

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Ősi Barnabás Bence ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt felperes neve (felperes címe) felperesnek - a Krzyzewsky Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe., ügyintéző: dr. Krzyzewsky Beáta Karolina ügyvéd) által képviselt alperes neve (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt indult perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 52.M.9/2019/26. számú ítéletével szemben az alperes 28. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek 80.000 (nyolcvanezer) forint perköltséget, valamint a NAV külön felhívására 370.640 (háromszázhetvenezer-hatszáznegyven) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

- [1] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2020. március 12. napján kelt 52.M.9/2019/26. számú ítéletében kötelezte az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésként 4.633.000 forintot, továbbá 660.000 forint perköltséget és az államnak külön felhívásra 277.980 forint eljárási illetéket. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [2] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás szerint a felperes 2018. november elején jelentkezett az alperesnél pénzügyi osztályvezetői „pozícióra”. 2018. novemberében több körös állásinterjún vett részt, aminek lezárásaként a 2018. november 26-án tartott megbeszélésen D.S. alperesi ügyvezető és a felperes megállapodtak abban, hogy a felperes „pozíciója” pénzügyi osztályvezető, bruttó havi bére pedig 850.000 forint lesz. A munkába állás időpontjaként 2019. január 3. napjában állapodtak meg, kikötöttek továbbá három havi próbaidőt azzal, hogy annak letelte után a felperes cafeteria-ra is jogosulttá válik. Megállapodtak abban is, hogy a felperes részére a munkáltató céges laptop-ot és telefont biztosít, illetve abban, hogy a munkavégzés helye az alperes székhelyén, a székhely címe irodaházban lesz. A 2019. január 3-i munkába állási nap egyébiránt arra tekintettel került meghatározásra, hogy a megállapodáskor a felperesnek az előző munkahelyén még fennállt a munkaviszonya, ott fel kellett mondania, és 30 napos felmondási idő kötötte. A 2018. november 26-i megbeszélésen a felperes és alperesi ügyvezető azzal váltak el egymástól, hogy a fenti feltételekkel fogják a felperest alkalmazni, a felperes viszont kérelmezte a megállapodott feltételeknek írásban történő elküldését.
- [3] A felperes kérelmére az alperes nevében P.E. HR munkatárs a 2018. november 28-án kelt, a

felperesnek címzett elektronikus levélben rögzítette a megállapodás részleteit az alábbiak szerint:
A kezdés időpontja: 2018.01.03.

A kezdés helyszíne: székhely címe.

Fizetés: bruttó 850.000 forint, próbaidő 3 hónap

Céges laptop + céges telefon

Próbaidő lejártát követően nettó 10.500 forint cafeteria.

Az alperes megküldte továbbá a felperes részére az ún. belépő adatlapot azzal, hogy azt kitöltés után mihamarabb küldje vissza, illetve azzal együtt az iskolai végzettségét igazoló dokumentumait, illetve személyes iratainak másolatát. Kérte továbbá, hogy a felperes a munkakör betöltéséhez szükséges erkölcsi bizonyítványt is szerezzze be.

- [4] A megállapodás és a munka megkezdése között az alperes arról értesítette a felperest telefonon, hogy a munkakört a cég vezetése belső munkatárssal kívánja megoldani, ezt később, a 2018. december 11-én elküldött elektronikus levélben az alperes úgy pontosította, hogy „... ahogyan ott is jeleztem, változás állt be a pozíció betöltése kapcsán. Sajnálatos módon a tulajdonosi kör nem hagyta jóvá a pénzügyi vezetői pozíció betöltését, így sajnos az Ön alkalmazására nincs lehetőség a alperes-nél.”.
- [5] A felperes ezt követően kárigénnyel lépett fel az alperessel szemben. Az alperes az erre küldött válaszelevelében arról tájékoztatta a felperest, hogy álláspontja szerint a felek között munkaviszony még nem jött létre, illetve hivatkozott az Mt. 49. § (2) bekezdésében foglaltakra. A levélben foglalt alperesi álláspont szerint a felperes csak 2019. január 3. napjától állt volna munkába, eddig az időpontig kárigénye nem merülhetett fel. Arra az esetre pedig, amennyiben a 2019. január 3. napját követő időszakra kívánna kárigényt érvényesíteni, felhívta a figyelmét arra, hogy a felperest kárenyhítési kötelezettség terheli a megtérült jövedelmei vonatkozásában, ezért az esetleges kárigény előterjesztésével egyidejűleg szükséges lesz annak igazolása, hogy álláskeresési járadékot igényelt-e, és ha igen, milyen összegben, továbbá annak igazolása is, hogy valamennyi, a szakmai végzettségének megfelelő álláshirdetésre jelentkezést nyújtott be, az azokra kapott visszaigazolásokkal együtt. Felhívta továbbá a felperest annak írásos igazolására, hogy jelenlegi munkáltatója nem kívánja a felperest tovább foglalkoztatni, illetve nem hajlandó a végül megkötött közös megállapodást visszavonni.
- [6] Az ekképp rögzített tényállás szerint az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a szerződés létrejöttéhez a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilvánítása, valamint a lényeges kérdésekben való megállapodása szükséges. A munkaszerződés létrejöttéhez szükséges lényeges kérdéseket az Mt. 45. §-a rögzíti. A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatok általában formai kötöttség nélkül megtehetőek, az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen. Ennek alapján a munkaszerződést írásba kell foglalni, ha az írásba foglalást elmulasztják, a munkaszerződés érvénytelen. A munkaszerződés írásba foglalásának előírása elsősorban a munkavállaló méltányolható egyéni érdekét szolgálja, illetve a munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató tartozik gondoskodni, ezért az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre is csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépését követő 30 napon belül. Jelen esetben azonban nem annak volt jelentősége, hogy a felperes hivatkozott-e és mikor az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre.
- [7] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felek között a munkaszerződés a munkáltató ajánlata és a munkavállaló részéről tett elfogadás alapján létrejött. Az alperes maga sem vitatta, hogy ajánlatot tett a felperes részére, de ezt igazolja a felperes személyes előadása is, aki beszámolt arról, hogy a harmadik megbeszélés során, vagyis 2018. november 26-án D. S. ügyvezetővel megállapodtak a

foglalkoztatásának részletes feltételeiben, így abban, hogy az általa betöltött pozíció pénzügyi osztályvezető lesz, bruttó havi bére 850.000 forint, a munkábaállás időpontja pedig 2019. január 3. napja, megállapodtak továbbá a munkavégzés helyében, valamint három hónapos próbaidő kikötésében is. Éppen ezen megállapodott feltételek megküldését kérte a felperes a munkáltatótól írásban, amelyre a 2018. november 28-án kelt e-mail üzenetben kerített sort az alperes. A szóbeli megállapodást igazolta D. A. tanú vallomása is, aki előadta, hogy 2018. november végén kapott az ügyvezetőtől egy levelet, melyben azt közölte, hogy a felperessel már több ízben találkozott és szeretne vele együtt dolgozni. Az ügyvezető ebben a levélben kérte meg arra, hogy keresse meg a felperest konkrét ajánlattal, melynek paramétereit az ügyvezető számára megírta. Ennek kapcsán született meg 2018. november 28-án a P. E. által írt, és a feltételeket is tartalmazó, felperesnek címezett elektronikus levél, amiben már a belépő adatlap kitöltését és visszaküldését, valamint az iskolai végzettséget igazoló dokumentumok megküldését is kérte. Rögzítette azonban, hogy amennyiben a november 28-án kelt munkáltatói e-mailt tekintené ajánlattételnek, úgy azt a Ptk. 6:65. § (1) bekezdés b) pontja szerint távollévők között tett ajánlatnak kellene tekinteni, amire a felperes még aznap a mellékletként megküldött belépési adatlapot kitöltötte és visszaküldte, illetőleg megküldte az alperes számára az iskolai végzettségét igazoló dokumentációt is, ezzel egyértelműen kifejezte azt a szándékát, hogy a leírt feltételeket elfogadta. Ez a megközelítés tehát megint csak arra vezet, hogy az alperes által tett ajánlatot a felperes elfogadta. Kiemelte, hogy az alperes maga sem vitatta azt a felperesi állítást, mely szerint a 2018. november 26-án a munkáltató a munkaszerződés megkötéséhez szükséges paramétereket megjelölve konkrét ajánlatot tett a felperes részére, amely ajánlatot a felperes elfogadta. Ebből pedig az következik, hogy 2018. november 26-án a peres felek között a munkaszerződés létrejött, ugyanis az ajánlatnak a másik fél részéről történő elfogadása a szerződés létrejöttét eredményezi.

- [8] Mindezek fényében az alperes a Ptk. 6:65. § (2) bekezdésében foglaltakra sem hivatkozhatott alappal, vagyis arra, hogy az ajánlati kötöttség visszavonással megszűnhet, ha az ajánlattevő az ajánlatát a másik fél elfogadó jognyilatkozatának elküldését megelőzően a másik félhez intézett jognyilatkozatával visszavonja. Az alperes ugyanis a másik fél, vagyis a felperes elfogadó jognyilatkozatát követően kívánta visszavonni az ajánlatát, amikor az ennek alapjául szolgáló körülményekről először 2018. december 10. napján telefonon, majd a felperes kérésére december 11-én elektronikus úton is tájékoztatta a felperest.
- [9] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes másodlagos védekezésében alaptalanul hivatkozott az Mt. 49. § (2) bekezdésére, ugyanis nem lehet a munkaszerződés megkötését követően a körülményeiben olyan lényeges változásnak tekinteni azt a tényt, hogy az alperesi cég tulajdonosi köre utasította az alperest, miszerint a pénzügyi vezetői „pozíciót” szervezeten belül, belső munkavállalóval töltsse be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.
- [10] D. A. HR vezető tanúként megerősítette, hogy az ügyvezető arról tájékoztatta őt, hogy az Igazgatóság döntése szerint nem külső, hanem olyan belső emberrel kell betölteni a pénzügyi osztályvezetői „pozíciót”, akinek már van rálátása a cég működésére. Ezért az ügyvezető az Igazgatóság javaslatára V. G-t nevezte ki pénzügyi osztályvezetőnek 2019. január 1. napjától, aki addig az alperes üzletfejlesztési vezetőjeként dolgozott. Az elsőfokú bíróság szerint az Mt. 49. § (2) bekezdése a felek számára egy sajátos elállási jogot biztosít, amivel csak akkor élhet a fél, ha egyfelől a munkaszerződés megkötését követően, másfelől pedig lényeges körülményeiben következett be változás. A változásnak pedig olyannak kell lennie, amely a munkaviszony létesítését lehetetlenné tenné (pl. a munkakör ellátásához szükséges képesség, képzettség elvesztése) vagy az elálló fél oldalán aránytalan sérelemmel járna (pl. a családi körülmények időközben történt alapvető

változása), amely a felek akaratán kívül esik, vagyis amelyre a félnek nincsen ráhatása. Ezzel szemben az alperes által megjelölt és bizonyított körülmény semmiképpen nem tekinthető az alperes akaratán kívül eső körülménynek, az alperes éppen a saját belső üzletpolitikai és munkaszervezési szempontjai alapján hozta meg ezt a döntést. Ez a stratégiai döntés nem tekinthető olyan változásnak, amely a munkaviszony létesítését a felperessel lehetetlenné tette volna vagy az alperes oldalán aránytalan sérelemmel járt volna. Ebből pedig az következik, hogy amikor az alperes 2018. december 11-én írásban közölte a felperessel a szerződéstől történő elállását, jogellenesen járt el, a felperes pedig az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján megalapozottan kérhette a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel az elmaradt jövedelmét kártérítés jogcímén.

- [11] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta az alperes harmadlagos védekezését is, miszerint a 2018. november 26. és 2018. december 11. közötti időszakban a felperes próbaidő hatálya alatt állt, az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja alapján pedig a munkáltató a próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül szüntette meg a munkaviszonyt. Megállapította, hogy a felek a szóbeli munkaszerződésben a munkaviszony kezdetét kölcsönösen 2019. január 3. napjában határozták meg, ebből pedig az következik, hogy a próbaidő ezen dátumtól kezdődhetett volna meg, vagyis amikor az alperes 2018. december 11-én „elállt” a munkaszerződéstől, a felperes még nem állt a próbaidő hatálya alatt. Ezt erősítette meg D. A. tanú is, amikor előadta, hogy az alperesnél az a gyakorlat, hogy a próbaidő akkor kezdődik meg, amikor a munkavállaló ténylegesen, konkrétan megjelenik a munkavégzési helyen, elkezd dolgozni, ugyanis ilyenkor kötik meg vele a munkaszerződést.
- [12] Az elsőfokú bíróság megállapította továbbá azt is, hogy próbaidő kikötése nem volt szabályos, mivel a következetes bírói gyakorlat szerint próbaidőt csak a munkaviszony létesítésekor, írásban lehet kikötni. A dolgozó munkabélepésének napját követően írásba foglalt munkaszerződésnek a próbaidő kikötésére vonatkozó része érvénytelen (BH.1977.512). A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásnak, mind egy esetleges munkáltatói „rendes” felmondásnak meg kell felelnie a törvény által előírt alaki és tartalmi követelményeknek. Egyrészt mind a két fajtájú munkaviszony megszüntetésnek az arra jogosulttól, vagyis a munkáltatói jogkör gyakorlójától kell származnia (az pedig peradat, hogy a felperes felett sem D. A. HR vezető, sem P. E. HR munkatárs nem gyakorolt munkáltatói jogkört), másrészt mind az Mt. 65. § (1) bekezdése és 66. § (1) bekezdése alapján kibocsátott munkáltatói felmondást, mind az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontjára alapított, próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást írásba kell foglalni. Perbeli esetben ezzel szemben a felmondás (azonnali hatályú felmondás) egyrészt nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, másrészt nem történt meg az írásbafoglalása sem, szabályszerű okiratban.
- [13] Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, így a felperes alappal tarthatott igényt az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján kártérítésként elmaradt jövedelme megtérítésére. Tekintettel arra, hogy a felperes által a pontosított keresetében megjelölt összecszerűséget és annak számítását végül maga az alperes sem vitatta, ezért a keresettel egyezően marasztalta az alperest. Megjegyezte továbbá, hogy a kárenyhítési kötelezettségének a felperes maradéktalanul eleget tett, hiszen 90 napon át álláskeresési járadékban részesült, majd 2019. április 25. napjával új munkaviszonyt létesített, ezt meghaladóan nem volt elvárható az, hogy azon korábbi munkaviszonya helyreállítása érdekében járjon el, amelyet épp az alperestől kapott ajánlat miatt szüntetett meg közös megegyezéssel.
- [14] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását, perköltség megállapítását kérte. Arra hivatkozott elsősorban, hogy a felek között nem jött létre munkaviszony. Az alperes ajánlatot tett a felperes részére, mely ajánlatát utóbb visszavonta, mivel a tulajdonosa úgy döntött, hogy szervezeten belül

oldják meg a pénzügyi vezetői munkakör betöltését. Álláspontja szerint a felperes maga is ajánlatnak tekintette a nyilatkozatát, erre utal a felperes személyesen tett nyilatkozata, miszerint december elején jelezte az akkori munkáltatójának, hogy kapott egy jó ajánlatot és fel szeretne mondani.

- [15] Az alperes másodlagosan arra hivatkozott, hogy jogszerű volt a munkaszerződéstől való elállása, valamint a munkaszerződés próbaidő hatálya alatti felmondása. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felek szóbeli vagy írásbeli jognyilatkozatait kizárólag a felperes számára kedvező módon értékelte érvényesnek vagy éppen érvénytelennek, a szóban kötött munkaszerződést az Mt. 44. §-a ellenére tekintette érvényesnek, a próbaidő kikötését viszont ezzel szemben érvénytelennek tekintette az írásbeliség elmaradására figyelemmel. Az elsőfokú bíróság a 2018. december 11-i nyilatkozatról jogszabálysértően állapította meg, hogy az nem felelt meg a felmondás alaki és tartalmi követelményeinek, annak tartalma ugyanis nem volt vitás és a nyilatkozat egyik fél által sem vitatottan a munkáltatói jogkör gyakorlójától kapott felhatalmazás alapján történt. Hivatkozott továbbá arra is, hogy az Mt. 22. § (4) bekezdése szerint az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment. A jelen perben mind a felperes, mind pedig az alperes egyezően értelmezte és értékelte a 2018. december 11-i nyilatkozatot, nevezetesen úgy, hogy az alperes nem kívánja alkalmazni a felperest. Az a megállapítás is téves, hogy a jognyilatkozat a tartalmi követelményeknek nem felelt meg, mivel a jognyilatkozat indokolást tartalmazott, amelynek valóságát az elsőfokú bíróság a perben vizsgálta és bizonyított tényként meg is állapította, hogy valóban a tulajdonos üzletpolitikai és munkaszervezési döntése volt az, hogy belső munkavállalóval oldja meg a pozíció betöltését.
- [16] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására és az alperes perköltségben való marasztalására irányult. Perköltség igényét a csatolt megbízási szerződés kivonat szerint terjesztette elő, mely alapján 20.000 forint/óra munkadíjban állapodtak meg és a csatolt költségjegyzék nyomtatvány szerint négy óra munkát számított fel a másodfokú eljárással kapcsolatban. Nyilatkozott, hogy a jogi képviselője nem tartozik ÁFA körbe.
- [17] A felperes arra hivatkozott, hogy a 2018. november 26. napján az ügyvezetővel folytatott személyes megbeszélés során a munkaviszony kötelező elemeiben a munkáltatóval szóban megállapodott, rögzítették a pénzügyi vezetői munkakörét, a bruttó 850.000 forintos alapbérét és a 2019. január 3. napi munkakezdést. Az alperes az elállás jogát jogellenesen gyakorolta, ugyanis a felhozott indokok nem tekinthetőek olyanoknak, amelyek a munkaviszony létesítését lehetetlenné tennék vagy az alperes oldalán aránytalan sérelemmel járnának. Egyebekben hivatkozott arra, hogy a felek között a próbaidő a munkába lépését megelőzően nem kezdődött el, így az alperes általi jogellenes munkaviszony megszüntetés nem tekinthető próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásnak, illetve a próbaidő kikötése az írásbeliség elmaradása miatt érvénytelen. A felmondás erre tekintettel rendes felmondásnak minősül, annak világossága és okszerűsége pedig nem állapítható meg, mivel az alperes a munkaviszony megszüntetésének indokát két alkalommal két külön módon határozta meg.
- [18] Az alperes fellebbezése nem alapos.
- [19] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és az irányadó jogszabályok alkalmazásával és azok helyes értelmezésével érdemben jogszerű döntést hozott.
- [20] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítélet azon megállapításával, hogy 2018. november 26-án a peres felek között a munkaszerződés létrejött, ugyanis a munkáltató ajánlatának a másik fél részéről történő elfogadása a szerződés létrejöttét eredményezte. Az alperes a fellebbezésében is arra

hivatkozott, hogy a 2018. november 26-i megbeszélésen a felperes számára a munkaviszony létrehozására vonatkozó ajánlatott közölte. Az sem volt vitás az alperes részéről, hogy a felperes a szóban közölt ajánlatot elfogadta és erre tekintettel a munkáltató utasítására rögzítette elektronikus levélben P. E. HR munkatárs 2018. november 28-án a megállapodás részleteit.

- [21] A Kúria vonatkozó gyakorlata szerint az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre történő munkavállalói hivatkozás hiányában a szóbeli megállapodás szerinti tartalommal jön létre érvényesen a munkaszerződés (Mfv.X.10.335/2019/6.). Az egyeztetések befejeződésével annak eredményeként a felek között a munkaszerződés szóban létrejött 2017. március 30-án, ugyanis a felek az Mt. 45. § (1) bekezdésében foglalt kötelező tartalmi elemekben megállapodtak. A munkaviszony az Mt. 42. § (1) bekezdése alapján munkaszerződéssel jön létre, amelyet az Mt. 44. §-a alapján írásba kell foglalni. Ugyanezen jogszabályhely rendelkezése szerint azonban az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló és csak harminc napos határidőn belül hivatkozhat, ennek hiányában az alaki kötöttség megsértésével létrejött munkaszerződés érvényes, a munkaviszony a szóban kötött munkaszerződés tartalma szerint jön létre.
- [22] Az alperes másodlagosan arra hivatkozott, hogy a 2018. december 11-i intézkedésével a munkaszerződéstől elállt. A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a munkáltató ezen intézkedése azért jogellenes, mert az nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott. A munkáltató döntését ugyan D. A. HR vezető közölte a felperessel, az azonban nem volt vitás a felek között - és a rendelkezésre álló tanúvallomás is megerősítette -, hogy az alperes igazgatósága hozta meg azt a döntést, hogy a felperes helyett V. G. töltsse be a felperes számára felajánlott munkakört. Erre tekintettel a felperes munkaviszonyával kapcsolatos elállásról a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult ügyvezető hozta meg a döntést, D. A. csak az erről szóló e-mail üzenetet küldte meg a felperesnek. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a jognyilatkozat közlése kinek a közreműködésével történt meg (BH 2001.192., M1071499, Mfv.E.10.097/2004/1., Mfv.E.10.124/2006/1.).
- [23] A másodfokú bíróság egyebekben egyetértett az elsőfokú bíróság érvelésével abban, hogy az elállás alapjául szolgáló körülménynek, az elállási oknak olyannak kell lennie, amely a felek akaratán kívül esik vagy amelyre a félnek nincsen ráhatása. Az Mt. 49. § (2) bekezdése szerint ugyanis a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének a napja közötti időszakban a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. A munkaszerződéstől erre tekintettel akkor lehet elállni, ha a munkaszerződés megkötését követően a fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. A munkaszerződéstől tehát csak egy bizonyos időszakban és csak szűken meghatározott okból lehet elállni. Az alperes azon érvelése, hogy az alperes tulajdonosának üzletpolitikai és munkaszervezési döntése volt az, hogy belső munkavállalóval oldja meg a munkakör betöltését, nem tekinthető a munkaszerződés megkötését követően a munkáltató lényeges körülményeiben bekövetkezett változásnak. A másodfokú bíróság egyetértett azon elsőfokú érveléssel is, hogy ez a döntés nem tekinthető olyan változásnak, amely a munkaviszony létesítését egyébként a felperessel lehetetlenné tette volna vagy az alperes oldalán aránytalan sérelemmel járt volna.
- [24] A másodfokú bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy a munkáltató a munkaviszonytól való

elállásával az Mt. 49. § (2) bekezdését sértő módon szüntette meg jogellenesen a felperes munkaviszonyát. Mivel a munkaviszony a munkáltató jogellenes elállásával megszűnt, ezért az alperesnek a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással kapcsolatos érvelésének már nem volt jelentősége, ebben a másodfokú bíróságnak már nem kellett állást foglalnia, hiszen a felperes munkaviszonya nem próbaidő hatálya alatti azonnali hatályú felmondással került megszüntetésre.

- [25] Az alperes arra is alaptalanul hivatkozott, hogy az Mt. 22. § (4) bekezdése alapján az alaki kötöttség megsértése miatti érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment. Az a tény ugyanis, hogy a felperes a munkáltató elállására tekintettel nem kezdte meg a munkavégzést, kizárólag a munkáltató szándékára, és nem a felek egyező akaratára utal, még akkor is, ha mind a felperes, mind pedig az alperes egyezően értelmezte és értékelte az alperes 2018. december 11- i nyilatkozatát, miszerint az alperes nem kívánja alkalmazni a felperest.
- [26] A másodfokú bíróság a fentiek alapján a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.
- [27] A másodfokú bíróság a Pp. 82. § (1) bekezdése alapján rendelkezett a felperes fellebbezési eljárásban előterjesztett perköltségigényéről, figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM. rendelet 2. § (1) bekezdésének a) pontja szerint előterjesztett díjmegállapodásra.
- [28] A másodfokú bíróság a fellebbezéssel érintett pertárgyérték alapján határozta meg az alperest terhelő fellebbezési illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése, valamint a 46. § (1) bekezdése szerint és a Pp. 101. § (1) bekezdése alapján rendelkezett annak megfizetéséről.

Budapest, 2020. szeptember 10.

dr. Orosz Andrea
a tanács elnöke

dr. Asbóth Balázs
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró