

A munkavállalói elkötelezettség a vállalati eredmény legfőbb forrása

Dr. Nagy Imre Zoltán

Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar

Szervezési és Vezetési Intézet

nagy.imre@kgk.uni-obuda.hu

Absztrakt: A munka világában a rendszerváltás nehéz helyzetet teremtett Magyarországon, ami a 2010 –es évekre a korábbinál is kedvezőtlenebbé vált. A munkavállalókat számos jogsértés éri. A korábbi MEB konferenciákon bemutatott, és most folytatott esettanulmány a munkavállaló kiszolgáltatottságát mutatja. Az esettanulmány kiváló alkalmat jelent a speciáli magyar munkajog ismertetésére (amunkaviszony létrejötte, munkabérfizetés, munkavégzés, próbaidő, felmondás, cégjogi visszahívás stb) és tanulság levonására. A jelentős kiadásokkal járó bírósági ítéleten túl, az is megállapítható, hogy eredményes vállalati munka csak megbecsült, felkészült munkatársakkal érhető el, és a munkavállalói elkötelezettség az eredmény legfőbb forrása. Ezt pedig úgy lehet elérni, ha a vállalat tulajdonosi képviselői és vezetése külön alrendszereként nagy figyelmet szentel a munkavállalók törvényes foglalkoztatására és motivációjára.

1 Bevezetés

A munka világában az 1990. évi rendszerváltás rendkívüli helyzetet teremtett Magyarországon, megszűnt kb. 1,5 millió munkahely, ami természetesen óriási gondokat okozott a piaccgazdaság útjára lépő ország és munkavállalói számára. Senki sem számított azonban a 2000-es évek elejéig javulni látszó gazdasági helyzetben arra, hogy a 2010 –es évekre a munkaerőpiacon még a korábbinál is kedvezőtlenebb körülmények alakulnak ki.

A Munkaügyi Bíróságok óriási leterheltségén túl az ombudsmannak benyújtott panaszok is azt mutatják, hogy a munkavállalókat számos jogsértés éri, és bár az igazságszolgáltatás a Bíróságok feladata, természetesen az ombudsman is foglalkozik az állampolgárokat tömegesen érintő panaszos ügyekkel. Szeretnénk hangsúlyozni, hogy a jogsértések elkerülésének utolsó állomása a Bíróság. Itt ugyanis nagy szerepet kellene játszani a munkaügyek területén felelős hatóságoknak, szakszervezeteknek és civil szervezeteknek is. Érdekeséggéppen jegyezzük meg, hogy a munka világában fontos magyar hatóság, a Munkaügyi

Főfelügyelőség korábbi vezetőjét és jogi igazgatóját korrupció vádjával korábban letartóztatták.

Az ombudsmanhoz benyújtott panaszbeadványok elsősorban a versenyszférából érkeztek, de sajnálatos módon az utóbbi években a közszférában is megszorodtak a munkaügyi sérelmek, amelyek elsősorban a 13. havi juttatással voltak kapcsolatban. Ilyen jellegű panasz ma már nem fordulhat elő, mert a közszférában Magyarországon néhány évvel ezelőtt megszüntették a 13. havi juttatást. Manapság inkább az a sérelem éri a munkavállalókat a közszférában, hogy magasabb végzettség elérése esetén nem sorolják őket magasabb fizetési osztályba, illetve az állami kiadások lefaragása bérfagyasztásokat és elbocsátásokat eredményez, amit a versenyszféra stagnálása és visszaesése nem tud ellensúlyozni.

A korábbi MEB konferenciákon¹ már részben bemutatott, és most először magyar nyelven is bemutatásra illetve folytatásra esettanulmány a munkavállaló rendkívüli kiszolgáltatottságát mutatja. Bár esetünkben külföldi tulajdonú anyavállalattal rendelkező munkáltatóról van szó, nem kívánom azt a látszatot kelteni, mintha a külföldiek okoznák a legtöbb gondot. Magyarországon sajnos nagyon elterjedtek a munkavállalói túlkapások, a feketemunka, az adó- és járulékmentesen kifizetett bérek, továbbá külön gondot jelentnek az elhúzódó bírósági eljárások. A tanulmány célja konkrét speciális magyar munkaügyi és vállalatvezetési ismeretek bemutatása mellett elsősorban az, hogy felhívja a figyelmet a munka világában tapasztalható jelenségekre. A tanulság pedig egyértelműen levonható. A munkáltatók akkor döntenek helyesen, ha törvényesen járnak el.

2 Egy különleges foglalkoztatás körülményei²

X AG. konszern magasan képzett magyar munkatársat kívánt foglalkoztatni külföldi betanulást követően Magyarországon, ezért T0. év áprilisában több felvételi meghallgatás és vizsga után határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek egy magyar munkavállalóval X AG konszern X1 Kft.-jébe kereskedelmi vezetői munkakörre, majd mintegy 6 hónap utáni ügyvezetői munkakörben kívánták

-
- 1 A tanulmány és előadás a MEB 2007 és 2008 évi konferenciáján elhangzott és megjelent előadások és cikkek folytatása. Arbeitsrechtliche Aspekte der Unternehmensführung- die Eigenartigkeiten des ungarischen Arbeitsrechtes durch eine konkrete Fallstudie, 5th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking (MEB) Juni 2007. Proceedings pp.163- 183 ISBN 978-963-7154-60-7) Firmenrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen in Rechtseinheit als wichtiges Element der Unternehmensführung (durch eine konkrete Fallstudie)“. 6 th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking (MEB). Mai 2008. Proceedings pp.145-159 ISBN 9789637154737 <http://ideas.repec.org/h/pkk/meb008/145-159.html>
 - 2 Felperes közvetlen engedélye és iratai, bírósági jegyzőkönyvek és határozatok alapján

fogalalkoztatni a munkavállalót.³ Az ilyenkor természetes diszkréció miatt T0., T1. az ügy naptári éveit jelöli, míg X és Y a különböző külföldi konszerneket, illetve X1, Y1, XY stb. azok leányvállalatait, közös leányvállalatait jelölik.).

T0. év júliusában a később felperessé váló munkavállalót felperes előadása szerint szóbeli megállapodás szerint X külföldi konszern X2 Kft.-jébe is kinevezték ügyvezetőnek.

T0. év novemberében a munkavállalót kinevezték X konszern X3 fióktelepébe is fióktelep-vezetőnek.

T1. év februárjában a munkavállalót kinevezték Y konszern (egy harmadik nemzeti tulajdonba tartozó)Y1 Kft.-jébe is ügyvezetőnek, az anyakonzernnek küszöbön álló fúziója miatt. Ennek hatására, hogy Magyarországon is fúzió volt várható X1 és Y1 Kft tekintetében.

A munkavállaló minden cégben béreket és munkaszerződést kért szóban és írásban is ügyvédje tanácsára, aki erről később így nyilatkozott személyes meghallgatásakor a Bíróságon. „Én mondtam a felperesnek.... külön kössön minden cégnél munkaszerződést... Ezért azt tanácsoltam a felperesnek, hogy minden formációhoz kapcsolódóan munkaszerződést vagy más munkavégzésre vonatkozó egyéb jogviszonyt létesítsen a cégekkel.. Felperes munkája tehát T0. év végén az X2 és az X1 Kft.-nél párhuzamosan folyt.”(Idézet a vallomásból)

T 1 év december 29.-én létrejött a fúzió X2 és Y1 Kft. között, amelyik névváltoztatás után XY Kft. néven tovább működött.

T2 év május 1.-én kinevezték felperest az X1 Kft.-be is ügyvezetőnek (ide szolt az egyetlen írásos munkaszerződés, amely eredetileg kereskedelmi vezetői munkakörre vonatkozott). Egyidejűleg az X1 Kft.-be cedált 1, 4 milliárd lejárt követelések behajtása után szerződés-kiegészítéssel 2 %-kos prémiumot ajánlottak fel felperesnek, továbbá 3 millió DM behajtás után 100 e DM egyösszegű juttatás megfizetését is.

T2 év június elsején a munkavállalót visszahívták az XY-Kft.ből cégjogi intézkedéssel.

Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltató csak részben teljesített párhuzamos bérfizetés (részben prémium formájában),a munkavállaló pert fontolgatott, hiszen nem kapott bért X1 Kft-ben T0. év októberétől, illetve egyáltalán nem kapott bért Y1 Kft.-ből és X3 fióktelepben. T3. októberében munkavállaló keresetet adott be a munkaügyi bíróságra. Az első tárgyalásra 9 hónap múlva került sor, ahol a Bíróság egyeztetési kísérlete sikertelen maradt.

3 A munkaszerződést lásd irodalomjegyzék (1) pp. 168-170.

3 Váratlan fordulat

A munkáltató T4. év októberében cégjogi intézkedéssel visszahívta a munkavállalót az Mt.88. §-a⁴ alapján a következő tagi határozattal:

“ Tagi Határozat

X1 Kft. (továbbiakban Társaság) egyedli tagja (továbbiakban Tag) a következő határozatot hozza:

1/T4. (07.10.)sz határozat

A Tag a jelen határozat dátumának hatályával visszahívja az 1/T2.(04.30.)sz alapítói határozattal 3 évre kinevezett ügyvezetőt, és a jelen határozat dátumának hatályával..... ügyvezető munkaviszonyát a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (“Mt.”) 88. § (2) bekezdés alapján megszünteti (BH 1999. 574).

A Társaság Alapító Okirataának X. pontja - tekintettel fentiekre - módosul.

....., T4.07.10.

Aláírás:.....Tag, Képviselője “

A munkabérek kifizetése érdekében indított per így jogellenes felmondás iránti keresettel bővült ki.

4 Felperes keresete a visszahívás után valamennyi cégben

4.1 Kereset X1 Kft.-vel szemben a visszahívást követően a munkaviszony alperes szerinti végéig (T5. április 30.-áig)

Senki által sem vitatott a perben, hogy az X1 Kft., I. r. alperes és felperes között T0. év május 01-i hatállyal T0. év április 06-án – három havi próbaidőt⁵ is

4 A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése
Mt.88. § (1) A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

5 Mt. Próbaidő

(2) A próbaidő tartama harminc nap. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

tartalmazó - határozatlan időre szóló munkaviszony jött létre, elsődleges munkakörként kereskedelmi vezetői minőséget megjelölve.

A munkaszerződés tartalmazza azt is, hogy kiegészíteni illetőleg módosítani azt csak írásban lehetséges a felek rendelkezése szerint. A munkaviszony megszüntetésének esetére még a próbaidő alatt is előírja az indoklási kötelezettséget, nyilvánvalóan az általánosnál terheesebb kötelezettséget róva a munkáltatóra és tőle szokásosnál is körültekintőbb eljárást megkívánva.

Mai tudomásunk szerint sem létezik olyan irat, amely ezt a T0. április 06-án kelt szerződéssel keletkezett munkaviszonyt jogszerűen megszüntette volna.

Az kétségtelen, hogy T4. október 21.-én fizikailag tette lehetetlenné munkáltató felperes számára a további munkavégzést az által, hogy munkaeszközeitől megfosztotta. Kulcsait elvették és határozottan kijelentették, hogy a munkavégzésre a jövőben sem tartanak igényt és azzal ne is próbálkozzon felperes. Megjegyezzük, hogy mindez felperes együttműködése nélkül és jelen levő ügyvéd határozott tiltakozása ellen történt.

I. r. alperes hiába próbálja úgy feltüntetni, hogy a jelen esetben pusztán az ügyvezetői minőségből történő - igaz, önmagában is szabálytalan - visszahívásról volt szó, hiszen I. r. alperessel folyamatosan létezett felperes munkaviszonya, amelynek jogszerű megszüntetésére nem került sor, de ennek bizonyítása amúgy sem felperest terhelné, hanem I. r. alperest.

Nem valós I.r. alperes, X1 Kft. azon hivatkozása sem, hogy a T0. május 01-én kezdődő munkaviszonyt később felváltotta volna az akkor még X2 Kft-vel, (II.r. alperes) létesült munkaviszony, hiszen T0. július 06-án kezdett ügyvezetőként tevékenykedni felperes II. r. alperesnél, az I. r. alperes pedig még T0. július végén is a vele fennálló munkaviszony próbaidejét kívánta - jogellenesen - meghosszabbítani T0. október 31. napjáig. A két munkaviszony párhuzamos fennállását igazolja a T0. szeptember 27.-én kelt felbontási kísérlet is. Felperes a munkavégzését T4. október 21-én történt fizikai lehetetlenné tételét és az ez alkalommal a munkáltatótól jelenlévő urak részéről tett azon kijelentést tekinti jogellenes felmondásnak, hogy a jövőben munkájára nem tartanak igényt. Felperes személyes előadásán kívül e tény a perben tanúvallomás is igazolta.

Kéri felperes a Tisztelt Munkaügyi Bíróságot, hogy szíveskedjék megállapítani, hogy I. r. alperes jogellenesen mondott fel felperes részére, szíveskedjék kereskedelmi vezetői munkakörébe visszahelyezni és szíveskedjék I. r. alperest a jogellenes felmondása folytán felperest megillető juttatások megfizetésére kötelezni. Minthogy I. r. alperes még saját – általunk tévesnek tartott - álláspontjához képest sem fizette meg a felmondás alapján felperesnek járó átlagkeresetet, továbbra is kér felperes a Tisztelt Munkaügyi Bíróságot, hogy I. r. alperessel szembeni fő kereset nem várt elutasítása esetén is kötelezze I. r. alperest másodlagosan a T4. október 22.-ei átlagkereset megfizetésére az X1 Kft-ben,

különös figyelemmel az MT 152.§ és annak (3)⁶ bekezdésére. Átlagkereset-igényét felperes a kirendelt igazságügyi szakértő véleménye alapján is természetesen fenntartja, csak részben pontosítja az igazságügyi szakértő számítását, illetve a ki nem fizetett, de az átlagszámítás időpontjában esedékes prémiumokkal kiegészíti az átlagszámítást.

A 2,5 millió Ft-os szerződésben kikötött prémium és ki nem fizetett, de már behajtásként teljesített 2 %-kos prémium figyelembevételével havi 2 756 398 Ft havi átlagkeresetet számítottak ki felperes szakértői. (A munkáltató által teljesített kifizetések alapján: 2 461 236 Ft, a 2, 5 millió Ft-os prémiummal: 2 671 197 Ft, 2, 5 millió Ft-os prémiummal és az esedékes 2%-kos prémiummal együtt :2 756 398 Ft az átlagkereset, míg a Bíróság által kirendelt igazságügyi szakértő egyelőre 2 391 950 Ft átlagkeresetet állapít meg a teljesített kifizetések alapján).

Felperest - a ki nem fizetett prémiumokat is beszámítva az átlagkeresetbe - megilleti $6 \times 2756398 \text{ Ft} = 16538390 \text{ Ft}$ felmondási időre jutó átlagkereset +7 napi átlagkereset okt. 21-től 31.-ig, $7 \times 125290,8 \text{ Ft}$ napi átlag = 877035,8 Ft. Ez összesen: 17415425 Ft, mínusz az X1 Kft. által a felmondási időre később átutalt $6 \times 125 \ 297 \text{ Ft} = 11 \ 290 \ 128 \text{ Ft}$. + kamatai, amivel X1 adós maradt az átlagkereset kifizetésekor.

Felperes kéri továbbá, hogy a Bíróság kötelezze I. r. alperest a T0. június 01-e és T4. szeptember 30-a között a felperes által behajtott 13.578.566.- Ft 2 %-ának, tehát 271.571.- Ft- nak és T4. október 22. napjától járó kamatainak megfizetésére. Az utolsó prémium-kifizetés az X1 Kft.-ben T4. június 16.-án történt a T4. május 30.-ai dolgozói jelentés alapján. A legutolsó dolgozói jelentésben T4. szeptember 30.-án 433 787 308 Ft behajtás áll. A 2 % -kos prémium T0. május végi állapot

-
- 6 Mt. 152.§ 152. § (1) Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.
- (3) Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alpbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.
- (4) Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.
- (5) Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.
- (6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső - a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított - (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

szerint lett kifizetve (420 107 742 Ft után). Ezért 13 578 566 Ft után jár a 2 %-os prémium felperesnek. Ennek 2 %-a 271 571 Ft, a dolgozók aláírt jelentése alapján.

Függetlenül attól, hogy I. r. alperes jogellenesen mondott-e fel felperesnek vagy nem, felperes kéri, hogy kötelezze a T. Munkaügyi Bíróság az T0. november 01. napjától T2. április 30. napjáig felperesnek járó munkabérnek (17.131.733,- Ft-nak) és kamatainak megfizetésére akként, hogy T0. évre vonatkozóan havi 700.000,- Ft-ot, így összesen: 1.400.000,- Ft-ot. míg T1. évre vonatkozóan havi 756.000,- Ft-ot, összesen: 9.072.000,- Ft-ot és ezen felül 2.500.000,- Ft ígért prémiumot, így 11.572.000,- Ft-ot. T2. évre pedig havi 831.600,- Ft-ot. összesen: 3.326.400,- Ft-ot és a tört időszakra 833.333,- Ft kikötött prémiumot, tehát együttesen T2. évre: 4.159.733,- Ft-ot fizessen meg. (A T0. november 01. és T2. április 30. között elmaradt bér jellegű kifizetés összesen 17.131.733,- Ft.)

A három éves elévülési időre figyelemmel, követeléssel I.r. alperessel, X1 Kft.-vel szemben csak T0.. november 01-től élt felperes.

Felperes kéri továbbá I. r. alperes kötelezését arra, hogy fizesse meg 37.542.538,- Ft-nak 2%-át. tehát 750.847,- Ft-ot és ennek T4. október 22. napjától járó kamatait. Mindezt arra figyelemmel, hogy a munkavégzés során a munkáltató számos, az eredeti prémium megállapodásban nem szereplő (T1. december 29-én még 90 nap alatti késedelműnek minősülő) további több-kevesebb ideje lejárt követelés behajtására kötelezte felperest a prémium megállapodást követően, amely munkavégzés során 37.542.538,- Ft követelést hajtott be felperes úgy, hogy azzal kapcsolatban prémiumot nem kapott. Ezek mindegyike éven túli lejáratú volt már a behajtáskor, ám T1. december 29-én még 90 napon belülinek minősültek és általában oly módon kapott utasítást felperes ezek behajtására, hogy ugyanazon adósnak a T1. december 29-i időponthoz képest 90 napon túli tartozása is volt és ebben az esetben korábbi megállapodásuktól eltérően felperes hajtotta be a bázis időszakban még 90 nap alatti tartozást is. Eredetileg a T0. december 29-én még 90 nap alatti késedelmű követelések behajtása nem felperes feladata lett volna. Az összeg a T4. szeptember végi un. heti jelentésből adódik:

37 542 538 Ft 2 %-a 750 847 Ft

Felperes kéri I. r. alperest szíveskedjenek kötelezni a T2. május 01. és jogfenntartással T5. április 30- a közötti időszakra járó, de felperesnek ki nem fizetett éves 2.500.000,- Ft-os prémium (a T2. tört évre 1.666.666,- Ft, T3. évre 2.500.000,- Ft, T4. évre 2.500.000,- Ft, a T5. "tört" évre 833.333,- Ft), tehát 7.499.999,- Ft és ezen összeg T3. szeptember 01. napjától időarányosan számított kamatának megfizetésére. (Ennek alapja a T0.04.06.-án megkötött munkaszerződésben rögzített un. 2,5 millió Ft-os prémium.)

Figyelemmel arra, hogy az átlagkeresettel kapcsolatos korábbi I.r. alperessel, X1 Kft-vel szembeni felperes kereseti követelései I. r. alperes azon csatolt értesítésén

alapultak, hogy munkajogviszony végét T5. április 30. napjában jelölte meg, kéri felperes a Tisztelt Munkaügyi Bíróságot, hogy T5. május 01. napjától is kötelezze I. r. alperest a fentiekben és korábbi beadványában bemutatott átlagszámítások szerint a ki nem fizetett átlagkeresetnek a jogerős döntésig történő megfizetésére.

A X1. Kft.-ben az ügyvezetői minőség létrejötté, valamint annak megszűnése önmagában felperes álláspontja szerint nem értékelhető olyan tényként, amelyből következtetés lenne levonható a kereskedelmi vezetői munkaviszony létrejöttére, illetőleg annak megszüntetésére. Felperes álláspontja továbbra is az, hogy az X1. Kft.-nél fennálló kereskedelmi vezetői munkaviszonyt szabályszerűen nem szüntette meg az X1. Kft., I.r. alperes. A munkaviszony megszüntetését ugyanis nem vonja magától értetődően magával az, ha vezetői tisztségviselőt a gazdasági társaság legfelsőbb (tulajdonosi jogokat gyakorló) szerve tagi határozattal visszahívja. Különösen akkor nem, ha ezzel a kereskedelmi vezetői munkaviszonyt még csaknem is érinti. Ez a jognyilatkozat társasági jogi jellegű, így csupán a cég képviseletéből, és nem magából a cégből történő kiválást, tehát nem a munkaviszony megszüntetését eredményezi. Az a tény pedig, hogy az X2 Kft. ügyvezetőjévé is kinevezték felperest korábban, nem akadályozhatta meg és nem is akadályozta meg azt, hogy az X1 Kft.-nél is egyidejűleg munkát végezzen, de legfőképpen nem szüntette meg korábban létrejött munkaszerződését és munkaviszonyát, mint ahogy a korábbi munkaszerződés érvényesen nem is rendelkezhetett az X2 Kft.-vel (egy másik jogi személlyel, másik munkakörre vonatkozóan létrejött) munkaviszonyról.

Az alperes által említett de facto jogutódlást a továbbiakban sem tudja felperes elfogadni helytálló érvelésként, de a tények és az okiratok is ellentmondanak ennek. A munkavállalók védelme érdekében csak a de iure jogutódlás lehetséges.

4.2 Kereset X1 Kft.-vel szemben a munkaviszony alperes szerinti végétől (T5. április 30.-ától) a jogszerű felmondásig

A követelések további jogalapját felperes jogellenes eltávolítása (jogellenes felmondás) adja az X1 Kft.-vel szemben, így felperes kereskedelmi vezetői munkaviszonya a mai napig fennáll. Hivatkozunk itt felperes határozatlan idejű jogszerűen máig meg nem szüntettet munkaszerződésére. Az Mt. 89.§-tól⁷ 95.§-ig leírt szabályai nem teljesültek az alperesi visszahívás során.

Először is azt kéri felperes, hogy az Mt. 100.§. (1)⁸ bekezdése alapján a T. Bíróság eredeti kereskedelmi, vezetői munkakörébe szíveskedjék visszahelyezni.

A jogellenes felmondásra figyelemmel felperes visszahelyezéséig az alperes köteles részére átlagkeresetet fizetni. Abban az esetben, ha a T. Bíróság az Mt. 100.§. (1) bekezdése és (3) bekezdés a.) pontja⁹ ellenére mellőzné az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést, úgy igénye van felperesnek még az Mt. 100.§. (4)¹⁰ bekezdése alapján 7 havi sérelmi díj megfizetésére, továbbá a rendes felmondás esetén a felmentési időre járó átlagkereset megfizetésére illetőleg a rendes felmondás esetén a részére járó végkielégítés megfizetésére.

-
- 7 A rendes felmondás
89. § (1) A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (2) A munkáltató - a (6) bekezdésben foglalt kivétellel - köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.
- (3) A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- (4) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.
- (5) A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.
- 8 Mt.100. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót - kérelmére - eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.
- 9 Mt.100.§. (3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha a) a munkáltató intézkedése a rendeltetészerű joggyakorlás követelményébe (4. §), az egyenlő bánásmód követelményébe (5. §), illetve felmondási védelembe [90. § (1) bekezdés] ütközik.
- 10 Mt. 100.§ (4) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(Mt. 100.§. (7)¹¹ bekezdés és 101.§. (1) bekezdés).¹² Ezen igényeket a visszahelyezéshez képest másodlagos kereseti kérelemként terjeszti elő felperes.

T5. évre, T5. Április 30.- december 31.ig a megtérülésekkel csökkentett kereset : 19.594.934 Ft és annak T5. 09. 01.től számított középkamatai.

T6. –T13.évre a számítás hasonló módszerrel készült. Felperes követelése összesen a jogszerű felmondásig:

Összesen 210 millió Ft !

Arra az esetre, ha a T. Bíróság mellőzné felperes visszahelyezését az X1 Kft-hez, úgy:

7 havi sérelmi díj, tehát 19.294.786 Ft,

a szerződésben kikötött 6 havi felmondási időre járó átlagkereset, tehát 16.538.388.-Ft,

a T0. május 01-től a bíróság döntéséig fennálló munkaviszonyomra figyelemmel 3 havi végkielégítés, azaz 8.269.194.-Ft

megfizetésére kéri felperes az X1 Kft. alperest kötelezni.

4.3 Kereset X2, és Y1 Kft.-ék, illetve XY Kft. ellen

II. r. alperes által nem vitatottan T0. július 06.-a óta ügyvezető igazgatóként állt munkaviszonyban felperes először az X2 Kft-nél, majd annak átalakulását követően az XY Kft-nél, amely 50-50 %-ban a X és Y AG tulajdona volt.

Felperes szerint ez a munkaviszony - bár a szerződés nem került írásba foglalásra felperes önhibáján kívül - határozott időre szült, mégpedig a csatolt társasági szerződés szövege szerint az ügyvezetői tisztség várható időtartamára, tehát T3. július 06. napjáig, amely egy ízben meghosszabbodott egy, már korábban csatolt okirattal igazoltan T3. december 31. napjáig. Előadjuk, hogy T0. október 13.-án ügyrendet írtak alá felperessel az X2 Kft-ben, amely az ügyvezetői teendők ellátásának szabályait rögzítették, (ügyvezetők kötelességei, anyavállalat

11 Mt. 100.§ (7) A munkavállalót, ha munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg - a (6) bekezdésben foglaltakon kívül - megilleti a felmentési időre (93. §) járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is.

12 Mt. 101. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos.

tájékoztatása, közgyűlések és ügyvezetői ülések rendje, szerződések rendje stb.), s melyből egyértelműen kitűnt, hogy az X1 Kft-vel kötött munkaszerződéstől eltérő feladatokat kellett ellátnia felperesnek az X2 Kft.-ben, miközben fizetést ekkor mindkét cégtől párhuzamosan, külön-külön kapott. Az ügyrend lényegében szerződésnek is tekinthető az X2 Kft-ben.

Fizetést felperes azonban csak T2. május végéig kapott, amely okból kérte felperes a T. Munkaügyi Bíróságot, hogy kötelezze II. r. alperest felperes az utolsó ízben kézhez vett havi jövedelmének, tehát 831.600.- Ft- nak a T2. június 01. és T3. december 31-e közötti időszakra történő kifizetésére. Törvényi szabályozás szerint maximum 1 évre lehet ilyen jellegű kifizetést kérni, így 12 hónapra járó 9.979.200 - Ft után szíveskedjen a bíróság II. r. alperest kötelezni és időarányosan T3. március 16. napjától a törvényes kamat megfizetésére.

Érdekes, hogy a felperest XY Kft.ben követő ügyvezető, aki mindössze T2. június 01-től T3. február 28-ig volt II. r. alperes ügyvezetője 16.603.000,- Ft juttatásban részesült visszahívása következtében. Ebből is következik az, hogy a II. r. alperessel szemben előterjesztett követelése felperesnek semmiképpen sem lehet eltúlzott.

Ugyancsak II. r. alperes kötelezését kéri felperes az X 2 Kft.ben beolvadt, egy másik külföldi tulajdonú Y AG. 100 %-os tulajdonát képező Y1 Kft. a beolvadás előtti jogviszony folytán fennállott tartozása kapcsán az alábbiak szerint.

Az Y1 Kft-vel 2000. évben kezdődött felperes ügyvezetői jogviszonya, felperes szándéka szerint visszterhesen és munkaviszony keretében. Felperes ügyvezetői kinevezése öt évre szólt, de a társaság T1. december 29-én történt beolvadását követően a beolvadt cég ügyvezetői feladatainak ellátására lehetőség már nem volt.

Tekintettel arra, hogy eltérő összegben nem állapodott meg felperes Y' Kft-vel és II. r. alperes állításával szemben a jogviszony ingyenességében sem, kérte a Tisztelt Munkaügyi Bíróságot felperes, hogy kötelezze a II. r. alperest jogelődje, az Y1 Kft. által az ottani ügyvezető társnak megfizetett átlagkereset és annak kamatai felperes részére történő megfizetésére. T1. március 1-től kéri felperes T. Munkaügyi Bíróságot, hogy kötelezze – az Y1 Kft. jogutódjaként – II.r. alperest, Y1 Kft.-t T1. évre vonatkozóan havi 700.000.-Ft bruttó bér, tehát 7.000.000.-Ft és annak T1. augusztus 01. napjától a kifizetésig számított kamatai megfizetésére. T2. évre vonatkozóan pedig havi 840.000.-Ft bruttó bért, tehát 10.640.00 Ft-ot fizessen meg Y1 Kft.

Egyben kérte felperes a T. Bíróságot, hogy hívja fel az alpereseket arra, hogy csatolják azt az iratot, amelyből megállapítható, hogy az ügyvezetőtárs T2. év első félévében a T1 évre vonatkozó prémiumként milyen összeget vett fel a munkáltatójától. Az alperesek által szolgáltatott adat ugyanis T2 áprilisában lezárult, így az a prémiumot nem tartalmazza.

4.4 Kereset X3 Fiókteleppel szemben

T0. november 03.-tól a csatolt végzés és alapító okirat tanúsága szerint fióktelep vezetői tevékenységet látott el felperes a III. r. alperesnél. Felperes itt sem vállalta ingyenesen tevékenységet és bár a munkaszerződés felperes írásban történő kérése ellenére nem született, itt is munkaviszonyban óhajtotta felperes a feladatait elvégezni.

T3. október 21. napjáig töltötte be felperes ténylegesen a fióktelep vezetői munkakört, amikor a X AG képviselői T4. október 21-i korábban már leírt magatartásukkal a fióktelep vezetői tevékenység folytatását is lehetetlenné tették felperes számára.

Jövedelemben felperes a munkavégzése ellenére sosem részesült, annak ellenére sem, hogy a tevékenysége megkezdését megelőzően telefonon megbeszélte, hogy havi 200.000,- Ft bruttó fizetésben fogják részesíteni és az X AG személyzeti osztályán is előadta azon igényét, hogy írásbeli munkaszerződést szeretne a már említett jövedelemmel.

Tekintve, hogy ez a jogviszony határozott időre, T6. május 24. napjáig jött létre, a T4. október 21-én történteket pedig jogellenes felmondásnak tekinti felperes, kérte a Tiszteli Munkaügyi Bíróságot, hogy szíveskedjék megállapítani azt, hogy a fióktelep vezetői feladatok ellátására közte és III. r. alperes között - ha nem is írásban – a T0. november 03. és T6. május 24. közötti időszakra vonatkozóan munkaszerződés jött létre, és kérjük azt is, hogy szíveskedjék III. r. alperest a T0. november 03. és T6. május 24-e közötti időszakra vonatkozóan havi 200.000,- Ft, összesen: 13.367.000,- Ft 13 341 506 Ft annak időarányosan T4.. szeptember 01-től számítandó törvényes kamatai megfizetésére.

5 További tényleges munkakörülmények

Csatolta felperes a T2. március 07-én keltezett iratot magyar fordítással is, amelyben az X AG. képviselői megerősítették azt a körülményt, hogy a z X1 kft.-vel fennálló jogviszonya folyamatos, azt a T2. február 28-án keltezett feltételek csak kiegészítik. Szó sem volt arról, hogy az egyik jogviszony helyébe másik jogviszony lépett volna sem a prémiumot illetően, sem a szerződés bármely pontját illetően, hanem az X1 Kft-vel folyamatosan fennálló jogviszony feltételeinek részleges kiegészítésről állapodtak meg a felek az irat szerint és a valóságban is. Az X AG egyik képviselője maga fogalmazott így az iraton "kiegészítésként, a függelékben.. (als Ergänzung im Anhang) ...".

A felperesi munkaviszonyokkal illetőleg a felperesi közreműködéssel érintett cégekkel kapcsolatban fontos tény. hogy az X2 Kft. évi forgalma 10 milliárd forint volt T0. évben, az Y1 Kft. évi forgalma 6-7 milliárd forint volt. Felperes

tevékenysége alatt az öt alkalmazó cégek mutatói mintegy 2 milliárd forintot javultak csak a követelés behajtás terén, amelyhez képest a felperesi követelések szinte jelentéktelenek.

A fent említettek szerint egy korábban csatolt értesítésben I. r. alperes maga is elismeri azt, hogy a munkaviszonyom nem szűnt meg T4. október 21-én, hiszen saját maga is T5. április 30. napját jelöli meg a munkaviszony utolsó napjaként. Az iratot nyilván csak abban a tekintetben fogadja el felperes, hogy a munkaviszony az I. r. alperessel T4.. október 21. napját követően is fennállt.

Nem gondolhatja senki, hogy egy bizonyítottan létrejött munkaviszony keretében felperes perbeli kötelessége lenne annak igazolása, hogy mikor, milyen módon tett eleget szerződéses kötelemnek, mint ahogy az sem az ő terhére esik, hogy munkaköri leírásaival az. alperesek adósak maradtak.

6 X1, Y1 Kft.-ben és X3 Fióktelepben végzett munka, ellátott feladatok

X1 Kft.-ben T2 május 1. után is (X1 kft.-beli ügyvezetői kinevezése után is) elkülönült kereskedelmi vezetői munkakört látott el felperes. Több mint ötven iratot mutatott fel felperes T0 és T4 évekre ennek bizonyítására és számos tanúvallomás is igazolta állításait. X1 Kft.-ben felperes végig banki aláíró volt, kereskedelmi vezetői beosztásában helyettesítette képviselőként a külföldi ügyvezetőt.

Az X2 és XY Kft-ben felperes munkaviszonya alperesek által sem vitatott.

Az Y1 kft.-ben felperes tucatnyi munkavégzést bizonyító iratot és számos tanút vonultatott fel.

A felperes által elvégzett feladatok alátámasztására szolgáló okirati bizonyítékok többségét már T4. augusztus 12.-i és T6.. április 22.-ei előkészítő iratokhoz csatolásra kerültek, illetve rendezett formában külön is megküldtük azokat a Tisztelt Bíróságnak az igazságügyi szakértői munka elvégzése idején a szakértő részére megküldendő iratanyagként.

Az X3 fióktelepben is számos iratot és tanút állított felperes, ahol egyébként egyedüli aláíró volt.

Az anyavállalattól érkező tanúk természetesen cáfolták felperes tanúit és alperesek vitatták a munkavégzést igazoló iratokat.

7 A kereset jogalapja

Keresetét felperes valamennyi alperessel szemben elsősorban az MT 141. §-ára¹³ alapítja, továbbra is határozottan állítja, hogy sem felperes akaratával egyező, sem jogszerű elvárás nem lehetett az alperesek részéről, hogy felperes díjazása nélkül dolgozzon. Megjegyzendő, hogy ezzel alperesek is tisztában voltak, nem hiába ígérték a munkaszerződések írásba foglalását és megküldését.

Kiemelten hivatkozik felperes az Mt. 4. §-ában¹⁴ foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére.

Hivatkozik még az MT 8. §-ának (1) és (2) bekezdésére¹⁵, a jogviszonyok létrejöttei idején hatályos szöveggel az Mt. 76. § (1), (2) és (4) bekezdésére¹⁶, az Mt. 79. § (1) bekezdésére¹⁷.

Kiemelten hivatkozik felperes az MT 82. § (1) és (3) bekezdésére¹⁸,

13 Mt. 141. § A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

14 Mt.4. § (1) Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

(2) A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetészerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.

(3) A rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell.

15 Mt. 8. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.

16 76. § (1) A munkaviszony - ha törvény másként nem rendelkezik - munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

(4) A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak. A munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

17 Mt. 79. § (1) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre.

18 Mt. 82. § (1) A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

(3) A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

83. §-ára¹⁹ pedig annyiban, hogy még alperes munkakörváltásra vonatkozó – felperes által vitatott, de a tényeknek is ellentmondó - előadásának elfogadása esetén is járna felperesnek a kereskedelmi vezetői munkaköre alapján jövedelem az ügyvezetői tisztsége megszűntét követően a az XI Kft. tekintetében. Ez tekintettel a per elhúzódására (8-9 év után várható elsőfokú döntés) évenként több milliós megtérülés mellett is jelentős összeg.

Mint meg nem valósult esetekre hivatkozik felperes az Mt. 86. §-ának²⁰ egészére és 87. §-ának egészére²¹. E szakaszok olvasásakor teljesen egyértelműnek tűnik az, hogy egyik létrejött munkajogviszony sem került szabályosan megszüntetésre és azok nem is szűntek meg - ide nem értve a határozott időre létrejött jogviszonyok esetén az idő elteltét.

Arra az esetre, ha a Tisztelt Bíróság mérlegelése szerint valamely határozott időre fennálló jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlója határozott írásbeli - indoklást tartalmazó - nyilatkozatával megszüntette, hivatkozik felperes az MT 88. § (2) bekezdésére.

Ebben az ugyancsak meg nem valósult szabályokként hivatkozik felperes az Mt - rendes felmondást szabályozó - 89. §-ára.

Kérelmei körében felperes hivatkozik az Mt. 100. §-ának (1) bekezdésére, (3) bekezdés a./ pontjára, (6) bekezdésére.

A keresetet illetően és a követelések összegének kiszámításával kapcsolatban is felperes jogfenntartással él. Felszólítja alpereseket, hogy minden öt megillető járandóságot felperes részére fizessenek meg.

19 Mt.83. § Ha a munkavállalót megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott idő lejártát követően a munkaszerződés szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésekre tekintettel módosítani kell.

20 Mt.86. § A munkaviszony megszűnik:
a) a munkavállaló halálával,
b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
c) a határozott idő lejártával,
d) a 86/B. § (1) bekezdésében meghatározott esetben.

21 Mt. A munkaviszony megszüntetése
87. § (1) A munkaviszony megszüntethető:
a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
b) rendes felmondással;
c) rendkívüli felmondással;
d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.
(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.
(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

8 Ítélet

Az ítéletben a Bíróság megállapítja, hogy az X1 Kft.-ben T4. október 21-én jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Kötelezi az X1 kft.-t, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek bruttó 93 500 474 Ft-ot és ezen összegből bruttó 54 255 129 Ft-nak T9. május 1-től, bruttó 9 073 229 Ft-nak T4.. október 22-től, bruttó 7 500 000 Ft-nak T4.. január 1-től, bruttó 1 022 418 Ft-nak T4. október 22- től a kifizetés napjáig járó törvényes késedelmi kamatát, továbbá levonásmentesen 9 622 088 Ft-ot.

(A jogellenes felmondás miatt a Bíróság 54 255 129 Ft-ot ítelt tehát. Az alperes a fenti összeg középídőtől számított törvényes késedelmi kamatait is kiegyenlíteni tartozik (Mt.159. §)²²).

A felperes munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg, munkáltatója az általa tévesen határozott idejűnek tekintett jogviszonyt az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti elszámolással kívánta rendezni.

Az Mt. 100. § (7) bekezdése, valamint 95. § (4) bekezdés c) pontja²³ alapján a felperest 3 havi ügyvezetői átlagkeresetének megfelelő összegű végkielégítés illeti meg. Rögzíteni szükséges, hogy az I. rendű alperes a felperes ügyvezetői jogviszonyának megszüntetése felől intézkedett jogellenesen, jogviszonya a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésével szűnik meg (Végkielégítés összege bruttó 7 216 566 Ft).

Az I. rendű alperessel szemben előterjesztett keresetet ezt meghaladóan elutasítja.

A II. rendű alperessel szemben előterjesztett keresetet elutasítja.

A III. rendű alperessel szemben előterjesztett keresetet elutasítja.

X3 Fióktelep (IV.r. Alperes) fizessen meg a megalapozott követelés alapján:

T0. november 3-december 31. (28 munkanapra) bruttó 93 333 Ft-ot (a felperes által 200 000 Ft havi jövedelem alapján megjelölt igény fele összege);

T1-T3. év: bruttó 3 600 000 Ft-ot;

T4.január-október: bruttó 970 000 Ft-t; összesen 4 663 333 Ft.

Az ítélet alpereseknek összességében kb. 160 millió Ft kiadást jelentenek a szociálisjárulék és a késedelmi kamatok figyelembe vételével. Ez kb. 570 ezer euró kiadást jelent. Felperes ebből kb. nettó kb. 75 millió Ft-ot, 270 e Eurót kap.

22 Mt. 159. § Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

23 Mt.95. (4) A végkielégítés mértéke
a) legalább három év esetén: egyhavi;
b) legalább öt év esetén: kéthavi;
c) legalább tíz év esetén: háromhavi;

9 Indoklás

9.1 I.r alperessel, X1 Kft.-vel alperessel szembeni követelések kérdése

A felperes egyfelől azon tényállásra alapította egyes, az I. rendű alperessel, X1 Kft.-vel szemben előterjesztett igényét, mely szerint az X2 Kft.-nél történő T0. évi nyári szerepvállalását követően és amellet, T3.. május 31-éig teljes munkaidőben ellátta kereskedelmi vezetői munkaköri kötelezettségeit az X1. Kft-nél.

Jogviszonya e két társaságnál párhuzamosan fennállott, amelyhez kapcsolódóan - úgy vélte felperes- mindkét munkáltatótól munkabér-kifizetésre jogosult. Mindezekhez fűződően a következőket szükséges megjegyezni:

A biztos kiindulópont az, hogy a felperes és az I. rendű alperes között T0. április 6. napjától határozatlan idejű munkajogviszony létesült. Szerződése szerint a felperes a cég ügyvezetői tisztségének volt várományosa, az anyacég döntése szerint azonban munkájára T0.év nyaratól egy másik, a konszernhez tartozó cégnél, az X2 Kft-nél tartottak rá igényt.

Az I. rendű alperes a jogviszonyok párhuzamosságával kapcsolatos felperesi koncepcióval szemben a munkáltatói jogutódlás megvalósulását állította. A jogviszony folytonosságát az I. rendű alperes X1 kft., valamint az X2 Kft. vonatkozásában a bíróság maga is igazoltnak látta. A munkáltatói jogutódlás klasszikus kritériumainak teljesülését igazoló, így az érintett cégek ezzel kapcsolatos megállapodását tanúsító dokumentum ugyan nem áll rendelkezésre, a felperes jogviszonyának folytonossága azonban más szempontú közelítéssel is megállapítható.

A munkajogban ismert az áthelyezés fogalma. Jóllehet az Mt.(Munkatörvénykönyve) tárgydőszakban hatályos rendelkezései ezen jogintézményt expressis verbis nem rögzítették, azon megoldás amely szerint a korábbi munkáltató és a munkavállaló megállapodnak a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében, majd az újabb (átvevő) munkáltató a korábbi jogviszony folyamatosságát elismerve változatlan feltételekkel továbbfoglalkoztatja a dolgozót, összhangban áll az Mt. tárgydőszakban hatályos rendelkezéseivel és a munkajogi alapelvekkel.

A konkrét esetben a felperes tudomásul vette, hogy az eredeti szerződésétől eltérően az anyavállalat egy másik cégénél tartanak igényt tevékenységére a továbbiakban, valamint, hogy a részére beígért ügyvezetői tisztséget is ezen újabb társaságnál töltheti be. Az X2 Kft-nél általa is tudottan és elfogadottan az I. rendű alperesnél , X1 Kft.-nél korábban kötött szerződéses kondíciókat alkalmazták.

A felperes munkajogi helyzetének megítélését a változásokról tanúskodó dokumentumok (jogviszony-megszüntetés, munkaszerződés, áthelyezés, stb.) hiánya ugyan nehezíti, a jogviszony folyamatossága azonban egyértelműen nyomon követhető.

Azon előadást, mely szerint a felperes az X1 Kft.-nél végzett munkája mellett teljes munkaidőben, munkaviszonyszerűen kereskedelmi vezetőként dolgozott volna az I. rendű alperes számára, a peradatok meggyőzően nem támasztják alá.

9.2 A II. rendű alperessel, X2 Kft.-vel szembeni követelések kérdése

A felperes mindenekelőtt is a II. rendű alperes egyik jogelődjénél, az Y1 Kft.-nél betöltött vezető tisztségviselői (ügyvezetői) tisztségéhez

A felperes az ügyvezetői tisztséggel járó jogait és kötelezettségeit az X2 Kft.-nél munkaviszony keretében gyakorolta, illetve teljesítette, bérkifizetésben a konszern másik cégével, az I. rendű alperessel kötött szerződés feltételeinek megfelelően részesült.

Az Y1 Kft.-nél fennállott munkajogviszony hiányában, az annak megszüntetésével kapcsolatos igények jogutóddal szembeni érvényesítésének sincs helye.

9.3 A fióktelepi közreműködés és díjazás kérdése

A felperes az X AG magyarországi fióktelepének képviseltét T0. november 3-ától önálló felelősséggel látta el. A fióktelepi tevékenység ellátására nézve munkaszerződés, jóllehet azt maga a felperes több esetben is szorgalmazta, nem íródott.

A bíróság következtetése szerint a felperes fióktelepi közreműködése munkaviszonyszerű keretek között, a kirendelés jogszabályi kritériumainak megfelelő feltételek mellett történt.

10 Következtetések

Az ítélet alpereseknek összességében kb. 160 millió Ft kiadást jelentenek a szociálisjárulék és a késedelmi kamatok figyelembe vételével. Ez kb. 570 ezer euró kiadást jelent. Még nagyobb azonban alperesek vesztesége, ha figyelembe vesszük, hogy a közel 10 éves per igen rossz munkáltató hírébe hozta őket. Cégeik nagy veszteséget mutatnak az elmúlt években. Volt olyan eset, amely során, egy

hosszú keresgélés után alperesek egyik cégébe felvett gazdasági igazgató a próbaidő 3. napján eltávozott a cégből.

Eredményes vállalati munka csak megbecsült, felkészült munkatársakkal érhető el, és a munkavállalói elkötelezettség az eredmény legfőbb forrása. Ezt pedig úgy lehet elérni, ha a vállalat tulajdonosi képviselői és vezetése külön alrendszerként nagy figyelmet szentel a munkavállalók törvényes foglalkoztatására és motivációjára. Mindig tud találni ügyvédet egy jól működő külföldi anyavállalat a saját munkavállalói ellen való fellépésre, de ezt meg kell hagyni azokra az esetekre, amikor a munkavállaló jogellenes magatartást tanúsít. Ha ez nem áll fenn, akkor jobb, ha azt tartja a munkáltató szem előtt, hogy általában a munkatársak hoznak létre a vállalat számára értéket, nyereséget, nem pedig külső ügyvédi irodák egy kétes kimenetelű munkaügyi perben. A megítélt nem kevés összegnél is nagyobb veszteség a vállalat hírnevén esett folt.

Irodalom

- [1] Dr. Nagy, Zoltán Imre: Arbeitsrechtliche Aspekte der Unternehmensführung- die Eigenartigkeiten des ungarischen Arbeitsrechtes durch eine konkrete Fallstudie, 5th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking (MEB). Juni 2007 Proceedings pp.163- 183, ISBN 978-963-7154-60-7
- [2] Dr. Nagy, Zoltán Imre: Firmenrechtliche und arbeitrechtliche Maßnahmen in Rechtseinheit als wichtiges Element der Unternehmensführung (durch eine konkrete Fallstudie)“. 6 th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking (MEB). Mai 2008. Proceedings pp.145-159, ISBN 978-963-7154-60-7 <http://ideas.repec.org/h/pkk/meb008/145-159.html>
- [3] 1992. évi XXII. törvény a Munkatörvénykönyvről (Mt.)
- [4] 1997. évi CXXXII. törvény a külföldi székhellyel rendelkező vállalkozások magyarországi fióktelepéről és kereskedelmi kirendeltségéről
- [5] 1997. évi CXLIV. törvény a gazdasági társaságokról (GT)
- [6] Bírósági határozatok (BH): 2002. 158, BH 1999. 331. BH 1997. 553, BH 1997. 316, BH 1997. 257, BH 1997. 210, BH 1997. 50, BH 1996. 342, BH 1995. 377.
- [7] szerződések, szakvélemények, cégjogi és munkaügyi dokumentumok

Vállalkozásfejlesztés a XXI. században
Budapest, 2013.