



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.284/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla a Pásztor Bernadett Ügyvédi Iroda (felperes képviselőjének címe.; ügyintéző: dr. Pásztor Bernadett ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek**, a Gács Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.308/2021/6. számú ítélete ellen az alperes által 7. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 711.360 (hétszáztizenegyezer-háromszázhatvan) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek 2007. október 25. napján határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek érdekvédelmi szakértő munkakörben történő foglalkoztatásra havi 240.000 forintos személyi alapbérrel. Az alperes 2009. évi Országos Értekezlete a felperest egy évre alelnökké választotta, melynek folytán a felek a munkaszerződést 2009. november 1-jén 2009. november 1. és 2010. október 31. közötti határozott időre úgy módosították, hogy a felperes

munkaköre alelnök. A felek a munkaszerződést 2010. november 1-jén ismét módosították, mely szerint 2010. november 1-től a munkavállaló munkaköre alelnök, személyi alapbére 550.000 forint/hó. A szerződésmódosítás 4. pontja szerint az alelnöki tisztség megszűntetése, a visszahívás, a felmentés a Kongresszus és az Országos Értekezlet hatáskörébe tartozik, minden más munkajogi kérdésben a munkáltatói jogokat az Elnökség gyakorolja. Ezt követően a felperes és az alperes elnöke 2012. október 18. napján kelt újabb munkaszerződés módosítást írt alá, mellyel a munkaszerződést 2012. november 1-jei hatállyal módosították. Ebben megállapodtak, hogy a felperesnek a munkáltatónál a végkielégítés és a felmondási idő megállapításához elismert munkaviszonyban töltött idejének kezdete 1997. december 1. napja. A felperes felmondási ideje 30 nap, mely a munkaviszonyban a munkáltatónál eltöltött időre tekintettel 10 év után 40 nappal, 15 év után 60 nappal, 20 év után 90 nappal, 30 év után pedig 120 nappal meghosszabbodik. A végkielégítés mértékét a munkáltatónál eltöltött legalább 15 év esetén öt havi, legalább 20 év esetén hat havi távolléti díj összegében határozták meg. Rögzítették azt is, hogy amennyiben a munkaviszonyt bármilyen módon megszüntetik, a munkáltató a munkavállaló részére hat havi személyi alapbérének megfelelő összeget megfizet. 2017. május 30. napján újabb munkaszerződés módosításra került sor, mely szerint a felperes személyi alapbére 2017. május 01. napjától 741.000 forint/hó.

[2] Az alperes Kongresszusa 2017. október 25-én új elnököt és alelnököt választott. Az alperes új vezetése 2017. október 30-án megbeszélést folytatott a felperessel arról, hogy munkájának folytatását az alperesnél miként lehetne megvalósítani. Tájékoztaták a felperest, hogy az alelnöki tisztsége megszűnése folytán a korábbi munkaköre feléledt, és szakértőként tudják őt a továbbiakban foglalkoztatni. A felperes ezt ott helyben nem fogadta el, kérte, hogy az alperes az ajánlatát részletesen kidolgozva írásban közölje. Ezt követően a felperes 2017. november 20. napjáig a munkahelyére bejárt, a munkáltatója rendelkezésére állt, majd keresőképtelen betegállományba került.

[3] Az alperes 2017. november 28-án „tájékoztatás” elnevezésű iratot közölt a felperessel, mely szerint tekintettel arra, hogy az alperes Alapszabálya, valamint a Szervezeti és Működési Szabályzata szerint az alelnöki munkakör szükségképpen határozott idejű, valamint, hogy a felek a határozott idő lejártát követően nem rendelkeztek a munkavállaló munkaköréről, a felperes munkaszerződése 2009. november 1-jétől – az alelnöki munkakör választási időtartamhoz kötött ellátása miatt – határozott időtartamúvá alakult, melyből következően a munkaviszony az alelnöki tisztség lejártával, a munkakör megszűnésével 2017. október 25-én megszűnt.

[4] 2017. december 1. napján az alperes elnöke az Elnökség 2017. november 23-i határozata alapján rendelkezett arról, hogy fizessenek ki a felperesnek 14 havi munkabérnek megfelelő összeget. Az elnök az utasítás mellé az alábbi tájékoztatást adta: az Elnökség 2017. november 23-i döntésében úgy határozott, hogy a felperes munkaviszonya 2017. október 25-ével a határozott idő lejártával megszűnt. Ebben az esetben a munkavállalót nem illeti meg sem végkielégítés, sem felmondási idő, sem a munkaszerződésben a munkaviszony megszüntetésére kikötött plusz hat havi járandóság sem. Az elnökségnek ugyanakkor nem állt szándékában döntésével anyagi kárt okozni a volt alelnöknek, ezért úgy határozott, hogy számára megfizeti a munkaszerződésében felmondás esetére meghatározott összeget.

Kereset és ellenkérelem, viszontkereset, beszámítási kifogás és ellenkérelem

[5] A felperes 2017. december 21. napján előterjesztett, majd módosított keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel kérte az alperes kötelezését 8.892.000 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés, 1.207.830 forint kártérítés megfizetésére.

[6] Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkaszerződése több alkalommal módosításra került, de a munkaviszony határozatlan idejét egyik szerződés sem módosította. Attól, hogy az alelnöki tisztsége megszűnt, a munkaviszonya még nem szűnt meg. Az alperesnek az alelnöki tisztség megszűnését követően a felperest eredeti szakértői munkakörében kellett volna tovább foglalkoztatni. A felperes a választást követően is az alperes tudtával tovább dolgozott a tisztség megszűnését követően is, munkaviszonya nem szűnt meg. Ezért az alperes a 2017. november 28-i tájékoztatással jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát. Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés havi összegét az utolsó havi 741.000 forintos alapbére alapulvételével határozta meg.

[7] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását, a keresetet mind jogalapjában, mind összecszerúságában vitatta. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes korábbi határozatlan idejű munkaviszonya határozott idejűvé alakult, mivel az alelnöki tisztség szükségképpen határozott időre szólt, az alperesnél erre a tisztségre öt évente választják a tisztviselőket. Miután a felperes alelnöki megbízatása 2017. október 25-én lejárt, öt újabb tisztségre nem választották meg, a felperes munkaviszonya ezen a napon automatikusan megszűnt. Ezért az alperes 2017. november 28-i tájékoztatása jogszerű volt. Másodlagosan hivatkozott arra, hogy az alperes a felperes helyzetének rendezése során a legjobb szándékkal igyekezett eljárni. A felperesnek a választást követően az eredeti munkakörben való tovább foglalkoztatása eleve lehetetlenné vált, más munkaköre nem volt. Felajánlotta részére, hogy korábbi munkaköre szerint szakértőként foglalkoztatja tovább, azonban ezt a felperes nem fogadta el. Erre tekintettel őt tovább foglalkoztatni nem tudta, de a távozásakor megfelelő anyagi ellentételezésben részesítette. Kifizették számára azokat az anyagi juttatásokat, amelyek felmentése esetén részére a 2012. októberi munkaszerződés módosítás alapján jártak. Ezért a felperest nem érte kár.

[8] Az összecszerúság tekintetében előadta, hogy ha a felperes munkaszerződése mégsem szűnt meg automatikusan 2017. október 25-én, akkor a munkaköre szűnt meg automatikusan, hiszen ezt követően már nem volt alelnök. Tisztsége megszűnésével régi munkaköre feléledt, a felperest ettől kezdve szakértőnek kell tekinteni, és rá a szakértői munkakörben meghatározott munkabére volt érvényes. A munkabérek indexálását is figyelembe véve ez havi 370.000 forint. Amennyiben a bíróság a felperes kárigényét mégis alaposnak találná, ezt az összeget kérte alapul venni a távolléti díj meghatározása során. Hivatkozott arra is, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, utóbb

azonban úgy nyilatkozott (61.M.1424/2018/25. számú jegyzőkönyv), hogy a kárenyhítési kötelezettség teljesítését nem vitatja.

[9] Viszontkeresetet és beszámítási kifogást terjesztett elő arra hivatkozással, hogy az alperesnek a munkaviszony megszűnésekor önként kifizetett juttatásoknál is csak a szakértői jövedelmet kellett volna alapul vennie, ezért az alaptalanul magasabb összeggel számolt kifizetések különbözeteként 5.185.980 forint visszafizetését, illetve 10.542.409 forint beszámítását kérte. Az alperes a későbbiekben hivatkozott arra is, hogy a felperes emelt összegű végkielégítést és felmondási időre járó távolléti díjat megállapító 2012. októberi munkaszerződés módosítás érvénytelen, mert azt a felperes a másik választott tisztségviselővel, a szakszervezet elnökével kötötte meg, nem pedig a munkáltatói jogkör gyakorlására hivatott elnökséggel. Mivel a felperes az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló volt, aki helyettesítette az elnököt, így egyértelműen tudta, hogy az elnök nem jogosult a munkaszerződés módosítás aláírására. A felperes azt is tudta, hogy a munkaszerződés módosítás szabályzatba ütközik és érvénytelen.

[10] A felperes az alperes beszámítási kifogásának és viszontkeresetének elutasítását kérte fenntartva, hogy a felperes érvényes személyi alapbére havi bruttó 741.000 forint volt az alelnöki munkakörére tekintettel, mely a munkaviszony megszűnésekor is fennáll. A munkabér visszakövetelése elévült, az Mt. 164.§ előírásai folytán az alperes az igényt már nem érvényesítheti. A munkaszerződés módosítás érvényes, a felperes felett az SZMSZ szerint az elnök gyakorolta a munkáltatói jogokat. A felperes az Mt. 20. § (3) bekezdése alapján is alappal következtethetett az eljáró elnök jogosultságára. A korábbi munkaszerződés módosítások esetében is az elnök gyakorolta a munkáltató részéről az aláírási jogot, ez a hatáskör egyébként delegálható volt. Hangsúlyozta, hogy az alperes kifizette a juttatásokat a hivatkozott munkaszerződés módosítás alapján.

A korábbi döntések és a megismételt eljárás

[11] A Fővárosi Törvényszék 21.M.70.165/2020/9. számú ítéltével a felperes keresetének részben helytadva kötelezte az alperest 8.892.000.- forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés megfizetésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította és az alperes viszontkeresetét, beszámítási kifogását elutasította.

[12] A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.332/2020/5. számú végzésével az elsőfokú bíróság ítéletét – a fellebbezési kérelem, illetőleg a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül – hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította. Előírta, hogy az elsőfokú bíróságnak el kell bírálnia az alperesnek a munkaszerződés érvénytelenségére hivatkozással előterjesztett beszámítási kifogását, viszontkeresetét.

A megismételt eljárásban tett nyilatkozatok

[13] Az alperes a megismételt eljárásban előadta, hogy valójában egy felmondást történt, az alperes elnökségének jóváhagyásával történtek a kifizetések. Az alperes elnöksége a döntést a 2012. október 18-i szerződés ismeretében, az abban foglaltak figyelembevételével hozta meg (21.M.70.308/2021/3. számú jegyzőkönyv 2. oldal).

[14] A megismételt eljárásban az alperes viszontkeresetét módosította és kérte a felperes kötelezését kilenc hónap távolléti díjnak megfelelő nettó 4.374.651.- forint összeg visszafizetésére, másodlagosan pedig a felperes által követelt kártérítésbe kérte beszámítani az alperes által már megfizetett 10.542.000.- forint összeget. Hivatkozásképpen előadta, hogy jogalap nélküli munkabér kifizetés történt, a kifizetés jogcíme az Elnökség 17/2017. (IX. 23.) határozata volt a munkáltató általi felmondás esetére a felperest megillető összegekkel azonos összegek átutalásáról (F/19. melléklet). Az alperes által érvényessége és tisztessége okán is vitatott munkaszerződés módosítással a felperes összességében kilenc hónappal kedvezőbb juttatást kapott az alperestől, mint ami részére egyébként járt volna az Mt. szerint. A juttatásokat tartalmazó munkaszerződés módosítás aláírására az elnökség döntése hiányában és tudta nélkül került sor, noha az egyértelműen elnökségi hatáskör volt és azt a felperesnek egyértelműen tudnia is kellett. A beszámítási kifogás alapjául előadta, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén a felperest legfeljebb 12 + 3 havi, összesen 15 havi juttatás illette volna meg, ehhez képest az alperes a felperesnek 14 havi távolléti díjat megfizetett.

[15] A felperes előadta, hogy az alperes a munkaszerződés módosítás alapján teljesített részére kifizetést, mely szerződés vonatkozásában nem áll fenn semmilyen olyan körülmény, amelyből arra kellett volna következtetnie, hogy a kifizetésnek nincs jogalapja. A korábbi szerződéseit is az elnök írta alá. A jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének elévülésére is hivatkozott, valamint arra, hogy a 12 havi kártérítés iránti igény jövedelempótló kártérítés, mely követelésbe a felmondási időre járó díj, a végkielégítés, valamint a szerződés szerint kifizetett munkabér nem számítható be.

Az elsőfokú bíróság döntése

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletével 8.892.000.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A viszontkeresetet és a beszámítási kifogást ugyancsak elutasította.

[17] A határozat indokolása szerint a bíróságnak elsődlegesen abban a kérdésben kellett döntenie, hogy az alperes 2017. november 28. napján közölt intézkedésével jogszerűen szüntette-e meg a felperes munkaviszonyát. Az elsőfokú bíróság a munkaszerződés módosítások alapján megállapította, hogy a munkaviszonyt a munkaszerződés

módosításokban a felek nem alakították határozott idejűvé, csak az eredeti munkaszerződés egyes feltételei kerültek módosításra. A 2010. november 1-jei munkaszerződés módosításban a felperes munkakörét már véghatáridő nélkül változtatták meg alelnöki munkakörre és a munkabér módosítására sem állapítottak meg határidőt. Az alperes alaptalanul hivatkozott arra a perben, hogy a felperes munkaviszonya, illetőleg, hogy a munkaköre a határozott idő lejártával megszűnt volna. Az elsőfokú bíróság szerint, ahogy a gazdasági társaságok vezető tisztségviselői, a speciális egyesületnek tekinthető szakszervezetek vezetői is kettős jogviszonyban állnak: egyrészt választott tisztségviselőként egy polgári jogi jogviszony alanyai, mely jogviszonyt a küldöttgyűlés választási eredménye és a tisztség elfogadása hozza létre a jogszabályok és a szakszervezet szmsz-e szerint határozott időre. A tisztség ellátására ezt követően a vezető tisztségviselővel egy külön szerződést kell kötni, a tisztség ellátása megvalósulhat valamely polgári jogi jogviszony, de munkaviszony keretében is. Amennyiben a felek abban állapodnak meg, hogy a választott tisztségviselő feladatokat a tisztségviselő munkaviszonyban fogja ellátni, a munkaszerződés a felek között a választott tisztségre tekintettel, de egy attól elkülönülő önálló szerződésként jön létre. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak az alperes azon hivatkozását, hogy a felperes alelnöki munkakörét határozatlan időre nem lehetett volna meghatározni. Az az szmsz-ben foglalt szabály, hogy az alelnöki tisztséget egy választás eredményeképpen öt évre lehet betölteni, nem zárja ki azt, hogy a felek a munkakör betöltésében határozatlan időre állapodjanak meg, ennek jogszabályi akadálya nincs, az alelnöki munkakört határozatlan időre való betöltését jogszabály nem tiltja. A felperes sem öt évre töltötte be ezt a munkakört, hanem több cikluson átívelően, így munkaköre folytonos maradhatott a következő választás után is. Erre irányult eredetileg a felek akarata. Nem valós az az alperesi előadás, hogy abban az esetben ha a felek a felperes munkakörét határozatlan időre alelnökként jelölik meg, az újra nem választást követően a felek szükségszerűen lehetetlen helyzetbe kerülnének, ilyen esetre ugyanis rendelkezésre áll a munkaszerződés közös megegyezéssel való módosításának lehetősége. A perbeli esetben a munkáltatónak gondoskodnia kellett volna arról, hogy a felperes munkaköre közös megegyezéssel módosításra kerüljön, amennyiben pedig a megegyezés nem jön létre, a munkaviszony önmagától ekkor sem szűnik meg, de ez alapot adott volna a munkaviszony felmondással való megszüntetésére.

[18] Mindezek folytán érvényes volt az a munkaszerződés, amely szerint a felperes munkaviszonya határozatlan idejű, munkaköre alelnök, személyi alapbére pedig 741.000.- forint/hó. Annak, hogy a felperes alelnöki tisztsége megszűnt, közvetlen hatással a munkaszerződésre nem volt. A felek csak a polgári jogi jogviszonyt szüntették meg, ez önmagában a munkaviszonyra nem volt hatással. Ennek folytán az alperes által 2017. november 28-án közölt tájékoztatás tartalma nem valós, a munkaviszony nem szűnt meg az alelnöki tisztség lejártával, hanem az változatlan tartalommal tovább élt. Az alperesi tájékoztatás nem felelt meg a jogszabályi követelményeknek, az Mt. 63-64. §-ában foglaltaknak, ezért jogellenes munkaviszony megszüntetésnek minősül. Ennek folytán a felperes jogosult az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésre. Az alperes az alapul szolgáló időszakot nem vitatta, csupán a felperes alapbérének összegét. Miután a felperes utolsó munkaszerződés módosítása szerint alapbére 741.000.- forint volt, melyen utóbb a felek közös megegyezéssel nem változtattak, ezen alapbér alapján kellett a felperes részére járó elmaradt jövedelem összegét számítani.

[19] A viszontkereset kapcsán az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a bíróságnak abban a kérdésben kellett döntenie, hogy a felperes részére a jogviszony felszámolása során kifizetett összegek jogalap nélkül kerültek-e kifizetésre és amennyiben igen, akkor ezt az összeget az alperes a vonatkozó határidőkre is figyelemmel alappal követelheti-e vissza. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az igény nem évült el, tekintettel arra, hogy a vitatott kifizetések 2017. novemberében történtek, az alperes pedig a viszontkereseti kérelmét 2019. február 15. napján terjesztette elő, így a három éves elévülési határidő megtartott.

[20] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta azt, hogy a felperes részére a visszakövetelt juttatások valóban jogalap nélkül kerültek-e kifizetésre. A rendelkezésre álló adatok alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a felperes részére nem a hivatkozott szerződés alapján teljesített kifizetéseket. Az alperes szándéka nem irányult arra, hogy a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntesse, tisztában volt azzal, hogy megszűnés esetén nem jár kifizetés a felperesnek. Az alperes annak ellenére döntött úgy, hogy 14 havi távolléti díjnak megfelelő összeget a felperes részére megfizet, hogy saját álláspontja szerint a felperesnek sem felmentési időre járó bér, sem végkielégítés, sem egyéb juttatás nem járt volna. A kifizetés jogalapját tehát az alperes egyoldalú döntése teremtette meg, az Elnökség 17/2017. számú határozata. Ennélfogva az alperes a perben alappal nem hivatkozhat a kifizetés jogalap nélkülségére. Ez egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősült, ami a kifizetés önálló jogalapjává vált, függetlenül attól, hogy a kötelezettségvállalást az alperes miért tette, és mire tekintettel határozta meg a kifizetés összegét. Ezért az alperes alaptalanul hivatkozott a perben arra, hogy a kifizetés jogalap nélküli volt. Az alperes egyoldalú jognyilatkozatát a rendelkezésre álló határidőn belül nem támadta meg és maga is érvényesnek tekintette.

[21] Kitért arra, hogy egyébiránt megalapozatlan az alperes azon hivatkozása is, hogy a 2012. október 18-i szerződésmódosítás érvénytelen. Valós, hogy a felperes a szerződés módosításokban megfelelően tájékoztatásra került arról, hogy felette a munkáltatói jogkört az elnökség jogosult gyakorolni. Helyes az Mt. 20.§-ra történő alperesi hivatkozás is, melynek értelmében a munkavállaló felé érvényes jognyilatkozatot a munkáltatói jogkör gyakorlója tehet. Vitathatatlan tény ugyanakkor, hogy utóbb az Elnökség a szerződés tartalmáról – legkésőbb a 2017. november 23-i ülésen – tudomást szerzett és annak tartalmát elfogadta. Ugyanezt támasztja alá a felperessel közölt november 28-i tájékoztató és a főkönyvelésnek írt december 1-jei tájékoztató tartalma is. Minderre csak úgy kerülhetett sor, hogy az elnökség a vitatott megállapodást érvényesnek tekintette, azt jóváhagyta.

[22] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az alperes beszámítási kifogását ugyancsak jogalap nélküli kifizetésre hivatkozással terjesztette elő, az azonban a már korábban kifejtettek szerint megalapozatlan volt. Az alperes egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a felperesnek a 14 havi munkabért nem tévedésből fizették ki, hanem azért, mert tudták ugyan, hogy a felperesnek egy megszűnés esetén semmilyen juttatás nem jár, mégis úgy döntöttek, hogy ezt az összeget önkéntes munkáltatói döntés alapján neki kifizetik. Az összeg kifizetésének az volt a célja, hogy felperes ne járjon rosszabbul, mintha az alperes a munkaviszonyát felmondással szüntette volna meg. A felperesnek kifizetett összegek jogcíme nem felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés vagy a munkaviszony bármely okból való megszüntetése esetén őt megillető összeg volt, hanem egy egységesen kezelendő

10.542.409.- forint összegű juttatás, amelynek jogalapját az alperes egyoldalú kötelezettségvállalása teremtette meg. Ezt az alperes a perben nem támadta meg és ezért azt a kifizetés érvényes jogcímének kell tekinteni. Ezen túlmenően a felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés és a munkaszerződés módosításban megállapított egyéb összeg jogellenes felmondás esetén is jár, ezért az elmaradt jövedelem címén járó kártérítésbe nem számítható be. Az alperes részéről jóindulatból, egy egyoldalú döntés alapján megfizetett összegek még nem teszik jogszerűvé a munkaviszony jogellenes megszüntetését. A jogszabályok a bíróságot méltányosság gyakorlására nem jogosítják fel.

Fellebbezés és fellebbezési ellenérelem

[23] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen a kereset elutasítását, másodlagosan a viszontkeresetnek, harmadlagosan a beszámítási kifogásnak való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy valótlan megállapítás és ellentétes az alperes szándékával az, hogy a kifizetés egyoldalú kötelezettségvállalás lenne. Az alperes azért fizette ki a felperesnek a 14 havi távolléti díjat, hogy azzal ne okozzon kárt a felperesnek a munkaviszonyának megszűnésével, megszüntetésével. Ez nem egyoldalú kötelezettségvállalás volt, hanem „inkább egy szerződés feltételekkel való teljesítése, méginkább egyfajta egyezségi ajánlat”. Abszurd az az érvelés, hogy egy egyoldalú kötelezettségvállalás összege mintegy véletlenül és minden előzményre tekintet nélkül éppen akkora kifizetést eredményez, amely pontosan megegyezik azzal az összeggel, amely a felperesnek a munkaviszonya megszűnése esetére járna. A kötelezettségvállalás a közléssel hatályosul és az csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. Ilyen egyoldalú kötelezettségvállalás nem történt, és ilyet a felperessel sem közölt. Tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a november 28-i tájékoztató egyoldalú kötelezettségvállalásnak, a kifizetés önálló jogalapjának minősül, függetlenül attól, hogy az alperes azt miért tette és mire tekintettel állapította meg akkora összegben. A függetlenség azért sem érvényesülhet, mert a kifizetés a felperes munkaviszonyának megszüntetésével összefüggésben történt, továbbá a felperes ezzel összefüggésben semmit sem teljesített. Az alperesi kifizetés azért és azzal a feltétellel történt, hogy a felperes megkapja azt, ami neki a munkaviszonya rendes felmondással történő megszüntetése esetére járna és így a felek végleg elszámolnak egymással. Ezt azonban a felperes nem így gondolta, pert indított.

[24] Még amennyiben az alperes eljárása jogellenes is volt is, a felperes oldalán e kifizetésre tekintettel kár nem merülhetett fel. Amennyiben ugyanis elfogadjuk, hogy a munkaviszony kiüresedett, az alperesnek a tartalom nélküli munkaviszonyt meg kellett szüntetnie így a felperesnek ebben az esetben sem lehet kára az elszámolásra tekintettel. Amennyiben az alperes jogellenesen is szüntette meg a munkaviszonyt, akkor sem lehet eltekinteni attól a tényről, hogy 14 havi távolléti díjat megfizetett az alperesnek. Az ügy elbírálásánál abból kell kiindulni, hogy az alperesi kifizetés nélkül – feltételezve egy jogellenes megszüntetést és azt, hogy az elnökség az utolsó munkaszerződést nem ismeri el – miként alakulhattak volna a jogkövetkezmények. Amennyiben a kifizetés nem valósul meg, akkor a felperes nyilvánvalóan érvényesített volna végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj igényt is, a nem kétséges, hogy a szerződés érvényessége lett volna a központi kérdése a pernek, és az jelen perben sem vitás, hogy a szerződés nem akkor és kétségtelenül az elnökség jóváhagyásának hiányában került aláírásra. A felperesnek mindösszesen 15 havi

távolléti díj került volna megítélésre mindezek alapján, azonban az alperes már kifizetett 14 havi távolléti díjat. Utalt arra, hogy a kifizetés jogcíme az alperes 2017. december 19-i nyilatkozata szerint, összhangban az Elnökség 17/2017. (XI. 23.) számú határozatával, a munkáltató általi felmondás esetén a felperest megillető összegekkel azonos összegek átutalása. Az alperes határozottan vitatja, hogy ez a kifizetés független és egyoldalú feltétel nélküli kötelezettségvállalás lett volna az alperes részéről. Miután a munkáltatói kifizetés a munkaviszony békés lezárása érdekében történt, az Elnökség önálló döntése nem jelenti a szerződés érvényességének az elismerését. A kifizetett összeg a felperesi kárkövetelésbe beszámít, miután a kifizetés szándéka éppen az volt, hogy a felperest esetleges ért, illetőleg jövőbeli károkat kiküszöböljék. Állította, hogy a kifizetés feltétele a jogviszony békés lezárása volt perindítás nélkül. Az alperest tehát egy utóbb meghíúsult feltevés indította a kifizetésre. Mindezek alapján az Elnökség döntése a szerződés ismeretében számolva a kifizetést, nem jelenti a szerződés érvényességének elismerését.

[25] Az elsőfokú bíróság elmulasztotta figyelembe venni az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 6:64-70. § és a 6:616-119. §-okat az ajánlati kötöttség és a szerződés hatálya vonatkozásában. Hivatkozott arra, hogy az Mt. 31. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:616. § (2) bekezdése szerint, ha a felek a szerződés hatályának megszűntét bizonytalan jövőbeni eseménytől tették függővé, a feltétel bekövetkeztével a szerződés megszűnik. A hatálytalan szerződés joghatása a Ptk. 6:616. § (1)-(2) bekezdései értelmében az, hogy annak teljesítése nem követelhető, a teljesítésekre az érvénytelen szerződésből eredő jogkövetkezményeket kell alkalmazni. Az Mt. érvénytelenségre vonatkozó 15. § (4) bekezdése szerint az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatokból jogok és kötelezettségek nem származnak. A helyes jogi következtetés az, hogy a kifizetés egy utóbb meghíúsult feltétellel, a felperesi perindítással hatálytalanná vált. Tévedett az elsőfokú bíróság abban is, hogy semmiféle mérlegelési lehetősége ne lenne, illetőleg a jogszabályok ne hatalmaznák fel méltányosság gyakorlására. Az Mt. 177. § folytán alkalmazandó Ptk. 6:522. § (3) bekezdése szerint a kártérítést csökkenteni kell a károsultnak a károkozásból származó vagyoni előnyével, kivéve, ha az eset körülményeire tekintettel ez nem indokolt. Az ítélet így a káronszerzés tilalmába ütközik.

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a per teljes időtartama alatt folyamatosan keverten vagy halmozva használta a jogi fogalmakat, és utólag próbált olyan jelentést adni a korábban tanúsított magatartásának, hogy az megfeleljen a perben előadott jogi védekezésének. Hangsúlyozta, hogy a három munkaszerződésmódosítás mindegyike az eredeti, 2007. október 25. napján kelt munkaszerződés szövegét módosította, ugyanakkor nem érintette az eredeti munkaszerződés 1. pontját, amely rögzítette, hogy az alperes a felperest határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatja. Az alperes a 2017. november 22-én kelt tájékoztató elnevezésű levelével megszűntnek minősítette a munkaviszonyt, mely jogellenes intézkedés volt. Hangsúlyozta, hogy a felek semmilyen közös megállapodást nem kötöttek, különösen nem a munkaviszony lezárása tárgyában. Sem az elnökségi határozat, sem az alperesi tájékoztató a kifizetés feltételeként semmilyen körülményt, magatartást, felperesi kötelezettségvállalást nem határozott meg. Olyan szövegezés sem található a határozatban, hogy csak akkor jár a felperes részére az összeg, ha nem indít pert. Mind a tájékoztató, mind az utolsó bérjegyzék a felperes alapbéréként

741.000.- forint/hó összeget vett alapul. Az elnökségi ülésen hozott döntés eredményeképpen megszületett tájékoztató a felperesnek kézbesítésre került, az alperes korábbi nyilatkozatait vagy a teljesítést nem támadta meg a viszontkereset és a beszámítási kifogás előterjesztését megelőzően.

[27] Előadta, hogy az alperes perbeli nyilatkozatai ellentmondásosak, és az alperes nincs figyelemmel az Mt. és a Ptk. viszonyrendszerére. A kifizetést az alperes saját maga sem tudta besorolni számára elfogadható módon, de jogszabállyal alátámaszthatóan biztosan nem. A feltétellel megkötött szerződéshez legalább két szerződő fél kell, de a munkaviszony lezárásával összefüggésben a felek nem kötöttek ilyen szerződést. A kifizetés számítási alapjaként az alperes éppen azzal az összeggel számolt, amelyet az általa érvényességi kifogásként támadott munkaszerződést módosítást tartalmazott, ezért is volt ellentmondásos, hogy az alperes egy olyan dokumentum érvényességét támadta, amelyre egyébként maga hivatkozott a munkáltatói tájékoztatóban. Az alperes közölte a felperessel a tájékoztatóban, hogy a 2012. október 18-án kelt munkaszerződés módosítás 2. pontja szerinti járandóság kifizetése iránt intézkedett. A jognyilatkozat megtámadásának jogszabályban rögzített időkorlátja van, az egyoldalú kötelezettségvállalás nem volt feltételhez kötve. Önmagában az alperesi kifizetés nem jelenti azt, hogy az alperes jogszerűen is járt el a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban. A munkáltató által teljesített kifizetés nem számítható be a jogsértés kompenzációjaként fizetendő elmaradt munkabéreként megítélt kártérítésbe és nem követelhető vissza csak azért, mert utóbb az alperes már nem ért egyet saját korábbi döntésével.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[28] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[29] A másodfokú bíróság a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 253.§ (3) bekezdése alapján eljárva az elsőfokú bíróság ítéletét csak a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között vizsgálta, és a Pp. 247.§ (2) bekezdésére tekintettel nem érintette az elsőfokú ítéletnek fellebbezéssel nem támadott elutasító rendelkezését.

[30] A másodfokú bíróság a tényállást azzal egészíti ki, hogy az alperes alapszabálya szerint az alelnököt öt évre választják. Az alperes függetlenített tisztségviselői felett az elnökség gyakorolja a hatáskörébe tartozó munkáltatói jogokat azzal, hogy a részletes szabályokat az szmsz határozza meg. A szervezeti és működési szabályzat szerint az elnök gyakorolja a munkáltatói jogokat az alperes munkavállalói (ide értve a központi apparátusban dolgozókat, a régiós, megyei (budapesti) szervezetek titkárait, az üdülő gondnokát) tekintetében.

[31] Az alperes elnöksége 17/2017. (XI. 23.) számú határozattal döntött a felperest a munkaszerződés alapján megillető juttatások, így a felmondási időre járó távolléti díj, a végkielégítés és hat havi személyi alapbér kifizetéséről.

[32] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon döntésével, hogy a felek között 2007. október 25. napjától a munkaviszony megszűnéséig határozatlan idejű munkaviszony állt fenn, melyen az a tény sem változtatott, hogy a felperest – több alkalommal is – alelnöknek választották és ettől az időponttól kezdődően – a munkaszerződés módosítások folytán – a munkaköre alelnöki munkakörre módosult. A 2007. október 25-én kelt, a munkaviszonyt létesítő munkaszerződés 1. pontjában a felek határozatlan idejű munkaviszonyban állapodtak meg, a felperes akkori munkaköre még érdekvédelmi szakértő volt. A munkaszerződés 1. pontját a későbbi munkaszerződés módosítások nem érintették a felperes alelnökké választását követően sem. Nem tartalmaz ilyen módosítást a 2009. november 1-jei, a 2010. november 1-jei és a 2012. október 18-i munkaszerződés módosítás sem, sőt mindegyik szerződés rögzíti, hogy az eredeti munkaszerződés módosítással nem érintett pontjai változatlanok. Az, hogy a felek fenn kívánták tartani a határozatlan idejű munkaviszonyt, egyértelműen kitűnik nem csak abból, hogy a felek az eredeti munkaszerződés határozatlan idejű kikötését nem módosították, de magából a 2010. november 1-jei munkaszerződés módosításból is: ebben a felek rögzítik, hogy határozatlan idejű alelnöki tisztségére tekintettel módosítják a munkaszerződést oly módon, hogy a felperes munkaköre alelnök.

[33] A munkaviszony határozatlan ideje és a munkakör határozott vagy határozatlan idejű módosítása két eltérő, különálló kérdés. A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon jogi álláspontjával, hogy érvényes az alelnöki munkakörre történő határozatlan idejű módosítás. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felek között kettős jogviszony állt fenn: egyrészt a választott tisztségviselői minőségre tekintettel egy polgári jogviszony, melyet a küldöttgyűlés választási eredménye és a tisztség elfogadása hozott létre. Emellett azonban a felek a foglalkoztatás idejére munkaszerződést is kötöttek. Azt is helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a kettős jogviszonynak meg kell felelnie mind a Ptk. mind az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek. A másodfokú bíróság azzal az elsőfokú ítéleti megállapítással nem értett egyet, hogy az az Szmsz-ben foglalt szabály, hogy az alelnöki tisztséget egy választás eredményeképpen öt évre lehet betölteni, még nem zárja ki azt, hogy a felek a munkakör betöltésére határozatlan időre állapodjanak meg, ennek jogszabályi akadálya nincsen. Ezzel az elsőfokú bíróság éppenhogy azon helyes megállapításnak mondott ellent, hogy a kettős jogviszonynak meg kell felelnie, mind a Ptk. mind az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek. A másodfokú bíróság szerint a választott tisztség határozatlan idejű munkakörként való megállapítását tiltja a Ptk. 3:77.§, 3:79.§ (1)-(2) bekezdései, valamint a Ptk. 3:25. § (1) bekezdése: ezek szerint az egyesület ügyvezetését az egyesület ügyvezetője vagy az elnökség látja el. Az egyesület vezető tisztségviselői az ügyvezető vagy az elnökség tagjai. Ha az alapszabályban vagy a választás során a vezető tisztségviselői megbízás időtartamáról a tagok nem rendelkeznek, a vezető tisztségviselő megbízatása két évre szól. Az öt évnél hosszabb időre szóló vezető tisztségviselői megbízás az öt évet meghaladó részében semmis. Megszűnik a határozott idejű vezetői tisztségviselői megbízatás a megbízás időtartamának lejártával.

[34] Figyelemmel a hivatkozott jogszabályi rendelkezésekre és arra, hogy az alperes alapszabálya szerint öt évre választják az alelnököt, a határozatlan idejű alelnöki munkakör a Ptk. 3:79. § (2) bekezdésébe ütközött, azon előírásba, hogy az öt évnél hosszabb időre szóló vezető tisztségviselői megbízás az öt évet meghaladó részében semmis. Ez ugyanis olyan, az Mt. 13. §-ban szabályozott munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály), melybe az alelnöki munkakört határozatlan időre megállapító munkaszerződés módosítás beleütközik. Ennélfogva e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint semmis, és így az Mt. 27. § (3) bekezdése szerint érvénytelen. A (3) bekezdés szerint a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli. Az alperes a peres eljárásban hivatkozott a semmisségre, mely hivatkozása részben – a munkakör határozatlan idejű megállapítása tekintetében – helytálló volt. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkakör határozatlan idejű kikötése, mint érvénytelen rendelkezés kihatott volna a határozatlan idejű munkaviszonyban való megállapodásra is. Az Mt. 29. §-a szabályozza az érvénytelenség jogkövetkezményét és ennek (3) bekezdése szerint, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. A másodfokú bíróság szerint a részleges érvénytelenség fenti szabálya alapján csak a munkakör határozatlan idejű kikötése volt érvénytelen, a munkaviszony azonban ettől függetlenül – figyelemmel a felek korábbi megállapodásaira – határozatlan idejű volt, ilyen rendelkezésnek nincs jogszabályi akadálya. Ez azzal a jogkövetkezménnyel járt, hogy az alelnöki tisztség megszűnésével az alperes alelnöki munkaköre is megszűnt, ugyanakkor ezen megszűnés a határozatlan idejű munkaviszony fennállását nem érintette. Helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság arra, hogy ezt követően a feleknek rendezni kellett volna a munkaviszony sorsát: ezt vagy munkaszerződés módosítással, vagy munkaviszony megszüntetéssel teheték volna meg az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint eljárva. A részleges érvénytelenségre tekintettel ugyanis a felperes érdekvédelmi szakértői munkaköre fennmaradt.

[35] Az alperes tájékoztatásában lényegében arra hivatkozással számolta fel, szüntette meg a munkaviszonyt, hogy az megszűnt. Ez téves intézkedés volt, a határozatlan idejű munkaviszony nem szűnt meg azáltal, hogy a felperes alelnöki tisztsége megszűnt. Ennélfogva helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a tájékoztatás tartalma nem volt valós, az jogellenes munkaviszony megszüntetésnek minősült, az Mt. 82.§ (1)-(2) bekezdései szerint megillette a felperest az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés.

[36] Az elsőfokú eljárásban vitatott volt a távolléti díj összege, melyet az alperes a másodfokú eljárásban már nem kifogásolt. A másodfokú bíróság röviden utal arra, hogy az alelnöki tisztség megszűnését követően a felek a munkabér összegének módosításában nem állapodtak meg, a részleges érvénytelenség az alpbért nem érintette, az alperes a felperes októberi és novemberi munkabérét, valamint a munkaviszony megszűnésére tekintettel kifizetett egyéb juttatásait (szabadságmegváltás, hat havi munkabér, végkielégítés, felmondási időre járó távolléti díj) 741.000.- forint/hó összegű alapbérrel számfejtette.

[37] Téves a fellebbezés azon hivatkozása, hogy a felperes oldalán nem merült fel kár figyelemmel arra, hogy az alperes a munkaviszony megszűnésekor a munkaszerződés alapján 14 havi távolléti díjat kifizetett. Az alperes a perben nem vitatta, hogy a felperes nem tudott elhelyezkedni, új munkaviszonyt csak mintegy másfél évvel a munkaviszony

megszűnését követően tudott létesíteni. Ennek folytán a felperes elesett a munkaviszonyból származó jövedelemtől, megtérült jövedelme nem volt, ezért ez kárként jelentkezett. Az alperesi kifizetések jogcíme felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés, illetőleg a munkaszerződés rendelkezése alapján hat havi személyi alapbér megfizetése volt. Ilyen követelést a felperes nem érvényesített, a felperes az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdése szerinti elmaradt jövedelem címén járó kártérítési igény megfizetését kérte, mely a jogellenes munkaviszony megszüntetés folytán őt megillette.

[38] Az alperes fellebbezése leginkább a viszontkereset és a beszámítási kérelem kapcsán tartalmazott jogi érveket, alapvetően vitatta azt az elsőfokú bírósági ítéleti megállapítást, hogy egyoldalú kötelezettségvállalásról lenne szó. Az alperes mind a viszontkeresetében, mind a beszámítási kifogásában jogalap nélküli munkabér címén követelt vissza juttatásokat a felperestől arra hivatkozással, hogy a téves kifizetést a felperes érvénytelen munkaszerződése alapján eszközölte, a munkaszerződést ugyanis csak az elnök írta alá, holott a munkáltatói jogkört az elnökség gyakorolta.

[39] Az Mt. 164. § szerint a jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. Az alperes hivatkozása szerint az alelnök munkakörű felperes az elnökkel kötötte meg a magasabb juttatást biztosító munkaszerződés módosítást, annak ellenére, hogy tudott arról, hogy felette az elnökség gyakorolta a munkáltatói jogokat, ezáltal a kifizetést maga idézte elő. A peres felek az elsőfokú eljárásban nem hivatkoztak egyoldalú kötelezettségvállalásra, mind a két fél a kifizetés jogalapját a 2012. október 18-i munkaszerződés módosításában jelölte meg, mely megteremtette a jogalapját a magasabb összegű felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés illetőleg a munkaviszony megszüntetése esetén hat havi munkabér megfizetésére. Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy az alperesnek a saját jogi álláspontja szerint, mely szerint a munkaviszony automatikusan megszűnt, nem kellett volna kifizetnie ezen összegeket. Ugyanakkor helytálló a fellebbezés azon hivatkozása, hogy ezen elnökségi határozat a 2012. október 18-i munkaszerződés módosítás alapján született. Ezért elsődlegesen abban a kérdésben kellett döntenie, hogy a munkaszerződés módosítás érvényes volt-e, mert a kifizetés jogalapja ugyan nem az volt, hanem az elnökségi határozat, de az alapján került meghatározásra a kifizetés összege. A perben becsatolt alapszabály és az Szmsz, valamint a felperes 2010. november 1-jei munkaszerződés módosításának 4. pontja egyértelműen arról rendelkezik, hogy a felperes felett – az Országos Értekezlet hatáskörbe tartozó visszahívás és felmentés kivételével – a munkáltatói jogokat az elnökség gyakorolta, melynek tényét a felperesnek mind a szerződésmódosítás erre vonatkozó rendelkezéséből, valamint alelnöki tisztségéből kifolyólag is tudnia kellett. A korábbi elnök tanúvallomásában megerősítette, hogy a magasabb juttatást meghatározó szerződés megkötésére az elnökségnek volt jogköre. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elnök kizárólag a beosztott munkavállalók felett gyakorolt munkáltatói jogokat, de a választott tisztségviselők tekintetében nem, az az Elnökség hatáskörében maradt. Az alelnökként dolgozó felperessel szemben elvárás volt a belső szabályozók ismerete és annak követése, ezért a korábban megkötött – ugyancsak szabálytalan szerződésekre – alappal nem hivatkozhat.

[40] A 2012. október 18-i szerződésmódosítást egyszemélyben az elnök írta alá. Az Mt. 20.§ (3) bekezdése szerint ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. A perbeli esetben ez történt: az elnök nem volt jogosult a szerződés aláírására, de az elnökség a határozatával a szerződést jóváhagyta, amikor annak érvénytelensége ismeretében a magasabb összegű juttatások kifizetését engedélyezte. Ez kitűnik az alperes saját nyilatkozatából: a 2019. február 18-i beadványában az alperes maga adta elő, hogy „az új elnök meggyőződött arról, hogy a felperes munkaszerződése határozatlan időre szól, valamint azt is észrevételezte, hogy a szerződés tartalmaz egy jelentős összeget arra az esetre, ha a munkaviszony bármilyen módon megszüntetésre kerülne. A munkaszerződést a korábbi elnök írta alá, mely az új elnököt ugyancsak meglepte. Elnökségi tagként úgy tudta, hogy az elnöknek és az alelnöknek, mint határozott időre választott tisztségviselőknek az elnökség a munkáltatója és a felügyelő bizottság elnöke a szerződések aláírója.... úgy gondolta, hogy ha 2012-ben született egy ilyen szerződés módosítás, akkor annak az elnökség jóváhagyásával kellett megtörténnie. Mivel az új elnök nem emlékezett hasonlóra, megkérdezte több általa ismert elnökségi tagot, akik szintén nem emlékeztek ilyen módosításra. Az új elnök álláspontja az volt, hogy az elnökség jóváhagyása nélkül a szerződésmódosítás érvényesen nem valósulhatott meg”... A tanúként meghallgatott korábbi elnök elmondta, hogy az alperesnél az volt a gyakorlat, hogy ha valakit nem választanak újra, megszűnik a vezetői tisztsége, akkor rá egy meghosszabbodott felmondási idő érvényes. A felperesnél is volt egy erre vonatkozó megállapodás, a tanúnál is volt, ő ugyanígy megkapta juttatásait. Egy mindenki által ismert, fennálló töretlen gyakorlatot foglaltak írásba.

[41] Mindezek után, a fenti tények, a szerződés nem az arra jogosult által történő aláírásának ismeretében hozta meg az elnökség a 2017. november 23-i ülésen határozatát és döntött a szerződés alapján járó 14 havi juttatás kifizetéséről. Ezzel kapcsolatban helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy ez - az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint - a korábbi érvénytelen munkaszerződés jóváhagyásának minősült. Ennek folytán a kifizetés nem volt jogalap nélküli.

[42] Ugyancsak megalapozatlanok az alperes azon hivatkozásai, mely szerint egy megíúsult feltevés indította kifizetésre, mégpedig az, hogy a felperessel teljeskörűen elszámolnak. A kifizetésről egy elnökségi határozat rendelkezett, megállapodást az elszámolásról és annak feltételeiről nem kötöttek a felek, a felperes joglemondó nyilatkozatot nem tett. Az alperes téves feltevéseinek és rejtett indokainak a perben nem volt relevanciája különösen úgy, hogy az alperes megtámadást sem közölt a felperessel. Megállapodás hiányában az ajánlati kötöttségre és a szerződés hatályára vonatkozó új jogi érvelés is irreleváns volt. Az alperes fellebbezésében nívumként hivatkozott a Ptk. 6:522. § (3) bekezdéseire, de az egyébiránt megalapozatlan is volt. A felperes részére teljesített kifizetéseket az érvényessé nyilvánított munkaszerződés alapján teljesítette az alperes, az nem minősül károkozásból származó vagyoni előnynek. A károkozó magatartás ugyanis a jogellenes munkaviszony megszüntetés volt, melytől független cselekmény az alperes elnökségi határozata arról, hogy a munkaszerződés módosításban meghatározott egyéb juttatásokat kifizetik a munkavállalónak. Az alperes a kártérítés alóli részbeni mentesítését az elsőfokú eljárásban nem kérte, így e kivételes jogszabályi rendelkezés alkalmazása a másodfokú eljárásban a Pp. 235.§ (1) bekezdése alapján nem volt érvényesíthető.

[43] Az, hogy a kifizetésről rendelkező elnökségi határozat hiányában a felperes mit követelhetett volna és mire kötelezte volna a bíróság az alperest, irreleváns, egyébiránt pedig nem is állapítható meg. Az alperes által előadott összehasonlítás jogilag értelmezhetetlen. A bíróság döntésének alapja az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás volt, melyet az alperes a fellebbezésében nem támadott, az elnökségi határozat meghozatalának körülményeiről és a határozatról maga az alperes számolt be.

[44] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rész

[45] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összegét a másodfokú bíróság a felperes felszámítása és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § alapján határozta meg.

[46] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § alapján személyes illetékmentes, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 256/A. § (1) bekezdés f) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[48] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 233.§-a kizárja.

Budapest, 2022. február 8.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró