó jogosultságok értékelése körében az elsőfokú bíróság nem hivatkozott az ítélete indokolásában az előbbi jogszabályi rendelkezésekre, ezért szükséges volt az elsőfokú ítélet indokolásának a fentieknek megfelelő kiegészítése a jogszabályok értelmezésére is kiterjedően. Tekintettel azonban arra, hogy az elsőfokú bíróság az alábbiakban kifejtendők szerint érdemben helyesen foglalt állást az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét illetően, a Ptk. alkalmazása jelen ügyben nem vezetett az ügy érdemét érintő eltérő döntés meghozatalára az ítélet indokolásának hiányosága ellenére sem.

[109] A nem vitatott peradatok szerint a felperes a 2005. január 12-től fennálló munkaviszonya keretében látta el az ügyvezetői tisztségét. A fenti jogszabályi rendelkezésekből következően a felperes, mint az alperes ügyvezetését ellátó munkavállaló tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a Ptk. 3:188. § (2) bekezdése és a 3:109. § (4) bekezdése alapján az alperes tulajdonosa, az anyavállalat, vagyis a Gazdasági Társaság¹ volt. Utóbbi jogszabályi rendelkezés szerint ugyanis az egyszemélyes társaságnál a legfőbb szerv hatáskörét az alapító vagy az egyedüli tag gyakorolja.

[110] A cégadatok szerint az anyavállalatnak az azonnali hatályú felmondás kibocsátásakor két önálló cégjegyzési joggal rendelkező ügyvezetője volt, a felperes és az Gazdasági Társaság². Ez utóbbi társaság képviselőjében Tanú¹ volt jogosult eljárni. Ebből következően az anyavállalat mint jogi személy törvényes képviselőjét a Ptk. 3:196. § (1) és (2) bekezdése alapján nem csak a felperes, hanem Tanú¹ is elláthatta.

[111] A munkáltatói jogok gyakorlása tekintetében az anyavállalat létesítő okirata az ügyvezetők képviseletére vonatkozó korlátozó rendelkezést nem tett, ilyen megállapodásra a felek az elsőfokú eljárás során nem hivatkoztak. A felperes ebből azonban tévesen vonta le azt a következtetését, hogy a saját, alperesnél fennállt munkaviszonya tekintetében is korlátlanul gyakorolhatott munkáltatói jogokat.

[112] Az elsőfokú bíróság e körben nem lépte túl a Pp. 2.§ (2) bekezdésében biztosított jogkörét a rendelkezési elv szabályaira figyelemmel. Annak ellenére, hogy hatályon kívül helyezett irányelvre hivatkozott, a munkaviszony lényegi ismérveit illetően helyes következtetésekre jutott a munkáltatói jogkör gyakorlója személyét illetően.

[113] Az Mt. 42. § (2) bekezdés a) és b) pontja értelmében a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. Az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-e) pontjai szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt – munkavégzés céljából munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, munkatársaival együttműködni. Az Mt. 20. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A (2) bekezdés szerint a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.

[114] Az előbbi törvényi rendelkezések értelmében a munkaviszony kétoldalú, széleskörű utasítási jogot, alá- fölérendeltségi kapcsolatot magában foglaló jogviszony, amely jogviszonyban a teljesítést egyoldalúan a munkáltató határozza meg. A munkaviszony létesítésének tehát előfeltétele, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye elkülönüljön. Ezért alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy e követelmény nem vezethető le a munkajogi szabályozásból. Alaptalanul hivatkozott a felperes arra is, hogy az elsőfokú bíróság döntése a felek szerződéses rendelkezései megsértéséhez vezetett, mivel a létesítő okiratra és az ügyvezetői jogkörökre vonatkozó Ptk.-ban foglalt rendelkezéseket a munkaviszony esetén az Mt. szabályaira figyelemmel lehetett alkalmazni.

[115] A munkaviszonyban álló ügyvezető esetében a Ptk. általánosnak minősülő szabályaihoz képest az Mt. szabályai speciális rendelkezéseknek minősülnek. Ezért az anyavállalat részéről az Mt.-ben megfogalmazott törvényi követelmények érvényesülése érdekében az a képviselő gyakorolhatta érvényesen a munkáltatói jogokat, aki személyében nem volt azonos az érintett munkavállalóval. Ebből következően a perbeli esetben az anyavállalat két ügyvezetője közül a felperes munkaviszonya tekintetében kizárólag a másik ügyvezető, azaz a GmbH, illetve annak képviselőjeként, Tanúl gyakorolhatott munkáltatói jogkört. Nem volt jelentősége annak, hogy a jutalom kifizetése időpontjában Tanúl már nem

volt ügyvezetője és munkavállalója sem az alperesi gazdasági társaságnak, mert a GmbH nevében, mint az anyavállalat egyik ügyvezetőjének törvényes képviselője jogosult volt tagi határozat meghozatalára, illetve az alperes, mint leányvállalat ügyvezetője tekintetében a munkáltatói jogok gyakorlására is. A társaság működéséről történő beszámoló, a mérleg, a főkönyvi adatok Tanúttal való – utólagos – egyeztetése is azt támasztotta alá, hogy e körülménnyel a felperes is tisztában volt.

[116] Helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, jelen perben nem kellett jelentőséget tulajdonítani annak, hogy a felperes által az anyavállalat ügyvezetőjeként meghozott 1/2020. (03. 02.) számú tagi határozatot az arra jogosultak külön perben nem támadták meg. A felperes tévesen hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az egyes határozatok társasági jogi és munkajogi értékelése nem válhatott el egymástól. Nem volt szükség ugyanis a tagi határozat megtámadására ahhoz, hogy a munkaügyi perben eljáró bíróság érdemi, adott esetben jogsértő magatartásra irányuló következtetéseket vonjon le a munkáltatói jogok gyakorlását illetően. Mindez nem jelentette a tagi határozat munkaügyi bíróság általi felülvizsgálatát. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő ügyvezetői magatartásának, az ehhez kapcsolódó eljárásnak a munkajogi szabályoknak is meg kell felelnie. E körben utal a másodfokú bíróság a vezető tisztségviselő visszahívása kapcsán kialakult bírói gyakorlatra. Ezért nem volt jogsértő az elsőfokú bíróság azon megállapítása, miszerint a felperes, mint az anyavállalat ügyvezetője önálló képvisellel járhatott el és hozhatott az anyavállalat nevében döntéseket, de a saját személyét, mint az alperes munkavállalóját illetően munkáltatói jogokat nem gyakorolhatott. Erre kizárólag Tanúttal volt jogosult, mint az anyavállalat ügyvezetőjének törvényes képviselője.

[117] Az elsőfokú bíróság – a fellebbezéssel ellentétben - helyesen fejtette ki, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás indokolásában kellően világosan rögzítette a jutalomra vonatkozó tagi határozat meghozatalát és azt is sérelmezte, hogy ez alapján kifizetésre került sor a felperes részére. Az indokolás a felperes magatartását illetően azt tartalmazta, hogy „Ön az 1/2020. (03. 02.) számú tagi határozattal önhatalmúlag, a Munkáltató tulajdonosa, azaz a Gazdasági Társaságl nevében (ugyanakkor bárki beleegyezése, sőt tudta nélkül) ... 15.000.000 forint összegű jutalom 2020. május hónapban történő majdani kifizetésének jóváhagyásáról határozott, majd ennek alapján utaslásra is sor kerülhetett. ... Figyelemmel az Ön munkaviszonyban történő foglalkoztatására, a jogviszony alá- fölérendeltségéből adódóan – de akárcsak a legelemibb észszerűségi és etikai elvárások okán – sem dönthet önhatalmúlag (és hatásköreit önkényesen túllépve), saját javára jutalom előirányzásáról és folyósításáról.”. Az alperes tehát mindkét magatartást egyértelműen megjelölte az azonnali hatályú felmondás indokolásában, ezért annak jogszerűségét nem csak a határozat meghozatala tekintetében kellett vizsgálni a perben.

[118] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a kérdésben is, hogy az alperes határidőben élt az azonnali hatályú felmondás jogával. Az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidőt a munkáltatói jogkör gyakorló teljes körű tudomásszerzésétől kell számítani (BH1998.302., BH2003.344.). Az indokolás tartalmára tekintettel a 15 napos határidőt nemcsak a tagi határozat meghozatala, hanem a jutalom kifizetése vonatkozásában is vizsgálni kellett az alapján, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló

Tanú1, mikor szerzett teljes körű tudomást az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott felperesi magatartásokról.

[119] Az elsőfokú bíróság nem idézte ítéletében a teljes levelezést, de erre nem is volt szükség, mivel csak a felek releváns nyilatkozatait kellett értékelni. A tudomásszerzéshez kapcsolódó nyilatkozatokat pedig helyesen és a szükséges terjedelemben vette figyelembe az e-mailekből és azok alapján megfelelő jogi következtetéseket vont le, eljárása nem sértette a Pp. 279.§ (1) bekezdését.

