

## **Kártérítési kockázatok a menedzser szerződések kapcsán – avagy miként készíthető szabályos menedzser szerződés és miként mondható fel jogszerűen?**

Egy nemrégiben közzétett Kúriai döntés megerősíti, hogy fontos nagyon körültekintően eljárni egy menedzseri vagy a Munka törvénykönyve („Mt.”) szóhasználatára szerint vezető állású munkavállaló munkaszerződésének készítésekor, illetve az azt követő esetleges felmondás közlésekor. Egy téves, megalapozatlan vagy pontatlan hivatkozás és ezt követően nem megfelelően közölt felmondás ugyanis a felmondás jogellenességéhez vezethet és a munkáltató részére jelentős összegű kártérítés megfizetési kötelezettséggel járhat.

Elsőként fontos tisztázni, hogy az Mt. alapján alapvetően két esetben minősülhet egy munkavállaló vezető állásúnak. Az egyik esetben a törvény erejénél fogva, míg a második esetben a felek megállapodása alapján. A törvény alapján, függetlenül a felek közötti megállapodástól, vezető állású munkavállalónak minősül a munkáltató vezetője és közvetlen irányítása alatt álló, helyettesítésére jogosult munkavállalók, így munkaviszonyukra vonatkoznak az Mt. speciális rendelkezései, akkor is, ha erről kifejezett rendelkezés nem szerepel munkaszerződésükben. A felek megállapodása alapján pedig akkor minősíthető egy munkavállaló vezető állásúnak, amennyiben az adott munkavállaló által betöltött munkakör a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek, vagy fokozottan bizalmi jellegűnek minősül és az adott munkavállaló alapbérére eléri a kötelező minimálbér hétszeresét. Amennyiben ezek a feltételek teljesülnek, úgy a felek megállapodhatnak arról, hogy a munkaviszony tekintetében a vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokat kell alkalmazni.

Az Mt. egyik speciális előírás alapján a vezető állású munkavállalók tekintetében - az általános szabálytól eltérően - a felmondást a munkáltató nem köteles indokolni, így az jelentős rugalmasságot biztosít a munkáltató részére egy esetleges munkaviszony megszüntetésére irányuló szándék esetén.

A Kúriai döntéssel érintett szerződésben a felek a munkaszerződésben arra hivatkozással minősítették a munkavállalót vezető állásúnak, hogy a munkavállaló a munkáltató vezetőjének közvetlen irányítása alatt állt és részben a helyettesítésére jogosult volt. Az eljáró bíróságok megvizsgálták mind a két hivatkozást és úgy találták, hogy azok nem teljesültek a munkavállaló kapcsán, ezért törvény erejénél fogva nem minősül a munkavállaló – függetlenül a szerződés ebbéli hivatkozásától – vezető állásúnak. Kiemelendő, hogy **az Mt. által szabott feltételeket nem lehet formálisan kezelni, azoknak a munkaviszony létesítésekor és egy felmondás jogszerűségének megítélése szempontjából a munkaviszony megszüntetésekor is ténylegesen fenn kell állnia.** Ugyanis a kérdéses esetben indokolás nélkül közölt felmondást a munkáltató, azonban ezen vizsgálat alapján nem lehetett a munkavállalót a törvény erejénél fogva vezető állásúnak minősíteni, így az indokolási kötelezettség mellőzhetőségére vonatkozó speciális szabály sem volt a felmondás kapcsán alkalmazható.

Hiába hivatkozott továbbá a munkáltató a kapcsolódó perben arra, hogy a felek a szerződésben a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazását kívánták a kérdéses rendelkezéssel munkaviszonyuk tekintetében kikötni. A Kúria döntésében leszögezte azt is, hogy **az Mt. kapcsolódó rendelkezései kizárólag akkor alkalmazhatóak, amennyiben a munkaszerződésben a felek a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását előírják,** de mivel a kérdéses rendelkezés, annak tartalma és megszövegezése alapján nem a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezések



alkalmazását írták elő a felperes tekintetében, hanem törvény erejénél fogva a vezető állású minőséget rögzítették, ezért ezen hivatkozást is megalapozatlannak ítélte meg a bíróság.

Összegezve tehát a menedzseri szerződések elkészítése és esetleges megszüntetése is alapos és körültekintő eljárást igényel, a jogszabályi követelményeket, feltételeket nem lehet formálisan kezelni, illetve a megfelelő hivatkozás és szövegezés hiánya is komoly bonyodalmakhoz és adott esetben rendkívül magas összegű kárhoz vezethet a munkáltató részére. **Egy nem megfelelően megfogalmazott szerződés egyrészről nem tudja elérni a kívánt joghatást és a munkáltató szándéka ellenére sem fogja biztosítani egy jogviszony megszüntetése kapcsán a kellő rugalmasságot, másrészről a szerződés helytelen rendelkezése jogszerűtlen felmondás közléséhez és jelentős kártérítés fizetési kötelezettséghez vezethet.**

**Amennyiben jelenleg is alkalmaznak Önöknél menedzser szerződéseket vagy a jövőben kívánnak ilyen szerződéseket kötni, a munkajogi kockázatok elkerülése érdekében mindenképpen kérjük a témában járatos jogász segítségét akár a szerződések felülvizsgálatában, akár új szerződések szövegezésében!**