



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.037/2025/6.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Balogh Áron Péter (Cím10) ügyvéd által képviselt Felperes (Cím2) felperesnek, a dr. Balogh Margit ügyvéd ügyintézője mellett a Dr. Balogh Margit Ügyvédi Iroda (Cím11) által képviselt Alperes (Cím1.) alperessel szemben felmondás jogellenességének jogkövetkezménye iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 13.M.70.005/2024/36. számú ítélete ellen az alperes 38. sorszáma alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 175 912 (százhetvenötezer-kilencszáztizenkét) Ft másodfokú perköltséget, valamint a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napig fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlája javára 443 243 (négy száznegyvenezer-kétszáznegyvenhárom) Ft feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illeték megfizetése során az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011. július 18-tól állt az alperes alkalmazásában, utolsó munkaköre Senior Expert Functional Assistant (Senior Expert International Internal Services Management) volt. A felperes munkaszerződés szerinti munkavégzési helye az alperes cím12 alatti fióktelepe volt, majd 2018. augusztus 1-jétől a felek a munkaszerződést akként módosították, hogy a felperes munkavégzési helye változó, lényegében távmunka keretében látta el a munkafadatait.

[2] A felperes ikergyermekei születése miatt 2021 februárjától kezdődően szülési szabadságon, majd gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon volt. A tartós távollétét megelőzően a munkafadatait átadta (munkavállaló)nak, az alperes vállalatcsoportjához tartozó, a német anyacég szlovák leányvállalatánál foglalkoztatott munkavállalónak. A felperes ismeretében volt annak, hogy a munkakörét érintő átszervezés zajlott az alperesnél, ezért 2023 júliusától egyeztetéseket folytatott az illetékes HR vezetővel a visszatérését illetően. Ezzel összefüggésben 2023. július 24-én e-mailben jelezte a visszatérési szándékát az alperesnek azzal, hogy a fizetés nélküli szabadságát 2023.

szeptember 29-ével kívánta megszüntetni. Ezt követően 2023. november 10-ig szabadságon volt a felperes.

[3] Az alperes részéről tanú1 HR Business Partner tájékozódott arról, hogy a felperes vissza tud-e térni a korábbi munkakörébe, azonban (munkavállaló) 2023. augusztus végén megerősítette, hogy a felperes a pozíciójába már nem tud visszatérni, a munkakörével érintett szolgáltatási szerződését az alperesnek a megbízó 2023. december 31. napjára felmondta.

[4] Az alperes anyavállalata a globális szervezetet 2021 februárja és 2023 nyara között többször átalakította, ezért azok a munkafeladatok, amiket a felperes (munkavállaló)nak korábban átadott, részben megszűntek kiszervezés miatt, részben pedig átalakultak. Arról, hogy a felperes a korábbi munkakörébe nem tud visszatérni, a terület akkori vezetője, (vezető 1) döntött.

[5] A felperes nem klasszikus HR tevékenységet végzett a gyermekvállalást megelőzően, hanem a HR területhez kapcsolódó asszisztenciával foglalkozott, koordinált és szervezett. Munkafadatai közé konkrétan az IIS szolgáltatási szerződés koordinációja tartozott.

[6] 2023 szeptemberében tanú2 az alperes képviselőjében telefonon arról tájékoztatta a felperest, hogy új pozíciót szükséges keresni neki és elmondta, hogy a TurnTable folyamat el kell indítani, aminek érdekében meg kell adni az adatait a Resource Forumban. A TurnTable folyamat az alperesnél egy koordinált egyeztetésekből álló procedúra, ahol új projektet keresnek az adott munkavállalónak, amiben a jövőben dolgozni tud, a Resource Forum pedig lényegében egy, a TurnTable folyamatot támogató informatikai eszköz.

[7] 2023 augusztusában, illetőleg később októberben a felperes két, a globális szintén lévő nyitott pozícióról egyeztetett (vezető 2) korábbi vezetőjével, ezek a People Development Success Manager és a Junior HR Project Manager munkakörök voltak, amelyeket az alperes nem ajánlott fel a felperes részére. 2023. október 9-én (vezető 1) arról tájékoztatta tanút, hogy globál területen nincsen betölthető munkakör a felperes részére, ezt megerősítette (munkavállaló) a 2023. október 25-én írt e-mailjében azzal, hogy a People Development Success Manager pozícióra már találtak jelöltet, míg a Junior HR Project Manager pozíciót nem fogják betölteni.

[8] 2023. szeptember 18-án az alperes toborzója, tanú3 beszélt a felperessel az International HR Consultant [REF138] pozícióval kapcsolatban, melyet utóbb Experienced HR Project Manager elnevezésre változtatott az alperes, azonban ez érdemben nem érintette az ellátandó feladatokat. A 2023. szeptember 22-én leszervezett interjú után – amelyen jelen volt tanú3 toborzó, tanú 4 pozícióért felelős vezető és a felperes – kiderült, hogy nem volt eredményes a felperes benyújtott belső pályázata. Ezt követően került előtérbe az Experienced HR Analyst munkakör, amellyel kapcsolatban belső pályázat beadását követően két interjú is meghallgatták a felperest, 2023. november 7-én (munkavállaló 2), tanú5 és egy további német kolléga, majd 2023. november 14-én ugyanezen pozícióra tanú6, a magyar terület vezetője (vezető 3)val. 2023 november végére derült az ki, hogy erre a pozícióra sem pályázott sikerrel a felperes.

[9] Ezt követően 2023. december 8-án tartott az alperes egy Webexes megbeszélést, amin részt vett törvényes képviselő, az alperes ügyvezetője és HR igazgatója, tanú1, tanú2 és a felperes. Ekkor az alperes képviselőjében eljáró személyek elmondták a felperesnek, hogy nem volt eredményes a cégen belüli pozíció keresése a számára, azonban a megbeszélésen munkakört nem ajánlottak fel a részére, mert az álláspontjuk szerint nem volt olyan betöltetlen álláshely, amely felajánlható lett volna.

[10] A 2023. december 8-án meghozott felmondást, illetőleg egy, a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető tervezetet aznap elküldték a felperes részére azzal, hogy

nyilatkozzon: hozzájárul-e a közös megegyezéssel megszüntetéshez az ismertetett feltételekkel. A felperes 2023. december 15-én e-mailben közölte az alperessel, hogy a közös megegyezéssel megszüntetéshez nem járul hozzá, így az alperes felmondása 2023. december 15-én minősült közöltnek, a felperes munkaviszonya a felmondási idő végével, 2024. február 8-i hatállyal szűnt meg, a havi bruttó munkabére ekkor 889 000 Ft volt.

[11] A felmondás indokolása szerint arra tekintettel kellett megszüntetni a felperes munkaviszonyát, hogy a globális HR szervezetet több alkalommal átszervezték, amelyben a felperes munkaköréhez tartozó feladatokból csak részfeladatok maradtak meg, azokat is ...ból látják el, ezért megszűnt a munkaköre. A felmondás utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. §-ának (5) bekezdésében foglaltakra és azt rögzíti, hogy az alperes „igyekezett” a felperes részére megfelelő másik munkakört találni, a szóba jöhető betöltetlen pozíciók, amelyeket felajánlottak a felperesnek, a People Development Success Manager és a Junior HR Project Manager voltak, amiket a felperes elutasított a munka jellege miatt. Ezt meghaladóan az Experienced HR Project Manager és az Experienced HR Analyst munkakörökre vonatkozó pályázata nem járt sikerrel, mivel azok nem feleltek meg a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának.

[12] A felperes az utóbb fenntartott keresetében a vele közölt felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként – a máshonnan megtérült jövedelmét levonásba helyezve – a 2024. február 9. és 2025. április 30. közötti időszak tekintetében járulékokkal csökkentett bruttó 5 540 359 Ft elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére kérte az alperest kötelezni.

[13] Az alperes az ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását, azt utóbb csak jogalapjában vitatta.

[14] Az elsőfokú bíróság a 36. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy a 2023. december 8-án meghozott, a felperes munkaviszonyát megszüntető felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 5 540 358 Ft elmaradt jövedelem címén járó kártérítést és ennek 2024. szeptember 24-től járó késedelmi kamatát, továbbá 600 000 Ft és 162 000 Ft áfa perköltséget. Kötelezte az alperest arra is, hogy fizessen meg az állam javára 332 421 Ft illetéket.

[15] Határozatának indokolása szerint a Pp. 265. §-ának (1) bekezdése és az Mt. 64. §-ának (2) bekezdése értelmében a felmondás indokolása tekintetében az alperes érdekében állt annak a bizonyítása, hogy az abban foglaltak valósak, ám ő nem tett eleget ennek a kötelezettségének.

[16] Az Mt. 64. §-ának (2) bekezdésében írt világosság követelményének az a célja, hogy a felmondás indokát a munkavállaló megismerhesse, azt ellenőrizhesse, illetőleg azzal szemben adott esetben eredményesen védekezhessen, cáfolhassa az abban foglaltakat.

[17] A munkáltatói intézkedés indoka világossága követelményének megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (Kúria Mfv.I.10.466/2016/3. számú ítélete, megjelent: BH2017. 348.). A felperes az eljárás során tett nyilatkozatai alapján teljes mértékben tisztában volt azzal, hogy miért szüntette meg a munkaviszonyát az alperes.

[18] Az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, e nélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre alapította a munkáltató a felmondását. Nem szükséges azonban részletesen leírni a felmondási okot, hanem a körülményekhez képest elegendő azok összefoglaló megjelölése is (MK 95. számú állásfoglalás).

[19] Az alperes a felmondásban a működésével összefüggő okot (átszervezés, munkakör megszűnése, felajánlott üres álláshely visszautasítása) megfelelően megjelölte, ezért a felmondás indokolása a világosság követelményének megfelelt.

[20] Az Mt. 66. §-ának (6) bekezdése szerint az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)-(5) bekezdésekben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése] nem vesz igénybe. Ezzel összefüggésben az utaló szabály alapján alkalmazandó Mt. 66. §-ának (5) bekezdése értelmében a (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

[21] A felmondás jogszerűségének a megítélése során a közölt jognyilatkozat tartalmából kell kiindulni. A munkáltatói intézkedésben foglaltak tartalma alapján az állapítható meg, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert az alperes (illetőleg annak anyavállalata) a nemzetközi HR feladatokat átszervezte, ezzel megszüntette a felperes munkakörét és a felperes visszautasította a részére felajánlott betöltetlen álláshelyeket.

[22] Az Mt. 66. §-ának (5)-(6) bekezdései alapján konjunktív feltételek korlátozzák a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondáshoz való jog gyakorlását. Egyrészt az érintett munkavállaló a felmondás időpontjában nem vehet igénybe gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot. Ez a jelen perrel érintett esetben megvalósult, hiszen a felperes 2023. szeptember 29-től ismét aktív állományba került és a fizetett szabadságát töltötte ezt követően. Másrészt a munkáltatónak vizsgálnia kell, hogy van-e a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör és amennyiben nincs ilyen, vagy a munkavállaló elutasítja az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot, akkor gyakorolható adott esetben jogszerűen a felmondás joga. Ebben az értelemben helytállóan hivatkozott arra a felperes, hogy a munkakör megszüntetésének, valamint a munkakör-felajánlás lehetőségének a vizsgálata nem külön-külön önálló felmondási indokok, hanem azok egymással összefüggenek és azokat együttesen kell értékelni. Ebből pedig az következik, hogy az Mt. által előírt törvényi követelménynek, az indokolás valóságának a vizsgálata a munkakör felajánlással kapcsolatos nyilatkozatra is irányadó.

[23] A felek között az nem volt vitás, hogy 2021. februárja és 2023. szeptembere között átszervezték az alperes, illetőleg a felperes munkakörét érintő globál HR szervezet vállalati struktúráját, ezáltal megszüntették a felperes alperesnél betöltött International IIS Management folyamatok szenior szakértői munkakörét (Senior Expert International ISS Management, Senior Expert Functional Assistance) arra is tekintettel, hogy a (cég) és az alperes közötti szolgáltatási szerződést (Agreement about International Internal Services), amelyen a felperes munkafadatai alapultak, a megrendelő felmondta 2023. december 31-i hatállyal. Az elsődleges kereseti kérelemre tekintettel ezért azt kellett vizsgálni, hogy valósak-e a felmondás indokolásában foglaltak, az alperes valóban felajánlotta-e a felmondás indokolásában megjelölt négy munkakört a felperesnek és azokat valóban visszautasította-e a felperes.