[120] A 2020. június 25-én Tanú1 által a felperesnek írt e-mail tartalmazott adatokat a 2020 júniusi 15.000.000 forintos jutalomra vonatkozóan, annak mikénti felosztására. A felperes levelében azt írta „most abból indulok ki, hogy ezt az összeget részben vagy egészben visszafizetem”, amire Tanú1 úgy válaszolt, hogy „tehát Te fizeted vissza a Alperes1-nek, mert ki lett neked fizetve?”. A felperes a 2020. június 26-i levelével küldte meg a jutalomra vonatkozó tagi határozatot Tanú1nak. Tanú1 ezt követően bevonta Tanú2t és egy könyvelőt a végleges főkönyv vizsgálata, a jutalom kifizetésének tisztázása érdekében.

[121] Tanú1 2020. június 26-i levelében egyebek között azt is írta a felperesnek, hogy „a mai szemszögből nézve a tagi határozat nem szükséges, mert ha az éves eredménybe, hogy az eredmény ne legyen negatív, beleférnek az összegek, akkor megvan a kifizetési lehetőség, ha nem fér bele a kifizetés, akkor nem tud megtörténni”. Tanú1 a 2020. július 5-i levelében arról érdeklődött, hogy a társaság eredménye tartalmazza-e a jutalmat. A levél egyebekben felsorolást tartalmazott a jutalom elhatárolásáról, felosztásáról, dokumentálásáról a 2020. márciusában a felperes által aláírt határozatra utalva.

[122] A felperes a 2020. július 8-i e-mailjében, amelyet Tanú1 mellett Tanú2nek is megküldött, arról tájékoztatta a címzetteket, hogy a 15.000.000 forint jutalom 2020. évre eső részéből egy összeget az alperesi cég részére visszafizet. Ezt követően 2020. július 10-i e-mailjében tájékoztatta Tanú1ot és Tanú2t arról, hogy bruttó 3.000.000 forint jutalomnak megfelelő összeget visszafizetett.

[123] A fentiekre tekintettel egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a felperes egyetlen alkalommal sem közölt 2020. július 8-át megelőzően egyértelmű, félreérthetetlen tájékoztatást Tanú1 irányába arról, hogy a tagi határozattal megállapított jutalom kifizetése megtörtént. A visszafizetés szó valóban szerepel a levelezésekben 2020. július 8-át megelőzően is, Tanú1 válaszaiból azonban az következett, hogy a felperes homályos nyilatkozatai miatt nem volt számára nyilvánvaló a kifizetés ténye. Erre lehet következtetni többek között Tanú1 2020. június 25-i leveléből, amelyben idézve a felperes korábbi levelét rákérdezett, hogy „ki lett neked fizetve?”. A felperes ezt követően sem konkretizálta, pontosította a nyilatkozatait, ezért a levelezés alapján nem lehetett ítéleti bizonyossággal megállapítani a munkáltatói jogkör gyakorlója korábbi tudomásszerzését.

Nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a társaság működésére vonatkozó dokumentációt éppen ebben az időszakban az utazási korlátozások miatt Tanú1 nem ismerte.

[124] Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértése nélkül állapította meg, hogy Tanú2 és Tanú1 tanúvallomása, valamint a becsatolt levelezés alapján az alperes bizonyította, a 2020. július 8-ai e-mailből - tehát a visszafizetés konkrét összegére vonatkozó felperesi nyilatkozatból - vált egyértelművé, hogy a jutalom kifizetése már megtörtént. Tanú1 birtokában nem voltak olyan iratok, amelyek ezt egyértelműen alátámasztották, ezért szóltak az e-mailjei a jutalom kifizetésének elvi lehetőségéről és kért újabb és újabb információkat, dokumentumokat a felperestől. A felperes részéről egyértelmű, nyilvánvaló közlésre csak 2020. július 8-án került sor. Bár a felperes hivatkozott a felek közötti szóbeli egyeztetésre és arra, hogy ennek során is egyértelmű közléssel élt, ez az állítás nem nyert bizonyítást az elsőfokú eljárás során.

[125] A 2020. július 8-án történt személyes találkozó a felperes, Tanú1 és Tanú2 között nem befolyásolta a tudomásszerzésre vonatkozó ítéleti megállapítások helytálló voltát. Ennek a megbeszélésnek a pontos tartalma nem nyert bizonyítást a perben. A felperes ezen a napon 2020. július 8-án este 21 óra 26 perckor küldte meg azt az e-mailt Tanú1 részére, amiben konkrétan megjelölte, hogy visszafizeti a jutalom egy bizonyos részét. A találkozón elhangzottak, tehát semmiképpen nem befolyásolták az alperes tudomásszerzésének időpontját. A másodfokú bíróság álláspontja szerint amennyiben nem egyeztettek a jelenlévők a jutalom visszafizetéséről szóban, abból nem következett, hogy Tanú1 a találkozót megelőzően már tudott a kifizetés tényéről.

[126] A felperes alaptalanul vitatta Tanú1 és Tanú2 vallomásának bizonyítékként történő értékelését. A tanúk az igazmondási kötelezettségre vonatkozó figyelmeztetést követően tettek vallomást. A polgári perrendtartás nem zárja ki, hogy a perben vitatott jognyilatkozatot tevő személy tanúvallomást tegyen. Erre abban az esetben is lehetőség van, amennyiben a jognyilatkozatot a peres fél munkavállalója tette (Mfv.I.10.025/2002/3.). Ezért önmagában az a körülmény, hogy Tanú1 tulajdonosa az anyavállalatnak, illetőleg az anyavállalat képviselőjeként az alperes vonatkozásában jelen pert érintő érdemi információkkal rendelkezett, nem befolyásolta a vallomása bizonyítékként történő értékelését, mivel a vallomását másik tanúvallomás és a becsatolt levelezés is alátámasztotta. Tanú1 továbbá jelen per alperesének nem volt törvényes képviselője, ezért a Pp. 288.§-a alapján sem volt akadály a tanúkenti meghallgatásának.

[127] Az azonnali hatályú felmondásra vonatkozóan az Mt. 22. § (3) bekezdése írásbeli formát ír elő, a cégszerű aláírást azonban nem követel meg. Ezért a felperes alaptalanul hivatkozott a cégszerű aláírás jelentőségére. Ebben a kérdésben a másodfokú bíróság irányadónak tekintette a Kúria Mfv.I.10.188/2019/9. számú határozatában kifejtett álláspontját. Eszerint az azonnali hatályú felmondás olyan írásba foglalt munkáltatói intézkedés, ami egyszerű okiratnak minősül. Ezért nincs szükség arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója azon a cégszerű aláírást rögzítse. A felperes részére kibocsátott azonnali hatályú felmondást nem vitatottan Tanú1 írta alá, aki az anyavállalat egyik ügyvezetőjének

képviselőjére jogosult volt. A munkáltatói jogkör gyakorlójaként általa aláírt azonnali hatályú felmondás tehát az alaki követelményeknek megfelelt, függetlenül attól, hogy az nem cégszerűen lett aláírva.

[128] Amennyiben a munkavállaló az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, a munkáltató a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntetheti.

[129] A felperes fellebbezési érvelésével ellentétben egy konkrét jognyilatkozat, magatartás polgári jogi és a munkajogi értékelése nem szükségképpen esik egybe. Hasonlóképpen lehetséges, hogy egy magatartás, amely az azonnali hatályú felmondás jogszerű alapját képezi, büntetőjogi felelősségre vonást nem alapoz meg. Az sem kizárt, hogy adott tagi határozat bírósági megtámadás hiányában érvényes, ebből azonban nem következik, hogy az a munkajogi szabályoknak is megfelel és azt érdemi vizsgálat nélkül a munkaviszonyra irányadó szabályok mellőzésével jogszerűnek kell tekinteni. Mindezek alapján a munkaügyi perben eljáró bíróság nem mellőzhette a perbe vitt jog érdemi elbírálását a Pp. 1.§ (2) bekezdése értelmében, ezt tiltó, korlátozó szabály hiányában, pusztán arra hivatkozva, hogy a társasági jogi szabályok alapján a jognyilatkozat megtámadására nem került sor. Az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott felperesi magatartást tehát a felperes munkaviszonyára tekintettel az Mt. alapján kellett értékelni.

[130] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az anyavállalat nevében meghozott tagi határozat semmilyen összefüggésbe nem volt hozható az alperessel fennállt munkaviszonyával. A fentebb kifejtettek szerint a felperes nem volt jogosult saját személyét illetően a munkáltatói jogok gyakorlására, ezért arra sem, hogy Tanúl megkerülésével, önállóan, egyeztetés nélkül hozzon határozatot a saját jutalmazásáról, illetve mint az alperes munkaviszonyban álló ügyvezetője rendelkezzen annak kifizetéséről. A felperes nem pusztán végrehajtója volt a jutalom kifizetésére vonatkozó utasításnak, hiszen azt a munkáltatói jogkör gyakorló nevében eljárva saját maga hozta meg, egyeztetés és jogosultság nélkül. Lényegében a saját döntését hajtotta végre, mely során nem annak volt jelentősége, hogy a határozatot másik társasági jogi tisztségre hivatkozva hozta meg, hanem annak, hogy egyszemélyben nem járhatott el munkáltatóként és munkavállalóként.

[131] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte, hogy a jutalom kifizetése, amely során a felperes mellőzte a kialakult gyakorlat szerinti egyeztetést és jóváhagyást, megvalósította a fenti munkavállalói kötelezettségszegést. Tanúl valóban rögzítette a 2020. június 26-i levelében, hogy tagi határozat nem szükséges a jutalom kifizetéséhez, amennyiben nem lesz negatív az eredmény. Ebből azonban nem következett, hogy a felperes jogosult volt egyeztetés nélkül a saját maga számára jutalmat megállapítani és annak kifizetéséről rendelkezni. A felperes vitatta Tanúl döntési, hozzájárulási jogosultságát a jutalom megállapítása és kifizetése körében. A tanúvallomás azonban a kialakult gyakorlatot illetően azt támasztotta alá, annak ellenére, hogy Tanúl 2020. júniusában már nem volt ügyvezetője az alperesnek, a korábbi években kialakult gyakorlatnak megfelelően közösen döntöttek a

felperessel a jutalom kérdésében és ennek során a rendelkezésre álló összeget megosztották egymás között. Amennyiben a kialakult gyakorlattal a felperes nem értett egyet, abban az esetben sem volt jogosult a munkáltatói jogkör gyakorlója megkerülésével eljárni.

[132] Nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes a tagi határozatot már 2020. március 2-án meghozta és ez alapján 2020. június 5-én a májusi munkabérrel együtt sor került a kifizetésre is. Ennek ellenére csak a 2020. június 26-i levelével küldte meg a jutalomra vonatkozó tagi határozatot Tanúlnak. A levelezés ténye önmagában is ellentmond annak a felperesi érvelésnek, hogy senkivel nem volt köteles egyeztetni. A felperes az alperesi társaság gazdasági tevékenységéről egyeztetett Tanúltal, ami éppen azt támasztotta alá, tisztában volt ezzel a kötelezettségével.

[133] Az elsőfokú bíróság határozata indokolásában nem tért ki a Ptk. 3:112. § (2) bekezdésében szabályozott felmentvény jelentőségére, amelyre vonatkozó okirati bizonyítékát a felperes az elsőfokú eljárás során becsatolta. Eszerint az alperes 2020. évi beszámolóját az anyavállalat taggyűlése elfogadta és erről a felmentvényt kibocsátotta.

[134] A felmentvénynek nem tulajdonított a per érdemi elbírálására kiható jelentőséget a másodfokú bíróság, mert annak a Ptk. 3:117. § (1) és (3) bekezdése alapján a vezető tisztségviselővel szembeni kártérítési felelősség vizsgálata körében van jelentősége. Az alperes azonban nem károkozásra, hanem a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek megszegésére alapította az azonnali hatályú felmondást. A jelen perben érvényesített viszontkeresete sem kártérítés, hanem jogalap nélkül kifizetett munkabér visszafizetésére irányult. Ezért önmagában a felmentvényből nem következett, hogy a felperes, mint az alperes munkavállalója esetében a munkaügyi jogvitában feltárt bizonyítás eredményeképpen a munkaviszonyban irányadó szabályok megsértése nem volt megállapítható.

[135] A Ptk. 3:196. § (2) bekezdésében szabályozott tiltakozás jogintézménye az Mt.-ben szabályozott azonnali hatályú felmondás végrehajthatósága szempontjából nem bírt jelentőséggel. Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú jognyilatkozat, amely jogkövetkezményei azonnal, a közléskor beállnak (BH1998.51.). A munkavállaló a munkáltatói intézkedés végrehajtása felfüggesztését a munkaügyi perben kérheti a Pp. 515.§ (1) bekezdése szerint, azonban a Ptk.-ban rögzített társasági jogi szabályok alkalmazása nem vezethet a munkajogviszonyban az Mt.-vel ellentétes eredményre. A fentiekből következően az azonnali hatályú felmondás következtében a felperes munkaviszonya 2020. július 21. napján megszűnt, a jognyilatkozat végrehajtását az anyavállalattal közölt tiltakozás nem érintette.

[136] A joggal való visszaélés tekintetében is helyes következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság, döntésével a másodfokú bíróság egyetértett. Az Mt. 7.§ (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének a

korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményben (a továbbiakban: KMK vélemény) a Kúria részletesen vizsgálta a joggal való visszaélésre történő hivatkozások mikénti értékelését, a bizonyítás kérdését. Eszerint a joggal való visszaélést az erre hivatkozó felperesnek kellett bizonyítania. E körben az állítása az volt, hogy az azonnali hatályú felmondás kibocsátására Tanúl személyes bosszúja okán került sor azért, mert a felperes nem volt hajlandó visszadátumozott szerződés alkalmazásával a saját magának már kifizetett 15.000.000 forintos jutalmat Tanúltal megosztani.

[137] Joggal való visszaélés megállapítására abban az esetben van lehetőség, amennyiben valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerű, azonban az valamely, a jogszabályban tilalmazott cél elérésére irányult. E körben értékelhető például, ha a munkavállaló a joggal való visszaélés körében hivatkozik arra, hogy a munkavégzését ellehetetlenítették, majd a munkavégzésre hivatkozva mondták fel a munkaviszonyát. Joggal való visszaélést alapozhat meg a munkáltatói jogkör gyakorlójával kialakult szakmai konfliktuson alapuló intézkedés, amely alapja nem a felmondásban hivatkozott indok, adott esetben a munkavégzés, hanem a jog által el nem fogadott egyéb körülmény. Ilyen esetben a bíróságnak arról kell állást foglalnia, hogy a keresettel támadott joggyakorlás, a megjelölt magatartások eredményként, azokkal okozati összefüggésben az Mt. 7.§-a szerinti magatartási követelményekbe ütközik-e.

[138] Tanúl a tanúvallomásában a felek közötti levelezés tartalmával egyezően adta elő, hogy valóban igényt formált a felperes által saját magának megállapított jutalom felére, mivel ez volt az évek során kialakult gyakorlat. A tanú azt is előadta, hogy az azonnali hatályú felmondásra nem bosszúból került sor (5.M.71.212/2020/45. számú jegyzőkönyv, 10. oldal). A munkaügyi perben nem azt kellett értékelni, hogy Tanúl a jutalmat milyen szerződéssel kívánta a maga számára kifizetni, hanem azt, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt magatartás az Mt. 78.§ (1) bekezdése a) pontjában foglaltaknak megfelelt. Azért, mert a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes feltételezése szerint a jutalom megosztása esetén nem szüntette volna meg a munkaviszonyát éppen azt támasztotta alá, hogy ez volt a felek közötti gyakorlat, ez lett volna a felperes irányában elvárt magatartás. A munkáltatónál kialakult gyakorlattal ellentétes és a munkaviszonyra irányuló szabályok megsértését is megvalósító munkavállalói magatartás szankcionálása tehát nem valósított meg joggal való visszaélést. Azt a körülményt sem lehetett ekként értékelni, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója adott esetben gondolkodott a munkaviszony megszüntetésének egyéb módján, felmondás kibocsátásán is.

[139] A viszontkereset tárgyában a felperes alaptalanul kérte az eljárás megszüntetését, mivel az alperes nem a tagi határozat jogszerűségét vitatta, nem állította, hogy az anyavállalat ügyvezetőjeként a felperes azt nem volt jogosult meghozni. A Pp. 110. § (3) bekezdése szerint értelmezve a viszontkeresetet abban az alperes azt állította, hogy a felperes a munkajogviszonyában, ügyvezetőként nem volt jogosult saját maga számára jutalomra vonatkozó határozatot hozni és az alapján kifizetést eszközölni. Ezért az eljárás megszüntetésére nem volt lehetőség a tagi határozat megtámadása elmaradására hivatkozva.

[140] Az elsőfokú bíróság nem szegte meg az indokolási kötelezettségét, mert visszautalt az azonnali hatályú felmondáshoz kapcsolódó indokolásra, hogy az alapján miért tekintette jogalap nélkülinek a jutalomra vonatkozó határozatot, illetve annak kifizetését. A viszontkeresetben az alperes jogalap nélküli munkabér visszafizetésére kérte kötelezni a felperest. Az elsőfokú bíróság nem kritikai vizsgálat és értékelés nélkül fogadta el Tanúl tanúvallomását, hanem azt a Pp. 279.§ (1) bekezdése alapján, mint bizonyítékot értékelte, mivel azzal ellentétes egyéb bizonyíték nem állt rendelkezésre a perben.

[141] A becsatolt iratok szerint voltak olyan jutalomra vonatkozó határozatok, amelyeket Tanúl nem írt alá. A felek közötti levelezés azonban azt támasztotta alá, hogy rendszeresen történt egyeztetés Tanúl és a felperes között a saját személyüket érintő jutalom kifizetése tárgyában. Helyesen vonta le az elsőfokú bíróság azt a következtetést, hogy a felperes a saját javára szóló jutalomról munkáltatói jogkör gyakorlóként nem hozhatott határozatot, az e határozaton alapuló juttatás kifizetése jogalap nélküli volt, ezért megalapozottan kötelezte az elsőfokú bíróság a felperest ezen összeg visszafizetésére az Mt. 164.§-a alkalmazásával.

[142] Az összecszerúséget illetően az elsőfokú bíróság a Pp. 2. § (1), (2) bekezdése és 342.§ (1) bekezdése megsértésével járt el, amikor az alperes perbeli nyilatkozata ellenére azt meghaladó összegben rendelkezett a felperes marasztalásáról. Az elsőfokú bíróság 2022. április 6-án zárta le a perfelvételt. Az alperes ezt megelőzően a 15. sorszámú beadványában a felperes előadását elfogadva a viszontkereset összegét nettó 7.980.000 forint jogalap nélküli munkabér tekintetében tartotta fenn. Az elsőfokú bíróság tehát e nyilatkozattal szemben még a munkabér, mint jövedelem bruttósítására hivatkozva sem határozhatott meg nagyobb marasztalási összeget. A felperesnek nem vitatottan a nettó összeget utaltak át, ezért ezt meghaladó összeg visszafizetésére egyébként sem volt kötelezhető.

[143] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alkalmazásával az elsőfokú ítélet szabadságmegváltásra vonatkozó részét fellebbezés hiányában nem érintette, a fellebbezéssel érintett rendelkezéseket a viszontkereset tárgyában megváltoztatta és a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta az indokolás fenti kiegészítésével.

[144] Az elsőfokú eljárás során irányadó pertárgyértéket az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a Pp. 21. § (1) bekezdése alkalmazásával 21.817.839 forint összegben. Az elsőfokú ítélet megváltoztatására tekintettel a felperes a szabadságmegváltás (2.177.839 forint) és a viszontkereset tekintetében (4.020.000 forint), összesen 6.197.839 forintban minősült pernyertesnek. Az alperes a kereseti kérelem, azaz 4.584.000 forint és 3.056.000 forint, továbbá a jogalap nélküli jutalomra vonatkozó marasztalási összeg, azaz 7.980.000 forint, tehát összesen 15.620.000 forintban lett pernyertes. A kettő egymáshoz viszonyított aránya szerint az alperes 70 %-ban, a felperes 30 %-ban lett pernyertes.

[145] A felperes az elsőfokú perköltségre vonatkozó rendelkezést alappal vitatta, mert az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy a kereseti kérelem tekintetében az IM rendelet 2. §-ára alapítva számította fel az ügyvédi munkadíjon alapuló perköltség igényét. Az ügyvédi munkadíj megbízási szerződés alapján történő felszámítása esetén nincs lehetőség a kikötött munkadíj hiányában irányadó szabályok alkalmazására (BDT2022.4452.) A felperesi kereseti pertárgyérték: $4.584.000 + 3.056.000 + 2.177.839 = 9.817.839$ forint volt. A felperes a kereset tekintetében a szabadságmegváltás kivételével pervesztes lett. A pernyertessége tehát a saját kereseti kérelme tekintetében az általa követelt összeg 22%-a volt. A felperes az általa felszámított 3.030.800 forint ügyvédi munkadíj megtérítését tehát ebben az arányban igényelhetette az alperestől, amelynek összege 666.770 forint. A viszontkeresethez igazodóan a felperest az összecszerűség megváltoztatására tekintettel 4.020.000 forint összegben kellett pernyertesnek tekinteni, ami az IM rendelet 3.§ (2) bekezdése a) pontja alkalmazásával további 201.000 forint perköltség megállapítását indokolta, vagyis a felperes perköltségét összesen 867.770 forint alapul vételével kellett meghatározni. Az alperes az elsőfokú eljárásban 15.620.000 forint összegben lett pernyertes, ezért az IM rendelet 3.§ (2) bekezdése a) és b) pontjai alkalmazásával $500.000 + 168.000 = 668.000$ forint perköltség illetve meg ügyvédi_munkadíj címén.

[146] A másodfokú bíróság a fentebb meghatározott, a két összeg különbözete, azaz 199.770 forint megfizetésére kötelezte az alperest. A Pp. 83.§ (2) bekezdése második fordulata alkalmazására nem volt lehetőség, mert a pernyertesség aránya között jelentős volt a különbség, ugyanakkor a felperes által az IM rendelet 2.§-ára alapított, ügyvédi megbízási szerződéssel igazolt perköltség mérséklése nem volt indokolt a perben teljesített jogi képviselési munkát figyelembe véve.

[147] Az elsőfokú ítélet megváltoztatására tekintettel a másodfokú bíróság felülbírált az elsőfokú illetékre vonatkozó ítéleti rendelkezést is a Pp. 383.§ (6) bekezdése alapján. Ez alapján a felperes a 15.620.000 forint 6 %-a, azaz 937.200 forint elsőfokú eljárási illeték megfizetésére volt köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazásával. Az alperest terhelő elsőfokú eljárási illeték összege a megváltoztatott marasztalási összegre tekintettel a 6.197.839 forint alapulvételével 371.870 forint.

[148] A másodfokú bíróság nem látott lehetőséget a Pp. 381. §-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére, mivel az indokolás egyes hiányosságai és bizonyos jogi következtetések téves, hiányos volta a per érdemi elbírálását nem befolyásolta. Az indokolás hiányossága önmagában nem képezheti az ítélet hatályon kívül helyezésének az indokát. Az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértés pedig abban az esetben állapítható meg, amennyiben az eljárási szabálysértés hiányában más tartalmú döntés lett volna meghozható (KGD2011.199.).

[149] A felperes a szerződési szabadság és a tisztességes eljáráshoz kapcsolódó alaptörvényi joga sérelmét is alaptalanul állította. A fentebb kifejtettek szerint a bizonyítás adatainak értékeléséről az elsőfokú bíróság számot adott. A mérlegelés joga a Pp. 279.§ (1) alapján egyben kötelezettség is, amely során a bíróság a felek tényállításainak, a perben tanúsított magatartásának, a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és az egyéb peradatoknak az egybevetésével, egyenként és összességében történő értékelése alapján meggyőződése szerint állapítja meg a perben jelentős tényeket. Az a tény, hogy a bíróság a felperes érvelésével nem értett egyet, nem jelentette a fegyveregyenlőség és a tisztességes eljáráshoz kapcsolódó joga megsértését. Az indokolással összefüggő hiányosságok a másodfokú eljárás során pótolhatóak voltak az érdemi döntés megváltoztatását, azonban ez nem alapozta meg. A jogszabályok értelmezését illetően az Alaptörvény 28. Cikke határoz meg követelményt. E szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy azok a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak. E követelményekkel az elsőfokú bíróság jogszabály értelmezése nem állt ellentétben.

Záró rendelkezések

[150] A fellebbezési eljárásban a pertárgyérték 19.640.000 forint volt, tekintettel arra, hogy a szabadságmegváltás címén járó összeg vonatkozásában a felek fellebbezést nem terjesztettek elő. A felperes a fellebbezési eljárásban 4.020.000 forint vonatkozásában lett pernyertes és 15.620.000 forint vonatkozásában lett pervesztes, így a pernyertesség-pervesztesség arányát a másodfokú bíróság 80 - 20 %-ban állapította meg az alperes javára.

[151] Tekintettel arra, hogy a felperes pernyertessége a viszontkeresethez kapcsolódott, ezért a másodfokú bíróság a felperes és az alperes perköltségét is az IM rendelet 3. § (5) bekezdése alkalmazásával határozta meg. A felperes esetében ez az összeg a 4.020.000 forint alapulvételével 100.500 forint volt, az alperes esetében pedig 15.620.000 forint alapján 334.000 forint. A kettő különbözeteként 233.500 forint + áfa perköltség megfizetésére köteles a felperes, figyelemmel a Pp. 83. § (2) bekezdésében foglaltakra.

[152] A fellebbezési eljárás illetékét a másodfokú bíróság a már fentebb meghatározott összegekre figyelemmel határozta meg az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján, melyre tekintettel a felperes a 15.620.000 forint alapján 1.249.600 forint, az alperes a 4.020.000 forint alapján 321.600 forint fellebbezési eljárási illeték megfizetésére köteles.

[153] A másodfokú bíróság tájékoztatja a feleket, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételi számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[154] Az eljárási illetékre és a fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés egyebekben az Itv. 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3.§ (2a) bekezdésére.

Budapest, 2023. április 27.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...