



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.160/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Vadnai Bence egyéni ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt **felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Lohn Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Lohn Balázs ügyvéd) által képviselt **alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.563/2022/44. sorszámú ítélete ellen az alperes 45. sorszámon benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.500 (ezerötszáz) euro másodfokú perköltséget.

Az 1.331.600 (egymillió-háromszázharmincegyezer-hatszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket az alperes viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. június 20. napján meghozott 1.M.70.563/2022/44. sorszámú ítéletével 16.644.582 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, továbbá a késedelmi kamat, ezen felül 2.359.560 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest és a pernyertesség-pervesztesség arányában rendelkezett az eljárás során felmerült költségek viseléséről.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2019. május 20. napjától állt munkaviszonyban az alperessel, „ügyvezető igazgató-helyettese, műveleti tevékenység és új üzletek” munkakörben. A munkaszerződés 2.4. pontja szerint a felperes közvetlen felettese az ügyvezető igazgató volt. A felperes a munkaviszonya időtartama alatt munkaköri leírást nem kapott.

[3] A munkaszerződés 4.1. pontja szerint a havi bruttó munkabére 1.350.463 forint volt, majd a 2019. május 20. napján kelt munkaszerződés-kiegészítés alapján havi 776.437 forint egyéni ösztönző pótlékban részesült.

[4] A felperes munkaviszonya alatt volt ügyvezető volt az alperes ügyvezetője, aki egy személyben volt felelős a társaság irányításáért és általános helyettese nem volt. A kialakult gyakorlat szerint, az ügyvezető az akadályoztatása esetére egyedi meghatalmazásokat adott a helyettesítése érdekében. A helyettes személyének kijelölése attól függött, hogy az adott időszakban, melyik feladatnak volt elsődlegessége, illetve melyik vezető volt jelen. A helyettesítés tényéről írásban tájékoztatták a munkavállalókat, annak érdekében, hogy tudják mikor, kihez lehet fordulni az ügyvezető távollétében. Mindezek alapján az ügyvezető kereskedelmi igazgató kereskedelmi igazgatónak, munkavállaló beszerzési és fejlesztési igazgatónak, továbbá a termelési igazgatónak, illetve a felperesnek adott helyettesítésre vonatkozó utasítást. A felperes e feladat ellátásáért több alkalommal munkabér-kiegészítésben részesült.

[5] Az alperes alapítója 2021. október 11. napján visszahívta Volt ügyvezetőt az ügyvezetői tisztségből és 2021. október 12. napjával ügyvezetőt nevezte ki ügyvezetőnek. A 2021. október 21-i határozat száma számú alapítói határozat pedig arra vonatkozott, hogy az alperes Szervezeti és Működési Szabályzatát (a továbbiakban: SzMSz) módosítják és az új ügyvezető köteles kidolgozni az új szabályozást 2021. november 7-ig.

[6] 2021. október 29-én ügyvezető írásbeli utasításban rendelkezett egyebek között arról, hogy a munkavállalók kötelesek megtagadni a régi ügyvezető, illetőleg a felperes és a felperes fia alperes területére történő belépését. A felperes 2021. november 17-én szerzett tudomást erről az utasításról, 2021. december 7-én pedig észlelte, hogy a belépőkártyáját korlátozták, a számítógépes hálózathoz való hozzáférést visszavonták és a céges telefonját is letiltották. Az alperes ezen a napon felmondást közölt a felperessel. A munkaviszony megszüntetését azzal indokolta, hogy az új szervezeti felépítés miatt a felperes pozícióját leépítik az alapító döntése következtében, ezért 2021. november 18-ával az általa betöltött munkakör megszűnik. Az alperes egyedüli tagja 2022. március 22-én hagyta jóvá az új SzMSz-t, egyben határozott a korábbi SzMSz visszavonásáról.

[7] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényállás alapján vizsgálta a felperes keresetét, amely a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 16.644.582 forint elmaradt jövedelem címén járó kár és a késedelmi kamat megfizetésére irányult.

[8] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7. § (1) bekezdése, 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése, 66. § (4), (5) bekezdése, továbbá a 208. § (1) bekezdése és 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján elsődlegesen abban a kérdésben foglalt állást, hogy a felmondás indokolása valós-e.

[9] A felperes nem vitatta, hogy a munkaszerződésében megnevezett munkakör a felmondást követően már nem lett betöltve, az ahhoz tartozó feladatokat szétosztották a többi munkavállaló között. Ezzel összhangban került sor 2021. október 21-étől az átszervezés végrehajtására és az új SzMSz kidolgozására. A felmondási indok jogszerűsége szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a szervezeti átalakulást dokumentáló SzMSz módosítást csak a később fogadták el. Mindezek a felperes részére kibocsátott felmondás indokolása megfelelt a valóságnak.

[10] A másik kereseti hivatkozás, vagyis az Mt. 66. § (4) bekezdése alkalmazhatósága körében az alperes perbeli védekezése alapján érdemben kellett vizsgálni, hogy a felperes az ügyvezető közvetlen irányítása alatt álló és annak helyettesítésére jogosult vezető állású munkavállalónak minősült-e.

[11] A munkaszerződés rendelkezései és a felperes perbeli nyilatkozatai alapján nem volt kétséges, hogy a felperes közvetlenül az ügyvezető, tehát a munkáltató vezetőjének az irányítása alatt állt. Ezt a tényt az SzMSz IV. Fejezet 1. számú melléklete is alátámasztotta.

[12] Az alperes létesítő okirata egyértelmű rendelkezést tartalmazott arról, hogy az alperes ügyeinek intézését, a társaság képviseletét az ügyvezető önállóan látta el. Az SzMSz IV. Fejezete alapján az ügyvezető igazgató közvetlen alárendeltsége alá összesen 12 vezető tartozott, de jelen perben az alperes a felperesen kívül egyik vezetőt sem tekintette az ügyvezető helyettesének és erre magyarázatot sem adott.

[13] Önmagában a munkakör elnevezése alapján nem lehetett érdemben állást foglalni (BH2006.300.). A felperesi munkakör tartalmát illetően pedig az elsőfokú bíróság a korábbi ügyvezető tanúvallomásának tulajdonított alapvető jelentőséget, aki nem tekintette általános helyettesének a felperest és a munkakör elnevezése sem tőle származott. Vallomása szerint a helyettesítésére, vagyis ügyvezetői feladatok ellátására csak eseti meghatalmazások és a munkaszerződés kiegészítése alapján kerülhetett sor, kizárólag konkrétan meghatározott napokon.

[14] Az elsőfokú bíróság az előbbi tanúvallomás mellett értékelte az alperes által becsatolt okirati bizonyítékokat, ügyvezetői utasításokat, munkaszerződés kiegészítéseket is. Az ügyvezető helyettesítésének rendjére tanú1, kereskedelmi igazgató ..., tanú2, tanú4 és tanú3 tanúk az ügyvezetővel egyező vallomást tettek. Mindezek alapján bizonyított volt, hogy valamennyi helyettesítésre vonatkozó meghatalmazás néhány napos határozott időre vonatkozott. A felperes tehát nem általános helyettese volt az ügyvezetőnek, csupán az eseti felhatalmazások alapján látott el ügyvezetői feladatokat. Az ügyvezető igazgató helyettesi munkakör nem is volt betöltve.

[15] A felperes azért sem minősülhetett általános helyettesnek, mert az eseti meghatalmazások alapján többletjuttatásban részesült, vagyis az ügyvezető helyettesítése nem tartozott a munkaköri feladatai közé. A helyettesítési utasításokból az is következett, hogy a felperes más esetekben nem gyakorolhatott ügyvezetői jogkört.

[16] Az elsőfokú bíróság az egyéb okiratok alapján sem találta bizonyítottnak, hogy a felperes az ügyvezetői hatáskörbe tartozó feladatokat is ellátott. A becsatolt iratok ugyanis olyan időpontban keletkeztek, amikor okirattal bizonyítottan eseti meghatalmazások alapján látott el ügyvezetői feladatkört. Azt pedig nem lehetett kizárni, hogy a többi esetben is valamely helyettesítési utasítás időbeli hatálya alatt került sor az egyes felperesi intézkedésekre.

[17] Az elsőfokú bíróság volt ügyvezető tanúvallomásának abban a körben is alapvető jelentőséget tulajdonított, hogy a felperes a munkakörét meghaladó feladatokat is végrehajtott; ennek során például 2020. október 6-án egy alperesi munkavállalónak írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki. Ilyen esetekben nem az ügyvezető általános helyetteseként járt el, hanem egyedi ügyvezetői utasítások alapján. A felperes munkakörét meghaladó további feladatok ellátását a munkaerőhiány is indokolta, mert egyes munkaköröket hosszabb időn át nem tudtak betölteni, figyelemmel a speciális szaktudás és nyelvismeret szükségességére.

[18] Az elsőfokú bíróság az SzMSz VI. Fejezetére utalva kifejtette, hogy a felperesen kívül más munkavállalónak is kötelezettsége volt a vezetői értekezleteken történő részvétel, ezért ez alapján sem minősülhetett vezető állású munkavállalónak.

[19] Az ügyvezető eseti helyettesítésével kapcsolatban nem volt jelentősége, hogy a felperes milyen rendszerességgel helyettesített és ennek során ténylegesen milyen feladatokat végzett. Az volt perdöntő, hogy konkrét ügyvezetői utasítás hiányában a felperes nem gyakorolhatott ügyvezetői jogkört és nem helyettesíthette az ügyvezetőt.

[20] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes nem minősült az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállalónak, mivel nem volt jogosult a munkáltató vezetőjének helyettesítésére. Ezért az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja értelmében az alperes nem mentesült az Mt. 66. § (1)-(6) bekezdései alkalmazása alól.

[21] Az állásfelajánlási kötelezettséget illetően az elsőfokú bíróság az alperes által sem vitatott tényként állapította meg, hogy a felperes védett korú munkavállalónak minősült, továbbá a felmondás időpontjában a műveleti és operatív tevékenységgel kapcsolatos jelentéstételi, osztályvezetői munkakör nem volt betöltve. Ez a munkakör megfelelt a felperes képzettségének, végzettségének, gyakorlatának. Nem volt jelentősége, hogy ehhez a munkakörhöz jóval alacsonyabb munkabért ajánlottak, mint amit a felperes a munkaviszonyában elért, mert erre vonatkozó feltételt a jogszabály nem tartalmaz. Mindezekre tekintettel az alperes elmulasztotta a jogszabályban előírt állásfelajánlási kötelezettségét, ezért jogellenesnek minősült a felmondás.

[22] Az elsőfokú bíróság azért nem találta szükségesnek a joggal való visszaéléssel összefüggő kereseti érvelés érdemi vizsgálatát, mert a felmondás az előbbiek szerint a tételes joggal ellentétes volt.

[23] Mellőzte tanú5, tanú6 tanúkenti meghallgatását, a tanúk oroszországi tartózkodására és emiatt az eljárás indokolatlan elhúzódására hivatkozva. tanú7 tanúkenti meghallgatásától a hiányos indítvány miatt tekintett el. Volt ügyvezető ismételt meghallgatását is szükségtelennek találta az indítvány visszavonására tekintettel.

[24] A felmondás jogellenessége okán az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazta. Kifejtette, hogy ezzel összefüggésben az alperes csak általánosságban állította a kárenyhítési kötelezettség megsértését és bírói felhívás ellenére sem tett pontosabb tényállításokat a felperes által betölthető munkakör és a megszerezhető jövedelem tárgyában. Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény (a továbbiakban KMK vélemény) 7. pontjára is utalva ezért azt állapította meg, hogy az alperes nem bizonyította a kárenyhítési kötelezettség megsértését.

[25] Egyetértett a felperessel abban, hogy esetében az elvárhatóság mércéje eltérő volt az életkora miatt és azért, mert a szülőhazájától távol él, nem beszéli a magyar nyelvet és az atomenergetika területén szerzett szakismerete csak szűk körben hasznosítható. A perben okirattal igazolta, hogy álláskereső oldalon regisztrált az elhelyezkedése érdekében és a PAKS-II. beruházással kapcsolatos projekten dolgozó munkáltatókat is felkeresett. Igazolta, hogy bruttó 600.000 forint álláskeresési járadékot kapott és 2022. február 3-án egy foglalkoztatásra irányuló előzetes megállapodást kötött, mely alapján 2022. október 3-tól 4.500.000 forint jövedelme keletkezett. Az elsőfokú bíróság az előbbi jövedelmeket levonva a

12 havi távolléti díj összegéből, a kereseti kérelemmel egyezően kötelezte az alperest az elmaradt munkabér címén igényelt kártérítés és a késedelmi kamatok megfizetésére.

Az alperes fellebbezése

[26] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte elsődleges és másodlagos perköltsége felszámításával.

[27] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helytelen jogi következtetésekre jutott, lényeges körülményeket nem vett figyelembe, tévesen alkalmazta a jogszabályokat és a bírói gyakorlatot. Mindezek alapján a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (1) bekezdése és (3) bekezdés c), d) pontjai alkalmazásával kérte az elsőfokú ítélet felülbírálatát a Pp. 346. § (5) bekezdése és 279. § (1) bekezdése megsértésére hivatkozva.

[28] A felmondás megfelelt a jogszabályi követelményeknek, az indokolás valós volt, ezzel kapcsolatban helytálló következtetésre jutott az elsőfokú bíróság. Tévesen értékelte azonban, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak. Az Mt. 208. § (1) bekezdése értelmében két feltételnek kellett fennállnia. Az elsőfokú bíróság ennek vizsgálata során kizárólag a korábbi ügyvezető tanúvallomását értékelte, mellőzte az alperes érdemi észrevételei és a többi tanú vallomásának az értékelését, a releváns anyagi jogi rendelkezéseket tévesen értelmezte és mindez az érdemi döntésre is kihatott.

[29] Tévesen állapította meg, hogy az ügyvezető helyettesítésére csak ritkán, évente néhány alkalommal került sor. A tanúvallomások ezzel szemben azt igazolták, hogy a felperes – helyettesítéstől függetlenül – jogosult volt érdemben és ténylegesen is irányítani az alperes tevékenységét. Rendelkezett olyan feladat- és hatáskörrel, amely a munkáltató működésére, gazdálkodására a döntései révén meghatározó befolyást gyakorolt. A felperesnek az alperes irányításában döntő szerepe volt.