[24] Az Mt. 66. §-a előírja a munkáltató számára, hogy mielőtt felmondással megszüntetné a munkaviszonyt, kíséreljen meg a szervezetén belül találni a munkavállalónak egy olyan álláshelyet, melynek betöltésére alkalmas. Az állásfelajánlási kötelezettség tehát egy, a munkavállalókat védeni hivatott jogintézmény. Ha a munkavállaló a munkáltató ajánlatát

elutasítja, a munkáltató állásfelajánlási kötelezettsége teljesítettnek minősül, jogszerűen kerülhet sor a felmondás közlésére. Ha a munkáltató szegi meg az állásfelajánlási kötelezettségére vonatkozó szabályokat, akkor jogellenes a felmondása.

[25] Amennyiben a munkáltató nem vizsgálja meg az elérhető álláshelyeket a szervezetén belül vagy nem ajánl fel a munkavállalónak neki megfelelő munkakört, a munkáltató által közölt felmondás mindenképpen jogellenes, s nem számít, hogy az abban megjelölt indok egyébként helytálló. A jogszabály rendeltetéséből következően annak van jelentősége, hogy a felmondás közlésekor megtörtént-e a betöltetlen álláshely(ek) felajánlása vagy megtörtént-e az arról szóló egyértelmű tájékoztatás, hogy nincs a munkavállaló képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör, mert enélkül nem biztosítható az adott garanciális jogok érvényesülése.

[26] Erre és a közölt felmondás indokolására figyelemmel irreleváns az, hogy ténylegesen volt-e felajánlható betöltetlen álláshely az alperesnél vagy sem. A perbeli esetben – a felmondásban közölt és utóbb már nem bővíthető, módosítható indokolás miatt – nincs jelentősége annak, hogy a felmondás közlésekor volt-e megfelelő felajánlható munkakör az alperesnél vagy sem, mivel a felperessel közölt egyoldalú jognyilatkozat egyértelműen arról szól, hogy négy pozíciót is felajánlott az alperes a felperes részére, aki nem fogadta el azokat (részben a munka „jellege” miatt, részben pedig azért, mert a belső pályázati folyamat nem járt sikerrel).

[27] Az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésében rögzített betöltetlen munkakör felajánlásának a kötelezettsége lényegében a munkaszerződésnek a munkakör vonatkozásában fennálló – konszenzusos – módosítására vonatkozó ajánlatot jelent. Az Mt. 31. §-a folytán alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:66. §-a kimondja, hogy az ajánlatot az azzal való egyetértést kifejező jognyilatkozattal lehet elfogadni. A perben a lefolytatott bizonyítás eredményeként ugyanakkor az volt megállapítható, hogy az alperes egy különleges eljárást, a TurnTable folyamatot vezetett be arra az esetre, amikor a tartósan távollévő munkavállalójának visszatérése nem lehetséges az eredeti munkakörébe. A TurnTable folyamat, azon belül a Resource Forum, valamint az ezekben közreműködő alperesi apparátus, a felperes esetében tanú3 toborzó és tanú4 csoportvezető által szervezett és a belső pályázati rendszeren alapuló interjúk, meghallgatások szükségesek lehettek a felperes egyéb pozíciókra való alkalmasságának vizsgálatához, vagy ahogy azt az alperes definiálja: a hard és soft skillek feltérképezéséhez, ugyanakkor mindezen folyamat nem felel meg a Mt. betöltetlen álláshely felajánlására vonatkozó szabálynak.

[28] Amennyiben egy munkavállalónak a céges gyakorlat alapján belső pályázatot kell benyújtania egy másik munkakör betöltésére – amely azt is jelenti, hogy adott esetben az eredménytelen lehet, mint ahogy a perrel érintett esetben ezt történt az International HR Consultant (Experienced HR Project Manager) és Experienced HR Analyst pozíciók esetében –, úgy az az eljárás nem feleltethető meg az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésében foglalt megfelelő betöltetlen másik munkakör felajánlásának. Az ajánlati kötöttség elve [Ptk. 6:64. §-ának (1) bekezdése], valamint az ajánlat elfogadásának szabálya alapján az ajánlattételt – jelen esetben a munkaszerződés módosítására irányuló szándékot egyértelműen kifejező jognyilatkozat megtételét – követően annak elfogadása kizárólag a felperes egyetértő jognyilatkozatától kellett volna, hogy függjön, a belső pályázati eljárás tehát nyilvánvalóan nem felelt meg ennek.

[29] A megszüntető nyilatkozat indoka valóságának a követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek nem megfelelő indokolás esetében a munkáltató felmondása eleve nem fogadható el. A lefolytatott bizonyítási eljárásban a felperes, törvényes képviselő törvényes képviselő, tanú1 és tanú2 tanúk – tehát minden szereplő, aki részt vett a megbeszélésen – egyezően adták azt elő, hogy 2023. december 8-án az alperes képviselőjében eljáró személyek

betöltetlen, üres álláshelyet nem ajánlottak fel a felperes részére. Mindebből pedig az következik, hogy a közölt felmondás ezzel ellentétes tartalmú indokolása valótlan, ezért az egyoldalú jognyilatkozat indokolása jogellenes.

[30] A munkavállaló képességének, képzettségének és gyakorlatának megfelelő betöltetlen, üres álláshely vizsgálatának a kötelezettsége a felmondás közlésének az időpontjában esedékes, ezért a perben nem volt annak jelentősége, hogy 2023. augusztusa és októbere között esetlegesen nyitott volt-e és felajánlható volt-e a People Development Success Manager és Junior HR project Manager munkakör a felperesnek, ezért az is irreleváns, hogy azokkal kapcsolatban a felperes hogyan nyilatkozott. Szintén nem volt jelentősége annak a ténynek sem, hogy a felperes pályázata az Experienced HR Project Manager (International HR Consultant) munkakörre, illetve a recruiter által ajánlott Experienced HR Analyst munkakörre nem járt sikerrel, mivel ezen pozíciókat a Mt. rendelkezéseinek megfelelően az alperes nem ajánlotta fel a felperesnek.

[31] Ahogyan azt az MK 95. számú állásfoglalás III. pontja is rögzíti, a perben nincs helye olyan új felmondási ok bizonyításának, amelynek közlése nem történt meg a felmondásban. A felmondásban közölt indok lényegében az volt a munkakör megszűnésének a tényén túl, hogy a felperes a felajánlott munkaköröket „elutasította”, illetve a pályázata „nem járt sikerrel”, nem pedig az, hogy a felmondás időpontjában a felperes részére nem volt az Mt. 66. §-a (5) bekezdésének megfelelő betöltetlen és felajánlható álláshely. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság már nem vette figyelembe és nem értékelte részletesen, hogy 2023 decemberében egyébként volt-e megfelelő felajánlható munkakör a felperes részére, így az a kérdés, hogy a HR Business Support Specialist, L&D Project Manager, Problem Manager, Senior Recruiter és Skilling&Learning Officer munkakörök felajánlhatóak lettek volna a felperes részére vagy sem, szintén lényegtelen.

[32] Az előzőekre tekintettel azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem tudta bizonyítani a felperessel közölt felmondás indokolásának valóságát, ezért az intézkedése jogellenes.

[33] Az Mt. 82. §-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése értelmében a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

[34] Miután az alperes a keresetet összezszerűségében nem vitatta, az elsőfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint kötelezte őt a felperes részére a jogellenes felmondás jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére. A polgári peres jogvitában a bíróságnak a keresettel érvényesített jog elbírálása tekintetében áll fenn közjogi kötelezettsége, annak korlátja pedig a kérelemhez kötöttség elve alapján [Pp. 2. §-ának (2) bekezdése és 342. §-ának (1) bekezdése] a kérelemmel érvényesített és az abban megjelölt jogalap [Pp. 342. §-ának (3) bekezdése]. A felperes a perben látszólagos tárgyi keresethalmazatban érvényesített követelést az alperessel szemben, amelyek közül az elsődleges jogcímen érvényesített igény alapos volt, ezért a másodlagosan előterjesztett joggal való visszaélést és az egyenlő bánásmód megsértését állító hivatkozásokat nem vizsgálta érdemben az elsőfokú bíróság.

[35] Az Mt. 31. §-ának rendelkezése folytán alkalmazandó Ptk. 6:48. §-ának (1) bekezdése szerint pénztartozás esetén a kötelezett a késedelembe esés időpontjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal – idegen pénznemben meghatározott pénztartozás esetén az adott pénznemre a kibocsátó jegybank által meghatározott alapkamattal, ennek hiányában a pénzpiaci kamattal – megegyező mértékű késedelmi kamatot köteles fizetni akkor is, ha a pénztartozás egyébként kamatmentes volt. Az alperes nem vitatta a kamatfizetés kezdő időpontját és a kamat mértékét sem, ezért az

elsőfokú bíróság a kereseti kérelemmel egyezően kötelezte őt a Ptk. 6:48. §-ának (1) bekezdésére figyelemmel késedelmi kamat megfizetésére a kártérítés tőkeösszege után.

[36] A pervesztes alperest a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte a teljes mértékben pernyertes felperes perköltségének megtérítésére. Perköltségként merült fel a felperes oldalán az őt képviselő ügyvéd felszámított [Pp. 81. §-ának (1) és (5) bekezdései] díja, melyet az elsőfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-a (1) bekezdésének a) pontja, valamint a csatolt ügyvédi megbízási szerződés alapján határozott meg 762 000 Ft-ban figyelemmel a felperest képviselő ügyvéd áfa fizetési kötelezettségére is.

[37] A pertárgy értéke a Pp. 512. §-ának (2) bekezdése alapján 5 540 358 Ft volt, ezért az illeték összege 332 421 Ft az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerint.

[38] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos voltára tekintettel meg nem fizetett eljárási illetéket a pervesztes alperes köteles megfizetni az állam javára a Pp. 101. §-ának (1) bekezdése és a 102. §-ának (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. §-ának (2) bekezdése alapján.

[39] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes marasztalását az első- és a másodfokú perköltségében.

[40] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felmondásból, a perbeli nyilatkozatokból és a bizonyítékokból helytelen, téves és iratellenes következtetéseket levonva állapította meg, hogy az alperes által közölt felmondás jogellenes volt. Ezen felül az elsőfokú ítélet több pontjában egymásnak ellentmondó megállapításokat és következtetéseket tartalmaz.

[41] A felek között nem volt vitás, hogy a munkaviszony megszüntetésének kiváltó oka az volt, miszerint a feladatok átstrukturálása során a felperes által betöltött munkakör teljesen megszüntetésre került az alperesnél. Az elsőfokú ítélet szerint a munkaviszony megszüntetését kiváltó ok (átszervezés, munkakör megszűnése) kapcsán teljesült a világos, valós, okszerű indokolás követelménye, amire tekintettel az alperes kizárólag az elsőfokú ítélet azon megállapításait támadja, amelyek az alperesnek az Mt. 66. §-ának (6) bekezdése szerinti kötelezettségével és annak teljesítésével kapcsolatban tesznek megállapításokat.

[42] Vitatta, hogy a bizonyítási kötelezettségének ne tett volna eleget, ugyanis törvényes képviselő, tanú 1, tanú2, tanú 4, tanú7, tanú5 és tanú6 tanúk által előadott nyilatkozatokkal igazolta, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőzően hónapokig (2023. szeptembertől a felmondás közléséig) vizsgálta: van-e a szervezetében a felperes által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör.

[43] Kifogásolta az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy a felajánlott üres álláshely visszautasítása a felmondás indokát képezte volna. Az alperes ugyanis sem a felmondás közlésekor, sem azt megelőzőleg a Turn Table folyamat során nem ajánlott fel a felperes részére üres álláshelyet, így a felperesnek nem is volt arra lehetősége, hogy azt visszautasítsa. A felmondás indokának ezen része kizárólag azt tartalmazza, hogy a felperes „visszatérési szándékának jelzésekor a globális HR szervezetben megpróbáltak Önnek másféle pozíciókat felajánlani (People Development Success Manager és Junior HR Project Manager), amiket Ön elutasított a munka jellege miatt, és melyeket azóta már betöltötték vagy megszüntették rájuk a keresést”. Az itt megjelölt munkaköröket nem az alperes és nem a felmondás

közlésekor ajánlotta fel a felperesnek, így a felmondás indokolásának ezen része nincs összefüggésben az alperes Mt. 66. §-ának (6) bekezdése szerinti kötelezettségével, csupán konstatálja, hogy ez a globális, anyacég részéről lefolytatott vizsgálódás is része volt a megtett erőfeszítéseknek. Mivel a felmondás indokolásának ezen szakasza nincs összefüggésben az alperes Mt. 66. §-ának (6) bekezdése szerinti kötelezettségével, nem is vizsgálható a felmondás jogszerűségének megítélésekor. Abból, hogy a felperes pályázata nem járt sikerrel, mivel azok nem feleltek meg a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának, ugyancsak nem vonható le olyan következtetés, miszerint az alperes ezeket a munkaköröket felajánlotta volna a felperesnek, tehát azokat sem elfogadni, sem elutasítani nem tudta a felperes.

[44] Álláspontja szerint csak az előbb említett munkakörök jöhettek szóba, más betöltetlen munkakör nem, és végül a felperes képességei vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy ezek a munkakörök nem felelnek meg a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának, másik megfelelő, felajánlható munkakör pedig nem jött szóba, vagyis nem volt mit felajánlania. Maga a keresetlevél és a felperes perben tett nyilatkozata is alátámasztja, hogy a felperes tudatában volt annak: nem találtak a részére felajánlható munkakört.

[45] A felmondás indokolásában megjelölt másik két munkakör - Experienced HR project manager és Experienced HR Analyst – tekintetében a felmondás világosan úgy fogalmaz, hogy ezek voltak a felajánlhatóként szóba jöhető munkakörök, azonban ezek nem feleltek meg a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának. Az elsőfokú ítélet [36] bekezdése ezért hibásan állítja, hogy a perben azt kellett vizsgálni: ezt a négy munkakört az alperes valóban felajánlotta-e és azt felperes visszautasította-e. Ezzel szemben azt kellett vizsgálni, hogy a felmondás oka jogszerű volt-e, és hogy ennek kapcsán az alperes eleget tett-e az Mt. 66. §-ának (6) bekezdése szerint annak a kötelezettségének, hogy megvizsgálta, a betöltetlen munkakörei közül van-e olyan, amely a felperes képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő és így számára felajánlható, illetőleg a vizsgálat eredményként talált-e ilyen munkakört. Logikátlanak és az Mt. 66. §-ának (6) bekezdésével ellentétesnek tartja azt az elsőfokú ítéleti megállapítást, hogy irreleváns, miszerint volt-e másik, a felperes által betölthető munkakör az alperes szervezetében.

[46] A felmondás indokolása a magyar nyelv szabályai szerint egyértelműen azt tartalmazza, hogy a felmondás közlésének időpontjában nem volt a felperes számára felajánlható munkakör az alperes szervezetében. A TurnTable folyamat hónapjai alatt a felmondás szövegének előkészítése már megkezdődött, és mivel az alperes nagyon bízott benne, hogy lesz a felperes számára felajánlható munkakör, való igaz, hogy a felmondás tervezét úgy készítette elő, hogy ezzel számolva az alábbi mondatot is az indokolás szövegébe szerkesztette: „A szóba jöhető betöltetlen pozíciók, melyeket felajánlottunk Önnek az alábbiak voltak:...”, mely fél mondat – szövegszerkesztési vagy mondat szerkesztési hiba miatt – tévesen benne maradt a végleges verzióban is. A felmondás indokolásának ezen fél mondata után következő – a sikertelen TurnTable folyamatot követően véglegesített – szövege azonban egyértelműen úgy fogalmaz, hogy két munkakört a globális terület próbált meg felajánlani, kettő másik munkakört pedig az alperes vizsgált meg, ez utóbbiak azonban nem feleltek meg felperes képességeinek, végzettségének, gyakorlatának, más munkakör pedig nem jött szóba felajánlható munkakörként.

[47] Hivatkozott az alperes arra is, hogy egy bizonyos méret felett a munkáltató szervezetében nem lehetséges egy adott időpillanatban vizsgálni a megfelelő betöltetlen munkakörök meglétét, ehhez ugyanis hosszabb idő szükséges.

[48] Összefoglalva hangsúlyozta, hogy a felperes részére felajánlható munkakörök felkutatása érdekében komoly, hónapokig tartó vizsgálati eljárást folytatott le (TurnTable); a

meglátása szerint szóba jöhető, illetve a felperes által megpályázott betöltetlen munkakörök kapcsán több körös vizsgálatot végzett annak megállapítása érdekében, hogy a felperes képessége, végzettsége, gyakorlata megfelelő-e ezen munkakörök ellátásához; a munkakörök és a felperesi képesség, végzettség, gyakorlat illeszkedésének vizsgálata során arra jutott, hogy ezek a munkakörök nem megfelelőek és nem ajánlhatóak fel a felperes számára; megállapította, hogy nincs olyan egyéb betöltetlen munkakör a szervezetében, melynek betöltésére a felperes képessége, végzettsége, gyakorlata alapján alkalmas, és ezt 2023. december 8-án közölte is a felperessel; végezetül a felperes tudattartalma szerint – egyértelmű nyilatkozatai alapján – az alperesi tájékoztatást megértette, az számára egyértelmű volt.

[49] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását annak helyes indokai alapján, valamint az alperes marasztalását a perköltségében. Egyúttal keresetváltoztatást is előterjesztett, s az alperest kérte kötelezni a 2024. február 9-től 2025. augusztus 31. napjáig esedékessé vált 6 194 363 Ft összegű alaphér, továbbá 2024. november 20-tól mint középáramnyos időponttól járó késedelmi kamat megfizetésére.

[50] Érvelése szerint a perben nem annak volt jelentősége, hogy az átszervezés megvalósult-e, hanem annak, hogy a felmondásban rögzített felajánlás valótlan, vagy hogy a felajánlási kötelezettség elmulasztásával az alperes jogellenesen járt el, mivel a felperes képességeinek megfelelő betöltetlen pozíciókat nem ajánlotta fel, hanem azokat jogellenesen versenyeztette.

[51] Fenntartotta azt az álláspontját is, miszerint a felmondás amellet, hogy nem valós, ellentmondásos is, ezért nem felel meg a világosság követelményének sem. Nem lehet világos ugyanis az a felmondás, amelynek indokolása nem egyértelmű. A 2024. május 23-i tárgyaláson az elsőfokú bíróság is felhívta az alperes figyelmét a felmondásban szereplő ellentmondások tisztázására a tekintetben, hogy mely munkakörök tekintetében és milyen formában történt ténylegesen felajánlás a felperes részére, vagy hogy az Experienced HR project Manager és Experienced HR Analyst munkakörök felajánlása tekintetében az alperes hogyan értelmezi a saját felmondását. Az ellentmondást az alperes egyik nyilatkozatával sem oldotta fel, és a fellebbezés is egy harmadik értelmezési irányt vázol fel, a nyilvánvaló „mondatszerkesztési hibát”, ami ezidáig a perben nem került elő. Az alperes álláspontja a per korábbi szakaszaihoz képest alapvetően megváltozott a felmondásban szereplő munkakör-felajánlásra vonatkozó állítás kapcsán. A per elején az alperes tényként kezelte és védeni próbálta, hogy a felperesnek munkaköröket ajánlottak fel, majd a per folyamán ezt megváltoztatva már azt adta elő, hogy őt eleve nem is terhelte felajánlási kötelezettség sem a nemzetközi, sem pedig olyan munkakörök esetében, amire a felperes nem alkalmas, ezért kívül esik a felajánlási kötelezettségen, végül a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy bár a felmondásban felajánlás tényleg szerepelt, azonban a felperes is tudta, hogy nem történt felajánlás. Az alperes igyekszik elbagatellizálni annak a jelentőségét, hogy a felmondás négy munkakör esetében kifejezetten a munkakör-felajánlás tényét és két munkakör esetében a felperes általi visszautasítás tényét állítja, nem pedig megemlíti a felperes munkakörkeresésének a segítségét, támogatását. A bizonyítás eredményeként helytállóan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy ezen két munkakör tekintetében sem történt felajánlás a felperes felé.

[52] Az alperes által feltételezett tudattartalmával összefüggésben rámutatott: a felmondás nem azt közölte, hogy nincs felajánlható munkakör, hanem azt, hogy a felajánlott munkaköröket a felperes elutasította. A felperes erre az írásba foglalt, valótlan indokra volt kénytelen reagálni. Utalt a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.045/2020/7. számú határozatában elfoglalt álláspontra, mely szerint a munkáltató alappal nem hivatkozhat elírásra, ha a nyilatkozatot maga állítja ki.

[53] A felperes tudattartalma éppen az ellenkezője volt az alperes állításának: álláspontja szerint az alperesnél voltak felajánlható munkakörök. Cáfolta az alperes azon állításait, hogy hiányoztak volna a hard skilljei, továbbá tételesen bizonyította, hogy rendelkezett a szükséges projektmenedzsment, elemzői, önálló munkavégzési és IT kompetenciákkal is, hivatkozva többéves releváns szakmai tapasztalatára. Tehát nem csupán a felmondásban rögzített felajánlás volt valótlan, hanem a felajánlási kötelezettség elmulasztásával az alperes jogellenesen járt el, mivel a felperes képességeinek megfelelő, betöltetlen pozíciókat nem ajánlotta fel, hanem jogellenesen versenyeztette.

[54] A felmondás kifejezetten részletezte az Mt. 66. §-ának (5) bekezdése szerinti kötelezettséget, s erre utalva jelölte meg a felajánlott munkaköröket, amelyeket nem lett volna indokolt részletezni, ha valóban nem lett volna olyan munkakör, amit felajánlhattak volna. A felmondásnak ezért nem lehet olyan értelmet tulajdonítani, hogy nem volt az alperesnél olyan munkakör, amit a felperesnek fel lehetett volna ajánlani, hiszen a felajánlást tényét és ezzel együtt a felajánlható munkakörök tényét a felmondás maga ismerte el, és arra hivatkozott, hogy a felperes visszautasította az ajánlatot. Amennyiben a felmondásban leírtak a valóságban nem valósultak meg, akkor a felmondás akkor sem valós, ha az alperes egyébként a jogszabályi kötelezettségén túlterjeszkedett. Az alperes állítása szerint a felmondás közlésekor nem volt felajánlható munkakör, a jogirodalom szerint pedig ilyen esetben eleve nem is kellett volna utalni a felajánlható munkakörök hiányára a felmondásban. Az alperes ennél többet tett: felajánlható munkaköröket nevezett meg és azok kifejezett visszautasítását jelölte meg. A bírói gyakorlat egységes abban a tekintetben, hogy amennyiben a törvény értelmében valamely jognyilatkozatot nem kell indokolni, a nyilatkozattevő azonban indokolást közöl, akkor annak valóságáért helytállni tartozik (BH2005. 328.).

[55] A "TurnTable folyamat" az alperes saját leírása és a perben bizonyított tények alapján nem a törvény által megkövetelt felajánlás, hanem az a felajánlási kötelezettség jogellenes megkerülése: egy ad-hoc, átláthatatlan és a felperes számára hátrányos pályáztatási eljárás, amelynek formális jellegéről a felperes a per megindulásáig nem is szerzett tudomást. A fellebbezésben vázolt, jól szervezett eljárás helyett a valóság az volt, hogy a felperesnek magának kellett folyamatosan érdeklődnie, hívogatnia a HR munkatársakat és heteket kellett várnia a visszajelzésre.

[56] Hivatkozott arra, hogy a keresetlevél mellékleteként csatolt öt olyan, a felmondás közlésekor nyitott álláshirdetést (HR Business Support Specialist, L&D Project Manager, Problem Manager, Senior Recruiter, Skilling & Learning Officer), amelyek nem írtak elő magas szintű német nyelvtudást, és a leírásuk alapján a felperes többéves, széleskörű HR és projektmenedzsment tapasztalatának megfeleltek. Ezen pozíciók felajánlását az alperes meg sem kísérelte.

[57] A keresetváltoztatását a Pp. 521. §-ának (2) bekezdésére figyelemmel az Mt. 82. §-ának (1)-(2) bekezdései szerinti jogkövetkezmények tekintetében a legutóbbi keresetváltoztatás benyújtását követően keletkezett és esedékessé vált elmaradt munkabérre, valamint a Ptk. 6:48. §-a és a Kúria 6/2016. (XI. 28.) számú KMK véleményének 8. pontja alapján számított késedelmi kamatra kívánta kiterjeszteni.

[58] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta, aminek elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátait (Pp. 370. §-ának (1) bekezdése), olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést ugyanis, amely erre okot adott volna, nem észlelt (Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései).

[59] Az ítéltábla mindenekelőtt a felperes keresetváltoztatását elutasító végzés indokait adja meg.

[60] Ha a fél a kereset-, illetve ellenkérelem-változtatás iránti kérelmét szabályszerűen előterjesztette, a bíróság – ha a változtatás feltételei fennállnak – a változtatást engedélyezi és a Pp. 222. §-ában foglaltak szerint jár el, ellenkező esetben a változtatás iránti kérelmet elutasítja. A kérelem elutasítását a bíróság legkésőbb az ítéletben indokolja (Pp. 219. §-ának (1) bekezdése).

[61] A Pp. 521. §-ának (2) bekezdése szerint, ha a felperes az igényét az Mt. 82. §-ának (1) bekezdésére vagy az Mt. 83. §-ának (3) bekezdésére alapította, a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően keletkezett kár vagy elmaradt munkabér, egyéb járandóság érvényesítése esetén – keresetváltogatás engedélyezése iránti kérelem előterjesztése nélkül – a kereseti követelésének összegét felemelheti a követelésnek a per folyamán esedékessé váló részleteire a tárgyalás berekesztéséig. Az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően esedékessé vált követelés a fellebbezésben, míg a fellebbezés előterjesztését követően esedékessé vált követelés a másodfokú eljárásban érvényesíthető.

[62] Amennyiben a munkavállaló felperes a munkáltató munkaviszony megszüntetésének jogellenességét állítja, és az alperest az elmaradt jövedelemből eredő kárában kéri marasztalni az Mt. 82. §-ának (2) bekezdése alapján, illetve – a munkaviszonya helyreállítása esetére – az Mt. 83. §-ának (3) bekezdése alapján követeli az elmaradt munkabérének összegét, akkor az igénye nem statikus, hanem az idő előrehaladtával, vagyis a per folyamán változik, így az eredetileg előterjesztett kereseti kérelmet a munkavállalónak folyamatosan módosítania kell a per folyamán. Az elmaradt jövedelem összegének emelkedésére figyelemmel a jogalkotó a kereset-változtatásra az elsőfokú eljárásban 2021. január 1-ét megelőzően az esedékessé válástól számítottan 30 napos, a másodfokú eljárásban pedig 15 napos határidőt biztosított a munkavállaló számára. A Pp. 521. §-a (2) bekezdésének 2021. január 1-től hatályos rendelkezése ezen igény esetén már nem írja elő a kereset-változtatás iránti kérelem előterjesztését, hanem lehetőséget teremt arra, hogy a felperes a keresetét az elsőfokú tárgyalás berekesztéséig felemelhesse a követelésének a per folyamán esedékessé vált részleteire.

[63] A Pp. 521. §-a (2) bekezdésének további előírása szerint a munkavállaló felperes a felemelt keresetét a másodfokú eljárásban csak a fellebbezésében terjesztheti elő, vagyis akkor, ha az elsőfokú bíróság határozatának van olyan rendelkezése, amelynek megváltoztatását kívánja (Pp. 371. §-a). Értelmszerűen ezért abban az esetben, ha a munkavállaló felperes az elsőfokú eljárásban pernyertes lett, vagyis az elsőfokú tárgyalás berekesztéséig előterjesztett igényének az elsőfokú bíróság teljes egészében helyt adott, nincs olyan elsőfokú ítéleti rendelkezés, amelyet jogorvoslattal – fellebbezéssel vagy csatlakozó fellebbezéssel – támadhatna.

[64] Minthogy a perbeli esetben a munkavállaló felperes az elsőfokú eljárásban teljes egészében pernyertes lett, esetében nem lenne értelmezhető a csatlakozó fellebbezés benyújtása sem, mivel hiányzik annak törvényi feltétele, hogy a fellebbezéssel megtámadott ítélet megváltoztatását maga is kívánja (Pp. 372. §-ának (1) bekezdése). A Pp. 521. §-a (2) bekezdésének a másodfokú eljárásra irányadó rendelkezése ugyanakkor nem zárja el a pernyertes munkavállalót attól, hogy az elsőfokú ítéletet követően esedékessé vált igényét érvényesítse. A Pp. 521. §-ának (4) bekezdése ugyanis az anyagi jogerőhatás feloldásával lehetővé teszi, hogy a később keletkezett igényét az elévülési időn belül újabb munkaügyi perben érvényesítse. Mindezekből következően pedig a felperes az elmaradt jövedelemből eredő további kártérítési igényét a pernyertességére figyelemmel a másodfokú eljárásban nem, ugyanakkor újabb munkaügyi perben érvényesítheti (ennek megfelelően foglalt állást a Kúria az Mfv.VIII.10.012/2022/5. szám alatti ítéletében).

[65] Az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges mértékben feltárta, s abból megalapozott jogi következtetésre jutott, aminek indokaival is maradéktalanul egyetértett az ítéltábla.

[66] Az Mt. 64. §-ának (2) bekezdése szerint a munkaviszonyt megszüntetése okának világosnak, valósnak és okszerűnek kell lenni; ezen feltételek konjunktívak. Önmagában abból a körülményből, hogy az elsőfokú bíróság világosnak találta a felmondás indokát, még nem következik a felmondás jogszerűsége, amennyiben a valóságosság követelménye nem teljesül. Valótlanul állította az alperes a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság megállapítása szerint teljesült a világos, valós, okszerű indokolás követelménye. Ezzel ellentétben az elsőfokú ítélet ilyen megállapítást nem tartalmaz, mindössze annyit rögzített, hogy a felmondás indoka világos volt, míg az indokolás [42] bekezdése szerint üres álláshelyet nem ajánlottak fel a felperes részére, amiből következően a közölt felmondás ezzel ellentétes tartalmú indokolása valótlan, ezért az egyoldalú jognyilatkozat indokolása jogellenes.

[67] Az alperes a fellebbezésében változatlanul hivatkozott arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőzően hónapokig vizsgálta: van-e a szervezetén belül a felperesnek felajánlható munkakör. Ezzel összefüggésben az ítéltábla visszautal az elsőfokú bíróság ítéletében elfoglalt álláspontjára, nevezetesen arra, hogy a felmondás időpontjában kell vizsgálni: van-e a munkavállaló képességének, képzettségének és gyakorlatának megfelelő betöltetlen, üres álláshely, ezért irreleváns, hogy 2023. augusztusa és októbere között esetlegesen nyitott volt-e és felajánlható volt-e a People Development Success Manager és Junior HR project Manager munkakör a felperes részére (az indokolás [43] bekezdése).

[68] Az alperes álláspontjával szemben a felmondás indokolásának részét képezte a felperes részére felajánlott munkakörök visszautasítása, ezért nem követett el hibát az elsőfokú bíróság, amikor ezt is a vizsgálat tárgyává tette. Itt jegyzi meg az ítéltábla, hogy az alperes kettős mérce szerint járt el, ugyanis egyszer releváns körülményként hivatkozott arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőzően hónapokig vizsgálta: van-e a szervezetén belül a felperes által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, míg máskor irrelevánsnak minősítette a felmondás indokolásának azt a részét, amely a felmondás közlését megelőzően felajánlott másik pozíció visszautasítására vonatkozik.

[69] A felmondás indokolása nem azt tartalmazza, hogy nincs a felperes számára felajánlható munkakör, hanem a felperesnek felajánlott pozíciók visszautasításával és a pályázatok sikertelenségével indokolja a munkaviszony megszüntetését. Ez utóbbival összefüggésben helytálló következtetés volt az elsőfokú bíróság részéről az, hogy a felperes pályáztatása nem tekinthető az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésében előírt kötelezettség teljesítésének.

[70] A fellebbezéssel ellentétben nem logikátlan az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy irreleváns, miszerint volt-e másik, a felperes által betölthető munkakör az alperes szervezetében, hiszen nem ennek ténykérdése számít, hanem az, hogy az alperes a felmondás időpontjában elvégezte-e az ennek megállapítására irányuló vizsgálatát, amellyel összefüggésben az elsőfokú bíróság megállapította, miszerint erre nem került sor. Ilyet a felmondás sem tartalmazott, ahogy ezt az alperes sem állította, ellenkezőleg, éppen arra hivatkozott, hogy bizonyos vállalati méret felett nem is lehet a felmondás időpontjában vizsgálni a felajánlható munkaköröket, mert ehhez még az alperesnél kisebb munkáltatók esetében is hosszabb idő szükséges. Ez az érvelés azonban súlytalan volt, hiszen a munkáltató mérete, a foglalkoztatottak száma nem adhat felmentést a törvényben előírt kötelezettség teljesítése alól.

[71] Az alperes fellebbezési hivatkozása szerint szöveg- vagy mondszerkesztési hiba következtében tévesen maradt benne a felmondás végleges verziójában az alábbi szöveg: „a szóba jöhető betöltetlen pozíciók, melyeket felajánlottunk Önnek az alábbiak voltak”.

[72] Miként arra a felperes is rámutatott a fellebbezési ellenkérelmében, az elsőfokú eljárás során ettől eltérő volt az alperes védekezése. Így alapvetően arra hivatkozott, hogy a felperes visszautasította a számára felajánlott munkaköröket, hiszen az 5. sorszám alatti ellenkérelme második oldalán írtak szerint az „alperes fenntartja azon állítását, hogy felperesnek lehetősége lett volna a felmondásban is szereplő People Development Success Manager és Junior HR Project Manager munkakörök ellátására, ezekkel a lehetőségekkel azonban felperes nem kívánt élni”; az „alperes tehát két különböző vonalon is megkísérelte biztosítani felperes további foglalkoztatását, felperes azonban a két felajánlott munkakör közül egyiket sem fogadta el”. A 11. sorszám alatti viszontválasz hatodik oldalán ezt nyilatkozta az alperes: „(munkavállaló) elmondása szerint felperes jelezte, hogy nem neki való egyik munkakör sem, és talán tényleg nem volt teljesen profilba vágó egyik sem, de mégis felajánlották, hátha ennek ellenére érdekelné felperest”; „ha itt felperes azt jelezte volna vissza, hogy szeretné ellátni az egyik munkakört, akkor a globális HR részéről ennek nem lett volna akadálya, vagyis jelezték volna alperesnek, hogy alperes nyissa meg a pozíciót Magyarországon az alperesi leányvállalatnál, és hogy jelöltet sem kell rá keresni, mert már megvan felperes személyében”. A 15. sorszám alatti tárgyalási jegyzőkönyv 4. oldalának tanúsága szerint az alperes jogi képviselője a munkakör felajánlási kötelezettségének teljesítéseként értelmezte a felperes pályázatát a magyarországi telephelyhez kötött két munkakör tekintetében is.

[73] A fellebbezésben hivatkozott szöveg- vagy mondszerkesztési hiba mint az elsőfokú eljárásban nem hivatkozottként az ellenkérelem meg nem engedett megváltozásának tekintendő a Pp. 373. §-ának (1) bekezdése szerint, mivel a (3)-(5) bekezdésekben írt feltételek nem állnak fenn.

[74] Ennek ellenére rámutat az ítéltábla arra, hogy függetlenül ezen szövegrész szándékos vagy téves szerepeltetésétől tény, hogy ez a szöveg is szerepel a felmondás indokai között, amelyért az alperes felelősséggel tartozik és az abban tett állítás vitán felül valótlan. Ezen a körülményen nem változtat az sem, hogy a felmondás további része mit tartalmaz, így az utal a globális HR szervezetre, s a „megpróbáltak” igét használja a másféle pozíciók felajánlásával kapcsolatban. A felperes már a keresetlevélben – annak ötödik oldalán – cáfolta azt, hogy felajánlottak neki pozíciókat, amelyeket visszautasított volna. Ebből következően a felperes is úgy értette a felmondás indokolása alapján, hogy a munkaviszony megszüntetésének indoka a számára felajánlott munkakörök visszautasítása volt, amiről pedig bebizonyosodott, hogy valótlan.

[75] Mindezek miatt – a felmondás indokának valótlanságára és az Mt. 66. §-ának (5) bekezdésében előírt kötelezettség megszegésére tekintettel – megalapozottan jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenesen történt, amiért az ítéltábla annak helyes indokai mentén helybenhagyta az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján.

[76] Itt jegyzi meg az ítéltábla, hogy az alperes tévesen határozta meg a pertárgyérték összegét 10 668 000 Ft-ban, ugyanis a felperes keresete nem terjedt ki a munkaviszony helyreállítására, ezért a Pp. 521. §-ának nem az (1), hanem a (2) bekezdése alkalmazandó, tehát a pertárgyérték a fellebbezési eljárásban is 5 540 538 Ft.

[77] A fellebbezés nem vezetett eredményre, amiért az ítéltábla a pervesztes alperest kötelezte a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése értelmében a pernyertes felperes perköltségének megfizetésére, amelynek összegét arra tekintettel határozta meg a jelen fellebbezési eljárásban már hatályos, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi

költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja és a (4) bekezdése alapján járó 5%-kal szemben 2,5%-ban (+áfa-ban), mert a felperes a fellebbezési ellenkérelmében kifejezetten a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló és immár hatálytalan 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-ának (5) bekezdését jelölte meg a perköltségszámítás alapjául.

[78] A fellebbezési illeték összege 443 243 Ft az Itv. 46. §-ának (1) bekezdése szerint. A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta folytán feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket a peresztes alperes köteles megfizetni a Pp. 102. §-ának (1) bekezdéséből következően, méghozzá a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. §-ának (2) bekezdése szerint, az Itv. 78. §-ának (4) bekezdésében előírt esedékesség mellett.

Debrecen, 2026. január 13.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró