



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.014/2024/9.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Király Olivér (címe)

Az alperes:

alperesi cég neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Erdei Zoltán Ügyvédi Iroda (ügyintéző ügyvéd: dr. Erdei Zoltán; címe)

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Kecskeméti Törvényszék 2.M.70.057/2023/25.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés száma:

felperes, 2.M.70.057/2023/29.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja az alábbiak szerint.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 7 200 000 (hétmillió-kettőszázezer) Ft-ot és ezen összeg után 2023. augusztus 11. napjától a kifizetésig járó a késedelemmel érintett fél év első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát azzal, hogy a késedelmi kamat mértéke a 454/2022. (XI. 09.) Korm. rendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25 % mértéket nem haladhatja meg.

Mellózi az elsőfokú ítélet 20/I. számú végzés hatályon kívül helyezésére vonatkozó, valamint a felperesnek elsőfokú perköltség és eljárási illeték megfizetésére kötelező rendelkezését.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 419 100 (négy száz tizenkilencezer-egyszáz) Ft elsőfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 432 000 (négy száz harminckettőezer) Ft eljárási illetéket.

Az ezt meghaladóan feljegyzett, de le nem rótt 36 000 (harminchatezer) Ft eljárási illeték az állam terhén marad.

Ezt meghaladóan az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 19 050 (tizenkilencezer-ötven) Ft másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 576 000 (ötszázhetvenhatezer) Ft másodfokú eljárási illetéket.

Az ezt meghaladóan feljegyzett, de le nem rótt 48 000 (negyvennyolcezer) Ft másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az illetékfizetési kötelezettség az ítélet meghozatalát követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] Az alperesi gazdasági társaságot 2020. július 1. napján egyedüli tagként a felperes alapította. Képviselőre jogosult vezető tisztségviselője, ügyvezetője a felperes volt.

[2] A társaság bejegyzett főtevékenysége az üzletvezetés volt, amelynek keretében a felperes és a házastársa, (házastárs neve) több munkaerőkölcsönzéssel foglalkozó cégének irodai háttértevékenységét végezte az általuk közvetített, alapvetően külföldi munkavállalókkal kapcsolatos ügyintézés során.

[3] A felperes az ügyvezetői feladatok ellátására az alperessel munkaszerződést kötött akként, hogy mind a munkáltatóként, mind a munkavállalóként maga járt el. Munkavállalóként be volt jelentve az adó- és társadalombiztosítási szervekhez, az alperes havi nettó 400 000 Ft munkabért utalt át részére.

[4] A felperes és házastársa házassága 2022-ben megromlott, a vagyoni viszonyaik rendezése során 2022. szeptember 2. napján megállapodást kötöttek, amelyben a felperes az alperesi gazdasági társaság üzletrészenek 100 %-át a házastársának, (házastárs neve)-nek ajándékozta. Rögzítették „...a Munkavállaló és a Tulajdonos kifejezetten megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló (alperesi cég neve) alkalmazottja marad mindaddig, amíg a közöttük lévő házasság felbontását jogerősen ki nem mondja a bíróság és a felek közötti házassági vagyon megszüntetése meg nem történik.”. A munkabér összegét havi nettó 400 000 Ft-ban határozták meg.

[5] A tagváltozás ténye a cégjegyzékbe bejegyzésre került. A néhány nappal későbbi bejegyzés szerint már 2022. szeptember 2. napjától a cég tagjai (házastárs neve) és (személy 1 neve). A társaság cégjegyzésre jogosult ügyvezetője ugyancsak 2022. szeptember 2. napjától (személy 2 neve).

[6] A felperes ezt követően munkát nem végzett, foglalkoztatására nem került sor. A felperesnek az ügyvezető személyéről tudomása nem volt, a bérjegyzéket (házastárs neve) küldte meg havonta e-mailben és átutalta a nettó 400 000 Ft-ot. A felperes 2023. márciusban nem kapott munkabért, az eBEV internetes portálon való tájékozódás során észlelte, hogy munkaviszonya 2023. január 31. napjával megszüntetésre került. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos okiratokat 2023. április 4-én küldte meg az alperes, az azt tartalmazza, hogy a munkaviszony 2023. január 31-én közös megegyezéssel szűnt meg.

A kereset és az ellenkérelem

[7] A felperes megváltoztatott keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest elmaradt jövedelem címén havi bruttó 600 000 Ft, 11 hónapra összesen 6 600 000 forint kártérítés, egy havi távolléti díjnak megfelelő összegű 600 000 Ft végkielégítés, ezen összegek 2023. március 1. napjától a kifizetésig járó törvényes mértékű késedelmi kamata, valamint a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: IM r.) szerinti ügyvédi munkadíjból álló perköltsége megfizetésére azzal, hogy a jogi képviselője általános forgalmi adó fizetésére köteles.

[8] Tényállítása szerint az alperessel 2020. július 1. napjától munkaviszonyban állt ügyvezetőként, amelynek keretében ténylegesen munkát is végzett. Előadta azt is, az üzletész ajándékozási szerződés megkötésekor, 2022. szeptember 2. napján (házastárs neve)-vel abban állapodott meg, hogy új munkaszerződést fognak írni irodai adminisztrátor munkakörre nettó 400 000 Ft munkabérrel. Abban a hiszemben volt, hogy (házastárs neve) az alperes ügyvezetője, (személy 2 neve)-vel soha nem találkozott. Ezt követően folyamatosan rendelkezésre állt, munkaviszonyát továbbra is fennállónak tekintette. Az alperes azonban 2023. január 31. napjával a munkaviszonyát felszámolta, később a kiléptető papírokat számára megküldte, azonban felmondást, azonnali hatályú felmondást nem közölt, közös megegyezést pedig a munkaviszony megszüntetésére nem kötöttek.

[9] Jogállítása szerint az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, amelyre tekintettel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. §-ában írt jogkövetkezményeket kívánja érvényesíteni. Közös megegyezés, vagy egyoldalú alperesi jognyilatkozat hiányában a munkáltató eljárása az Mt. 64. § (2) bekezdésébe ütközik.

[10] Az alperes ellenkérelmében elsődlegesen alaki védekezést terjesztett elő, kérte az eljárás megszüntetését. Álláspontja szerint a bíróságnak a keresetlevelet vissza kellett volna utasítania, mert munkaviszony a felek között nem jött létre, munkaszerződést nem kötöttek, így a bíróságnak nincs hatásköre az igény elbírálására.

[11] Érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felek között munkaviszony nem jött létre, mert a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye nem különült el egymástól, ezért hiányoznak a munkaviszonyra jellemző elemek.

[12] Másodlagos védekezése szerint – amennyiben a bíróság a munkaviszony létrejöttét állapítaná meg – a munkaszerződés semmis, mert színlelt szerződésnek minősül. A felek akarata ténylegesen nem irányult munkaviszony létrehozására és munkavégzésre, hanem arra, hogy a felperesnek legyen bejelentett jogviszonya, amelyből jövedelme származik. A felperes soha nem végzett munkát, ezért a megállapodás az Mt. 42. §-ába ütközik. Álláspontjának alátámasztására hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.468/2012/4. számú határozatára, valamint a BH2023.10.251. számon közzétett eseti döntésére.

[13] Harmadlagosan azzal védekezett, hogy jogszerű a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése. Ebben a felperes és a házastársa, (házastárs neve) szóban állapodott meg.

[14] Kérte a felperes perköltségben való marasztalását, amelyet az IM r. szerint megállapítható ügyvédi munkadíjban számított fel általános forgalmi adóval növelten.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletével a kereset elutasította. Megállapította, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult, egyben a 20/I. sorszámú végzését hatályon

kívül helyezte. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 254 000 Ft perköltséget, valamint az államnak 432 000 Ft eljárási illetéket.

[16] Annak vizsgálata során, hogy a felek között létrejött-e munkaviszony, elsőként azt rögzítette, hogy nem vitásan az alperes egyszemélyes kft.-ként jött létre, az alapító okirat szerint pedig a felperes, mint egyedüli tag, munkaviszony keretében látja el az ügyvezetői feladatokat. A peradatok alapján nem találta megállapíthatónak, hogy készült-e a felek között írásbeli munkaszerződést, az alakítás hiánya azonban az Mt. 44. §-a alapján nem eredményez érvénytelenséget. Tényként rögzítette, sem az Mt., sem pedig a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései nem zárják ki azt, hogy a gazdasági társaság saját tagját, így az egyszemélyes kft. az egyetlen tagját munkaviszony keretében foglalkoztassa.

[17] A továbbiakban rámutatott, annak megítéléséhez azonban, hogy a felek között munkaviszony létrejött-e, szükséges a munkaviszony tartalmi elemeinek a vizsgálata. Hangsúlyozta, a munkaviszony kétoldalú, széleskörű utasítási jogot magában foglaló, alá-fölérendeltséget kifejező jogviszony, amelyben a munkáltató képviselőjében jognyilatkozatok tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, azaz utasításadási joggal is ő rendelkezik. Ebből következően pedig személye nem eshet egybe a munkavállaló személyével. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye egybeesik, a munkaviszony tartalma kiüresedik, ezáltal pedig fogalmilag kizárt a munkaviszony létrejötte. Utalt arra, a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvényen alapulóan a tárgykörben született bírósági határozatok és az azóta már hatályon kívül helyezett 3/2003. PJE határozat e körben tett megállapításai a jogszabályváltozásoktól függetlenül alkalmazandónak tekintendők, mivel a munkaviszony tartalmi elemei változatlanok maradtak.

[18] Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felek között munkaviszony nem jött létre, ezáltal azt megszüntetni nem lehetett, és ahhoz jogkövetkezmények sem fűződhetnek.

[19] Nem látott lehetőséget az eljárás polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 240. § (1) bekezdés a) pontjára alapított megszüntetésére. Rámutatott, az érvényesíteni kívánt jognak a jogalap útján történő megjelölése a hatáskorról történő döntés tekintetében is köti a bíróságot. A keresetben és az ellenkérelemben foglaltakra tekintettel a bíróságnak abban kellett állást foglalnia, hogy a felek között létrejött-e a munkaviszony, és ha igen, a megszüntetése jogellenes volt-e, a munkaviszony létrejöttének vizsgálata pedig az eljáró bíróság hatáskörébe tartozik, így az eljárás megszüntetésének nem volt helye.

[20] Mivel megállapítást nyert, hogy a felek között munkaviszony nem jött létre, a felperes nem minősült munkavállalónak, ezért munkavállalói költségkedvezményre sem volt jogosult, így az azt megállapító végzését hatályon kívül helyezte.

[21] Elfoglalt álláspontja miatt mellőzte a munkaszerződés színlelt jellegének, a felperes tényleges munkavégzésének, valamint a munkaviszony szóban közös megegyezéssel történő megszüntetésének vizsgálatát és az ezzel összefüggésben felajánlott bizonyítás lefolytatását.

[22] A pertárgy értékét az illetékalap szempontjából a Pp. 512. § (1) bekezdése alapján 7 200 000 Ft-ban, az ügyvédi munkadíj számítása tekintetében pedig a ténylegesen követelt pénzkövetelés összege figyelembevételével 6 600 000 Ft-ban állapította meg. A pervesztes felperest az erre figyelemmel kiszámított eljárási illeték és perköltség megfizetésére kötelezte azzal, hogy az alperes által felszámított ügyvédi munkadíj IM r. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján áfá-val növelt összegben megállapítható mértékét a 3. § (6) bekezdése alapján kifejtett indokai szerint mérsékelte.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[23] A felperes fellebbezésében a keresetét a Pp. 521. §-a alapján 12 havi elmaradt munkabérnek megfelelő kártérítési összegre, összesen 7 200 000 Ft-ra felemelte, és az elsőfokú ítélet felemelt keresete szerinti megváltoztatását kérte. Kérte továbbá az alperes ügyvédi munkadíjából álló perköltségben való marasztalását.

[24] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság az alkalmazott jogszabályi rendelkezéseket tévesen értelmezte. A Ptk. 3:112. §-ának (1) bekezdése kizáró rendelkezésének hiányában az egyszemélyes gazdasági társaságnak lehet az alapító az ügyvezetője és az ügyvezetést munkaviszony keretében elláthatja. Ennek alátámasztására csatolta a Nemzeti Adó- és Vámhivatal megkeresésére beszerzett tájékoztatását.

[25] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében olyan jogesetekre hivatkozott, amelyek hatályon kívül helyezett jogszabályi rendelkezéseken alapulnak.

[26] Rámutatott, az elsőfokú bíróság álláspontjának elfogadása esetén nem lehetne egyszemélyes gazdasági társaságban az alapító az ügyvezető, ami ellentmond a Ptk.-nak. Emellett az elsőfokú bíróság jogértelmezése számos problémát is felvet, így például ha nem volt a felperes jogviszonyban, mi a sorsa a munkavállaló után befizetett járulékoknak. Sérelmezte, hogy az álláspontjának alátámasztására hivatkozott szakcikkeket az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta.

[27] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen hagyta figyelmen kívül azt is, hogy 2022. szeptember 1. napjától 4190 FEOR számmal egyéb, máshova nem sorolható irodai ügyviteli foglalkozású munkakörbe lett besorolva, 2023. január 31-én, munkaviszonyának megszüntetésekor tehát már nem volt ügyvezető.

[28] Érvelése szerint az, hogy a felek között írásban nem jött létre munkaszerződés, nem értékelhető a terhére, azt a tájékoztatást kapta, hogy az elő lesz készítve és megküldik a részére. A lényeges körülményekről, mint pl. a munkabérrel, a munkavégzés helyéről, a munkaidőről megállapodtak, a felperes a NAV felé bejelentett munkavállaló volt, aki után járulékot is fizettek, 6 hónapon keresztül az alperesi társaság munkabért is utalt a részére.

[29] Az alperes ügyvezetője 2022. szeptember 2. napjától (személy 2 neve) volt, így a rendelkezési jog őt illette meg, az alá-fölérendeltségi viszony fennállt, utasítási joggal

rendelkezett. A munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye tehát nem esett egybe a munkaviszony megszüntetésekor.

[30] Hangsúlyozta, a jogviszony megszűnését az adott időpontban fennálló tények és körülmények figyelembevételével kell vizsgálni, eszerint pedig irodai adminisztrátor volt, munkaviszonyban állt, e munkaviszony pedig jogellenesen került megszüntetésre, hiszen (személy 2 neve) ügyvezető maga állította a perben, hogy ő nem egyezett meg a felperessel a munkaviszony közös megszüntetésében.

[31] Hivatkozott arra, hogy munkavállalói költségmentesség megilleti az Mt. 525. §-a alapján.

[32] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte, amelyet az IM r. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján számított fel azzal, hogy a jogi képviselő általános forgalmi adó fizetésére köteles.

[33] Hangsúlyozta, a Kúria egységes gyakorlata szerint a munkaviszony fennállásának megállapítása a jogviszony lényeges tartalmi elemeinek értékelése mellett lehetséges. Az elsőfokú bíróság jogszerűen jutott arra a megállapításra, hogy a felek között a munkaviszonyra jellemző elemek – ezzel összefüggésben a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye elkülönülése – hiányában munkaviszony nem állt fenn. Alapítvánnyal hivatkozik a felperes fellebbezésében arra, hogy hatályon kívül helyezett törvény alapján meghozott bírósági döntéseken alapul az elsőfokú bíróság ítélete, a munkaviszony tartalmi elemei ugyanis változatlanok maradtak. A csatolt NAV tájékoztatás jelen perben irreleváns, maga az adóhivatal is jelzi, hogy tájékoztatása kötelező erővel nem bír.

[34] Az a fellebbezési előadás, hogy a felperes 2022. szeptember 2. napjától új munkaszerződést kötött az alperesi társasággal és ezen munkaviszonya került jogellenesen megszüntetésre, a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján tilalmazott keresetváltoztatás, nóvum a perben. Mindemellett a felperes nem bizonyította az új munkaszerződés megkötését, erre nézve bizonyítási indítványt sem terjesztett elő.

[35] Az elsőfokú eljárásban azt állította, hogy az új ügyvezetővel soha nem egyeztetett a munkaviszonyával kapcsolatban, tehát a munkaviszony létrejöttének alapvető feltételeiben sem állapodhatott meg. A felperes ezen új álláspontját a biztosítási jogviszonyról szóló igazolásra alapítja, a Szegedi Ítéltábla azonban az IH2022. 38. szám alatt közzétett eseti döntésében kimondta, hogy a munkaviszony létrejöttének és megszűnésének a társadalombiztosított jogviszonyokról vezetett hatósági nyilvántartásba való bejegyzése a munkajogviszony fennállása szempontjából nem konstitutív hatályú, a munkaviszony létrejöttét, illetve megszűnését az nem érinti.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[36] A fellebbezés részben alapos.

[37] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § által szabályozott keretek és a Pp. 370. § (1) bekezdés szerinti korlátok között gyakorolta.

[38] A Pp. 370. § (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.

[39] E rendelkezésből következően 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.

[40] A Pp. 369. §-a pedig meghatározza, hogy a felülbírálati jogkör – a felek nyilatkozataitól függetlenül – milyen elvi keretek között gyakorolható. Bár a gyakorolni kért felülbírálati jogkört a fellebbezőnek 2021. január 1. napjától már nem kell konkrét jogszabályhely közlésével megjelölnie, miután azonban a másodfokú bíróságot – a fent részletezett Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjainak együttes értelmezése szerint – kötik a felek által előadott kérelmek, jogszabálysértések és indokok, a feleknek kell nyilatkozataikat olyan részletességgel előadni, amely alapján a másodfokú bíróság számára egyértelműen beazonosíthatóvá válnak a gyakorolható felülbírálati jogkörök.

[41] A felperes fellebbezésében a gyakorolni kért felülbírálati jogkör pontos jogszabályhelyi megjelölését mellőzte. Szabadszöveges indokolása szerint valamennyi felülbírálati jogkör gyakorlását kérte. Általánosságban utalt az elsőfokú bíróság eljárásának szabályszerűsége és az elsőfokú ítélet anyagi jognak való megfelelése felülbírálatára, fellebbezése részletesen kifejtett indokai azonban lényegében – a nyilatkozat tartalma szerint – arra irányultak, hogy a másodfokú bíróság egyrészt jusson az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetésre abban a tekintetben, hogy egyszemélyes gazdasági társaság tagja munkaviszony keretében is elláthatja az ügyvezetői tisztséget, másrészt az előbbiek miatt a bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapítsa meg, hogy munkaviszonya az alperessel 2020. július 1. napjával létrejött, illetve előbbi jogviszonya megszűnése után – annak létrejöttétől vagy létre nem jöttétől függetlenül is – a felek 2022. szeptember 2. napján új munkaszerződést kötöttek oly módon, hogy ez esetben már elvált a munkáltatói jogkört gyakorló és a munkavállaló személye, harmadrészt ennek eredményeként pedig döntsön abban az elsőfokú bíróság által eltérő álláspontja miatt nem értékelt kérdésben, hogy munkaviszonya az alperes részéről jogellenesen került megszüntetésre. Mindez pedig a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és e) pontjaiban szabályozott felülbírálati jogkörök gyakorlását tette szükségessé, az ítéltábla ezek keretei között járhatott el.

[42] Az ítéltábla a felperes fellebbezési érveinek vizsgálatát megelőzően az alperes fellebbezési ellenkérelmében írtak kapcsán rámutat arra, hogy a felperes fellebbezése – az

alperesi állítással szemben – nem tartalmaz sem keresetváltoztatást, sem meg nem engedett új tényállítást.

[43] Az alperes keresetváltoztatással kapcsolatos álláspontját arra alapítja, miszerint a felperes részéről új tényállítás az, hogy 2022. szeptember 2-án új munkaszerződés jött létre a felek között. A Pp. 7. § 12. pontjának 2021. január 1. napjától hatályos rendelkezése szerint a tényállítás megváltoztatása, illetve az új tényállítás már nem tekintendő keresetváltoztatásnak. A perben alkalmazandó rendelkezés szerint keresetváltoztatás: ha a fél a keresetével – ideértve a viszontkeresetet és beszámítást is – összefüggésben előadott korábbi jogállításához képest eltérő vagy további érvényesíteni kívánt jogot állít, vagy kérelméhez képest a kérelem, illetve annak valamely része összecszerűségét vagy tartalmát megváltoztatja, vagy további kérelmet terjeszt elő.

[44] Mindemelllett a 2022. szeptember 2-i munkaszerződés létrejöttére vonatkozó felperesi előadás meg nem engedett új tényállításnak sem minősül, hanem a következőkben kifejtendők szerint az ítéltábla által végzett anyagi pervezetés eredményeként egyértelműsített nyilatkozat.

[45] Kétségtelen, hogy a felperes keresetlevelében a 2020. július 1. napjától datált munkaviszonya jogellenes megszüntetésére alapította igényét. Ugyanakkor személyes meghallgatása szerinti tényelőadása az is, hogy új munkaszerződést kötött (házastárs neve)-vel, amely alapján adminisztrátor munkakörben havi nettó 400 000 Ft munkabérben részesült. A felperesnek tehát a munkaviszony létesítésével, későbbi alakulásával kapcsolatos tényelőadásai ellentmondásosak voltak, ezt ismételte meg fellebbezésében. A felperes tényelőadásainak ellentmondásossága miatt a keresete inkoherens volt. Az elsőfokú bíróság az eljárása során az ellentmondásokat nem oldatta fel és nem pótolta a jogvita megalapozott eldöntéséhez szükséges nyilatkozatok hiányosságait. Az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése tehát nem volt megfelelő, ezért az ítéltábla elvégezte a saját anyagi jogi álláspontja szerinti helyes pervezetést a Pp. 369. § (4) bekezdése alapján.

[46] Az ítéltábla anyagi pervezetése eredményeként a felperes nyilatkozatát pontosította. Elsődlegesen fenntartotta azt az álláspontját, hogy 2020. július 1. napjától munkaviszonyban állt az alperessel mint ügyvezető. Ezen jogviszonya 2022. szeptember 2. napjáig tartott, amikor is új munkaviszonyt létesített az alperessel. (Házastárs neve)-vel minden lényeges körülményben (munkabér, munkavégzés helye, munkaidő, munkakör) megállapodtak, és mivel az üzletrészét (házastárs neve)-nek ajándékozta, alappal hitte, hogy ő lesz az ügyvezető és jogosult a munkaszerződés megkötésére. Másodlagos érvelése szerint, ha ügyvezetőként nem is állt volna munkaviszonyban az alperessel, ez a per érdemét akkor sem érintené, hiszen 2022. szeptember 2. napján létrejött egy érvényes munkaviszonya az alperessel, ugyanis a felek a lényeges körülményekről megállapodtak, ami nyomon követhető a NAV felé történő alperesi bejelentésekből. Hangsúlyozta, 2022. szeptember 2. napjától (személy 2 neve) volt az ügyvezető, ezen időponttól a munkaviszony megszüntetéséig az alá-fölérendeltségi viszony tehát fennállt, a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye nem esett egybe. Emiatt a munkaviszonya jogellenesen került megszüntetésre az alperes által állított közös megegyezés hiányában.

[47] Az ügy érdemét illetően a felperes fellebbezése alapján az ítéltáblának mindenekelőtt abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a felek között 2020. július 1. napján létrejött-e munkaviszony. Az ítéltábla osztja az elsőfokú bíróság e körben elfoglalt álláspontját, annak kifejtett indokaival is egyetért. A fellebbezésben írtak kapcsán az alábbiakra mutat rá. Tiltott keresetmódosítás, illetve tényállítás-változtatás hiányában az előbbi körben tett felperesi nyilatkozatok figyelembevételének nem volt akadálya.

[48] A Ptk. 3:112. §-a gazdasági társaságok vezető tisztségviselői önállóságát szabályozó rendelkezést tartalmaz. Annak a felperes által megsértett jogszabályhelyként megjelölt (1) bekezdése csupán azt juttatja kifejezésre, hogy a törvény milyen jogviszony keretében teszi lehetővé az ügyvezetés ellátását. Ebből azonban nem következik, hogy a munkaviszony tényleges tartalmi elemeinek megvalósulása hiányában is betölthető munkaviszony keretében az ügyvezetői pozíció, ezért az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta adott esetben a tartalmi elemek meglétét.

[49] Az elsőfokú bíróság helyesen határozta meg a kialakult bírói gyakorlat alapján a munkaviszony jellemzőit. E körben az alperes álláspontjával szemben nem kifogásolható, hogy ennek alapjául már hatályon kívül helyezett törvény alapján hozott eseti döntésekre és már hatályon kívül helyezett PJE-re hivatkozott, az időközi jogszabályváltozás ugyanis a munkaviszony tartalmi elemeiben változást nem eredményezett. A korábbi bírói gyakorlatban kidolgozott szempontrendszer szerint a munkaviszonyra vonatkozó jellemzők figyelembevételével határozható el, hogy az adott munkavégzésre irányuló jogviszony munkaviszonynak, avagy egyéb polgári jogi jogviszonynak minősül [lásd: Kúria Mfv.10.091/2023/7. számú határozat indokolás]. Ennek megfelelően helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaviszony létesítésének alapvető, nem nélkülözhető feltétele egyrészt a munkáltató és a munkavállaló személyének, másrészt a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a munkavállaló személyének az elkülönülése. Az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontja által megfogalmazott elsődleges kötelezettség ugyanis a munkáltató irányítása szerinti munkavégzés, amelyből kitűnik, hogy a foglalkoztatás alárendeltségben, a munkáltató széleskörű utasítási joga mellett történik. Ezen legalapvetőbb ismérv hiányában a jogviszonyt nem lehet munkaviszonynak tekinteni.