[30] Az alperes fellebbezésében részletesen hivatkozott tanú1, továbbá kereskedelmi igazgató ..., tanú8, illetve tanú2, és tanú4 tanúvallomásának egyes konkrét részleteire. Álláspontja szerint a tanúvallomások egyértelműen alátámasztották, hogy a felperes jogosult volt jóváhagyni a szállítási szerződések tervezetét, a munkavállalók számára adhatott kötelező érvényű utasításokat és megbízásokat, a munkáltató képviselőjében részt vett megállapodások megkötésében, szerződések teljesítésével kapcsolatos üléseken, értekezleteken, munkacsoportokon a megrendelők részvételével. Ezen kívül jóváhagyta egyes projektek pénzügyi modelljeit. A felperes előbbi jogosultságait a tanúvallomásokon kívül az SzMSz rendelkezései is alátámasztották.

[31] A 2023. január 17-i előkészítő irat mellékleteként konkrét okiratok bizonyították a felperes egyes döntési jogosultságait. Eszerint pénzügyi kérdésekben hozott döntést, a fordítóknak adott utasítást, az orosz anyavállalat vezetőségével való beszámolást koordinálta, a jelentéstételi kötelezettséget kiosztotta és számonkérte. Volt olyan állásajánlat, amelyen az ügyvezető aláírása alatt a felperes aláírása szerepelt, mint akivel a döntés meghozatala előtt egyeztetni kell.

[32] Az előbbiekből következően a felperes az ügyvezető helyetteseként a társaság minden tevékenységének irányítására jogosult volt, az SzMSz-ben meghatározott jogköröket ténylegesen gyakorolta, érdemben és önállóan tárgyalt, „bizonyos esetekben” nem volt szüksége ügyvezetői utasításra. Az alperesi hierarchiában vezető állású munkavállalónak minősült. Az elsőfokú bíróság az előbbi szempontokat egyáltalán nem értékelte, kizárólag az ügyvezető helyettesítése szempontjából vont le következtetéseket.

[33] Nem vette figyelembe azt sem, hogy a munkaszerződés 9. pontja szerint a felperes feladatai jelentős befolyással voltak a munkáltató hatékony működésére. Az alperes irányításában tehát döntő szerepe volt, kiemelkedő jelentőségű munkakört töltött be. Az Mt.-hez fűzött indokolás szerint a munkavállaló kivételes szakértelme miatt a munkaköre minősülhet a munkáltató működése szempontjából kiemelkedően lényegesnek.

[34] Az elsőfokú bíróság – az eltérő jogszabályi hivatkozás miatt – tévesen tulajdonított jelentőséget annak is, hogy kereskedelmi igazgató munkaszerződése tartalmazott a vezető állású munkavállalói minőségre utaló rendelkezést. tanú8 tanú részletesen nyilatkozott a munkaszerződések elkészítésének gyakorlatára és a felperesi munkakör tartalmára is. Az ügyvezető távollétében a felperes teljes jogkörben gyakorolhatta az ügyvezetői jogköröket és ténylegesen irányította is az alperes tevékenységét. Ezt egyébként alátámasztotta tanú1 és kereskedelmi igazgató tanúvallomása is.

[35] Az elsőfokú bíróság jogszabálysértően értékelte a bizonyítékokat, mert olyan tanú vallomására alapította az érdemi döntését, akinek az elfogulatlansága megkérdőjelezhető, ezért a nyilatkozata aggályos. E körben az alperes fenntartotta a 2020. február 20-i beadványában tett észrevételeit azzal, hogy az elsőfokú eljárás során okiratokkal cáfolta az ügyvezető tanúvallomását. Eszerint a felperes munkavállaló2 munkavállaló részére írásbeli figyelmeztetést adott, amelyet munkáltatóként írt alá. A pénzügyi utasítással a felperes az alperes gazdálkodására és vagyonára döntő befolyást gyakorolt. A fordítók részére utasítást adott, holott a munkaköréből kifolyólag ők nem az irányítása alatt álltak. A jelentéskéréssel kapcsolatos irat is azt igazolta, hogy olyan munkavállalókat is utasított, akik az irányába nem tartoztak beszámolási kötelezettséggel. A felperes állásajánlatot is írt alá, vagyis munkáltatói jogkört gyakorolt és volt olyan munkavállaló, akinek a szabadságáról is döntött.

[36] Az elsőfokú bíróság a Pp. 237. § (2) bekezdése megsértésével nem adott tájékoztatást az eljárás során arról, hogy a becsatolt iratok keletkezését az ügy elbírálása szempontjából relevánsnak találja. A bizonyítékok értékelése során is jogellenesen járt el, mert kereskedelmi igazgató munkaviszonyát relevánsnak találta a munkaszerződésben tett kikötés miatt, ugyanakkor a tanú vallomását nem megfelelően vette figyelembe. A tanú a vallomásában előadta, hogy a felperes a közvetlen felettese volt és bármilyen utasítást adhatott, azt teljesíteni kellett. A tanú azonban egyoldalúan a felperes javára állította be az eseményeket. A bíróság előtt a felperestől származó információk és nem a saját tapasztalatai alapján tett tanúvallomást. Mindezek alapján a vallomása bizonyító ereje megkérdőjelezhető. Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásával kapcsolatos kötelezettségét is megsértette, mert nem közölte, hogy mindezek ellenére miért találta releváns bizonyítéknak az elfogult tanúk vallomását. Mindezek alapján a bizonyítékok és a jogszabályi rendelkezések téves értékelésével állapította meg, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak.

[37] Az alperes vitatta az elsőfokú ítéletben meghatározott összecszerűséget is. A KMK véleményre és a Pp. 279. § (1) bekezdésére utalva, azt hangsúlyozta, hogy a felperes megsértette a kárenyhítési kötelezettségét. A peradatok szerint 2022 februárjában vették nyilvántartásba álláskeresőként, de nem nyilatkozott arról, hogy azt követően volt-e új munkahelye. Két hónappal a felmondás közlését követően regisztrált, ami pertaktikai lépésnek minősült. Az önéletrajzát pedig még később, 2022. április 1-jén töltötte fel egy álláskereső portálra.

[38] Az elsőfokú bíróság a kárenyhítés vizsgálatakor kizárólag a felperesi előadásokat fogadta el, az alperes által előadottakat nem értékelte. A felperesnek lett volna lehetősége más iparágban munkahelyet találni, mert a feladatai csak részben kapcsolódtak szerződések kötéséhez. Nem lehetett volna a javára értékelni, hogy olyan országban vált munkakeresővé, amelynek a nyelvét nem beszéli.

[39] Az összecszerűséget a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértését állítva is vitatta. Az elsőfokú bíróság nem közölte az ítélet indokolásában, hogy a felperesi számításokkal miért értett egyet és miért mellőzte az alperes észrevételeit. A 2023. január 17-i előkészítő iratában kifejezetten vitatta az elmaradt jövedelemmel kapcsolatos számítást, mert az törvényi limitként a távolléti díj összegével számítandó. A 20. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv szerint ezzel kapcsolatos álláspontját továbbra is fenntartotta. A felperes azonban semmilyen számítási módszert nem alkalmazott a távolléti díjjal kapcsolatban.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[40] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és másodfokú perköltségigényt érvényesített.

[41] Védett korú munkavállalónak minősült, ezért helytállóan járt el az elsőfokú bíróság, amikor vizsgálta az állásfelajánlási kötelezettség kérdését. Az alperes állította, hogy az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak minősült, ezért az alperes bizonyítási érdekkörébe tartozott az állítása igazolása.

[42] Az elsőfokú bíróság a per valamennyi adatát, az okirati bizonyítékokat és a tanúvallomásokat részletesen, egyenként és összességükben is értékelte. Azok alapján helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak. Ebből a szempontból jelentősége volt annak, hogy az alperes a munkaviszony fennállása alatt ilyen tájékoztatást nem közölt, a felperes csak jelen perben szembesült azzal, hogy az alperes vezetőnek tekinti.

[43] A jelenlegi törvényi szabályozás a korábbi Mt.-hez képes szűkíti azt a személyi kört, akik a vezető helyetteseként vezető állású munkavállalóknak minősülhetnek. Az EBH2011.2346. számú határozatban kifejtettek jelen ügyben is alkalmazandóak. Ez alapján szükséges, hogy az adott munkavállaló közvetlenül a vezető alá- és fölérendeltségébe tartozzon és jogosult legyen legalább bizonyos jogosultságok tekintetében a vezető helyettesítésére. Ezért nem mellőzhető a munkakörülmények, a munkakör tartalmának részletes vizsgálata, az adott munkaszervezetben a munkakör hierarchikus elhelyezkedésének és a munkakörhöz kapcsolódó hatás- és feladatkörök értékelése.

[44] Az EBH2015.M.14., továbbá a BH2002.414. számú határozatok értelmében nem a feladatok mennyiségének, összetettségének, hanem az ellátott, helyettesített feladatok minőségének van elsődleges jelentősége. A hazai jogalkalmazás szerint a helyettes a munkáltató elsőszámú vezetőjének akadályoztatása és a távolléte esetén nem egyszerűen munkáltatói jogokat gyakorol, hanem konkrétan a helyettesített vezető ügyvezetői feladatait látja el. Lehetséges, hogy a vezető tisztségviselők megosztanak egymás között feladatokat és az sem kizárt, hogy egy vezető állású munkavállaló társasági jogi értelemben nem ügyvezető, de olyan feladatokat lát el, amelyek jellemzően az ügyvezetéshez kapcsolódnak. A felperes esetében azonban egyik követelmény sem valósult meg.

[45] Az elsőfokú bíróság teljes körű bizonyítást folytatott le, feltárta a tényállást és megalapozott következtetésekre jutott a felperesi munkakör alperesi szervezetrendszerben betöltött helyzetét, a felperes hatás- és feladatköreit illetően. A felperes egy szűk szakmai terület vezetéséért volt felelős, ennek során folyamatosan egyeztetett az ügyvezetővel, feladatait az ügyvezető utasításai szerint látta el, érdemi döntési jogköre nem volt. Kiemelendő, hogy az alperesnél az ügyvezetőnek sem volt korlátlan döntési jogosultsága, bizonyos értékhatár felett az Alapító Okiratban meghatározott módon csak az alapító előzetes jóváhagyása alapján járhatott el.

[46] A perben becsatolt hatásköri mátrix is azt támasztotta alá, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak. Az általa előkészített munkaanyagok jóváhagyása az

ügyvezetőhöz vagy az alapítóhoz tartozott. Bizonyos szűk területen voltak önálló hatáskörei, azonban az SzMSz is azt igazolta, hogy a társaság működésére, üzletmenetére tényleges érdemi ráhatása nem volt. Az alperes az ezzel ellentétes perbeli állításait nem bizonyította.

[47] A fellebbezésben hivatkozott okiratok sem támasztották alá az alperes érvelését. Konkrét pénzügyi döntés meghozatalát az alperes által csatolt okirat nem igazolta, a felperes egyébként nem a saját döntése, hanem az ügyvezető utasítása alapján járt el. A konkrét ügyérték elhanyagolható jelentőségű volt, hiszen az az alperes gazdálkodásának nagyságrendjéhez képest elenyésző volt. A felperes nem gyakorolt munkáltatói jogokat a saját döntése alapján, ilyen esetben is mindig az ügyvezetővel egyeztetve, az ügyvezető utasításai alapján járt el. Az alperes által becsatolt egyéb iratok sem igazolnak vezetői jogosultságokat, hiszen a felpereshez hasonlóan valamennyi más vezető jogosult volt a neki alárendelt munkavállalók számára utasításokat adni. Az üléseken, értekezleteken, munkacsoportokban való részvétel sem volt releváns, hiszen ez az alperes szervezetrendszerében valamennyi vezetőt érintette. Az alperes pedig nem adta elfogadható indokát annak, hogy a 12 vezető közül miért csak a felperest és a fiát tekintette vezető állású munkavállalónak. Szintén nem lehetett releváns következtetéseket levonni az állásajánlatok, a meghívólevelek, az interjúkon való részvétel alapján. A felperes részvétele ez esetben is az ügyvezető utasításán, a vele való egyeztetésen alapult.

[48] Az alperes, tehát nem bizonyította, hogy a felperes bármilyen, a munkáltató életét alapvetően befolyásoló kérdésben önállóan dönthetett. Ezzel szemben a felperes egy általa felügyelt szűk szakmai területen hozhatott döntéseket, ezek azonban a társaság működésének érdemi befolyásolására, irányítására nem voltak alkalmasak. Az alperes a felperes által vezetett szakterületen kívül jelentős számú más munkavállalót foglalkoztat, akik tevékenységére a felperesnek semmilyen ráhatása nem volt.

[49] Nem a munkakör megnevezésének, hanem a munkakörhöz kapcsolódó hatás- és feladatköröknek van jelentősége, ezért önmagában abból, hogy a vezetői pozíció szerepel a munkakör elnevezésében, nem következett, hogy a felperes vezető állású munkavállaló volt.

[50] Az alperes nem bizonyította, hogy az ügyvezető általános helyettesítésére volt jogosult, sőt ezzel ellentétes volt az alperes létesítő okirata, az SzMSz is. A felperes még részfeladatok tekintetében sem volt jogosult általános helyettesítésre, kizárólag az ügyvezető döntése alapján, illetve döntés előkészítési feladatok tekintetében járt el. Önálló döntéshozatali jogosultsága még az ügyvezető helyettesítése során sem volt.

[51] A lefolytatott bizonyítás adatai azt is egyértelműen alátámasztották, hogy csak néhány alkalommal, előre egyeztetett módon, külön írásbeli utasítással és kötött mandátum alapján került sor az ügyvezető helyettesítésére, amelyért a felperes külön ellenértéket is kapott. Mindez azt támasztja alá, hogy általánosságban az ügyvezető helyettesítésére nem volt jogosult és az nem képezte a munkaköri feladatai részét. Az ügyvezető leggyakrabban nem is a felperes, hanem kereskedelmi igazgató számára adott felhatalmazást a helyettesítésére.

[52] Releváns körülmény, hogy a felperes nem volt jogosult az alperesi társaság képviselőjére, a nevében nyilatkozat megtételére. Az alperesnél létezett az ügyvezető igazgató első helyettese elnevezésű munkakör, azonban ez betöltetlen volt. Az alperes működésére, tevékenységére, gazdálkodására az ügyvezető gyakorolhatott érdemi tényleges befolyást, de ő sem korlátlanul.

[53] Volt ügyvezető és kereskedelmi igazgató bizonyítottan vezető állású munkavállalók voltak, az ő munkaszerződésük ezt kifejezetten tartalmazta, ellentétben a felperessel. Az is bizonyított gyakorlat volt az alperesnél, hogy a vezető állású munkavállalók részére többletjuttatásokat biztosítottak (pl. lakbértérítés, gépjárműhasználat), amiket a felperes nem vitatottan nem kapott. A felperes esetében a vezető munkavállalók jogviszonyához kapcsolódó szigorúbb követelményeket, (pl. a kártérítési felelősség vagy a munkaviszony megszüntetése) semmilyen módon nem érvényesítette az alperes, illetőleg ilyen tájékoztatást a munkaszerződésben nem közölt. Mindez szintén azt igazolja, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak.

[54] Az alperes maga sem vitatta, hogy a munkaviszony időtartama alatt egyáltalán nem közölt tájékoztatást a felperessel a vezetői minőségével kapcsolatban. Az első közlés a felmondás közlésekor merült fel. Az alperes eljárása ezért ellentétben állt az Mt. 6. § (4) bekezdésében, 46. § (1) bekezdés i) pontjában és 18. §-ában foglaltakkal is.

[55] A jogviszony megszüntetésekor az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kellett. Az alperes pedig nem vitatta, hogy állásfoglalás nem történt, holott a felmondáskor volt a felperes képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen munkakör.

[56] A kárenyhítési kötelezettség tekintetében is alaptalan az alperes fellebbezése. Az elsőfokú bíróság a felperes által megszerzett jövedelem és a járadék levonásával határozta meg az elmaradt jövedelem címén járó kár összegét. Az alperes a fellebbezésében nem adott elő konkrétumokat arról, hogy mennyiben és milyen alapon kéri az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, illetve eltérő tényállás megállapítását. Nem adott elő konkrétumokat arra sem, hogy a felperes milyen munkát, mennyi időn belül és milyen munkabérért találhatott volna, csupán általánosságokra hivatkozott.

[57] Kérte figyelembe venni, hogy a felmondást követően peren kívül próbált meg egyeztetni az alperessel, ami nem vezetett eredményre, majd a keresetlevél benyújtásával kapcsolatos intézkedéseket tette meg. Álláskeresőre ezért ebben az időszakban nem gondolt. A keresetlevél beadását követően haladéktalanul bejelentkezett az illetékes kormányhivatalnál és álláskeresői járadékot kapott. Az egyéb kereső foglalkozás tekintetében is megtette a tőle elvárhatót, frissítette, aktualizálta az önéletrajzát, több álláskeresői portálra is feltöltötte azt.

Próbált ismerősökön keresztül is elhelyezkedni. A perben igazolta, hogy foglalkoztatási jogviszony tárgyában előzetes megállapodást kötött, igazolta a megszerzett jövedelmét. A szaktudása azonban speciális ágazatra vonatkozott, ahol a piaci szereplők száma is korlátozott. A kereset összecszerűségével, számításával kapcsolatban a 20. sorszámú jegyzőkönyvben foglaltakra hivatkozott és arra, hogy a 12 havi elmaradt jövedelemmel egyező kára keletkezett.

[58] A lefolytatott bizonyítás alapján az is megállapítható, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított meg a munkaviszony megszüntetésekor. A tanúvallomások alátámasztották, hogy a munkaviszony megszüntetése a felperes volt ügyvezetővel fennálló jó munkakapcsolata, bizalmi kapcsolata miatti megtorláson alapult.

[59] Az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését megalapozó, az ügy érdemi elbírálására kiható jogszabálysértés nem történt. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdését nem sértette, döntését nem kizárólag a korábbi ügyvezető vallomására alapította, hiszen értékelte a többi tanú vallomását és a becsatolt okiratokat is. Helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a helyettesítés során ellátott feladatok minőségének volt elsődleges jelentősége. A fellebbezésben hivatkozott tanúvallomások alapvetően a döntések előkészítésére vonatkoztak, a felperes által előadottak megcáfolására ezért nem voltak alkalmasak. Abból a körülményből, hogy az alperesi szervezetrendszerben a felperes a második szinten helyezkedett el, szintén nem következett, hogy vezető állású munkavállalónak minősült.

[60] Az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor a korábbi ügyvezető tanúvallomását tekintette elsődleges és releváns bizonyítéknak, mert a tanú az általa betöltött pozícióra tekintettel érdemi nyilatkozatot tudott tenni, a helyettesítésével és a felperes feladataival kapcsolatban. Nem minősült elfogultnak, közvetlen, határozott és kellően tájékozott vallomást tett a perben releváns körülményekre, alátámasztva a kereseti állításokat.

[61] Az alperes tévesen értelmezte az elsőfokú ítéletben foglaltakat a becsatolt okiratok bizonyító erejével kapcsolatban. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetéssel kapcsolatos kötelezettségét nem sértette meg. Nem az iratok keltezését tekintette valótlannak, hanem arra utalt, hogy az iratok keletkezésekor a felperes az ügyvezető helyettesítését egyedi utasítás alapján látta el.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[62] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[63] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helytálló az arra alapított érdemi döntése is.

[64] Az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. Ez alapján nem volt lehetőség eltérő jogi következtetések levonására, a tényállás módosítására, továbbá az elsőfokú bíróság érdemi döntésének felülmérlegelésére. Az ügy érdemi elbírálására kiható lényeges eljárási szabálysértéssel összefüggő konkrét fellebbezési érvelés hiányában az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére sem volt lehetőség.

[65] A fellebbezési eljárásban nem volt vitatott, hogy a felmondás indokolása jogszerű volt. A felperes munkaszerződésében a felek nem rendelkeztek arról, hogy minősített vezető állású munkavállalónak minősül, ezért az Mt. 208. § (2) bekezdésében rögzített törvényi feltételek és az ezzel összefüggő érvelés vizsgálata sem volt indokolt.

[66] Az Mt. 208. § (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló.

[67] A Pp. 265. § (1) bekezdése alapján a perben az alperesnek, mint munkáltatónak az érdekében állt annak bizonyítása, hogy a felperes – az előbbi rendelkezés szerint - vezető állású munkavállalónak minősült, ezért az Mt. 210. § (1) bekezdése b) pontja alapján a jogviszonya felmondással történő megszüntetésekor az Mt. 66. § (5) bekezdésében szabályozott felmondási védelem nem volt irányadó.

[68] E körben az alperesnek azt kellett bizonyítania, hogy a felperes közvetlenül az alperes ügyvezetője alatt álló és részben vagy egészben annak helyettesítésére jogosult munkavállaló volt, illetve az ügyvezető igazgató-helyettese műveleti tevékenység és új üzletek munkakörben a munkáltató szervezetében olyan kiemelkedő, meghatározó szerepet töltött be, hogy munkaköri feladatai ellátása során döntően befolyásolta a munkáltató eredményes működését, gazdálkodását.

[69] A perben nem volt vitatott, hogy a felperes az ügyvezető, vagyis az alperes elsőszámú vezetője közvetlen irányítása alá tartozott. Vitatott volt azonban a munkakör jelentőségén keresztül, hogy jogosult volt-e az ügyvezető egészben vagy részben történő helyettesítésére.

[70] Az általános vezető fogalmát az Mt. a korábbi jogi szabályozáshoz képest szűkebben határozta meg, azonban továbbra sem lehet mellőzni a munkakörhöz kapcsolódó,

illetve az érintett munkavállaló által ténylegesen ellátott feladatok érdemi vizsgálatát és értékelését a bírói gyakorlatban kimunkált, a jogszabály értelmezésén alapuló szempontoknak megfelelően.

[71] Jelen ügyben ezért alkalmazandó volt az EBH 2011.2346 számú elvi határozat (BH 2011.289), miszerint helyettesként a vezető állású munkavállalói minőség megállapítását nem zárja ki, amennyiben az adott munkavállaló a munkáltató vezetőjével nem rendelkezik azonos hatáskörrel. A munkakör tartalmát azonban minden esetben vizsgálni kell. Tisztázni kell, hogy a munkavállaló rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására a döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, illetve a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen.

[72] Az EBH 2015.M.14 számú határozat alapján azt is figyelembe kellett venni, hogy a munkaköri feladatok önálló elvégzése, illetve döntéselőkészítési feladatok ellátása még nem eredményezi önmagában az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalói minősítést. Nem mellőzhető a közvetlen alárendeltség vizsgálatán túl a helyettesítés érdemi vizsgálata, továbbá annak tisztázása, hogy az adott munkavállaló érdemben és ténylegesen irányította-e a munkáltató tevékenységét, munkaszervezetét.

[73] A Pp. 279. § (1) bekezdése értelmében a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A bizonyítás sikertelenségének a következményeit pedig a bizonyítási érdek Pp. 265. § (1) bekezdésében rögzített szabályaira figyelemmel kell levonni.

[74] Az elsőfokú bíróság alapvető jelentőséget tulajdonított Volt ügyvezető korábbi ügyvezető tanúvallomásának, ugyanakkor értékelése körébe vonta az egyéb tanúvallomásokat és az alperes által becsatolt okirati bizonyítékokat is. Ezzel összefüggő álláspontját részletesen kifejtette az elsőfokú ítélet [66], [67], [68] bekezdéseiben, így a Pp. 346. § (5) bekezdése úgy érdemi elbírálására kiható megsértése nem volt megállapítható.

[75] Volt ügyvezető a perbeli időszakban az alperes ügyvezetője volt, ezért vallomásának abban a körben, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült-e, meghatározó jelentősége volt. Az általa betöltött pozícióra tekintettel alapvető és releváns információkkal rendelkezett arról, hogy a helyettesítésére a felperes a munkakörénél fogva jogosult volt-e, illetve milyen körben hozott önálló döntéseket.

[76] Az alperesi SzMSz alapján a felperes vezetői beosztásban volt foglalkoztatva, a szervezeti hierarchiában az ügyvezetőt követő általános helyettes alatt helyezkedett el. Önmagában azonban a munkakör elnevezéséből, illetve annak a szervezeti hierarchiában

elfoglalt helyéből, nem lehetett a munkakör tartalmára vonatkozó érdemi következtetéseket levonni (BH 2006.300). Ezért a felperes által betöltött munkakörnek a munkáltató működésére kifejtett hatásának értékelése nem volt mellőzhető. A tények megállapítására pedig az előbbieken kifejtettek szerint az alperesi bizonyítás eredményessége függvényében volt mód.

[77] Az alperes fellebbezésében megjelölt tanúvallomások azért nem voltak alkalmasak a korábbi ügyvezető tanúvallomása érdemi megcáfolására, mert nem tartalmaztak olyan konkrétumokat, amelyekből a felperesnek a munkáltató működésére kiható, önálló feladat és hatáskörére lehetett következtetni. A tanúk alapvetően általános, a konkrétumokat nélkülöző tényállításokat tettek, illetve saját szubjektív véleményükre nyilatkoztak. A felperes munkakörének alperesi szervezetben betöltött szerepéről lényegében az alperesnek sem volt konkrét tényelőadása. A hivatkozott tanúvallomások csupán azt támasztották alá, hogy a felperes az ügyvezető döntéseinek előkészítésében, a munkavállalók irányításában, felvételében részt vett, de az SzMSz rendelkezései szerint meghatározó munkáltatói jogokat – mint a munkaviszony létesítése vagy megszüntetése, vagy akár releváns szerződések megkötése tekintetében – nem gyakorolt, e jogok az SzMSz szerint az ügyvezetőt illették meg.

[78] tanú1 irodai asszisztens azt adta elő, hogy a felperes részt vett állásinterjúkon és teljes jogkörben helyettesítette az ügyvezetőt. Mindenkinek adhatott utasításokat, munkáltatói jogkört gyakorolt, az irodát ő irányította. Önmagában nem volt vitatott, hogy az egyes helyettesítések során a felperes teljes jogkörben ellátta az ügyvezető feladatait, illetve a saját területe, vagyis a műveleti tevékenység és az új üzletek körében érdemben eljárhatott. A tanú vallomása alapján azonban nem lehetett megállapítani, hogy a felperes mikor járt el a saját és mikor az ügyvezető jogkörében, intézkedései – amennyiben azokat nem az ügyvezetővel egyeztetve, illetve utasítása alapján hozta meg - mennyiben befolyásolták az alperes működését. Az állásinterjúkon való – pontosabban meg nem határozott – részvételből sem következett, hogy a felperes minden munkavállaló felvételén részt vett és döntött is a munkaviszonyok létesítéséről. A felperes sem vitatta, hogy a saját területéhez tartozó munkavállalók állásinterjúján részt vett, ugyanakkor a munkáltatói jogok gyakorlására vonatkozó, érdemi döntési kompetenciát jelentő tény nem nyert igazolást. A tanú nyilatkozott arról, hogy a felperes mindenkinek adhatott utasítást, azonban konkrétumok hiányában ebből sem következett, hogy ezek az utasítások a saját munkaköréhez igazodó körben, vagy az ügyvezető feladatait érintő körben kiadott utasítások voltak. A tanú vallomása szerint valamennyi, az ügyvezető által aláírt dokumentumot előzetesen a felperes szignált és azokat ezt követően mutatták be az ügyvezetőnek. Ebből azonban szintén nem következett egyéb bizonyított tény hiányában, hogy a felperes döntött az ügyvezető helyett a társaság működését befolyásoló módon. A kúriai határozat értelmében ugyanis a döntés előkészítése még nem eredményezi, hogy az érintett munkavállaló vezető állású munkavállalónak minősülhet (EBH 2015.M.14).

[79] tanú8 személyzeti és adminisztrációs csoportvezető vallomása azt igazolta, hogy a felperes azokon az állásinterjúkon vett részt, amelyek az ő területéhez tartoztak, a felmondásokról pedig az ügyvezető döntött.

[80] tanú2, aki az adminisztrációs osztály titkára és a felperes beosztottja volt, vallomásaival nem igazolt olyan konkrétumokat, amelyek a felperesi munkakör jelentőségét aggálytalanul alátámasztották. Az ügyvezető helyettesítésével kapcsolatban konkrétumokra nem nyilatkozott, ellenben azt adta elő, hogy az ügyvezető helyett a felperes csak kifejezett utasítás alapján járt el és hozott döntéseket. A tanú is nyilatkozott az alperesi dokumentumok felperesi ellenjegyzésére és arra, hogy valamennyi, alpereshez érkezett küldeményt az ügyvezetőt megelőzően a felperesnek kellett bemutatni. Önmagában ez a tény azonban az előbbieken kifejtettek szerint nem tette lehetővé annak megállapítását, hogy az alperes működését befolyásoló érdemi döntések meghozatala nem az ügyvezető, hanem a felperes döntése, intézkedése volt. A tanú általánosságokban nyilatkozott arról, hogy a felperes „fegyelmi ügyekben is eljár”. Ezzel kapcsolatban egyetlen konkrét iratot csatolt be az alperes, melyről a felperes és volt ügyvezető egyezően akként nyilatkoztak, hogy az intézkedés meghozatalára ügyvezetői utasításra, vagyis nem a felperes döntése alapján és nem a saját munkaköre részeként eljárva került sor. Egyéb, a munkáltatói jogok önálló gyakorlásával összefüggő okirati bizonyítékot az alperes nem csatolt.

[81] tanú4 IT munkatárs tanúvallomása pusztán annyi konkrétumot tartalmazott, hogy a felperes az ügyvezető távollétében adott utasításokat és mindig együtt járt el az ügyvezetővel irodai ügyekben. Ebből azonban szintén nem lehetett aggálytalanul következtetni arra, hogy a felperes ügyvezetői jogkörben helyettesként vagy saját munkakörében eljárva, a munkáltató működésére érdemi befolyással rendelkező önálló döntéseket hozott.

[82] tanú2 és tanú4 vallomása szerint a felperes, a fia, és a Volt ügyvezető családi vállalkozásának látszott az alperes működtetése. Ez azonban konkrétumok bizonyítása hiányában pusztán a tanúk véleményének minősült.

[83] Az alperes által becsatolt – és a fellebbezésében hivatkozott - okirati bizonyítékokból sem lehetett a munkáltató érdemi működését befolyásoló felperesi hatáskörre, irányításra, döntéshozatalra következtetni. A 2019. december 25-i irat egy szállítási határidőre vonatkozó levél, ami semmiféle érdemi döntést, utasítást nem tartalmaz. Abból az sem derült ki, hogy az a felperes munkaköréhez vagy az ügyvezetői kompetenciához kapcsolódik. A 2021. október 08-i keltezésű irat egy meghívó egy szakmai rendezvényre, amelyből szintén semmilyen érdemi döntésre, befolyásra, intézkedésre vonatkozó következtetés nem volt levonható. A 2020. szeptember 10-i, 2020. október 12-i, szeptember 1-jei és 4-i, továbbá szeptember 3-i, szeptember 4-i felperesi intézkedések a helyettesítésre vonatkozó ügyvezetői utasítás időtartama alatt keletkeztek. Ezek kapcsán a korábbi ügyvezető a felperessel és a becsatolt eseti meghatalmazásokkal egyezően adta elő, hogy ezekben az esetekben ügyvezetői utasítások alapján járt el a felperes. A szabadság engedélyezése, illetve más vezetők helyettesítésére vonatkozó rendelkezés egy-egy esetben, továbbá meghatározott időre két munkavállalónak gépkocsihasználat engedélyezése nem minősült további tények hiányában a munkáltató működését érintő releváns, meghatározó döntésnek.

[84] A 2020. április 19-i utasítás az informatikusoknak szólt, továbbá a 2020. július 10-i utasítás egy konkrét, harkivi projekttel kapcsolatban a minőségi igazgató részére lett kiadva olyan időszakra, amelyre az alperes nem csatolt helyettesítésre vonatkozó eseti döntést. Ezen utasításokra egy-egy konkrét esetben került sor, azonban egy-egy elkülönült esetből nem lehetett egy munkakör egészére vonatkozó következtetésekre jutni.

[85] A 2021. május 3-i e-mailben a felperes 300 euros kifizetést engedélyezett. Volt ügyvezető tanúvallomásában azt állította, hogy a felperes pénzügyi kérdésekben nem dönthetett, mert erre a tanún, mint első számú vezetőn kívül például a pénzügyi vagy a termelési igazgató volt jogosult. Egyetlen – nem jelentős összegre vonatkozó pénzügyi hozzájárulás – még az ügyvezető vallomása figyelmen kívül hagyásával sem volt alkalmas releváns pénzügyi döntési jogosultság megállapítására. A 2022. december 10-i utasítás a fordítóknak szólt, a 2021. szeptember 14-i utasítás egy konkrét beszámolóhoz kapcsolódó prezentáció elkészítésére vonatkozott, illetve a 2021. március 22-i utasítás egyes megbízási szerződésekre vonatkozó – és az ügyvezetőnek továbbítandó – jelentés elkészítésére irányult. Az előbbi intézkedések a felperes tevékenységének, döntéseinek alperes által hivatkozott jelentőségét néhány kiragadott eseten kívül nem igazolták, az alperes arra sem tett tényállítást, hogy a mik voltak a felperes műveletei tevékenységhez, új üzletekhez és mik az ügyvezető helyettesítéshez kapcsolódó intézkedései. Az a tény, hogy egy adminisztrációs munkakörre vonatkozó, 2021. július 19-i állásajánlaton az ügyvezető mellett a felperes aláírása is látható, az előbbieket szerint nem igazolt kiemelt felperesi jogköröket, figyelemmel arra is, hogy az ezt követően megkötött munkaszerződést kizárólag az ügyvezető írta alá és abban nem a felperes lett munkáltatói jogkör gyakorlóként feltüntetve.

[86] Az alperes nem állított olyan, folyamatosan gyakorolt konkrét hatásköröket és nem csatolt olyan releváns dokumentumokat, amelyek az alperes működésére lényeges hatással lévő és a felperes önálló döntésén alapuló intézkedéseket igazoltak. A felperes egyébként önállóan nem képviselhette az alperest. A vezetői értekezleteken, megbeszéléseken történt felperesi részvétel sem igazolta a felperesi munkakör meghatározó jelentőségét, mert ez a kötelezettség valamennyi vezető beosztású munkavállalót érintett.

[87] Mindezek alapján az alperes által megjelölt bizonyítékok egyenként és összességében történő értékelése alapján sem lehetett ítéleti bizonyosságot eredményező következtetést levonni arra, hogy a felperes az ügyvezetőtől függetlenül, illetve vele párhuzamosan, a helyetteseként vagy a saját munkaköréből fakadóan - az egyes néhány napra elrendelt konkrét helyettesítéseken kívül – olyan önálló jogosítványokkal rendelkezett, amelyek érdemben befolyásolták a társaság működését.

[88] Az alperes maga is úgy nyilatkozott a fellebbezésében és az elsőfokú eljárás során, hogy a felperes „bizonyos mértékig” nem utasítás alapján járt. Az alperes által felajánlott bizonyítékok alapján azonban éppen arra nem lehetett egyértelműen következtetni, hogy a felperes önálló döntési kompetenciája, milyen terjedelmű volt, az befolyásolta-e az

alperes működését, gazdálkodását érdemben. A felperes eseti utasítások alapján, jellemzően külön díjazás ellenében, vagyis nem a munkaköri feladatai részeként látta el az ügyvezetői teendőket, tehát a helyettesítési jogköréből sem következett a munkaköre vezető állású minősítése.

[89] Az elsőfokú bíróság a Pp. 292. § (3) bekezdése értelmében figyelmeztette valamennyi tanút a hamis tanúzás törvényi következményére, továbbá a Pp. 294. § (4) bekezdése alapján nyilatkoztatta a tanúkat az elfogultság kérdésében is. Ezért a fellebbezésben előadottak alapján nem lehetett a tanúvallomásokat megkérdőjelező következtetéseket levonni, hiszen a becsatolt okiratok – a kifejtettek szerint – alapjaiban nem cáfolták az alperes által elfogultnak tekintett tanúk vallomását.

[90] A munkaszerződés 9. pontjában foglaltak nem bírtak jelentőséggel, mert e rendelkezés teljes tartalma szerint az alperes korlátozni kívánta a további munkaviszony létesítésének, illetve fenntartásának a lehetőségét. A munkavállalói kártérítés, vagy akár a felmondási jog gyakorlása vonatkozásában ugyanakkor egyáltalán nem tartalmazott a munkaszerződés a vezetői állású munkavállalókkal kapcsolatos eltérő rendelkezéseket.

[91] A felperes csak az okiratokkal alátámasztott, konkrétan meghatározott napokra volt jogosult kivételesen az ügyvezető helyettesítésére és ilyen esetekben is fennmaradt az ügyvezető önálló felelőssége. Nem volt olyan dokumentum, vagy tanúvallomás, amely cáfolta, hogy a felperes alapvetően az ügyvezető irányításával, az utasításainak megfelelően végezte a munkáját. Ezért függetlenül a szervezeti hierarchiában elfoglalt helyzetétől, az Mt. 208. § (1) bekezdése értelmében – alperesi bizonyítás hiányában – nem minősült vezető állású munkavállalónak.

[92] A másodfokú bíróság nem találta alaposnak az alperesi fellebbezést a kárenyhítés kérdésében sem.

[93] Az Mt. 82. §-a szerinti kártérítés vonatkozásában is irányadó az Mt. 167. § (2) bekezdésének az a rendelkezése, amely szerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bizonyítási kérdéseket illetően a KMK vélemény azt hangsúlyozza, hogy a kárenyhítési kötelezettség megszegését a mentesülni kívánó munkáltatónak kell bizonyítania. Ennek során meg kell jelölnie, hogy a perrel érintett időszakban a munkavállaló mely munkáltatónál, milyen munkakörben, milyen összegű munkabér ellenében tudott volna elhelyezkedni, vagyis mi az az összeg, amelyet a kártérítési összegből le kell vonni.

[94] Ezzel összefüggésben az alperesnek az elsőfokú eljárásban szintén nem volt konkrét tényelőadása és bizonyítási indítványa. Nem volt elégséges pusztán azt állítani, hogy a felperes korábban is elhelyezkedhetett volna, mivel az alperesnek arra vonatkozóan kellett

konkrét állításokat megfogalmazni és bizonyítani, hogy a felperestől mi lett volna elvárható, illetve milyen jövedelem ellenében tudott volna az adott időszakban elhelyezkedni, figyelemmel a személyi és egyéb körülményeire. Az alperes a kárenyhítéssel összefüggő bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, ezért a kárenyhítéssel kapcsolatos elsőfokú ítéleti álláspont felülbírálatára nem volt lehetőség.

[95] Alperesi bizonyítás hiányában önmagában abból a tényből, hogy a felperes 2022 áprilisában töltötte fel az életrajzát egy álláskeresési portálra, illetve ezt megelőzően állásskeresőként regisztráltatta magát, nem következett a kárenyhítési kötelezettség megsértése, amelyet az adott helyzetben általában elvárható magatartás mércéje szerint kellett értékelni. A KMK vélemény arra is kitér, hogy figyelembe kell venni az adott munkavállaló személyi körülményeit és nem mellőzhető az elérhető jövedelem megállapítása.

[96] Az összecszerűséggel kapcsolatos fellebbezés is alaptalan volt. Az alperes az 20. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv szerint a felperes által közölt számítást vitatta. E körben arra hivatkozott, hogy a kereseti számítás alapja a felperes elmaradt munkabére és nem a távolléti díja. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 5. pontja szerint a kártérítés címén igényelhető elmaradt jövedelem esetében a 12 havi távolléti díj egy önálló jogcímű igény, ami egy törvényi limitként értelmezhető, vagyis a munkáltató teljes kártérítési felelősségének az elmaradt jövedelem tekintetében felállított törvényi korlátjaként. Az elmaradt jövedelemmel kapcsolatos igény tehát ezen limiten belül érvényesíthető. Az alperes azonban nem azt állította, hogy a felperes a 12 havi távolléti díját meghaladó összegben jelölte meg a kártérítési igényét. A felperes által közölt számítás a munkaszerződésében meghatározott havi munkabér és az alperes által biztosított ösztönző pótlék felszámításán alapult, az tehát nem állt ellentétben az Mt. 148. § (1) bekezdésében foglaltakkal és a kárigény számításának módjával, mivel az a munkavállaló előző évi átlagjövedelme alapján történik. Az elsőfokú bíróság is rögzítette, hogy a felperes a megtérült jövedelmét és a 18,5 %-os társadalombiztosítási járulékot is levonta az érvényesített kárigényéből. Mindezekre tekintettel nem volt lehetőség az alperesi fellebbezés alapján az elsőfokú határozatban meghatározott marasztalási összeg megváltoztatására.

[97] A fentiekre figyelemmel az Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[98] A felperes a fellebbezési eljárásban pernyertes lett. A fellebbezési ellenkérelmében a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva számította fel a perköltségét. A megbízási szerződés tartalmára utalva 1.500 euróban határozta meg a perköltségigényét. Mindezek alapján a másodfokú bíróság a Pp. 81. §-a és 83. § (1) bekezdése alapján

rendelkezett a felperest megillető másodfokú perköltségről a költségfelszámítással egyező összegben.

[99] Az alperes fellebbezése eredménytelen volt. A fellebbezés előterjesztésével egyidőben igazoltan lerótt az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésének megfelelő összegű, 1.331.600 forint illetéket, ezért az illeték megfizetésére nem kellett kötelezni.

Budapest, 2024. január 11.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró