



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.071/2023/4.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Ladányi Nikoletta ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperesi kft neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Mosonyi Csaba és Társa Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Mosonyi Csaba, címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.079/2022/25.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 15.M.70.079/2022/26.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 68 400 (hatvannyolcezer-négyszáz) forint másodfokú eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 218 880 (kettőszáztizennyolcezer-nyolcszáznyolcvan) forint fellebbezési eljárási illetéket.

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

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1999. április 16-án létesített munkaviszonyt az alperessel. A 2002. november 27-én kelt munkaszerződés alapján munkaviszonya határozatlan időre szólt.

[2] 1999. április 16. és 2006. május 30. napja között a felperes munkaköre ügyvezető igazgató volt, azonban ellátta a műszaki vezetői feladatokat is.

[3] 2006. június 15-től (személy 1) lett az alperes ügyvezetője és a 2006. június 20-án kelt munkaköri leírások alapján az ügyvezető igazgató és a műszaki vezető munkakörök szétválasztásra kerültek. A 2006. szeptember 5-én kelt szervezeti felépítést tartalmazó ábra alapján a műszaki igazgató az ügyvezető igazgatónak alárendelten végzi tevékenységét. A felperes 2013. június 27-ig műszaki vezetői feladatokat látott el.

[4] A 2013. június 28-án megtartott taggyűlésen a felperest ismét ügyvezető igazgatóvá választották. A taggyűlés az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői munkakör összevonásáról nem határozott, egységes munkaköri leírás nem került kiállításra.

[5] A felperes 2022. február 7-től nyugdíjas munkavállalóként dolgozott tovább.

[6] A 2022. május 26-án megtartott taggyűlésen a felperes bejelentette, hogy ügyvezető igazgatói pozíciójáról le kíván mondani. Az alperes taggyűlése (határozatszám) határozatával a felperes lemondását 2022. július 1. napjával tudomásul vette.

[7] A felperes munkaviszonyának felszámolására irányuló határozatot a taggyűlés nem hozott, annak megszüntetéséről az alperes sem egyoldalú jognyilatkozatot nem tett, sem a peres felek által aláírt közös megegyezés nem született. Az alperes úgy tekintette, hogy a

felperes ügyvezető igazgatói tisztségéről való lemondásával a munkaviszonyát is meg kívánja szüntetni, ennek megfelelően 2022. szeptember 10-én megküldte a felperes részére a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos papírokat, amely szerint a felperes munkaviszonya 2022. július 30. napjával megszűnt. A munkaviszony megszüntetésének módját az okiratok nem tüntették fel.

[8] A felperes távolléti díja a munkaviszony megszűnésekor bruttó 661 200 forint volt.

A felperes keresete az alperes ellenkérelme

[9] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2 736 000 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére, továbbá perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rend.) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe nem tartozik.

[10] Az érvényesíteni kívánt jogot a jogalap megjelölése útján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdés rendelkezésében jelölte meg.

[11] Előadta, hogy a felperes az alperesnél fennálló munkaviszonya keretében két munkakört töltött be: az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői tisztséget. Azzal, hogy ügyvezető igazgatói pozíciójáról lemondott munkaviszonyát nem szüntette meg, munkaviszonya a továbbiakban műszaki vezetői munkakörre állt fenn.

[12] Amennyiben munkaviszonyát az alperes meg kívánta szüntetni, úgy megfelelően rendelkeznie kellett volna annak megszüntetéséről is, amelynek alátámasztására hivatkozott a 2020. július 15-i taggyűlési jegyzőkönyv 5. napirendi pontjánál (személy 2) kijelentésére, miszerint „ismeretes, [a felperes] jelenleg is, mint ügyvezetői, mint műszaki vezetői pozíciót is betölt.”

[13] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a csatolt számla alapján 200 000 forint + áfa ügyvédi munkadíjban kért megállapítani.

[14] Kifejtette, hogy a felperes munkaviszonya a vezetői tisztségről történő lemondására figyelemmel közös megegyezéssel 2022. július 1. napjával szűnt meg. Ez alapján a kilépő papírokból feltüntetett 2022. július 30. napja tévedés volt, amelyre keresetet nem lehet alapítani.

[15] Nem vitatta, hogy a közös megegyezéssel történő megszüntetésről külön írásos dokumentum nem készült, ez azonban olyan adminisztrációs hiba, amely nem alapozza meg a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét.

[16] Vitatta, hogy a felperes egyidejűleg műszaki vezetői munkakört is betöltött az alperesnél, erre kizárólag (személy 1) ügyvezető igazgatóvá választásától egészen 2013. június 28-ig került sor, amikor is a felperest ismét ügyvezető igazgatóvá választották. Ebben az időszakban létrehozásra önálló műszaki vezetői munkakör került létrehozásra. Ezt az időszakokat leszámítva azonban az ügyvezető igazgatói munkakörbe a műszaki vezetői pozíció is beletartozott, a két munkakör egymástól nem különült el.

(Személy 1) ügyvezető igazgató halálát követően visszaállt a régi rend, az ügyvezető igazgató egyben műszaki vezetői feladatokat is ellátta. Ebből következően nem volt indokolt a felperes műszaki vezetői pozíciójának megszüntetése és ezzel egyidejűleg a munkaviszony megszüntetése sem, mert az ügyvezető igazgatói tisztségről történő lemondással a felperes munkaviszonya megszűnt.

[17] A kereset összegszerűségét annyiban vitatta, hogy álláspontja szerint az ügyvezető igazgatónak járó távolléti díj nem illette meg a felperest, hiszen a felperesi érvelés alapján legfeljebb műszaki vezetői munkabérre volt jogosult.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[18] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2 736 000 forint kártérítést és 136 000 forint perköltséget. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a Magyar Államnak 164 200 forint eljárási illetéket.

[19] Ítélet indokolásában az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján rögzítette, hogy a perben nem annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes munkaviszonyán belül milyen munkaköröket töltött be, azaz egyidejűleg betöltötte-e az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői pozíciót, hanem annak, hogy munkaviszonya a jogszabályoknak megfelelően került-e megszüntetésre.

[20] Utalt arra, hogy az alperes következetes védekezése szerint a munkaviszony közös megegyezéssel került megszüntetésre akkor, amikor a felperes lemondott az ügyvezető igazgatói tisztségről, amelyet a taggyűlés elfogadott, így a felek ráutaló magatartással, közös megegyezéssel szüntették meg a munkaviszonyt. Ezen ráutaló magatartással történő megszüntetés feltétele azonban az, hogy a felek a szóbeli megállapodásuknak megfelelően a munkaviszonyt egyező akarattal felszámolják. Nem volt ugyanakkor vitatott, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre vonatkozó szóbeli megállapodás nem hangzott el. A felek között a kilépő papírok megküldését megelőzően folytatott levelezésből megállapítható, hogy a felperes szándéka nem irányult a munkaviszony megszüntetésére, hiszen a felperes kifejezetten kérte, hogy az alperes rendelkezzen a munkaviszony megszüntetéséről. Mindezek alapján nem találta megalapozottnak azt a védekezést, hogy a felperes nyugdíjazására tekintettel munkaviszonya megszüntetését maga is kérte, így arra a megállapításra jutott, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése fel sem merülhetett.

[21] Rögzítette továbbá, hogy az ügyvezető igazgatói jogviszony és a munkaviszony nem azonos fogalmak, míg előbbire a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a

továbbiakban: Ptk.) Harmadik Könyvének gazdasági társaságokra vonatkozó része tartalmaz rendelkezést, addig a munkaviszony szabályait az Mt. rögzíti. Ebből következően az ügyvezető igazgatói jogviszony jellegénél és szabályozásánál fogva elkülönül a munkaviszonytól. Ez alapján sem hivatkozhat az alperes megalapozottan arra, hogy az ügyvezető igazgatói tisztség megszűnése egyúttal a munkaviszony automatikus megszűnését is magával vonta.

[22] Az Mt. 63. § (1) bekezdés, valamint 64. § (1) bekezdés rendelkezései alapján arra a megállapításra jutott, hogy az ügyvezető igazgatói tisztség megszűnése nem vonta magával a munkaviszony törvény erejénél fogva történő megszüntetését, közös megegyezés pedig a munkaviszony megszüntetéséről nem jött létre, így az alperes a felperes munkaviszonyát egyoldalúan, írásbeli megszüntető okirat nélkül jogellenesen szüntette meg.

[23] Nem fogadta el az alperes azon védekezését sem, miszerint az írásba foglalás elmulasztása adminisztrációs hibának tekintendő, hiszen az alaki és tartalmi követelmények megsértése egyértelműen jogellenességet von maga után.

[24] Tekintettel arra, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg az Mt. 82. § (1), (2) és (4) bekezdése alapján, figyelemmel az Mt. 69. § (1) és (2) bekezdés g) pontjában foglaltakra a 661 200 forint távolléti díj alapulvételével 90 nap időtartamra mindösszesen 2 736 000 forint megfizetésére kötelezte az alperest.

[25] A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapította azt is, hogy a felperes a perbeli időszakban nemcsak az ügyvezető igazgatói, de a műszaki vezetői munkakört is betöltötte, amelyet a csatolt taggyűlési jegyzőkönyvek támasztottak alá. Az azokban foglaltak megdöntésére (személy 3) és (személy 2) tanúk vallomása nem volt alkalmas. Utalt arra, hogy amennyiben a két munkakört újra egybe kívánták olvasztani, annak taggyűlési jóváhagyása lett volna szükséges.

[26] A teljes egészében pervesztes alperest kötelezte a felperes perköltségének, valamint a feljegyzett eljárási illetéknek megfizetésére.

Az alperes fellebbezése, a felperes fellebbezési ellenkérelme

[27] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása, a felperes keresetének elutasítása és a felperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalása érdekében, amelynek mértékét az IM rend. 3. § (2) bekezdés, valamint 3. § (5) bekezdése alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles.

[28] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság téves jogi álláspontra helyezkedett akkor, amikor a jogvitát kizárólag az Mt. rendelkezései alapján bírálta el. Ebben a körben kitért arra, hogy a Ptk. rendelkezései alapján a vezető tisztségviselő megbízása megszűnhet lemondással. Ennek kapcsán idézte a 2022. május 26. napján megtartott taggyűlésen elhangzottakat, amelynek álláspontja szerint azért van jelentősége, mert a felperes lemondását

a taggyűlés határozattal tudomásul vette, a jegyzőkönyvet a társaság jelenlévő tagjai, így a felperes is aláírta.

Az elsőfokú bíróság által megkövetelt írásbeliség körében az Mt. 22. § speciális feltételeket nem támaszt. Álláspontja szerint a taggyűlési jegyzőkönyv az írásbeliség követelményét megfelelően teljesítette. Kitért arra is, hogy álláspontja szerint vizsgálendő, hogy a taggyűlési jegyzőkönyvbe foglalt lemondás és annak elfogadása közös megegyezésnek, vagy a felperes általi egyoldalú nyilatkozatnak tekintendő, ez utóbbi esetben pedig az írásbeli közlés kötelezettsége éppen a felperest terhelte volna. Utalt rá, hogy a hazai szabályozás alapján az ügyvezető igazgatói tisztség ellátható megbízási jogviszonyban és munkaviszony keretében is. A felperes pedig ezen tisztségét nem vitatottan munkaviszonyban látta el, ezen tényen az sem változtat, hogy a munkaviszonyának megszüntetése kapcsán az Mt. és a Ptk. rendelkezéseit is alkalmazni kell.

Tévesnek minősítette az elsőfokú bíróság ítéletének [7] bekezdésében foglalt azon megállapítást miszerint az ügyvezetői megbízás és a munkaviszony két külön jogviszonyként kezelendő, hiszen a felperes az ügyvezető igazgatói feladatokat munkaviszony keretében látta el az alperesnél. Álláspontja szerint egyiknek a megszüntetésére sem került sor jogellenesen, hiszen a taggyűlési jegyzőkönyvet írásba foglalták, azt a munkáltató és a munkavállaló is aláírta. Mindkét fél egyértelmű akarata arra irányult, hogy a felperes ügyvezetői munkaviszonya megszüntetésre kerüljön. Mindennek a taggyűlési jegyzőkönyvbe foglalása miatt külön okiratba foglalás már nem volt szükséges.

Vitatta továbbá az elsőfokú bíróság ítéletének azon megállapítását is miszerint az alperesnél az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői pozíció elvált egymástól. Álláspontja szerint az eljárás során meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapítható, hogy a mindenkori ügyvezető igazgató műszaki vezetői feladatokat is ellátott. Ennek megfelelően a felperessel műszaki vezetői munkaviszony létesítésére munkaszerződés sem jött létre.

[29] A felperes ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, az alperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a vonatkozó IM rend alapján kért megállapítani.

[30] Hivatkozott arra, hogy az alperes fellebbezése részben új tényállításokat, részben új bizonyítékokat tartalmaz, amelyek az elsőfokú eljárásban nem kerültek előterjesztésre. Álláspontja szerint az alperes szándékosan összemossa az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői munkaköröket. Vitatta azon álláspontot miszerint az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői pozíció ugyanaz lenne. A két pozíciónak teljesen más a beltartama és a munkaköri feladatai is. Ez alapján az ügyvezető igazgatói tisztségről történő lemondás nem szünteti meg a műszaki vezetői munkaviszonyt.

[31] Álláspontja szerint az alap jogviszony a műszaki vezetői munkaviszony volt, amelyhez hol hozzájárult, hol attól elmaradt az ügyvezetői tisztség. Hivatkozott az eljárás során csatolt 2002-es munkaszerződés 4.2. pontja alapján arra, hogy a felperes határozatlan idejű munkaviszonyt létesített, ez pedig cáfolja azt, hogy a határozatlan idejű munkaviszony a határozott idejű ügyvezető igazgatói vezetői tisztség megszűnésével megszűnt volna. A csatolt munkaszerződés 4.4. pontja a vezetői megbízás megszűnéséről rendelkezik, a 4.5.

pontja pedig a munkaviszony megszűnését szabályozza. Ez utóbbi vonatkozásában pedig az Mt. rendelkezéseit kívánja alkalmazni.

[32] A 2006. május 30. napján megtartott taggyűlésen (személy 1) lett az alperes ügyvezető igazgatója, ezt követően a felperes műszaki vezetőként dolgozott tovább, nem volt szükség a már fennálló határozatlan munkaszerződés újra kötésére. Emellett nevesítésre került a műszaki vezetői munkakör is.

[33] A 2012. április 26. napján megtartott taggyűlés 3. napirendi pontja szerint is önálló poszt volt a műszaki vezetői, míg a 2013. június 28. napján megtartott taggyűlésen a műszaki vezetői pozíció mellé ügyvezető igazgatóvá is választották a felperest. A határozatlan idejű munkaviszony mellett a két év határozott idő az ügyvezetői tisztségre vonatkozott, nem pedig a határozatlan idejű munkaviszonyra. A 2019. május 6. napján megtartott taggyűlésen (személy 2) tényként jelentette ki, hogy a felperes mind ügyvezető, mind műszaki vezetői pozíciót is betölt. Ez alapján javasolt 10 %-os béremelést és 100 %-os prémiumot részére. A gazdasági társaság könyvelése minden évben ügyvezetői és műszaki vezetői pótlékokat is könyvelt és tett közzé.

Az ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[34] A fellebbezés alaptalan.

[35] Az ítéltábla kötelező hatályon kívül helyezési okot nem észlelt, ilyenre a peres felek sem hivatkoztak, ezért az ítéltábla felülbírálati jogkörének a Pp. 370. §-a szabályozott korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[36] Az alperes fellebbezésében a másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, szabad szöveges indokolása alapján az elsőfokú bíróság ítéletének anyagi jogi felülbírálatát kérte, azon belül is azt, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést levonva, a megállapított tényeket másként minősítve állapítsa meg, hogy a felperes munkaviszonyát nem jogellenesen szüntette meg [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pont].

[37] A felülbírálat tárgyát képező ítélet lényege szerint a felperes ügyvezető igazgatói jogviszonya és a munkaviszonya elvált egymástól, ezért az ügyvezetői tisztség megszűnése a munkaviszony automatikus megszűnését nem vonta maga után. A felek között pedig a munkaviszony megszüntetése tekintetében közös megegyezés nem jött létre, mert erre irányuló szóbeli megállapodás nem vitatottan nem hangzott el, a felek közötti levelezésből pedig az volt megállapítható, hogy a felperes szándéka nem irányult a munkaviszony megszüntetésére. Ugyanakkor az alperes a kilépő papírok megküldésével, egyoldalúan, írásbeli dokumentum nélkül szüntette meg a munkaviszonyt, az írásba foglalás elmaradása pedig nem tekinthető adminisztrációs hibának.

[38] Ehhez képest az alperes azzal az indokkal támadta az ítélet előbbi megállapításait, hogy a két pozíció nem vált el egymástól, a vezető tisztségviselői megbízás pedig a Ptk. 3:25. § (1) bekezdés d) pontja alapján lemondással is megszüntethető, a lemondás és annak elfogadása viszont megvalósította a felek között a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezést, annak írásba foglalása pedig megtörtént a jegyzőkönyvbe foglalással és annak a felek részéről történt aláírásával.

[39] Az ítéletábrának az előbbi érvek mentén kellett állást foglalnia arról, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére milyen módon és jogszerűen került-e sor, amennyiben nem, az összecszerűség tekintetében tévedett-e az elsőfokú bíróság.

[40] Kiindulópontként fontos hangsúlyozni, a gazdasági társaság ügyvezető igazgatói tisztsége – mint ahogy arra az alperes is hivatkozott – betölthető megbízási jogviszony és munkaviszony keretében is. A peres felek által nem vitatottan a felperes az ügyvezető igazgatói feladatokat munkaviszony keretében látta el. Ebből következően – az alperes hivatkozásával ellentétben – a munkaviszony megszüntetésére és felszámolására kizárólag az Mt. 64. § (1) bekezdésében felsorolt munkaviszony megszüntetési módok valamelyikét lehet alkalmazni. Ez különösen igaz azért, mert az Mt. 85. § (1) bekezdés b) pontja szerint sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el a 64. §-ban foglaltaktól, vagyis a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok fajtái nem bővíthetők, a feleknek a törvényben taxatív felsorolt módok egyikét kell választania a jogviszony megszüntetésére, arra az alperes álláspontjával szemben nem adhat alapot a Ptk. 3:25. § (1) bekezdés d) pontja.

[41] Emellett lényeges, hogy az ítéletábra az elsőfokú bíróság jogi indokolásában foglaltaktól részben eltérően nagyobb jelentőséget tulajdonít annak, hogy a felperes az ügyvezető igazgató munkakörön kívül más munkakört is ellátott. A rendelkezésre álló egyértelmű peradatok alapján e körben az állapítható meg, hogy (személy 1) ügyvezető igazgatóvá választását követően az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői munkakör szétválasztásra került. Ezt támasztják alá a becsatolt munkaköri leírások, valamint a társaság minőségbiztosítási kézikönyvéből becsatolt szervezeti ábra is. A peradatok szerint a felperes 2013-ban ismételt ügyvezetővé választása alkalmával sem a taggyűlés nem határozott ezen két munkakör ismételt egybeolvasztásáról, sem a munkaköri leírások módosítására nem került sor. Mindezekből tehát az állapítható meg, hogy a felperes jogviszonyának megszűnéséig két munkakört látott el: az ügyvezető igazgatói és a műszaki vezetői munkakört.

[42] Ebből az is következik hogy helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság tekintetben is, hogy a jelen esetben a felperes ügyvezető igazgatói jogviszonya, valamint a

munkaviszonya egymástól elváltak, amit megerősít a perben egyedül rendelkezésre álló 2002-es munkaszerződés is, amely szerint egyrészt a munkaviszony – a határozott idejű ügyvezetői kinevezés ellenére – határozatlan időre jött létre, másrészt az egymástól elkülönülten szabályozza az ügyvezető igazgatói tisztség és a munkaviszony megszűnésének eseteit.

[43] Ez azért lényeges, mert a rendelkezésre álló taggyűlési jegyzőkönyv alapján a felperes az ügyvezető igazgatói tisztségről mondott le, amit a taggyűlés tudomásul vett és határozott ezen feladatok 2022. július 1. napjával más személy részére történő átadására. A pozíciók elkülönülése miatt azonban – az alperes téves hivatkozásával szemben és az elsőfokú bíróság helyes érvelése szerint – a lemondással nem érintett műszaki vezetői pozíció megmaradására tekintettel a felperes e jognyilatkozata nem hathatott ki a munkaviszonyára. Ugyanakkor a taggyűlési jegyzőkönyv tanúsága szerint a taggyűlés a felperes munkaviszonyának felszámolása tekintetében további megállapítást, kitéltet nem tartalmazott, így ebben a körben nem állapítható meg az sem, hogy a felek az ügyvezető igazgató személyének változásán túl bármilyen további munkajogi kérdést érintő tárgyalásokat, egyeztetéseket, megbeszéléseket folytattak volna.

[44] Emellett az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a tekintetben is, hogy a peradatok az előbbiektől függetlenül sem igazolták, hogy a felek között közös megegyezés jött volna létre a munkaviszony megszüntetése tárgyában. A munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezés olyan megállapodás, amelyből ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. Kulcsfontosságú a közös megegyezés bírói gyakorlatában annak értékelése, hogy a felek között kialakult-e a közös akaratmegyezésre irányuló szándék, azaz hogy mindkét fél valóban akarta-e a munkaviszony megszüntetésének ezt a módját. Ez pedig a felek részéről olyan határozott és azt kifejezésre juttató magatartás alapján állapítható meg, amelyből félreérthetetlenül kitűnik az a szándékuk, hogy a munkaviszonyt közösen meghatározott időpontban minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni. Szükséges tehát, hogy a megállapodásból a munkaviszony megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándék is megállapítást nyerhessen. A közös megegyezés létrejötte tekintetében az elsőfokú bíróság helyesen vonta értékelési körébe a taggyűlésen elhangzottak mellett a felek közötti levelezés tartalmát. E körben hangsúlyozandó, hogy a felperes 2022. július 25-én kelt levelében a további munkavégzésre iránymutatást kért, majd a munkáltató válaszul arról tájékoztatta, hogy munkájára nem tart igényt, amelyre a felperes reakciójában a jogviszony Mt. szerinti megszüntetését kérte. Az előbbieket önmagukban kizárják, hogy a felperes az ügyvezetői lemondását a fenti követelményeknek megfelelően munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló akaratnyilatkozatnak lehessen tekinteni. Mindezeket összességében értékelve az elsőfokú bíróság okszerűen következtetett arra, hogy a felperes szándéka nem irányult a munkaviszonya megszüntetésére, következésképpen a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésére nem került sor.

[45] Ennek ellenére az alperes megtette a munkaviszony felszámolásához szükséges további intézkedéseket, vagyis az elsőfokú bíróság helyes értékelése szerint írásbeli megszüntető nyilatkozat nélkül megszüntette a felperes munkaviszonyát. Ebből következően pedig magatartása az Mt. 64. § rendelkezéseibe ütközően jogellenes.

[46] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a felperes jogosult volt az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összegre.

[47] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdésben foglaltak alapján a fenti indokolásbeli pontosítással helybenhagyta.

[48] Az ítéltábla a teljes egészében alaptalanul fellebbező alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a jogi képviselővel eljáró felperes perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét az IM rend. 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján határozta meg azzal, hogy a megállapított összeg áfa-t nem tartalmaz.

[49] A másodfokú eljárásban teljes egészében pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az ügy tárgyi költségmentességére tekintettel feljegyzett fellebbezési eljárási illeték megfizetésre a Magyar Államnak [Pp. 95. § (1) bekezdése, 102. § (1) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés c) pontja és 46. § (1) bekezdése, a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja].

[50] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Szegedi Ítéltábla megnevezését, a jelen határozat számát és a fizetésre kötelezett adószámát.

[51] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2024. április 9.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Lengyel Nóra s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró