



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.056/2021/4.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Kardos, Pető és Törőcsik Társas Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Pető Zsolt ügyvéd) (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Imre Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Imre András ügyvéd) (címe)

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Kecskeméti Törvényszék – 4.M.70.180/2020/35.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes – 36. sorszám alatti fellebbezés

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja az alábbiak szerint.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1 512 500 (egymillió-ötszáz-tizenkettőezer-öttszáz) forint kártérítést, valamint 558 800 (ötszázötvennyolcezer-nyolcszáz) forint elsőfokú perköltséget.

A felperes perköltség és eljárási illeték fizetésére kötelezését mellőzi, és kötelezi az alperest, hogy az állami adóhatóság felhívására fizessen meg a Magyar Államnak 90 750 (kilencvenezer-hétszázötven) forint elsőfokú és 121 000 (százhuszonegyezer) forint másodfokú eljárási illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A peres felek között 2008. december 5. napján határozatlan idejű munkaviszony jött létre, amelynek keretében az alperes mozivezető munkakörben foglalkoztatta a felperest azzal, hogy felette a munkáltatói jogokat az alperesi cég mindenkor ügyvezetője gyakorolja. Legutolsó munkabére havi 850 000 Ft volt. Az alperes a munkaszerződésbe foglaltan tájékoztatta a felperest, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: rMt.) alkalmazásában vezetőnek minősül, így vonatkoznak rá az rMt. vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg az alperes elkészítette a felperes munkaköri leírását, amely részletesen tartalmazta a felperes munkakörébe tartozó feladatait.

[2] A (megye neve) Megyei Kormányhivatal mint nyugdíjbiztosítási hatóság nyilvántartása szerint a felperes 2008. december 6. napjától 2020. augusztus 31. napjáig állt munkaviszonyban az alperesnél mozivezető, majd kulturális tevékenységet folytató egység

vezetője munkakörben, amely munkakörök FEOR kódját a nyilvántartás végig 1335 számmal jelölte.

[3] A felek közötti munkaviszony létrejöttével egyidejűleg, 2008. december 5. napján az alperes megbízási szerződést kötött a felperes érdekeltségébe tartozó, és a felperes által képviselt (cég neve)-vel, amely alapján a betéti társaság vállalta az alperes digitális vetítőberendezéseinek és számítástechnikai eszközeinek a karbantartását.

[4] Az alperes taggyűlése a 2009. január 7. napján tartott ülésén a 2/2009. számú határozatával (személy neve) ügyvezető mellé ügyvezetővé választotta a felperest határozatlan időtartamra, önálló cégjegyzési jogosultsággal. A felperes az ügyvezetői megbízást elfogadta. Ettől kezdve az alperes ügyvezetését és képviselését a felperes és (személy neve) közösen látták el, egymás között megosztva vezető tisztségviselői feladatokat.

[5] A felperes ügyvezetővé választását követően is ellátta a mozivezető munkakörbe tartozó feladatokat. Munkaszerződése és munkaköri leírása nem került módosításra, ugyanakkor az ügyvezetői feladatok ellátásáért külön díjazásban nem részesült, és nem készült írásos dokumentum arról, hogy ügyvezetői tisztségét milyen jogviszony keretében látja el.

[6] Az alperes 2016. április 14. napján, majd 2018. július 30-án kelt, az időközben bekövetkezett változásokkal egységes szerkezetbe foglalt alapító okirata a társaság ügyvezetésére és képviselésére jogosult ügyvezetőjeként rögzítette a felperest azzal, hogy a társaság ügyvezetését megbízási jogviszonyban látja el.

[7] A felperes a 2020. szeptember 10. napján kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette, a felmondási idő teljes tartamára a munkavégzés alól felmentette. A felmondás indokolását a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján mellőzte arra hivatkozva, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősül.

[8] A felmondással egyidejűleg az alperes a felperest azonnali hatállyal visszahívta az ügyvezetői tisztségéből is.

A kereset és az ellenkérelem

[9] A felperes keresetében – a munkáltatói felmondás jogellenességére alapítottnan, a jogellenesség jogkövetkezményeként – 1 512 500 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest kártérítés jogcímén. Keresete jogalapjaként az Mt. 82. § (4) bekezdését jelölte meg. Jogi érvelése szerint az alperes által közölt munkáltatói felmondás jogellenes, mivel nem tartalmazza a felmondás indokolását. Állította, a felmondás indokolásában írtakkal ellentétben a felmondás közlésekor sem az Mt. 208. § (1) bekezdése, sem annak (2) bekezdése alapján nem minősült vezető állású munkavállalónak, ezért az alperes az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontjára alapítottnan nem mellőzhette volna a felmondás indokolását. Kifejtette, munkabére a felmondás időpontjában nem érte el a minimálbér hétszeresét, ezért

az Mt. 208. § (2) bekezdése alapján ez okból nem minősült vezető állású munkavállalónak, az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján pedig azért nem, mert mint az alperes választott vezető tisztségviselője, e feladatait nem munkaviszony, hanem polgári jogviszony, közelebbről megbízási szerződés keretében végezte. Utalt arra, munkakörének FEOR kódjaként az alperes az 1335. számú „kulturális tevékenységet folytató egység vezetője” kódot jelölt meg, ezzel szemben, ha ügyvezetői tisztségét munkaviszony keretében látta volna el, ennek FEOR kódja az 1210. számú „gazdasági, költségvetési szervezet vezetője (igazgató, elnök, ügyvezető igazgató)” kód felelt volna meg.

[10] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Védekezése szerint a felperes ügyvezetői tisztségét munkaviszony keretében látta el, és ennek alapján vezető állású munkavállalónak minősült. Állította, a felperes korábbi mozivezetői feladatainak döntő többségét (tanú neve) átvette a felperestől, a felperes munkaköre pedig az ügyvezetővé történő kinevezésével megváltozott, mert részben kibővült az ügyvezetői feladatkörökkel, részben pedig csökkent azokkal a feladatokkal, amelyeket (tanú neve) látott el. Érvelése szerint miután a felperes az ügyvezetői kinevezése előtt is vezető állású munkavállaló volt, az ügyvezetői kinevezése következtében a munkaszerződésének módosítására nem volt szükség. Kiemelte, a felperest terhelte volna annak a bizonyítása, hogy ügyvezetői tisztségét megbízási jogviszony keretében látta el, ezt azonban a felperes nem bizonyította, ügyvezetői kinevezésekor ugyanis egyéb jogviszonyt sem írásban, sem szóban nem létesítettek a felek, mivel akaratuk az volt, hogy a felperes a már korábban létrehozott vezető állású munkavállalói munkaviszonyának keretében lássa el az ügyvezetői feladatait. Véleménye szerint álláspontját támasztja alá az a körülmény, hogy a felperes az ügyvezetői feladatok ellátásáért külön díjazásban nem részesült. Utalt arra, ha a felperes megbízási jogviszonyban kívánta volna ellátni a feladatait, a felek írásban megbízási szerződét kötöttek volna, illetve meghatározták volna a felperesnek járó megbízási díj összegét is. Hangsúlyozta, 2009. január 7. napját, vagyis az ügyvezetői kinevezését követően a felperes már nem a munkaszerződése alapján minősült vezető állású munkavállalónak, hanem a törvény erejénél fogva, tekintettel arra, hogy ezt követően az alperes első számú vezetőjeként járt el, feladatait munkaviszonyban látta el, amelyért minden hónapban munkabért kapott. Előadta, a társasági szerződés 2016. április 14-én, illetve 2018. június 30-án kelt, változásokkal egységes szerkezetbe foglalt szövegében hibásan szerepel az, hogy a felperes megbízási jogviszony keretében látja el a vezető tisztségviselői és ügyvezetői tisztségét. Mindezt figyelembe véve álláspontja szerint a felmondás helyesen tartalmazta, hogy a felperes vezető állású munkavállaló, s erre tekintettel a felmondásnak nem kellett indokolást tartalmaznia. Kiemelte, a felperes FEOR kódokra való hivatkozása irreleváns, mivel nem a FEOR kódok alapján kell eldönteni azt, hogy egy munkavállaló vezető állásúnak minősül vagy sem.

[11] A kereset összecszerűségét nem vitatta.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 767 517 forint + áfa perköltséget, valamint az állam javára 91 000 forint eljárási illetéket. Határozatának indokolása szerint a kijelöléssel, választással, illetve ezek elfogadásával minden más cselekmény nélkül létrejön a vezető tisztségviselői jogviszony. Utalt arra, hogy a jogi személy a vezető tisztségviselőjével köthet munkaszerződést vagy

esetleg megbízási szerződést, de a vezetői tisztségviselői viszony nem ezeken a szerződéseken alapul. Kiemelte, ha a munkáltató szervezetét egyidejűleg két vagy több azonos jogállású személy munkaviszonyban vezeti, ezeket a munkavállalókat egyaránt vezetőnek kell tekinteni, ha pedig a kft. élén több ügyvezető áll munkaviszonyban, ezek mindegyike vezető állásúnak minősül még akkor is, ha csak egyikük jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására. (tanú neve) tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes az ügyvezetői kinevezésétől kezdődően munkáltatói jogkört gyakorolt a munkavállalók felett, a mozivezetői tevékenységet pedig ettől kezdve nagyobb részt (tanú neve) és a többi munkavállaló látta el. Mindebből arra a következtetésre jutott, hogy a felperes az ügyvezetői tisztségét munkaviszony keretében látta el, és ebből adódóan vezető állású munkavállalónak minősült, ezért a munkaviszonya munkáltató általi felmondását nem kellett indokolni. Döntése alátámasztásául hivatkozott a BDT2013. 2847. szám alatt közzétett eseti döntésre és a Kúria Kpkf.VI.40.509/2020/2. számú határozatára, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:21. §-ához és az Mt. 208. §-ához fűzött kommentárra.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[13] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes fellebbezést terjesztett elő, amelyben az elsőfokú ítélet keresete szerinti megváltoztatását kérte, valamint az alperes kötelezését az első- és másodfokú eljárásban felmerült perköltségének megfizetésére. Fellebbezésének indokolása szerint az elsőfokú bíróság a megállapított tényeket részben hibásan értékelte, illetve azokból hibás jogi következtetést vont le, helyenként pedig az általa felhozott jogszabályi hivatkozások sem helyesek. Kiemelte, ha egy személyt egy társaság ügyvezetőjének megválasztanak, és ő az ügyvezetői kinevezéssel kapcsolatban elfogadó nyilatkozatot tesz, az ügyvezetői jogviszonya létrejön, önmagában ebből azonban még nem következik az, hogy automatikusan munkaviszony jön vele létre, vagy a már fennálló munkaviszonya ügyvezetői munkaviszonnyá alakul át. Ez ugyanis csak munkaszerződés megkötése vagy a korábbi munkaszerződés módosítása útján lehetséges, amit automatikusan nem helyettesít az ügyvezetői kinevező határozat és annak elfogadó aktusa, különösen ha azok a munkaszerződéssel szembeni minimális követelményeket sem tartalmazzák. Hangsúlyozta, munkaviszonya mozivezetői munkakörre jött létre, és ez nem változott munkaviszonyának fennállása alatt. Ennek alátámasztásául hivatkozott arra, hogy munkaköre semmilyen dokumentummal nem került megváltoztatásra, ügyvezetői munkaszerződést nem kötöttek az alperessel, és a korábbi munkaszerződését módosító dokumentum sem született. Lényegesnek ítélte, hogy a munkaköre valamennyi hatósági bejelentésen mozivezetőként került feltüntetésre, az ehhez társított megfelelő FEOR kóddal, valamint hogy az alperes társasági szerződése az új Ptk. hatálybalépését követő előírásokra figyelemmel már egyértelműen azt tartalmazza, hogy az ügyvezetői jogviszonyt megbízási jogviszonyban látja el, nem pedig munkaviszonyban. Jelentőséget tulajdonított a fentieken túl annak is, hogy külön jogi aktussal és dokumentummal került megszüntetésre a munkaviszonya és az ügyvezetői jogviszonya: az előző felmondással, az utóbbi pedig az ügyvezetői tisztségből történő taggyűlési visszahívással. Érvelése szerint ezek a tények egyértelműen alátámasztják azt, hogy mind ő, mind pedig az alperes külön kezelte a mozivezetői munkajogviszonyt és az ügyvezetői megbízási jogviszonyt. Utalt arra, az ügyvezetői kinevezése semmiféle utalást nem tartalmaz arra, hogy munkaviszony keretében válna ügyvezetővé, vagy hogy a már meglévő munkaviszonya erre módosulna. Hangsúlyozta, (tanú neve) tanúvallomása az

alperesi állítások alátámasztására alkalmatlan, a tanú ugyanis a jogviszony keletkezésére nézve semmilyen értékelhető nyilatkozatot nem tett.

[14] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Az elsőfokú eljárásban előterjesztett védekezését fenntartva kiemelte, az elsőfokú bíróság által is hivatkozott Ptk.-hoz fűzött kommentár, valamint a felhívott jogesetekben kifejtettek is alátámasztják, hogy a törvény alapján minden munkáltatónál vezető állásúnak minősül a munkáltató első számú vezetője, és miután a felperes az alperes első számú vezetője volt, 2009. január 7. napjától kezdődően ex lege vezető állású munkavállalónak minősült.

[15] Az EBH2011. 2346. számú eseti döntésre utalva hangsúlyozta, a vezető állású munkakör minősítése szempontjából annak van jelentősége, hogy a munkavállaló rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására, döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. Érvelése szerint a jogviszony minősítése során nemcsak annak van jelentősége, hogy a felperes munkaszerződése mit tartalmazott, vagy hogy az hogyan nevezte meg a munkakört, hanem a felperes által a jogviszony fennállása alatt ténylegesen betöltött munkakör valóságos tartalmát kell vizsgálni, ezért önmagában az a körülmény, hogy a munkaszerződés a felperes munkakörét hogyan nevezte meg, vagy milyen FEOR kódot jelölt meg, nem bír perdöntő jelentőséggel. Kifejtette, a felperesnek az alperes működésére, gazdálkodására döntő befolyása volt, munkáltatói jogkört gyakorolt az alperes munkavállalói felett, feladatát képezte a forgalmazókkal való megállapodás, a büfé üzemeltetésével kapcsolatos partneri megállapodások megkötése, amely tevékenységek végzésére kizárólag ügyvezetőként, mint a munkáltató első számú vezetője volt jogosult. Jelentőséget tulajdonított annak is, hogy a felperes kötetlen munkarendben dolgozott, a többi munkavállalóval szemben jelenléti ívet nem kellett vezetnie, home office-ban is lehetősége volt munkát végezni, amit nem tehetett volna meg, ha valóban mozivezetőként látta volna el a feladatait. Állította, a felek akarata már a munkaszerződés megkötésekor is arra irányult, hogy a felperes majd később vezető állású munkavállalóként, munkaviszonyban ügyvezetőként lássa el a feladatait az alperesnél. Álláspontja alátámasztásául hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.379/2018/9. számú határozatára.

[16] **Az ítéltábla döntése és annak indokai**

[17] A fellebbezés alapos.

[18] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésének eredményeként tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes az alperesi társaság ügyvezetését munkaviszonyban látta el, és ebből adódóan tévesen állapította meg, hogy a felperes az alperes vezető állású munkavállalója volt, akinek munkaviszonyát az alperes jogszerűen mondta fel indokolás nélkül.

[19] Tény, hogy az alperes a felperes munkaviszonyának felmondását tartalmazó intézkedését az Mt. 66. § (1) bekezdésében foglalt előírás ellenére nem indokolta meg, ezért az ő érdekében állt, hogy a bíróság valósnak fogadja el azt az állítását, miszerint a felperes munkaviszonya felmondásának időpontjában az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető

állású munkavállalónak minősült, ezért munkaviszonya az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja értelmében jogszerűen felmondható volt a felmondás indokainak közlése nélkül is. Az alábbi kifejtettek szerint az alperes ezt nem tudta bizonyítani, ezért a bizonyítatlanság következményeit neki kell viselnie [Pp. 265. § (1) bekezdése].

[20] Az nem volt vitatott a perben, hogy a felperes abban az esetben minősülhetett az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalónak, ha mint az alperes megválasztott vezető tisztségviselője, a társaság ügyvezetését munkaviszonyban látta el. A felek között a vitát lényegében az képezte, hogy a vezető tisztségviselői megbíztatás elfogadásával az alperes és a felperes között 2008. december 5. napján kötött munkaszerződés módosult-e, vagy a munkaszerződés változatlan fenntartása mellett megbíztatási szerződés jött létre közöttük, azaz hogy a felperes az alperes ügyvezetését, mint vezető tisztségviselő megbíztatási jogviszonyban vagy munkaviszonyban látta el.

[21] Helyesen hivatkozott a felperes arra a fellebbezésében, hogy (tanú neve) tanúvallomása ebből a szempontból nem tekinthető releváns bizonyítéknak. A tanú ugyanis alapvetően azt a lényegében a felperes által sem vitatott tényt igazolta, hogy a felperes más munkavállalók felett munkáltatói jogokat gyakorolt, a korábban általa ellátott mozivezetői feladatok egy részét ténylegesen a tanú, illetőleg más munkavállalók látták el, a felperes pedig vezetői feladatokat végzett. Ez azonban csak annyit jelent, hogy a felperes valóban ellátott olyan feladatokat ügyvezetői megbíztatásánál fogva, amely feladatok munkaviszony keretében ellátva azokat, megalapozzák a vezető munkavállalói státuszt. Lényeges viszont, hogy a felperes ugyanezeket a feladatokat – azaz munkáltatói jogkör gyakorlása, tárgyalás más üzleti partnerekkel, egyéb ügyvezetés körébe eső feladatok – nemcsak munkaviszony, hanem megbíztatási jogviszony keretében is elláthatta, következésképpen az, hogy ténylegesen milyen feladatokat végzett, nem dönti el azt az alapvető kérdést, hogy az ügyvezetői tisztségét milyen jogviszony keretében látta el.

[22] A fentebb már indokoltak szerint az alperest terhelte annak a bizonyítása, hogy a felperes munkaviszonyban végezte az ügyvezetői feladatokat, és ennek megfelelően az ügyvezetői megbíztatását követően a korábbi mozivezetői munkaköre módosult, kiegészült az ügyvezetői feladatokkal. A peradatok azonban ezt az alperesi állítást nem támasztják alá. Tény ugyanis, hogy a felperes munkaszerződése az ügyvezetői megbíztatását követően nem került módosításra, ugyancsak változatlan maradt a munkaköri leírása, és nem változott munkakörének megjelölése és annak ún. FEOR száma sem az alperes által a hatóságok felé teljesített adatszolgáltatásokban. Ennek pedig azért van jelentősége a perbeli jogvita elbírálása szempontjából, mert az írásba foglalt munkaszerződés, a munkaköri leírás és a hatósági adatszolgáltatásban közölt adatok alapján az Mt. 208. § (1) bekezdésének hatálya alá eső vezető állású munkavállalói státusz nem állapítható meg.

[23] Lényeges ugyanakkor, hogy az alperes társasági szerződésében mind a 2016., mind a 2018. évi módosítást követően az szerepel, hogy a felperes a társaság ügyvezetését megbíztatási jogviszonyban látja el. Nem fogadható el ezzel összefüggésben az alperesnek az a hivatkozása, miszerint az érintett okiratok a jogviszony minősítését tévesen tartalmazzák, mivel a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt társasági szerződést készítő ügyvéd iratmintát használt. A cégbejegyzési eljárás és a cégnyilvántartás egyes kérdéseiről szóló 21/2006. (V. 18.) IM rendelet korlátolt felelősségű társaság szerződésmintáját tartalmazó 6. számú melléklete ugyanis az ügyvezetéssel és a képviseléssel kapcsolatos adatokat tartalmazó

12. pontban alternatívaként kínálja fel azt, hogy a vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban látja el. Az alperesnek tehát döntenie kellett, a két lehetőség körül melyiket választja, és figyelemmel arra, hogy a társasági szerződést jogi szakember készítette az iratminta felhasználásával, tisztában kellett lennie az érintett pont kitöltésekor azzal, jelentősége van annak, hogy a két lehetséges alternatíva közül melyiket jelöli be. Nincs indok azt feltételezni, hogy ennek során gondatlanul járt el, és a valóságtól eltérő adatot jelölt meg.

[24] Nem alkalmas az ügyvezetői státusz munkaviszony keretében történő ellátásának igazolására az a felperes által egyébként nem vitatott körülmény sem, miszerint a felperes munkáját kötetlen munkaidőben, részben munkahelyétől távol, home office-ban végezte. A kötetlen munkaidő, illetve a munkahelyen kívüli munkavégzés lehetőségét ugyanis az Mt. nem korlátozza kizárólag a vezető állású dolgozókra, így ezek a körülmények nem cáfolják azt a felperesi állítást, miszerint munkaviszonya keretében kizárólag a mozivezetői munkakörbe tartozó feladatokat látta el.

[25] Alaptalannak ítélte az ítéltábla az alperesnek azt az érvelését is, miszerint a megbízási jogviszony hiányát és az ügyvezetői feladatok munkaviszony keretében való ellátását igazolná az a körülmény, hogy a felek nem kötöttek írásban megbízási szerződést, és a felperes megbízási díjban sem részesült az ügyvezetői feladatok ellátásáért. Jogszabály ugyanis a megbízási szerződésre formakényszert nem ír elő abban az esetben sem, ha a megbízás tárgya valamely gazdasági társaság vezető tisztségviselőjére háruló feladatok ellátása.

[26] Ami pedig a megbízási díj kérdését illeti: egyrészt a megbízott ingyenesen is vállalhatja a rábízott ügy ellátását, másrészt a perbeli esetben ebből a szempontból nem elhanyagolható körülmény, hogy az alperes a felperes érdekeltségébe tartozó betéti társasággal megbízási szerződést kötött az általa használt gépek, berendezések karbantartására. A felperes, mint önálló képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselő, hatékonyabban tudta képviselni a betéti társaság és az alperes közötti szerződéses kapcsolatban a betéti társaság érdekeit, így az ügyvezetői megbízás elfogadása úgy is érdekében állhatott, hogy az ügyvezetői feladatok ellátásáért nem részesült külön díjazásban.

[27] Mindezek alapján az ítéltábla arra a következtetésre jutott, hogy a felperes mint vezető tisztségviselő az alperesi társaság ügyvezetését polgári jogviszonyban, ezen belül megbízási szerződés alapján látta el, nem pedig munkaviszonyban. A munkaviszonya keretében a mozivezetői munkaköre változatlan maradt a munkaviszonyának fennállása alatt, ezen munkakör alapján pedig az alperes által sem vitatottan nem minősült vezető állású dolgozónak. Helytállóan hivatkozott ennek megfelelően a felperes arra, hogy a felmondás során nem volt helye az Mt. 210. § (1) bekezdése alkalmazásával az Mt.-nek a felmondás kapcsán indokolási kötelezettséget előíró 66. § (1) bekezdése mellőzésének, következésképpen a felperes munkaviszonyát indokolás nélkül megszüntető munkáltatói felmondás jogellenes.

[28] Az elsőfokú bíróság által felhívott, a Ptk. 3:21. §-ához és az Mt. 208. §-ához fűzött kommentárban, továbbá a BDT2013. 2847. számú eseti döntésében és a Kúria Kpkf.VI.40.509/2020/2. számú határozatában, valamint a felperes fellebbezési

ellenkérelmében hivatkozott EBH2011. 2346. és Mfv.I.10.379/2018/9. számú eseti döntésekben megfogalmazott elvi jellegű jogértelmezésekkel az ítéltábla egyetért, azok lényegében a felek között sem voltak vitatottak, de a perbeli jogvita nem ezekkel a kérdésekkel állt összefüggésben. A perben a bíróságnak azt kellett alapvetően eldöntenie, a felperes ügyvezetői feladatait munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében látta el, ennek az alapvető kérdésnek az eldöntése szempontjából pedig sem a hivatkozott kommentár szövegek, sem az eseti döntések nem tartalmazzak az érintett kérdés elbírálása szempontjából releváns megállapításokat.

[29] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az alperest az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján kártérítés fizetési kötelezettség terheli, amelynek a felperes által megjelölt összegét az alperes nem vitatta, ezért az ítéltábla – a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 347. § (1) bekezdés a) pontja alapján – az összecszerűségekre vonatkozó részletes indokolást mellőzve a kereset szerint marasztalta az alperest, a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatva az elsőfokú bíróság ítéletét.

[30] Az elsőfokú ítélet megváltoztatásának következtében az alperes pervesztesnek bizonyult, ezért az ítéltábla a felperes elsőfokú perköltség és illeték fizetésére kötelezését mellőzte. Egyidejűleg a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest a felperes felszámított, és ügyvédi megbízási szerződés csatolásával igazolt elsőfokú perköltségének a megfizetésére.

[31] A másodfokú eljárásban a felperes kérte ugyan perköltségének megállapítását, azt azonban felszámítani elmulasztotta, ennek hiányában pedig az ítéltábla az eredményes fellebbezése ellenére sem kötelezhette az alperest a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére [Pp. 81. § (1) bekezdés].

[32] Az ügyre irányadó tárgyi költségfeljegyzési jog folytán meg nem fizetett első- és másodfokú eljárási illeték megfizetésére pervesztességére figyelemmel kötelezte az alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése, valamint 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján.

Szeged, 2022. február 24.

Dr. Szeghő Katalin s.k.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Dr. TolnaAndrás s.k.

a tanács elnöke, előadó bíró

táblabíró

táblabíró