

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.X.10.335/2019/6.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke, előadó bíró
. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró
. Suba Ildikó bíró

A felperes: felperes neve

A felperes képviselője:
. Viszló László ügyvéd (Dr. Viszló Ügyvédi Iroda)

Az alperes: alperes neve

Az alperes képviselője:
. Takács Anett ügyvéd (Rajkai és Takács Ügyvédi Iroda)

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.301/2018/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
21.M.517/2017/27.

Rendelkező rész

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.301/2018/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint és 13.500 (tizenháromezer-ötszáz) forint

áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak felhívásra 840.000 (nyolcszáznegyvenezer) forint felülvizsgálat eljárási illetéket

Az ítélet ellen nincs helye felülvizsgálatnak.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2017. márciusában kereskedelmi vezetőnek jelentkezett az alpereshez. Az ügyvezetővel 2017. március 17-én, 22-én és 30-án személyes egyeztetést folytatott a munkaszerződés tartalmáról. A 2017. március 17-én tartott egyeztetésen a felek megállapodtak arról, hogy hat hónap próbaidőt kötnek ki. A második egyeztetés alkalmával abban állapodtak meg, hogy a felperes személyi alapbére bruttó 700.000 forint, mely a hatodik hónapot követően úgy nő havi 800.000 forintra, hogy az első hat hónapra járó havi bruttó 100.000 forint különbözetet hatszoros összegben a hatodik hónap után megkapja. Az egyeztetések 2017. március 30-án fejeződtek be, ekkor a munkaszerződés részleteiről (munkakör, munkaidő, munkavégzés helye, próbaidő kikötése és munkabér) a felek együttes jelenlétükben **Sz... L...** adminisztrációt végző cégvezetőt tájékoztatták azért, hogy a munkaszerződést írásba foglalja. A felperes 2017. április 3-án írásba foglalt munkaszerződés nélkül munkába állt, és 2018. május 23-áig folyamatosan munkát végzett.
- [2] A felperes 2017. április végén egy munkaszerződés tervezetet kapott kézhez, amelyben a hat hónapos próbaidő kikötése szerepelt.
- [3] A felek 2017. május 16-án foglalták írásba, és írták alá a köztük korábban már szóban létrejött tartalmú munkaszerződést. Ebben rögzítették, hogy az alperes április 3-ától kezdődően foglalkoztatja a felperest azzal, hogy a munkaszerződést május 16-án foglalták írásba. Rögzítették a hat hónapos próbaidő kikötését, továbbá, hogy a munkavállaló havi bruttó alapbére 700.000 forint, majd a próbaidő leteltével az 800.000 forintra emelkedik, és egy összegben a felperesnek 600.000 forintot kifizetnek.
- [4] A felek között versenytilalmi megállapodásról is folyt egyeztetés, azonban az nem jött létre.
- [5] Az alperes 2017. május 23-án a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 79. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással próbaidő alatt indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát.

A felperes keresete, alperes ellenkérelme

- [6] A felperes módosított keresete a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 8.400.000 forint kártérítés és annak kamatai megfizetésére irányult.
- [7] Álláspontja szerint a próbaidő kikötése semmis, az a munkaviszony kezdő időpontjához képest későbbi, ezért jogszerűen a munkáltató azonnali hatállyal indokolás nélkül a munkaviszonyt nem szüntethette volna meg. A felperes munkába állásakor a próbaidőben megállapodás nem történt, erre csak a 2017. május 16-án kelt munkaszerződésben került sor. A próbaidő szóbeli kikötése, illetve Kollektív Szerződés hiányában a próbaidő hat hónapos tartama semmis. Hivatkozott joggal való visszaélésre is, mert a munkaviszony megszüntetése valójában a versenytilalmi megállapodás aláírásának elmaradása miatt történt.
- [8] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Álláspontja szerint a felek között a munkaviszony legkésőbb 2017. április 3-ával létrejött, a felek az Mt. 45. §-ban rögzített valamennyi kötelező tartalmi elemben megállapodtak. A munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása miatti érvénytelenségre a munkavállaló a munkába lépéstől számított 30 nap alatt nem hivatkozott. A munkába állás napján, 2017. április 3-án a felek a próbaidőben már megállapodtak. A próbaidő kikötése érvényes, az alperes felmondása jogszerű.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [9] A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 21.M.517/2017/27. számú ítéletével a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest az alperes javára perköltség, az állam javára eljárási illeték megfizetésére. Ítéletét az Mt. 42. § (1) bekezdésére, 44. §-ára, 45. § (1) bekezdésére alapította.
- [10] Megállapította, hogy a munkaviszony lényeges elemeiben a márciusi tárgyalások során a felek megállapodtak, és ez alapján a felperes ténylegesen munkába állt. A felek között a munkaviszony a megállapodás létrejöttékor, azaz 2017. március 30-án létrejött, a felperes 2017. április 3-án állt munkába. Az Mt-ből nem vezethető le olyan értelmezés, miszerint ha a felek próbaidőben állapodnak meg, úgy mindenképpen szükséges a munkaszerződés írásba foglalása.
- [11] A perben annak volt jelentősége, hogy a munkaviszony létrejöttékor a felek a próbaidő kikötésében megállapodtak-e, melynek bizonyítása az alperest terhelte.
- [12] A felperes személyes meghallgatása során nyilatkozott, hogy a foglalkoztatás első időszaka a megállapodás szerint egy betanulási folyamatot jelentett, mely időszak alatt a munkabére kevesebb. Ez tartalmilag próbaidőnek felelt meg. A felperes április végén írásba foglalt munkaszerződés tervezetet kapott, amely egyértelműen rögzítette a próbaidő-kikötést. **Sz... L...** tanú előadta, hogy a

tervezet ebben a részében ugyanolyan tartalmú volt, mint a 2017. március 30-ai megbeszélésen előadottak. A tanú szerint a felperes a próbaidő ellen nem tiltakozott. **B... I...** tanú vallomása szerint a betanulási időszak a felek között kifejezetten szóba került, és erre a próbaidő kifejezést használta a felperes.

- [13] Az elsőfokú bíróság szerint bizonyított, hogy a megállapodás létrejött a felek között a próbaidőre vonatkozóan. Hatályos Kollektív Szerződés hiányában a próbaidő kikötése a három hónapot meghaladó részében semmis. Az azonnali hatályú felmondás közlése azonban a próbaidő három hónapos tartama alatt történt, tehát a részleges érvénytelenség (Mt. 29. § (3) bekezdés) szabálya miatt e kikötés ennyi időtartamra, továbbá a felmondás ez idő alatt nem jogellenes.
- [14] A felperes a joggal való visszaélést bizonyítani nem tudta. **Sz... L...** tanú a felperes előadásával ellentétes tartalmú nyilatkozatot tett, miszerint 2017. május elején már lezárt ügy volt a felek között, hogy nem lesz versenytilalmi megállapodás. Ehhez képest csak május 23-án közölték a felperessel az azonnali hatályú felmondást.
- [15] A felperes fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.301/2018/4. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet helybenhagyta, kötelezte a felperest az alperes javára másodfokú perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a felperest a munkavállalói költségkedvezmény nem illeti meg, és kötelezte az állam javára a fellebbezési illeték megfizetésére.
- [16] A törvényszék szerint az Mt. 42. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A felperes személyes előadásából is megállapítható, hogy az egyeztetések alkalmával a munkaviszony lényeges elemeiben a felek között a megállapodás szóban létrejött, ez alapján a felperes ténylegesen munkába állt. Ezért helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaviszony a megállapodás létrejöttékor, azaz 2017. március 30-án jött létre.
- [17] Tény, hogy az alperes versenytilalmi megállapodást is kívánt kötni a felperessel, ebben azonban nem állapodtak meg. Ez a körülmény azonban nem befolyásolta a munkaviszony 2017. március 30-ával az Mt. 45. §-a szerinti kérdésekben történő konszenzus eredményekénti létrejöttét.
- [18] A felek között az volt vitás, hogy a próbaidőben a felek szóban megállapodhattak-e, illetőleg a megállapodás ténylegesen közöttük megtörtént-e ebben.
- [19] Az Mt. 44. §-a alapján a munkaszerződést írásba kell foglalni függetlenül attól, hogy a felek próbaidőben megállapodnak-e. Miután a próbaidőt a munkaviszony létesítésekor lehet kikötni, ezért a próbaidő kikötésének is fő szabály szerint írásban kell megtörténnie. A munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása miatt érvénytelenségi hibát kizárólag akkor lehet figyelembe venni, ha arra a munkavállaló a munkába lépést követő 30 napon belül hivatkozik. Amennyiben nem, akkor a szóbeli megállapodás köti a

feleket (BH1996.341.).

- [20] Bár a munkaszerződést írásba kell foglalni, írásba foglalt munkaszerződés hiányában a próbaidőről szóló, törvénynek megfelelő megállapodást a munkáltatónak kell bizonyítania (BH2006.226.).
- [21] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási teherről helytállóan oktatta ki a feleket, és a bizonyítékok alapján helytálló következtetést vont le arról, hogy a felek szóban a próbaidőben is megállapodtak. A törvényszék arra is rámutatott, hogy amikor 2017. május 16-án az írásba foglalt munkaszerződést aláírták, a felperes saját előadása szerint sem kifogásolta a próbaidőt. Már a 2017. április végi munkaszerződés-tervezet is tartalmazott próbaidőt, de a felperes előadása szerint abban a munkabér osztott módon történő szerepeltetését kifogásolta, a próbaidőt nem. Mindez arra utal, hogy a felek között korábban, már a felperes munkába lépését megelőzően szóban konszenzus volt a próbaidő kikötésében.
- [22] A törvényszék szerint a munkaviszony Mt. 7. §-ban foglalt joggal való visszaélés tilalmába ütköző megszüntetését a felperes bizonyítani nem tudta. Önmagában abból, hogy a felek a versenytilalmi megállapodásról tárgyalásokat folytattak, ami konszenzus hiányában nem jött létre, így az eredeti feltételekkel foglalták írásba a munkaszerződést, majd röviddel később a munkáltató a munkaviszonyt megszüntette, többletkörülmény bizonyítása hiányában ítéleti bizonyossággal nem állapítható meg az, hogy a munkáltató visszaélt az azonnali hatályú felmondás jogával. Ezt egyébként **Sz... L...** tanú kifejezetten cáfolta, miszerint az ügyvezetőt nem bosszantotta az, hogy a felek között a versenytilalmi megállapodás nem jött létre.
- [23] A felperes a joggal való visszaélés körébe az őt a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 164. § (1) bekezdés alapján terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére csak az ügyvezető meghallgatását kérte, aki előadásával azonban a felperes állítását nem támasztotta alá.
- [24] A törvényszék rendelkezett a felperes munkavállalói költségkedvezményéről, és mivel arra a felperes nem jogosult, kötelezte a fellebbezési illeték megfizetésére.

A felperes felülvizsgálati kérelme

- [25] A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását” és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte. Megsértett jogszabályhelyként az Mt. 44. §, 45. § (3) bekezdés, 22. § (4) bekezdés, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 1:4. § (2), (3) bekezdését jelölte meg.
- [26] Álláspontja szerint az érintett időszakban a felperes munkájával összefüggésben kritika nem fogalmazódott meg, a felmondás kiadása és a versenytilalmi megállapodás meghíúsulása, illetve a felmondás időzítése és a munkaszerződés megkötése között az okozati

összefüggés nyilvánvaló. Hivatkozása szerint a feleknek a munkába állásig nem sikerült megállapodást létrehozni a foglalkoztatás feltételeiről, azaz írásbeli munkaszerződést kötni. Csak a munkakör volt tisztázott, a személyi alapbér, a versenytilalmi megállapodás tartalma és annak a munkabérhez való viszonya nem. Hiányzott tehát a felek között a teljes körű akarategység. A munkaszerződés elkészítése a munkáltató kötelezettsége, aláírt munkaszerződés hiányában a tényleges és jogszerű foglalkoztatást nem lehetett volna megkezdeni.

- [27] A munkáltató az Mt. 46. § (1) bekezdésben meghatározott kötelező, a foglalkoztatás részleteit tartalmazó írásbeli tájékoztatást sem adta ki a munkavállaló részére, ebből is következik, hogy egyeztetésnek tekintette ezt az időszakot, amely folyamat 2017. május 16-án a munkaszerződés írásba foglalásával zárult le. A felek között ekkor jött létre a konszenzus. A munkáltató bár köteles lett volna a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét követni, nem tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkaviszony létrejöttét követő több héttel már jogszerűen nem lett volna lehetőség a próbaidő kikötésére. A megállapodás aláírására azért került sor, hogy pár nap múlva, próbaidőre hivatkozva azonnali hatállyal megszüntessék a felperes jogviszonyát amiatt, hogy a munkáltató nem tudta az akaratát a versenytilalmi kikötéssel összefüggésben érvényesíteni.
- [28] A Ptk. 1:4. § (2), (3) bekezdése szerint saját mulasztására, késedelmére, bármilyen szerződés szegésére egyéb felróható magatartására, előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat. Próbaidőt csak írásban, a munkaszerződésben és a munkaviszony létesítésekor lehet kikötni.
- [29] A munkavállaló azért nem hivatkozott a munkába lépést követő 30 napon belül a munkaszerződés írásba foglalásának elmaradására, mert nem felszámolni akarta a jogviszonyt, hanem a munkaszerződés megkötésével orvosolni a munkáltató magatartására visszavezethető érvénytelenséget (Mt. 44. §).
- [30] A próbaidő kikötése nem kötelező tartalmi eleme a munkaviszonynak, a felek egyező akarata alapján és kizárólag a munkaszerződésben a munkába lépéssel egyidejűleg lehetséges ez. Ezért jogsértő az a megállapítás, hogy a felek szóbeli megállapodással is kiköthetik a próbaidőt (BH2015.441.).
- [31] Emellett a bíróság az Mt. 45. § (5) bekezdését is helytelenül értelmezte annak megállapításával, hogy a próbaidőt nem kell írásban kikötni. Önmagában az, hogy a felek között tárgyalások folytak, nem jelenti azt, hogy megállapodtak volna. Az Mt. 45. § (5) bekezdése szerint a munkaviszony kezdetétől számított 3 hónap próbaidő köthető ki. Ebből egyértelműen következik, hogy a munkaviszony létesítését követően visszamenő hatállyal nem köthető ki próbaidő. A felek szóbeli egyeztetése nem pótolja az írásbeli megállapodást, az alaki kikötöttség megsértésével tett nyilatkozatok pedig érvénytelenek (Mt. 22. § (4) bekezdés).
- [32] A munkáltató jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát

egyrészt, mert nem gyakorolhatta volna az azonnali felmondás jogát, másrészt, mert az intézkedés joggal való visszaélésnek minősül. Visszamenő hatállyal nem lehet a próbaidőt kikötni, az Mt. 29. § (3) bekezdés megfelelő alkalmazásával a próbaidő érvényesen nem köthető ki. Az Mt. nem írja elő a próbaidő kötelező kikötését.

- [33] Az eljáró bíróság a tényállás megállapításakor és a hatályos jogszabály alkalmazásakor jogsértően járt el.
- [34] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [35] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [36] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek akkor tesz eleget a fél, ha a felülvizsgálati kérelemben egyrészt megjelöli konkrétan a megsértett jogszabályhelyet, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést is tartalmilag körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell a fenti tartalmi követelményekkel (1/2016. (II. 15.) PK vélemény).
- [37] A felperes felülvizsgálati kérelmében tartalmilag hivatkozott a tényállás jogsértő megállapítására, ezzel összefüggésben azonban megsértett jogszabályhelyként a Pp. 206. § (1) bekezdését nem jelölte meg, ezért a felülvizsgálati eljárásban is irányadó volt a jogerős ítélet alapjául szolgáló tényállás.
- [38] Az irányadó tényállás szerint a felperes előzetes egyeztetéseket követően, írásba foglalt munkaszerződés nélkül 2017. április 3-án munkába állt. Az Mt. 44. §-ban foglalt lehetőségével a felperes nem élt, hanem 2017. május 16-án az írásbeli munkaszerződést aláírta az abban foglalt 2017. április 3-ától kezdődő próbaidő-kikötéssel együtt.
- [39] Az irányadó tényállás alapján helytállóan állapította meg a törvényszék, hogy az egyeztetések befejeződésével, annak eredményeként a felek között a munkaszerződés szóban létrejött 2017. március 30-án, a felek ugyanis az Mt. 45. § (1) bekezdésben foglalt kötelező tartalmi elemekben megállapodtak. Emellett a felperes 2017. április 3-án munkába is állt, e nappal tehát a munkaviszony megkezdődött, mint ahogy azt a felek az írásba foglalt munkaszerződésben is rögzítették.
- [40] A próbaidő kikötése az Mt. 45. § (5) bekezdés alapján a

munkaszerződés lehetséges tartalmi eleme. Azt a felek a munkaszerződésben köthetik ki a törvény rendelkezése szerint. A munkaviszony azonban az Mt. 42. § (1) bekezdés alapján munkaszerződéssel jön létre, amelyet az Mt. 44. § alapján írásba kell foglalni. Ugyanezen jogszabályhely rendelkezése szerint azonban az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló, és csak 30 napos határidőn belül hivatkozhat. Ebből következően ennek hiányában az alaki kötöttség megsértésével létrejött munkaszerződés érvényes. A munkaviszony a szóban kötött munkaszerződés tartalma szerint jött létre (Mt. 42. § (1) bekezdés). Ezért jogszabálysértés nélkül vizsgálták az eljáró bíróságok, hogy a felek szóbeli konszenzusa tartalmazta-e és milyen feltételekkel a próbaidő-kikötést.

- [41] A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás alapján helytálló következtetést vontak le a bíróságok arról, hogy a felek az egyeztetés során próbaidőben állapodtak meg, melyet a felperes a 2017. május 16-án írásba foglalt munkaszerződés aláírásával megerősített: eszerint 2017. április 3-ától kezdődően próbaidejét töltötte. Ennek Mt. 45. § (5) bekezdésben foglalt leghosszabb időtartama (3 hónap) alatt 2017. május 23-án, vagyis jogszerűen történt az azonnali hatályú felmondás (Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont).
- [42] A felperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére, ezzel összefüggésben azonban megsértett jogszabályhelyként az Mt. 7. §-át nem jelölte meg, így ezzel az érvelésével a Kúria érdemben nem foglalkozhatott.
- [43] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [44] *Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre történő munkavállalói hivatkozás hiányában a szóbeli megállapodás szerinti tartalommal jön létre érvényesen a munkaszerződés, amely tartalmazhat próbaidő-kikötést.*

Záró rész

- [45] Kötelezte a Kúria a pervesztes felperest a Pp. 78.§ (1) bekezdés alapján az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.
- [46] Köteles továbbá a felperes a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték állam javára történő megtérítésére is.
- [47] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a 74/2020.(III.31.) Korm. rendelet 29.§ (2),(3) bekezdései alapján tárgyaláson kívül bírálta

el.

[48] Ez ellen az ítélet ellen a Pp. 271. § (1) bekezdésének e) pontja alapján nincs helye felülvizsgálatnak.

, 2020. május 19.

. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró, Dr. Mészárosné dr.
Szabó Zsuzsanna s.k. bíró, Dr. Suba Ildikó s.k. bíró