

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.035/2023/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Gere Dávid ügyvéd (alperesi képviselő címe) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a dr. Gyönyörű Zoltán ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **alperes** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.71.159/2021/22. számú ítélete ellen az alperes 23. sorszámu fellebbezése folytán meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felek másodfokú perköltségét személyenként 200.000 (kétszázezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 1.368.000 (egymillió-háromszázhatvannyolcezer) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. január 10-én meghozott 1.M.71.159/2021/22. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabérként igényelt kártérítés címén 7.742.500 forintot, végkielégítés címén 7.600.000 forintot, valamint 607.550 forint + áfa perköltséget, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 105.450 forint illeték megfizetésére az állam javára, és megállapította, hogy a fennmaradó 920.550 forint illeték az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2000. október 2. napjától létesített közalkalmazotti jogviszonyt az alperessel, gazdasági ügyintéző munkakörben, amelyet a felek 2003. július 1-től munkaviszonnyá alakítottak. A felperes munkaköre 2017. szeptember 1-jétől gazdasági igazgató munkakörre módosult. A munkaszerződés-módosítás 6.1. pontja szerint a felperes felett a munkáltatói jogkört a munkáltató mindenkor ügyvezetője gyakorolja, és a munkavállaló feladatait a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező munkaköri leírás tartalmazza. A munkaszerződés 7. pontjának alpontjaiban kerültek rögzítésre a felperes munkaviszonyból származó kötelezettségei, így a rendelkezésre állás, a szabályzatok, előírások, utasítások, és szokások szerinti munkavégzés, és a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítása, a munkatársakkal való együttműködésre vonatkozó kötelezettség. A 7.4. és 7.5. pont előírta, hogy a felperes a munkaviszony fennállása alatt, és így a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. A 7.9. pont szerint a 7. pontban felsorolt köteleességek megszegése a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségek megszegésének minősül, amely rendkívüli felmondás alapja lehet.

[3] A 2018. május 31-én kelt munkaköri leírás szerint a felperes felett a munkáltatói jogkör gyakorlója igazgató ügyvezető igazgató. Az alperes Szervezeti és Működési Szabályzatának (a továbbiakban: SZMSZ.) V. pontja értelmében a társaság vezetőinek irányítása az ügyvezető hatáskörébe tartozik, a színház tevékenységének irányításában a gazdasági igazgató vezetőként vesz részt. Az 5.1. pont szerint a gazdasági igazgató feladatait az ügyvezető közvetlen irányításával látja el és az ügyvezető távollétében az ügyvezetőt teljes jogú helyettese.

[4] önkormányzat részéről főpolgármester, miniszter Miniszterelnökséget vezető miniszter, mint Budapest fejlesztéséért felelős miniszter és miniszter1 emberi erőforrások minisztere, mint kultúráért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) által 2020. április 6. napján jegyzett közös működtetési megállapodás 4.f.) pontja szerint a felek megállapodnak abban, hogy az alperest 2024. decemberi 31-ig terjedő időszakban az önkormányzat és a miniszter által vezetett minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) közösen működteti. A 7. pontban a felek kijelentették, hogy – az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény (a továbbiakban: Emtv.) 16. § (9) bekezdésére figyelemmel – a közös működtetési határozat hatálya alatt a 4. pontban meghatározott színházak éves működésének pénzügyi feltételeit teljes egészében a minisztérium fizeti meg. A 9. pontban a felek megállapodtak abban, hogy a 4. pontban meghatározott színházak 2020. évi költségvetési támogatását a minisztérium oly módon biztosítja, hogy az önkormányzat által már ténylegesen kifizetett fenntartói támogatás összegét a minisztérium közvetlenül az önkormányzatnak fizeti meg. A 10. pont szerint az Emtv. 16. § (9) bekezdése értelmében a 4. pontban meghatározott színházak vezető állású munkavállalói felett az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja, azzal, hogy a miniszter a színház1 ügyvezetőjét 2024. december 31-ig Budapest Főváros polgármestere egyetértésével bízza meg, illetve nevezi ki.

[5] A felperes 2020. november 25. napján ügyvezetői jogviszonyt létesített az színház2-ben.

[6] igazgató alperesi ügyvezető 2021. november 19-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak minősül, mivel az SZMSZ szerint az ügyvezető távollétében az ügyvezető teljes jogú helyettese. Rögzítésre került, hogy a felperes az Mt. 211. § (1) bekezdésében megfogalmazott, a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére vonatkozó tilalmat megszegve a munkáltatóval azonos főtevékenység folytató gazdálkodó szervezetben, az színház2.-nél vezető tisztségviselői tevékenységet lát el. Mindez az azonnali hatályú felmondást megalapozó minősített kötelezettségszegésnek minősül, arra figyelemmel is, hogy az alperes ügyvezetője a tudomásszerzést követően több alkalommal eredménytelenül hívta fel az említett tevékenység megszüntetésére. Továbbá mindezzel a felperes megszegte az Mt. 8. § (1) és (2) bekezdésében, valamint a munkaszerződés 7.4. és 7.5. pontjait, mivel az színház2.-ben betöltött vezető tisztségviselői tevékenysége a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. A munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi az a körülmény is, hogy a felperes munkavállaló korábbi munkavállalóval együtt 2021 május végén felkereste a munkáltató közönség szervezőit (jegyirodáját) az színház2. számára nézők szervezése iránt, a munkáltatónál meglévő kapcsolataik felhasználásával. Ezen magatartásokat olyan súlyosan kifogásolhatónak minősítette az alperes, utalva az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjára, és a munkaszerződés 7.2. pontjára, amely miatt a felperes erkölcsi feddhetetlensége és munkáltatója iránti lojalitása megkérdőjeleződött és mindez a munkáltató részéről végleges bizalomvesztéssel járt.

[7] A munkaviszony megszüntetésének időpontjában a felperes munkabére 950.000 forint volt.

[8] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét részben találta alaposnak.

[9] Elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült-e. Az Mt. 208. § (1) bekezdése és a Kúrai Mfv.10.559/2017/5. számú döntése alapján egyetértett az alperessel abban, hogy a jogszabályban meghatározott feltételeknek megfelelő munkavállalót a munkaszerződés rendelkezéseire tekintet nélkül, a törvény erejénél fogva vezető állásúnak kell tekinteni. A felperes munkaszerződésének 6.1. pontjából, munkaköri leírásából és az SZMSZ 5.1. pontjából megállapította, hogy a felperes a munkáltató vezetőjének közvetlen irányítása alatt állt és az ügyvezető távollétében teljes jogú helyettesének minősült. A felperes állításával szemben igazgató alperesi törvényes képviselő személyes meghallgatása alapján megállapította, hogy a helyettesítés jellemzően akkor merült fel, ha a társulat vidéki fellépésre vagy nyári fesztiválra utazott, amikor is a felperes intézte a színház ügyeit, így az SZMSZ szerinti helyettesítés a gyakorlatban megvalósult. Mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy az Mt. 208. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek a felperes esetében fennálltak és őt vezető állású munkavállalónak kell tekinteni.

[10] Az Emtv. 16. § (9) bekezdése, 44. § 58. pontja, 46. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperes helyesen hivatkozott arra, hogy amennyiben vezető állású munkavállalónak kell tekinteni, úgy felette az alapvető munkáltatói jogot – melyek közé tartozik a jogviszony megszüntetése is – a miniszter gyakorolja. Hangsúlyozta, hogy az Emtv. 46. § (1) bekezdése értelmében a szabályozást, melyet a 2020. évi XVII. törvény 2020. április 1-jétől léptetett hatályba, a hatálybalépésekor fennálló vezetői megbízások esetében is megfelelően alkalmazni kellett. Nem vitatottan a felperes ebben az időpontban a vezető állásúnak tekintett gazdasági igazgatói munkakört betöltötte. Nem fogadta el az alperes hivatkozását arra, hogy a felek a munkaszerződést a jogszabályváltozáshoz nem igazították, és ezért az a felperes jogviszonyára nem hatott ki. A megállapodást ugyanis a jogszabály módosította és azt helyesen úgy kell tekinteni, hogy a felperes felett a munkáltatói jogkört munkáltató mindenkor ügyvezetője az alapvető munkáltatói jogok kivételével gyakorolja. Az ettől eltérő, az ügyvezető teljes munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó szabályozást jogszabályba ütközőnek tekintette, amely az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis megállapodásnak, és (3) bekezdés alapján érvénytelennek minősül, amely körülményt hivatalból kellett figyelembe vennie.

[11] Alaptalannak találta az alperes azon hivatkozását is, hogy az Emtv. 16. § (9) bekezdése azért nem alkalmazható, mert a működéséhez szükséges pénzügyi fedezet nem kizárólag központi költségvetésből származik, hanem az önkormányzat fenntartásából is. A 2020. április 6-án jegyzett közös működtetési megállapodás tartalmával ez az alperesi érvelés ugyanis ellentétben áll, és az alperes bizonyítási indítvánnyal nem élt arra vonatkozóan, hogy a működés költségeit önkormányzati fenntartásból is fedeznék. Hangsúlyozta, hogy a megállapodás 10. pontja kifejezetten utalt az Emtv. 16. § (9) bekezdésére, miszerint a megállapodásra tekintettel a megjelölt színházak vezető állású munkavállalói felett az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja. Mindezekre figyelemmel megállapította, hogy a vezető állású felperessel szemben az azonnali hatályú felmondásról nem a munkáltatói jogkör gyakorlója, azaz az alapvető munkáltatói jogot gyakorló miniszter döntött. Így az Mt. 20. § (1) és (3) bekezdése alapján alaposnak találta a keresetet az azonnali hatályú felmondás jogellenessége vonatkozásában formai okokból, ezért a jogellenességgel kapcsolatos egyéb hivatkozásokat érdemben nem vizsgálta.

[12] Az összecszerűség körében döntését az Mt. 82. § (1) bekezdésére, 167. § (1) és (2) bekezdésére alapította az elmaradt jövedelem, és az Mt. 82. § (3) bekezdésére a végkielégítés vonatkozásában. A felperes kárenyhítési kötelezettsége kapcsán figyelembe vette, hogy a munkaviszony megszüntetését követően megkísérelt elhelyezkedni 2022. januárjától az színház3-nál, a pártnál, és a színház4-nél. Ez utóbbiról ügyvezető igazgatóval egyeztetett telefonon, az álláskereső igazolásául e-maileket és a megbízási szerződés tervezetét csatolta. Rámutatott, hogy az alperest terhelte a kárenyhítési kötelezettség elmulasztásával kapcsolatban a bizonyítás, és a bizonyítási érdekre vonatkozó anyagi pervezetés ellenére az alperes bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, kizárólag állította, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségét megsértette. Figyelembe vette, hogy a felperes az említett álláskeresőkre vonatkozó próbálkozásait követően figyelmét az egyéni vállalkozói tevékenységére, annak bővítésére fordította. Ennek keretében igyekezett új munkákat vállalni, például a Fesztiválnál, de a munkaviszonya megszüntetését követően magasabb bevételt

elérni nem tudott. Megállapította, hogy az egyéni vállalkozói jogviszony az álláskeresői járadékra való jogosultságot kizárja, így önmagában a kérelem benyújtásától megtérülés nem volt várható, ezért ennek elmaradását az alperes állításával szemben nem értékelhette mulasztásként a felperes terhére.

[13] Rögzítette, hogy az alperes nem vitatta a tíz hónap időtartamra 9.500.000 forintban előterjesztett elmaradt jövedelemből álló kárigényt, kizárólag a társadalombiztosítási járulékok levonására hivatkozott, amit megalapozottnak talált, így az igényelt kártérítés összegét a 18.5 %-os mértékű járulékkal csökkentette, és ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A végkielégítésre vonatkozó számítást az alperes nem vitatta, így a jogellenes jogviszony megszüntetésre tekintettel ekörben is alaposnak találta a keresetet.

[14] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 276. § (5) bekezdése alapján mellőzte a felek által indítványozott tanúbizonyításokat, mivel azok az azonnali hatályú felmondás érdemével kapcsolatos bizonyításra vonatkoztak, így szükségtelennek minősültek.

Az alperes fellebbezése

[15] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását, másodlagosan hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte. Egyben eltúlzott találta a megítélt perköltség összegét is, és kérte annak mérséklését, valamint igényt tartott az első- és másodfokú eljárással felmerült perköltségére is.

[16] Mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben az Emtv. 16. § (9) bekezdése a felperes vonatkozásában nem alkalmazandó. Egyrészt utalt a munkaszerződés 6.1. pontjára és a munkaköri leírás 2. pontjára, amelyek értelmében a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes felett az ügyvezető igazgató. Az Emtv. 16. § (9) bekezdésének módosításáról szóló 2020. évi XVII. törvény általános indoklásából kiemelte, hogy „a Nemzeti Kulturális Tanácsról, a kultúrstratégiai intézményekről, valamint egyes kulturális vonatkozású törvények módosításáról szóló 2019. évi CXXIV. törvény a színházi struktúra új formáját vezette be a közös működtetés intézményén keresztül.” A színházműködtetéshez kapcsolódó jogok és kötelezettségek tényleges egyensúlyának érvényesítése érdekében került meghatározásra az Emtv. 16. § (9) bekezdése szerinti szabályozás. Az alapvető munkáltatói jogok ex lege átszállása illeszkedik a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvényhez (a továbbiakban: Mötv.), annak 41. § (7) bekezdéséhez, és 67. § (1) bekezdés g) pontjához, miszerint az Mötv.-ben biztosított eltérő szabályozás szerint az alapvető munkáltatói jogokon túl az egyéb munkáltatói jogkört a színház vezető állású munkavállalója tekintetében továbbra is a polgármester gyakorolja.

[17] Hangsúlyozta, hogy az Emtv. a vezető állású munkavállaló meghatározását nem tartalmazza. Az Emtv. 39. § (1) bekezdése a vezető állású munkavállaló körében csak az intézmény, jelen esetben a színház vezetőjére utal, akivel munkaviszonyt kell létesíteni, míg a (2) bekezdés a vezetői feladatok ellátására vonatkozó pályázatküldési kötelezettségről rendelkezik. A 40. § értelmében a vezető munkakörének betöltésének feltételeit, és az ez alóli felmentés szabályait a Kormány rendeletben határozza meg, míg a 41. § (2) bekezdése előírja, hogy a vezető munkakörének betöltésénél megfelelően alkalmazni kell a vezető állású munkavállalókra vonatkozó összeférhetetlenségi szabályokat azzal, hogy az ott írtak alól felmentés adható. Az Emtv. 44. § 58. pontja az alapvető munkáltatói jogok meghatározásáról szól, ott a vezetői megbízás, felmentés a vezetői megbízás, visszavonása szerepelnek. A vezető kiválasztására vonatkozó pályázati eljárásról a 155/2017. (VI.16.) Korm. rendelet szól, rögzítve a munkáltató vezetőjének megbízására vonatkozó rendelkezéseket. E Korm. rendelet hatálya az előadóművészeti szervezet egyéb vezető állású munkavállalóira nem terjed ki.

[18] Az elsőfokú bíróság az Emtv. szerinti vezető és a vezető állású munkavállaló fogalmát tévesen azonosnak tekintette, és jutott a perbeli következtetésére a munkáltatói jogkör gyakorlásának helytelen volta kapcsán. Az Emtv. 46. § (1) bekezdésének átmeneti rendelkezése úgy szól, hogy a 16. § (9) bekezdését a módosító rendelkezés hatálybalépésekor fennálló vezetői megbízások esetében is megfelelően alkalmazni kell. Ugyanakkor a felperes munkaviszonyát, munkakörét nem vezetői megbízással látta el, így esetében az Emtv. 46. § (1) bekezdése nem alkalmazandó. Rámutatott az Emtv. 16.§ (9) bekezdésére, 44. § 58. pontjára az Mötv. 19. § b) pontjára utalással arra, hogy az Mötv. 19. § b) pontja szerinti egyéb munkáltatói jogokat a munkaszerződés alapján a 2020. évi XVII. törvénnyel módosított Emtv. hatálybalépése előtt sem az alperesi színház alapítója, a önkormányzat közgyűlése gyakorolta. Ugyanezekből az említett rendelkezésekből következően, mivel az azonnali hatályú felmondás nem minősül az Mötv. 19. § b) pontja szerinti, és az Emtv. 44. § 58. pontja szerinti olyan alapvető munkáltatói jognak, amit a miniszternek kellett volna gyakorolni, és a vezetői megbízás megszüntetése esetén alkalmazandó felmentés jogintézménye nem azonos az azonnali hatályú felmondással, ezért sem helytálló a jogkör gyakorlója személyével kapcsolatos elsőfokú bírósági álláspont.

[19] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság ítéletének a munkáltatói jogkör gyakorlója személyét érintő téves jogértelmezése sérti az Alaptörvény 28. cikkét, amikor is az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az Emtv. 16. § (9) bekezdésének értelmezése során a módosítás célját, a javaslat indokolását. Téves jogszabályértelmezéssel okszerűtlen következtetést vont le arra nézve az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltatói jogkört a kultúráért felelős miniszternek kellett volna gyakorolni. Ugyancsak nem értékelte azt a tényt, hogy a módosító rendelkezés 2020. április 1-jei hatálybalépését követően is a munkáltatói jogkört kizárólag az alperesi ügyvezető gyakorolta a felperes vonatkozásában, munkabére ugyanis 2020. május 1-jei döntés alapján került felemelésre ügyvezetői intézkedéssel, amit a felperes nem kifogásolt.

[20] Ezen túlmenően előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka valós és okszerű, az Mt. 20. § (3) bekezdésében és 82. § (1) bekezdésében foglalt feltételek nem állnak fenn a perbeli esetben.

[21] Kiemelte továbbá, hogy a felperes a keresetében nem, csak a per folyamán hivatkozott arra, hogy a jogviszony megszüntetése nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik. Az Mt. 20. § (2) és (3) bekezdésére figyelemmel az elsőfokú bíróságnak az anyagi pervezetés körében a módosított jogi érvelés és tényállás alapján a bizonyítási érdekről tájékoztatási kötelezettsége lett volna, különös figyelemmel a komplex finanszírozási helyzetre is. Ennek elmulasztása miatt bizonyítási indítvány megtételére sem volt lehetősége, a delegálást és a jóváhagyást bemutatni nem tudta, holott erre a BH2021.85 számú döntés értelmében jogszerű lehetőség lett volna.

[22] Tévesnek találta az elsőfokú bíróságnak a felperesi kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatos megállapításait és indokolását is. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bizonyítékokból megállapítható, hogy a felperes nem volt regisztrált álláskereső, nem igazolt aktív álláskeresőt, nem kísérelt meg új munkát keresni, ezt saját nyilatkozatával ismerte el; kizárólag a meglévő egyéni vállalkozásából kívánt jövedelemre szert tenni. A felperesi egyéni vállalkozás által kibocsátott számlák is azt igazolják, hogy a felperes kellő egyéb bevételekkel rendelkezett, csupán állította, hogy a színházi szférában megkísérelt elhelyezkedni. Az elsőfokú bíróság téves következtetései alapján a Pp. 276. § (5) bekezdését sértve mellőzte az azonnali hatályú felmondás érdemével kapcsolatban előterjesztett bizonyítási indítványait. Mindezeket túl a megítélt perköltség összegét is eltúlozottnak találta, figyelemmel a felperesi jogi képviselő által kifejtett tevékenységre.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[23] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[24] Érvelése szerint megalapozatlanul kifogásolta az alperes a fellebbezésében a munkáltatói jogkör gyakorlójával kapcsolatos elsőfokú döntést. A munkaszerződésben írtakat az időközben bekövetkezett jogszabályváltozás felülírta a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét illetően. A jogviszonyt az Emtv. hivatkozott rendelkezése módosította, függetlenül attól, hogy a felek a munkaszerződést ezzel nem hozták összhangba. Az elsőfokú bíróság mindezek miatt helyesen állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás formai okból érvénytelen, mivel nem az arra jogosulttól származott.

[25] Az alperes hivatkozása az Emtv. 39-41. § rendelkezéseire irreleváns, mivel az Emtv. 16. § (9) bekezdése az alkalmazandó szabály. Az átmeneti rendelkezések ugyanis nem

tették kötelezővé azok alkalmazását a felperes már korábban fennálló vezetői megbízására tekintettel. Mindezek miatt a 155/2017. (VI.16.) Korm. rendelet rendelkezései sem lehetnek irányadóak. Az eljárásrendnek, a pályázati kiírási kötelezettségnek való megfelelés egyébként is az alperest terhelte, annak elmaradására az alperes semmiképp sem hivatkozhatna.

[26] Rámutatott, hogy az alperes használja vegyesen a fogalmakat, mivel Emtv. 39-41. §-ai, és Korm. rendelet a vezetőkről szól, míg a 16. § (9) bekezdése kifejezetten a vezető állású munkavállalóról. A 39. § is egyértelműsíti, hogy két külön kategória között tesz különbséget a jogszabály, azok nem kezelhetők azonosan, eltérő minősítés alá esnek. Az esetében alkalmazandó Emtv. 16. § (9) bekezdése pedig akként szól, hogy az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja. Téves az alperesnek a 46. § (1) bekezdésére vonatkozó értelmezése is, ahhoz az alperes által kívánt jelentés nem társítható. Az ugyanis kizárólag azokra a vezető állású munkavállalókra vonatkozik, akik pozíciójukat a hatálybalépés előtt már ellátták. Ezt támasztja alá az alperes által is hivatkozott Emtv. módosítás indokolása is.

[27] Nem fogadta el azt az érvelés sem, hogy az azonnali hatályú felmondás ne lenne alapvető munkáltatói jognak tekinthető, hiszen a munkaviszony létesítése és megszüntetése evidens, hogy ekörbe tartozik. Az Alaptörvényre való hivatkozás sem vezethet az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérő jogértelmezésre. A perbeli esetben nem volt szükség olyan intézkedésre korábban, mellyel kapcsolatban az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása felmerült volna, ezért ebből sem vonható le az alperesi álláspontot alátámasztó következtetés. Az alperes nem jogosult válogatni a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazása vagy mellőzése tekintetében, így az Emtv. 16. § (9) bekezdésének rendelkezése kapcsán sem.

[28] Rámutatott továbbá, hogy az elsőfokú bíróság részletes tájékoztatást adott a bizonyítandó tényekről, az anyagi pervezetés azonban nem egyező azzal, hogy a bíróság tételesen megjelöli a felek bizonyítási kötelezettségét, ugyanakkor az elsőfokú bíróság jelezte azt, amikor az alperes egyes nyilatkozatai hiányosak voltak. Amennyiben azokat az alperes nem pontosította, nem az anyagi pervezetéssel kapcsolatos mulasztásként értelmezendő. Az alperest nem korlátozta az elsőfokú bíróság a bizonyítási indítványok megtételében, ugyanakkor a másodfokú eljárásban az alperes új tény nem állíthat, az a Pp. 373. § (2) bekezdésébe ütközne. A kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatban az elsőfokú bíróság szintén helytálló álláspontot helyezett. Az alperes iratellenesen állította, hogy az azzal kapcsolatos bizonyítékok nem kerültek csatolásra, és az is kétséget kizáróan megállapítható, hogy a jogellenes jogviszony megszüntetés eredményeként jövedelmi viszonyai jelentősen romlottak. A kárenyhítési kötelezettség elmulasztása miatt az alperes a teljes kár összegét köteles megtéríteni az ítéletben foglaltak szerint.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[29] Az alperes fellebbezése alapos.

[30] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban az abból levont következtetéseivel, az irányadó jogszabályok értelmezésével a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[31] A peradatok szerint a felperes 2000. október 2-től állt jogviszonyban az alperessel, 2017. szeptember 1-jétől gazdasági igazgató munkakörben. A másodfokú eljárásban már nem volt vitatott a felek között, hogy a felperes az Mt. szerinti vezető állású munkavállalónak minősül. Az alperes az elsőfokú bíróság azon megállapítását sem vitatta a fellebbezésében, hogy működéséhez szükséges pénzügyi fedezetet kizárólag központi költségvetés biztosítja, így ennek további vizsgálata a felülbírálat tárgyát nem képezte.

[32] Az elsőfokú bíróság azért találta jogellenesnek az azonnali hatályú felmondást, mert arról nem a munkáltatói jogkör gyakorlója, az alapvető munkáltatói jogok gyakorlására jogosult miniszter döntött. Az ügyben irányadó jogszabályok célja és azok egybevetésének értelmezése alapján azonban a munkáltatói jogkör gyakorlás tekintetében a másodfokú bíróság eltérő következtetésre jutott.

[33] Helyesen hivatkozott az alperes arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozóan az Emtv. 16. § (9) bekezdésében előírt szabályozás csak az Emtv. további releváns, az előadó-művészeti munkavégzés sajátos szabályainak, ezen belül is a munkáltató vezetője munkakörének betöltésére vonatkozó különös szabályok és az e körben irányadó részletszabályokat tartalmazó, az előadó-művészeti szervezet vezetőjének választására irányuló pályázati eljárásról és a munkakör betöltésének szabályairól szóló 155/2017. (VI. 15.) Korm. rendelet együttesen, és az Alaptörvény 28. cikkében előírt szempontok figyelembevételével értelmezhető.

[34] Az Emtv. kiemelten, külön címben szabályozza a munkáltató vezetője munkakörének betöltésére vonatkozó különös szabályokat. A 39. § (1) bekezdésében azt rögzíti, hogy a költségvetési szervként működő, vagy az Mt. hatálya alá tartozó, állami vagy önkormányzati fenntartású, nyilvántartásba vett előadó-művészeti szervezetnél a munkáltató vezetőjével - e törvényben foglalt eltérésekkel - az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni. A (2) bekezdés szerint a vezető feladatainak ellátására pályázatot kell kiírni, a (3) bekezdés szerint a munkáltatói, illetve alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a pályázatok véleményezésére szakmai bizottságot kér fel. A munkaviszony határozott időre, legfeljebb 5 évre jön létre a 41. § (1) bekezdése értelmében. Az Emtv. a 40. §-ban előírja, hogy a vezető munkaköre betöltésének feltételeit és a feltételek alól adható felmentés szabályait a Kormány rendeletben határozza meg, és erre figyelemmel a törvény a 47. § (1) bekezdés s) pontjában felhatalmazást ad a Kormány részére ezen szabályoknak a megalkotására.

[35] Ez a jogszabály a 155/2017. (VI. 15.) Korm. rendelet, amely az előadó-művészeti szervezet vezetőjének választására irányuló pályázati eljárásról és a munkakör betöltésének szabályairól szól. Az 1. § rendelkezik arról, hogy a jogszabály hatálya az előadó-művészeti szervezetenél a munkáltató vezetőjének megválasztására irányuló pályázati eljárásra, valamint a munkakör betöltésének szabályaira terjed ki. A 3. § (1) bekezdés rögzíti a pályázati felhívás tartalmára vonatkozó előírásokat, így többek között azt, hogy a fenntartó által meghatározott, különösen az előadó-művészeti szervezet művészeti arculatával, művészeti vezetésének módjával kapcsolatos elemeket tartalmaznia kell a pályázatnak. Az Emtv.-vel egyezően tartalmazza, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a pályázatok véleményezésére szakmai bizottságot kér fel. Az 5. § (5) bekezdése rendelkezik arról, hogy önkormányzati fenntartó esetén a szakmai bizottság képviselői a pályázonként elkészített összegző véleményt és a szavazás részletes eredményét a fenntartónak a pályázatokat véleményező illetékes önkormányzati bizottsági ülésén is ismertetik. A 6. § (1) bekezdés szerint a munkakör betöltéséről - a szakmai bizottság véleményét is mérlegelve - a kinevezési jogkör gyakorlója a szakmai bizottság ülését követő 30 napon belül, önkormányzati fenntartó esetén a következő képviselő-testületi ülésén dönt. A 8. § rendezi a vezető munkaköre betöltésének feltételeit, előírva a szakirányú felsőfokú végzettséget, illetve a megfelelő szakmai gyakorlatot. A 8. § (2) bekezdés szerint szakirányú felsőfokú végzettségnek kell tekinteni a felsőfokú oktatási intézményben szerzett, az intézmény alaptevékenységének megfelelő felsőfokú végzettséget és szakképzettséget, vagy a jogász vagy közgazdász szakképzettséget, azonban erre az esetre a (3) bekezdés előírja, hogy jogász vagy közgazdász szakképzettségű vezető foglalkoztatása esetén a szervezetenél művészeti vezetőt kell foglalkoztatni.

[36] A fenti jogszabályi rendelkezésekből az következik, hogy az Emtv. 16. § (9) bekezdésében említett vezető állású munkavállaló alatt nem általában az Mt. 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalót kell érteni, hanem a színház első számú vezetőjét. Az Emtv. 2020. április 1. napjától hatályba lépett 16. § (9) bekezdése azt írja elő, hogy ha a közös működtetésre irányuló megállapodás keretében az önkormányzati fenntartású színház éves működésének pénzügyi feltételeit teljes egészében a központi költségvetés biztosítja, a színház vezető állású munkavállalója felett az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja.

[37] Az Emtv. a záró rendelkezései között a 44. § 58. pontjában az értelmező rendelkezések között rögzíti, hogy mi minősül alapvető munkáltatói jognak a törvény alkalmazása során, így ennek tekinti az Möt.v.19. § b) pontja szerinti kinevezést, vezetői megbízást, felmentést, vezetői megbízás visszavonását, az összeférhetetlenség megállapítását, fegyelmi eljárás megindítását és a fegyelmi büntetés kiszabását. Mindez azt jelenti, hogy a munkáltatói jogok vonatkozásában a törvény nem általában utal a jogviszony alakításával összefüggő főbb munkáltatói jogokra és általában a foglalkoztatási jogszabályokra, hanem kizárólag az Möt.v.-re utal, ami alapján olyan vezetőről van szó, akinek a kinevezése az Möt.v.-ben szabályozott. Az Möt.v. pedig az önkormányzati intézmény vezetőjének vonatkozásában a 41. § (7) bekezdésében és a 67. § (1) bekezdés g) pontjában tartalmaz rendelkezést. A 41. § (7) bekezdése szerint a helyi önkormányzat képviselő-testülete - amennyiben törvény kivételt nem tesz - kinevezi az intézmény vezetőjét, illetve a 67. § (1) bekezdés g) pontja rendelkezik arról, hogy a polgármester gyakorolja az egyéb munkáltatói jogokat az alpolgármester és az önkormányzati intézményvezetők tekintetében.

Megállapítható, hogy ezek a rendelkezések szintén az intézmény első számú vezetőjére vonatkoznak.

[38] Ezt erősíti az Emtv.-t módosító 2020. évi XVII. törvény indokolásai is, ahogy arra az alperes is helyesen utalt a fellebbezésében. E szerint „az alapvető munkáltatói jogok átszállása ex lege illeszkedik az Mötv.-hez, ugyanis a 41. § (7) bekezdése alapján törvény eltérhet attól az előírástól, hogy az önkormányzati intézmények vezetőit a képviselő-testület nevezi ki. Az Mötv.-ben biztosított alapvető szabályozást valósítja meg a jelen módosítás oly módon, hogy az alapvető munkáltatói jogokon túl - összhangban az Mötv. 67. § (1) bekezdés g) pontjával - az egyéb munkáltatói jogkört a színház vezető állású munkavállalója tekintetében továbbra is a polgármester gyakorolja”.

[39] Lényeges a másodfokú bíróság álláspontja szerint, hogy ezek az idézett jogszabályi rendelkezések egyes számban fogalmaznak, nem az intézmény vezetőiről, hanem az intézmény vezetőjéről határoznak meg előírásokat.

[40] Az Alaptörvény 28. cikke szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával, és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambuláját, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni, valamint azt kell feltételezni, hogy a jogszabály a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgál. Ez, a bíróságoknak címzett jogértelmezési segédszabály nem zárja ki az egyéb jogértelmezési módszerek alkalmazását, ugyanakkor ezek eredményét össze kell vetni a jogszabály céljával és az Alaptörvénnyel [3090/2015. (V. 19.) AB határozat, 32/2019. (XI. 15.) AB határozat].

[41] Nem hagyható ezért figyelmen kívül az sem, hogy az Mt. Kommentár az Mt. 208. § (1) bekezdéséhez fűzött magyarázatában a munkáltató vezetőjét az alábbiak szerint határozza meg. A korábbi szabályhoz hasonlóan a törvény alapján vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, az – Mt.-re vonatkozó – indokolás szerint a munkáltató vezetője alatt az ún. első számú vezetőt kell érteni.

[42] Értékelni kellett azt a körülményt is, hogy a felperes maga sem állította, hogy pénzügyi vezetői (gazdasági igazgatói) munkakörét az Emtv. és a 155/2017. (VI. 15.) Korm. rendelet szerinti pályáztatást követően a képviselő-testület kinevezése alapján tölti be, ezáltal azt sem, hogy foglalkoztatása az irányadó jogszabályok vezetőre előírt szabályai szerint történt.

[43] Mindezek alapján az Emtv. 16. § (9) bekezdésében a munkáltatói jogkör gyakorlójára vonatkozó szabályozás a színház első számú vezetőjére vonatkozik, így - figyelemmel az irányadó jogszabályok céljára, azok értelmezésére, az Alaptörvény által előírt jogszabályértelmezési kötelezettségre - a felperes felett a munkáltatói jogkör gyakorlására a

színház igazgatója és nem a miniszter volt jogosult. Ezért jogszabálysértően állapította meg az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogellenességét a munkáltatói jogkör gyakorlásának nem megfelelő volta miatt.

[44] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 381. §-a alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[45] A megismételt eljárást az érdemi tárgyalási szaktól folytatni kell és az azonnali hatályú felmondást érdemben kell vizsgálni a keresetben megjelölt, jogellenességre vonatkozó valamennyi felperesi hivatkozás kapcsán. A munkáltatói intézkedés jogellenessége esetén az összecszerűség vizsgálata során a bírói gyakorlat alapján figyelemmel kell lenni arra is, hogy a munkaviszony megszüntetését követően felszabadult idejében az egyéni vállalkozói tevékenység ellátása keretében a felperes jövedelemszerző tevékenysége miként alakult, ennek a körülménynek az értékelése kárenyhítési kötelezettség teljesítése kapcsán nem mellőzhető.

Záró rendelkezések

[46] Az ítéltábla az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére figyelemmel a másodfokú eljárásban felmerült illetéket és az alperes másodfokú perköltségét a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján megállapította, azok viselése, illetve megfizetése kérdésében egyebekben az elsőfokú bíróság dönt.

[47] A felek másodfokú perköltségének összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (5) és (6) bekezdése és 4/A. § (1) bekezdése alapján az elvégzett munkával arányban állóan mérsékelt összegben határozta meg a másodfokú bíróság, figyelemmel arra, hogy a felek egy-egy beadványt szerkesztettek és a tárgyaláson jelen voltak. A másodfokú eljárással felmerült illeték összege az Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint alakult, a Pp. 21. § (1) bekezdése szerinti pertárgyérték (9.500.000 + 7.600.000 forint) alapul vételével.

Budapest, 2023. április 13.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...