[50] Márpedig a munkaviszony e jellemzője kétséget kizáróan hiányzik abban az esetben, ha az egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag és az ügyvezető személye azonos.

[51] Rámutat továbbá az ítéltábla, hogy a Ptk. 3:112. §-a vezető tisztségviselő önállóságával kapcsolatban a (2) és (3) bekezdésekben fogalmaz meg lényeges szabályokat. Utóbbi kimondja, egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani. E rendelkezésből az következik, hogy egyszemélyes társaság esetében a vezető tisztségviselő – akár munkaviszonyban, akár megbízási jogviszonyban látja el feladatát – a tag részéről utasítható. Önállósága tehát korlátozott, ez pedig a tag és az ügyvezető relációjában feltételez egy alá-fölérendeltséget, ami tekintetében munkaviszony esetén elengedhetetlen a két pozíciót betöltő személyének az elkülönültsége. A felperes által felhívott (1) bekezdés a (3) bekezdéssel együtt értelmezve szintén arra a következtetésre lehet jutni, hogy bár az (1) bekezdés szerint a vezető tisztségviselői feladat elvileg és általánosan ellátható munkaviszony keretében, ez egyszemélyes gazdasági társaság esetében mégis kizárt.

[52] Alaptalanul kifogásolja a felperes fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság a fentiekkel ellentétes álláspontot elfoglaló szakirodalmat figyelmen kívül hagyta, egyrészt álláspontjának alátámasztására csak általánosságban, konkrét megjelölés nélkül hivatkozott szakcikkre, másrészt pedig egy témáról a szakirodalomban kifejtett álláspont a bíróságot nem köti. Az Mt. kommentárnak a másodfokú eljárásban előterjesztett előkészítő iratban idézett megállapításaiból a felperesi álláspont megalapozottságára vonatkozó következtetés szintén nem vonható le.

[53] A felperes álláspontjának az alátámasztására fellebbezéséhez mellékelt NAV állásfoglalás utólagos bizonyítás, amelynek a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a (2) – (5) bekezdésben foglalt kivételek hiányában nincs helye, ezért az figyelembe nem vehető. Mindezen túl pedig – ahogyan arra az alperes helytállóan hivatkozott – a fentiekben kifejtett jogi álláspont cáfolatára nem alkalmas.

[54] Abban a tekintetben tehát helyes az elsőfokú bíróság okfejtése, hogy 2020. július 1. napjával a felek között munkaviszony nem jött létre. Az elsőfokú bíróság azonban az anyagi pervezetése hiányosságai miatt nem vizsgálta, hogy 2022. szeptember 2-án jött-e létre munkaviszony közöttük. Az ítéltábla által végzett anyagi pervezetés eredményeként nem volt akadálya annak, hogy az ítéltábla ebben a kérdésben a Pp. 369. § (3) bekezdés e) pontja alapján határozzon.

[55] A munkaviszonyt keletkeztető jogi tény a munkaszerződés, ezért elsődlegesen azt kellett vizsgálnia, hogy a felek kötöttek-e munkaszerződést. Az ítéltábla álláspontja szerint a peradatok (felperes és (házastárs neve) által kötött megállapodás tartalma; a felperes adminisztrátor munkakörbe való bejelentése, a munkabér ezt követő több hónapon keresztül történő fizetése) alkalmasak a felperes e körben tett tényállításának az alátámasztására [Pp. 265. § (1) bekezdés, 279. § (1) bekezdés].

[56] Bizonyított a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeiben (alapbér, munkakör) [Mt. 45. § (1) bekezdés] való megállapodás is.

[57] Az Mt. 44. §-a a munkaszerződés írásba foglalásának kötelezettségét írja elő. Az írásba foglalás a munkaszerződés alaki érvényességi kelléke, elmulasztása érvénytelenségi ok. Lényeges azonban, hogy a munkaszerződés ezen okból való érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat a munkába lépést követő 30 napon belül [Mt. 44. § második fordulat]. Ennek hiányában a perbeli szerződés az írásba foglalás elmulasztása ellenére érvényesnek tekintendő.

[58] Az alperes e körben kifejtett védekezése szerint a munkaszerződés megkötésére vonatkozó munkáltatói jognyilatkozat érvénytelen, mert az nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik. Az Mt. 20. § (1) bekezdése szerint a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A (3) bekezdés második mondata értelmében azonban – a munkáltatói jogkör gyakorlójának utólagos jóváhagyása hiányában is – érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

[59] Tény, hogy (házastárs neve) nem volt az alperes munkaszerződés megkötésére jogosult munkáltatói jogkör gyakorlója. A felperes azonban a körülményekből (az üzletész 100 %-ának (házastárs neve)-re történő átruházása, aki ezáltal egyszemélyben vált a társaság tagjává; a felperes egyszemélyi tagsági viszonya alatt fennállt helyzet) alappal következtethetett (házastárs neve) eljárásra jogosultságára. Ebből következően pedig a munkaszerződés érvénytelensége ezen okból sem állapítható meg.

[60] Az alperes a munkaviszonyra vonatkozó megállapodás színleltségére mint semmisségi okra kizárólag a 2020-ban kötött munkaszerződés kapcsán hivatkozott. A felperes az ítéltábla anyagi pervezetését követően tett tényállítása a 2022. szeptember 2. napján új munkaszerződés megkötése. Az ítéltábla az 5. sorszámú végzésében felhívta az alperest arra, hogy tegyen egyértelmű előadást és terjesszen elő bizonyítékokat – egyebek mellett – a munkaszerződés érvénytelensége, így a színleltsége körében azzal a figyelmeztetéssel, hogy az anyagi pervezetés által érintett körben, a feleknek csak az anyagi pervezetésre tett nyilatkozatait veszi figyelembe. Az alperes a 2022. szeptember 2. napján kötött munkaszerződés színleltségére vonatkozóan az anyagi pervezetést követően sem tényállítást, sem jogállítást nem tett, ezért az érvénytelenség ez okból történő vizsgálatára nem kerülhetett sor, mert bár a megállapodás semmisségét a bíróság az Mt. 27. § (3) bekezdésének második mondata értelmében hivatalból észleli, azt csak a rendelkezésre álló bizonyítási anyag alapján tényként egyértelműen megállapítható nyilvánvaló semmisség körében teszi (EBH2013.M.19.). Az alperes ilyen színleltség nyilvánvaló megállapítására alapul szolgáló, anyagi pervezetést követő tényelőadása és peradatok rendelkezésre bocsátása hiányában a hivatalból észlelésre nem volt mód. Ezért csupán elvi szinten jegyzi meg az ítéltábla, a megállapodás színleltsége csak akkor állapítható meg, ha a felek valódi akarata nem áll összhangban az általuk ténylegesen is kifejezésre juttatott nyilatkozataikkal. A színlelés kétoldalú tudatos magatartás, a felek közös akarata irányul arra, hogy azt a szerződést, amely jognyilatkozatai alapján keletkezik, ne kössék meg (BH2001. 29., BH1998. 292.). Erre vonatkozó egyértelmű tényállítás és bizonyíték azonban a perben nem áll rendelkezésre.

[61] A munkaszerződés lényeges tartalmi elemeiben való megállapodás – a munkaszerződés érvénytelenségének megállapíthatósága hiányában – igazolja a munkaviszony létrejöttét. Az az alperesi érvelés, hogy a felperes nem végzett munkát, az alperest nem kereste meg a foglalkoztatása érdekében, a jelen jogvita eldöntése szempontjából közömbös. Az alperes ugyanis maga sem állította, hogy a felperes munkaviszonyát a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségszegés miatt szüntette meg, ilyen indokkal ellátott írásbeli felmondással.

[62] A munkaviszony létesítése szempontjából a bejelentés mint adminisztratív aktus dátuma jelentőséggel nem bír.

[63] A munkaviszony megszüntetése tekintetében az ítéltábla szintén egyértelmű és részletes nyilatkozat előadására, továbbá e körben is bizonyítékok előterjesztésére hívta fel az alperest. E vonatkozásban is érvényesült az ítéltábla azon figyelmeztetése, hogy az anyagi pervezetést követő nyilatkozatokat veszi csak figyelembe. Az alperes azonban az előbbiektől ellentétben e körben nyilatkozatokat nem tett, bizonyítékokat nem terjesztett elő.

[64] Ezért csupán megjegyzi az ítéltábla, az alperes korábban azt állította, hogy a munkaviszonyt a felek közös megegyezéssel megszüntették [Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont]. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez mindkét fél feltétel nélküli akaratelhatározása szükséges. Ebben kifejezésre kell juttatni a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot és annak időpontját (BH1993. 469.). A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak (BH2002. 202.).

[65] A felperes az anyagi pervezetést megelőzően és azt követően is tagadta a megállapodás létrejöttét. Az alperes tényállításának igazolására az anyagi pervezetést megelőzően tanúbizonyítást ajánlott fel ((házastárs neve), (tanú neve)). A tanúbizonyítás azonban mindenképpen mellőzendő lett volna, mert a következőkben kifejtendők szerint az a jogvita elbírálása szempontjából szükségtelen volt [Pp. 276. § (5) bekezdés].

[66] Az Mt. már hivatkozott 20. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére, így a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat megtételére is a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A munkaviszony megszüntetésének időpontjában a munkáltatói jogkör gyakorlója (személy 2 neve) ügyvezető volt. (Személy 2 neve) előadta, a felperessel ilyen tartalmú megállapodást nem kötött, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodásról való ismerete (házastárs neve)-től származott.

[67] (Házastárs neve) a munkáltató képviselőjében nem volt jogosult a jognyilatkozat megtételére, ezért eljárása az Mt. 20. § (3) bekezdése alapján érvénytelennek lenne tekintendő annak bizonyítottsága esetén is, figyelemmel arra, hogy az alperes nem hivatkozott az ezt kizáró körülményekre, nevezetesen arra, hogy a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta, illetve ennek hiányában a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

[68] Mindezen túl megjegyzi az ítéltábla, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokat írásban kell megtenni [Mt. 22. § (3) bekezdés]. Az alaki kötöttség hiánya akkor nem eredményezi az érvénytelenség (jogellenesség) joghatásait, ha a jognyilatkozat alapján a munkaviszony megszűnése a felek egyező akaratából teljesedésbe ment [Mt. 22. § (4) bekezdés]. Ez utóbbi feltétel megvalósulását – ellenkező tényállítása mellett – cáfolja a felperes perindítása. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot tehát a kötelező alakiség hiányában érvénytelennek kellene tekinteni, amelynek jogkövetkezménye az Mt. (82) – (84) §-ában foglalt rendelkezések alkalmazása [Mt. 29. § (5) bekezdés].

[69] Ismételten hangsúlyozandó, az előbbi, közös megegyezéssel kapcsolatos okfejtésnek nincs jelentősége arra figyelemmel, hogy az alperes az e körben szükséges nyilatkozatokat az anyagi pervezetést követően nem tette meg, bizonyítékait nem terjesztette elő.

[70] A peradatok alapján tényként állapítható meg, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát megszüntette, amit az ezzel kapcsolatos igazolások, iratok kiadásával, a hatóságok irányába tett intézkedésekkel juttatott kifejezésre, ami ráutaló magatartásként értékelendő. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozata azonban nem felel

meg sem az Mt. 22. § (3) bekezdése által támasztott alaki, sem pedig az Mt. 64. § (2) bekezdésében írt tartalmi követelményeknek, ezért az jogellenes.

[71] Az ítéltábla a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kötelezte az alperest az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján az összecszerűségében nem vitatott 12 havi távolléti díjnak megfelelő összegű kártérítés, továbbá annak a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése szerinti mértékű késedelmi kamata megfizetésére azzal, hogy a kamatfizetés kezdő időpontját középarányosan 2023. augusztus 11. napjában határozta meg.

[72] Alaptalan viszont a felperes Mt. 82.§ (3) bekezdésén alapuló végkielégítés iránti igénye. A végkielégítés mértéke az Mt. 77. § (3) bekezdése értelmében a munkáltatónál fennálló munkajogviszony időtartamától függ, a végkielégítés legkisebb összege (a felperes által is igényelt egyhavi távolléti díj) legalább 3 éves munkaviszony fennállta esetén jár. A fentiekben írtak szerint a felperes munkaviszonya 2022. szeptember 2. napjától 2023. január 31. napjáig tartott, erre tekintettel végkielégítésre nem jogosult.

[73] Az ítéltábla elfoglalt jogi álláspontjára tekintettel a felperest a Pp. 525. § (1) bekezdése alapján munkavállalói költségkedvezmény illeti meg, ezért az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének a költségkedvezmény fennálltát megállapító 20/I. sorszámú végzésének hatályon kívül helyezésére vonatkozó és az eljárási illeték megfizetésére kötelező rendelkezését mellőzte.

[74] A fentiekből következően a felperes keresete 7 200 000 Ft erejéig bizonyult megalapozottnak, míg 600 000 Ft erejéig alaptalannak.

[75] Az ítéltábla a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a nagyobb részt pervesztes alperest kötelezte a felperes ügyvédi munkadíjból álló elsőfokú részperkölségének a megfizetésére a peres felek által felszámított ügyvédi munkadíjból álló perkölségkülönbözet figyelembevételével.

[76] Az alperest pervesztessége arányában kötelezte a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján a feljegyzett elsőfokú eljárási illeték megfizetésére, míg a felperes költségkedvezményére tekintettel a további eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[77] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 509. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben, a rendelkező részben foglaltak szerint megváltoztatta, egyebekben helybenhagyta.

[78] A másodfokú eljárásban a pervesztesség-pernyertesség aránya az elsőfokú eljárással megegyező, ennek figyelembevételével rendelkezett az ítéltábla a Pp. 101. § (1) bekezdése, 102. § (2) bekezdése és (6) bekezdése alapján a fellebbezési eljárási illeték viseléséről.

[79] A felperes fellebbezése nagyobb részben megalapozottnak bizonyult, azonban a Pp. 81. §-ának megfelelő perkölségfelszámítás hiányában kizárólag a felperest kötelezte az

alperest a jogszabályoknak megfelelően az IM r. 3. § (2) bekezdés a) pontja, (5) bekezdése és 4/A. §-a alapján felszámított ügyvédi munkadíjból álló másodfokú perköltségének a megfizetésére.

[80] Az ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy a másodfokú eljárási illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni adóazonosító számát, valamint az illetékfizetési kötelezettséget megállapító jogerős határozatot hozó bíróság megnevezését és a bírósági ügyszámot. Figyelmezteti az alperest, amennyiben az illetéket az esedékességkor nem fizeti meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetnie.

Szeged, 2024. szeptember 10.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Zánócné dr. Ocskó Erzsébet s.k. Dr. Telegdy Gergely s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró