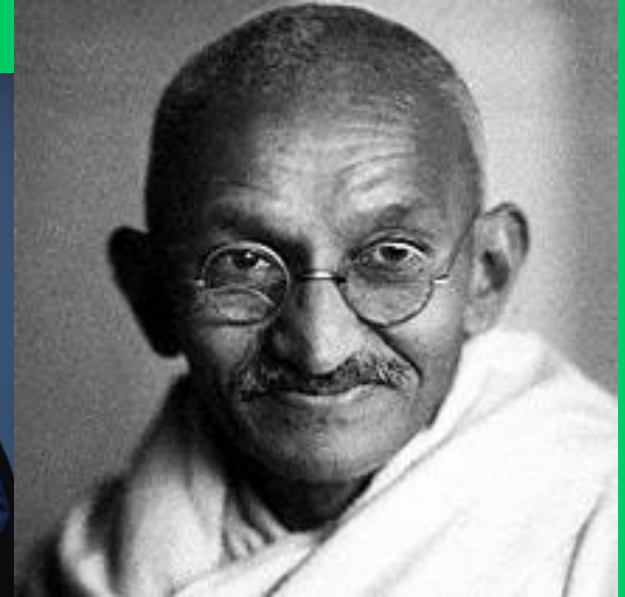


Mit ér a vezető állású munkavállaló a köztulajdonban álló munkáltatónál?

dr. Király György
MÁV Pályaműködtetési Zrt.

2025. október 15.



Vezető állású munkavállalók

- a munkáltató első számú vezetője [Mt. 208. § (1) bekezdés] és
- az első számú vezető helyettese [Mt. 208. § (1) bekezdés], mint általános vezetők
- ún. minősített vezető [Mt. 208.§ (2) bekezdés]
 - munkaszerződés (a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazása),
 - kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakör betöltése és
 - az alapbér legalább a kötelező legkisebb munkabér hétszerese

Az ügy

- felperes munkavállaló (vezérigazgató-helyettes)
- alperesi munkáltató köztulajdonban álló gazdasági társaság
(Takarékos tv. 1. §)
- Alapszabály, SzMSz, Javadalmazási Szabályzat
- prémiumfeladatok kiírása
- alperes Igazgatósága és Felügyelő Bizottsága szerint teljesítve lett, ezért jóváhagyásra került a prémium kifizetése
- Alapítói tiltás a prémium kiírására, illetve annak kifizetésére → kifizetés elmaradása

Az ügy

- keresetlevél: a prémiumfeladat teljesítése alapozza meg a munkavállaló alanyi jogát a teljesítménybérre → kifizetés megtagadásával a munkáltató önkényesen járt el
- ellenkérelem: Alapító kizárólagos joga volt a prémium megállapításáról és kifizetéséről történő rendelkezés
 - tulajdonosi döntés alkalmas volt arra, hogy a Felek munkaviszonyába beavatkozzon
 - Alapszabály, Javadalmazási Szabályzat és prémiumkiírás is tartalmazta, a kifizetéshez szükséges tulajdonosi engedélyt

Elsőfokon eljáró bíróság

Kereseti kérelem elutasítása:

- prémiumfeladatok teljesítése nem jelenti automatikusan a prémium kifizetését
- alperesi munkáltató igazolta a juttatás kifizetését kizáró további feltételt, amely közölve is lett előzetesen a felperessel
- e szerint a kifizetést kizáró körülmény állt fenn, mégpedig a tulajdonosi engedély hiánya



Másodfokon eljáró bíróság

Az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, a kereseti kérelemnek helyt adott:

- egyetértett a felperesi érveléssel, miszerint a prémium az Mt. 16. §-a szerinti egyoldalú kötelezettségvállalás, a kitűzött feladat teljesítése pedig alanyi jogot keletkeztet annak kifizetésére
- alperes a kötelezettségvállalást nem módosította, azt azonnali hatállyal fel sem mondta, a kifizetést indokolás nélkül megtagadta

16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot.

(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

(3) A kötelezettségvállalásra egyebekben az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kötelezett nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen történt.

Másodfokon eljáró bíróság

- a felperesi munkavállalónak átadott kiírás (teljesítményösztönző kitűzés) utalt a Javadalmazási Szabályzatra, azonban az Alapító kifizetésre vonatkozó engedélyének hiánya, mint kizáró feltétel nem lett meghatározva
- Alapító döntése sértette az Mt. 7. § (1) bekezdése szerinti joggal való visszaélés tilalmát

Másodfokon eljáró bíróság

- a Takarékos tv. 5. § (1) bekezdéséből két következtetést vont le, egyrészt perbeli igényét kizárólag az alperessel szemben érvényesíthette a felperesi munkavállaló
- másrészt, az Alapító döntéséért is az alperesi munkáltatót terhelte a felelősség, vagyis csak azért nem mentesülhet, mert a kifizetés elmaradásáról az Alapító döntött és annak utasítását köteles volt végrehajtani

5. § (1) A köztulajdonban álló gazdasági társaság munkavállalóját munkaszerződés vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján megillető alapbéren kívüli teljesítménybér (prémium), valamint alapbéren felüli rendszeres pénzbeli és nem pénzbeli juttatás ki nem fizetéséből eredő felelősség kizárólag a köztulajdonban álló gazdasági társaságot terheli, az igényt a gazdasági társasággal szemben kell érvényesíteni. A köztulajdonban álló gazdasági társaság ezen felelősségével összefüggésben a vezető tisztségviselőjével, a felügyelőbizottsági tagjával és a tulajdonosi jogok gyakorlójával szemben követelést nem érvényesíthet.

Kúria

A jogerős ítéletet hatályában fenntartotta:

- teljes mértékben egyetértve a másodfokú bírósággal

Határozatának elvi tartalma:

A tulajdonosi döntésre történő hivatkozás sem eredményezheti a munkabér védelmére vonatkozó - munkáltatót terhelő - jogszabályi követelmények figyelmen kívül hagyását

Következtetések

- megtehetette volna az alperes, hogy az Alapító utasítása ellenére prémiumot fizet?
- másodfokon eljáró bíróság megállapítása a Takarékos tv. 5. § (1) bekezdéséből → a hatályos szabályozás magában hordozza a jogvita lehetőségét
- két megoldás: - Takarékos tv. 5. §-ának módosítása, vagy
 - alperesi munkáltató módosítja (ex nunc) a Javadalmazási Szabályzatát, miszerint a prémium kifizetésének egyik feltétele az Alapító jóváhagyása

(Kúria Mfv.10.114/2019/7.)

Versenytılalmi megállapodás

- „nem tevéésre” irányuló szerződéses kötelezettség (munkavállaló tartózkodjon a munkáltató gazdasági érdekkörébe tartozó tevékenység határozott ideig történő gyakorlásától)
- megállapodás lényeges eleme, hogy a munkáltató ellenértéket fizet
(a megállapodás az új munkaviszony létesítésében gátolja a munkavállalót)

Mt. 207. §

(3) Versenytılalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytılalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

(4) A versenytılalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

Köszönöm a megtisztelő figyelmet!