



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.026/2026/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Madarassy-Nemes Ágnes ügyvéd (cím18) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – a Ügyvédi Iroda1 (Cím19, ügyintéző: dr. Németh Adrienn Judit ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkabér megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.512/2023/55. számú ítélete ellen a felperes által 57. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 125.000 (százhuszonötezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 1.287.632 (egymillió-kétszáznyolcvanhétezer-hatszázharminckettő) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2025. december 4-én meghozott 1.M.70.512/2023/55. számú ítéletével 354.200 forint elmaradt munkabér és annak

késedelmi kamata, valamint 21.252 forint illeték megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította és a felperest 807.872 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperes részére, egyben megállapította, hogy a további 965.724 forint kereseti illetéket az állam viseli.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint az alperesi munkáltató egyéb érdekelt² kizárólagos tulajdonában álló, gyógytornászok oktatásával foglalkozó gazdasági társaság. egyéb érdekelt² az alperes ügyvezetője, egyben a felperes házastársa is volt, közöttük a házastársi életközösség 2022 novemberében bomlott fel.

[3] A peres felek között 2018. március 22-én munkaviszony jött létre, melynek keretében a felperes heti nyolcórás részmunkaidőben ügyviteli feladatokat látott el. A felperes ugyanezen feladatokat az alperes számára a munkaviszony létrejöttét megelőzően is végezte, ahogy folyamatosan az alperesi ügyvezetőhöz köthető további vállalkozások számára (cég1, cég2, Alperes2) is anélkül, hogy ennek ellentételezésére igényt formált, vagy ebben megállapodtak volna. A felperes ezen alperesi munkaviszonyt meghaladó tevékenységeit a vállalkozások családi jellegére tekintettel, működésük fellendítésére vonatkozó közös érdektől vezérelve végezte ingyenesen.

[4] A perbeli munkaviszony 2020. december 31. napjával került megszüntetésre, a munkáltató a felperes munkaviszonyát közös megegyezés címén felszámolta. Ebben az időpontban a bejelentés szerint a felperes munkabére havi 32.200 forint volt.

[5] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmét túlnyomó részben megalapozatlannak, kisebb részben alapos találta, melyben a felperes 16.449.600 forint elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest a 2019. január 1. és 2022. november 1. közötti időszakra elmaradt munkabér címén. A felperes keresetében azt állította, hogy a felek között a munkaviszony a házasság megromlásáig fennállt, és munkáját ezen időpontig folyamatosan elvégezte, teljes, napi nyolcórás munkaidőben, azzal együtt, hogy az alperesi ügyvezetőhöz köthető további vállalkozások részére is párhuzamosan kifejtette tevékenységét. A munkabér összegeként a marketing-menedzseri munkakörre átlagosan irányadó 357.600 forintot jelölt meg. Az alperes a kereset elutasítását kérte, állítva, hogy a felperes részére készpénzben a munkabért a munkaviszony fennállta alatt megfizette, és a munkaviszony közös megegyezéssel 2020. december 31-én megszűnt.

[6] Az elsőfokú bíróság az alperes elévülési kifogása alapján úgy foglalt állást, mivel a felperes a keresetlevelét 2023. február 17-én terjesztette elő, amelyet ugyan visszautasított, azonban a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 178. § (1) bekezdése értelmében a keresetlevél előterjesztésének joghatásai fennmaradtak. Így 2023. február 17-től számítva három évre visszamenőleg a felperes a bíróság előtt munkabér igényét érvényesíthette, ugyanakkor az ezt megelőző időszakra a követelés a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban:

Ptk.) 6:23. § (1) bekezdésére és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 286. § (1) bekezdésére – a 157. § (1) bekezdése szerinti esedékességre – figyelemmel elévült. Nem találta alaposnak a felperes azon érvelését, hogy az elévülés csak 2022 novemberében, a munkaviszony megszűnésének időpontjában kezdődött el, mivel az egyes tárgyhónapokra eső munkabér összege a tárgyhónapot követő hónap 10. napján esedékessé vált. Így az első elmaradt munkabérrel érintett hónapként a 2020. februári hónapot lehetett figyelembe venni, amely esetében a munkabér megfizetésének esedékessége 2020. március 10. napja volt.

[7] Rögzítette, az alperes annak alátámasztásául, hogy a felek között a jogviszony 2020. december 31-én közös megegyezéssel megszüntetésre került, csatolta a kilépőpapírokat és ezekben az alperes által megjelölt időpont szerepel. tanú3 – az alperes könyvelője – tanúként megerősítette, a könyvelési iratok szerint a felperes 2018 márciusától 2020. december 31-ig állt részmunkaidős foglalkoztatottként az alperes alkalmazásában, és az alperesi ügyvezető utasítására intézte a munkaviszony kijelentését. A felperes a kijelentés tényét nem vitatta, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatosan kereseti kérelmet nem terjesztett elő. Erre figyelemmel kizárólag azt vizsgálhatta, hogy a felek között a munkaviszony fennállt-e a kereseti kérelemben megjelölt (2022. novemberi) időpontig.

[8] Hangsúlyozta, a felperes ugyan állította, hogy a 2020. december 31-i kijelentést követően is változatlanul munkaviszony keretében végezte tovább a munkáját, de azt megjelölni nem tudta, hogy a munkaviszony – állítása szerint – milyen egyéb módon szűnt meg. Kizárólag a házassági életközösség felbomlására hivatkozott a munkavégzés lezárásaként. A bizonyítási eljárás nem támasztotta alá, hogy a felperes 2021. január 1-jét követően ténylegesen munkaviszonyból származó tevékenységet folytatott az alperes javára. tanú8, tanú12 tanúk arról számoltak be, hogy a felperes és az alperesi ügyvezető házasságáról tudomásuk volt, de nem láttak rá, hogy a felperes pontosan milyen tevékenységet, milyen jogviszony keretében és kinek a javára végzett. Utóbbinak azért volt különös jelentősége, mert a felperes saját maga is azt állította, hogy a tevékenységét az alperesi ügyvezetőhöz köthető mind a négy vállalkozás részére folyamatosan és párhuzamosan kifejtette.

[9] A tanúvallomások értékelése körében megállapította, hogy tanú6 tanúnak a felek jogviszonyára nem volt rálátása, információi a felperestől származtak, ahogy tanú5 tanúnak is, aki a felperes testvére. Megállapította továbbá, hogy Tanú14, az alperesi törvényes képviselő édesanyja elfogultságtól nem mentes, ellentmondásos, az elévülési időn túlmutató időszakra vonatkozó, az alperesi törvényes képviselő elmondásából szerzett információkon alapuló nyilatkozatot tett. Ugyancsak az elévülési időn túli időszakra nézve bírtak tudomással tanú1, Tanú4, Tanú11, Tanú9 Előnév-tanú9 tanúk is, akik egyike sem tudott a felek közötti jogviszony érdemére vonatkozó vallomást tenni.

[10] Mindezek mellett kiemelte, azt a felperes saját maga is hangsúlyozta, a munkaviszony 2018. évi létrejöttét megelőzően is elvégezte a perbeli feladatokat anélkül, hogy a feleknek bármilyen szándéka lett volna a munkaviszony létrehozására, amit a családi kapcsolat indokolt. Ezt a nyilatkozatot a 2020. december 31. napját követő időszakra is

értékelní kellett, mivel az esetleges felperesi közreműködésből önmagában nem következhetett annak megállapíthatósága, hogy tevékenységét a felperes a munkaviszony keretében fejtette ki, ezt megtette a további vállalkozások számára is munkaviszonyon kívül és díjazás nélkül. Azt a tényrt pedig a felperes sem tette vitássá, hogy a munkaviszony 2020. december 31. napjával a munkáltató igazolhatóan felszámolta, a kilépőpapírokat kiállította.

[11] Az alperes azt elismerte, hogy a perben az elévülési időn belül figyelembe vehető időszakot érintően 2020. február 1-je és december 31. napja között a munkaviszony fennállt, erre a felek egyező nyilatkozatot tettek, a felperes hivatalos bejelentéséről az alperes folyamatosan gondoskodott. Az ezt meghaladó időszakot érintő felperesi tényállítások azonban bizonyítatlanul maradtak. Az elismerésre tekintettel megállapította, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásért a felperest 32.200 forint munkabér megillette, és az elismerés miatt annak sem volt jelentősége, hogy a felperes ebben az időszakban munkavégzési kötelezettségének eleget tett-e. A felperes az általa megjelölt havi 357.600 forint munkabérre vonatkozóan pedig maga sem állította, hogy erről a felek megállapodtak, hanem annak összegét becsléssel határozta meg. Megállapodás hiányában viszont a kereseti kérelemben megjelölt összegű havi munkabérre vonatkozó felperesi igényt nem találta megalapozottnak.

[12] Megállapította, hogy az alperes bizonyítási érdeke ellenére nem tudta igazolni, hogy a felperes részére az általa elismert összegű, 32.200 forint havi munkabért a munkaviszony ideje alatt megfizette. A bérjegyzékek és a kilépőpapírok a munkabér kifizetésének tényét alátámasztó bizonyítékként nem értékelhetőek, a felperes által aláírt elismerő nyilatkozat, amely szerint 2020-ban valamennyi hónapra megkapta a havi munkabérét, bizonyítékként ugyancsak nem volt elfogadható. A felperes az okiraton található aláírást sajátjaként nem ismerte el, a valódiság alátámasztására az alperes bizonyítási indítvánnyal nem élt. Ezért az Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja alapján havi 32.200 forinttal számolva 2020. február 1-jétől december 31-ig terjedő időszakra járó munkabér megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a kereseti kérelmet elutasította. A késedelmi kamatfizetési kötelezettségről a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése alapján rendelkezett.

A felperes fellebbezése

[13] A felperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes teljes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan 10 hónapra napi nyolcórás munkavégzés alapul vételével az általa megjelölt havi 357.600 forint munkabérrel számolva 3.576.000 forint megfizetésére, harmadlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte.

[14] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság ítélete eljárásjogi jogsértésekkel terhelt, a bizonyítékok nem teljeskörűen és nem okszerűen kerültek értékelésre. Emiatt a perbeli nyilatkozatokkal és tanúvallomásokkal ellentétes következtetéseket vont le az elsőfokú

bíróság, és a perrel érintett tevékenységének jogi minősítését is tévesen végezte el. Az elsőfokú eljárásban mindvégig következetesen úgy nyilatkozott, hogy munkavégzése nem szívességi alapon, hanem ellenérték fejében, nem heti nyolc órában, hanem teljes munkaidőben történt, függetlenül attól, hogy az alperes milyen tartalmú bejelentést tett a hatóságok felé. A felek közötti elszámolási kötelezettség fennáll, a perbeli nyilatkozatait a jegyzőkönyv nem megfelelően tükrözi, és nem is megfelelően értékeli, mindez olyan eljárásjogi jogsértést eredményez, amely kihatott az érdemi döntésre is.

[15] Amennyiben az elsőfokú bíróság bizonyítottan látta, hogy dolgozott az alperes részére, azt is igazoltnak kellett volna találnia, hogy jelentős és sokrétű munkát végzett az alperesi társaságban. A perbeli nyilatkozatok igazolták a gépek beszerzésére, oktatási helyszínek keresésére vonatkozó tevékenységét, ezeket a feladatokra a heti nyolc óra nem lett volna elegendő. Személy1 német oktató esetében az oktatások megszervezését, koordinálását végezte, a Covid időszakot követően a beutazáshoz szükséges hatósági engedélyeket intézte, oktatóterem bérletét egyeztette, a szükséges eszközök szállítását szervezte, kapcsolatot tartott az oktatóval. Emellett Személy2 oktatóval is üzleti és szakmai egyeztetéseket folytatott, közreműködött a képzések szervezésében. Rendszeres munkakapcsolatban állt a tolmácsokkal, a bérbeadókkal, informatikusokkal, nyomdatechnikai és műszaki szolgáltatókkal, megrendeléseket készített elő. Ezek rendszeres, üzletszerű munkavégzésként jelentek meg, nem alkalmi segítségnyújtásként. Több tanú vallomása egybehangzóan igazolta azt, hogy nem csak anyagbeszerzéssel foglalkozott, és nem heti nyolc órában dolgozott. tanú8 tanú elmondta, hogy vezetőként volt jelen a cégben, igazolta, hogy 2020. év második felében is oktatásszervezést végzett, tanú12 tanúval kezelésekkal kapcsolatos időpontokat egyeztetett még 2022 októberében is.

[16] A tanúvallomásokat az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelő súllyal, és téves következtetéseket vont le, amikor azt állapította meg, hogy csupán alkalmi, ellenszolgáltatás nélküli segítséget nyújtott az alperes részére. Az sem került megfelelően értékelésre, hogy az alperes működésében nem alárendelt, hanem meghatározó szerepet töltött be. Az alperessel kapcsolatba kerülő harmadik személyek ugyanis a társaság vezetőjeként, döntéshozatalra jogosult személyként azonosították. Ez nem egyeztethető össze az „ingyenes, szívességi segítség” jogi minősítésével. A gazdasági hasznosulás objektív mérce, amely önmagában is kizárja az ellenszolgáltatás nélküli munkavégzés megállapítását. Nem tett a perben olyan nyilatkozatot, amely az ingyenes munkavégzés elismerésére utalt volna.

[17] Az alperes nem bizonyította a munkabér jogszerű kifizetését. A joggyakorlat szerint a munkaviszony fennállása nem kizárólag írásbeli szerződéshez kötött, hanem a tevékenység tényleges tartalma alapján állapítható meg. Az alperes érdekében folytatott rendszeres tevékenysége a munkavégzés objektív elemeit tartalmazza, amelyre az Mt. 42. § (1) bekezdése alapján az alperes köteles munkabért fizetni, és az Mt. 155. § (1) bekezdése alapján arról írásbeli elszámolást adni. A peradatok objektív mércével történő vizsgálata kizárja az ellenszolgáltatás nélküli munkavégzés jogi minősítését. Az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 279. §-ában foglaltakat, és az indokolással kapcsolatos kötelezettségét, a perbeli nyilatkozatokat, tanúvallomásokat nem összességükben, hanem kiragadott részletek alapján értékelte.

[18] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási terhet tévesen osztotta meg a felek között. Amennyiben a munkaviszony fennállását vizsgálta volna, úgy az alperest terhelte volna annak bizonyítása, hogy a munkabérfizetési kötelezettségének eleget tett, amit az alperes bizonyítékokkal nem támasztott alá. Az elsőfokú bíróság ténylegesen a munkavállalóra telepítette annak bizonyítását, hogy a munkavégzése nem volt ingyenes és abból a körülményből, hogy „sajátjának érezte a céget” az ellenérték nélküli munkavégzésre következtetett. Az alperesi ügyvezető azt állította, hogy a felek között létrejött megállapodásnál a könyvelő jelen volt, Tanú15 tanúvallomásaiban viszont úgy nyilatkozott, hogy a könyvelőiroda nem vett részt az ügyfelei közötti megállapodásban. Ezt az ellentmondást az elsőfokú bíróság nem oldotta fel, nem indokolta meg, hogy miért az alperesi állítást fogadta el valósnak.

[19] Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta érdemben a munkavégzés időtartamát, rendszerességét, intenzitását, holott ezek a jogviszony minősítésének alapvető szempontjai. Az időtényező figyelmen kívül hagyása az ítélet hatályon kívül helyezését indokolja. Az alperes állította, hogy a Covid időszakot közvetlenül követően oktatásra nem került sor, ezzel szemben bizonyította, hogy két oktatás is ténylegesen megtartásra került, kínai beszállítókkal folytatott tárgyalásokat, 2020-ban luxusingatlant szerzett meg, 2021-2022 páciensek közvetített például tanú12 gyógytornász részére. Az elsőfokú ítélet nem adott választ arra, hogy a bevételt eredményező, szervezést igénylő tevékenységet ki látta el ténylegesen az alperes részére, a gazdasági életszerűség teljesen mellőzésre került. Az elsőfokú bíróság az írásbeli szerződés hiányát olyan súllyal értékelte, amely nem áll összhangban sem az Mt., sem a Ptk. rendelkezéseivel.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[20] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[21] Érvelése szerint nem az ítéletben levont következtetések ellentmondásosak, hanem a felperesi nyilatkozatok között húzódik ellentmondás, amire helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság már az anyagi pervezetés körében. A felperes tagadta, hogy munkaviszonyt létesített volna az alperessel, és maga nyilatkozott úgy, hogy „azok után, amit velem az alperesi ügyvezető művelt, megváltozott a korábbi véleményem és jogtalannak tekintem” az ügyvezető eljárását, a házassági életközösségre tartozó magánéleti kérdésre utalva mindezzel.

[22] Az Mt. 45. § (1) bekezdése értelmében – ahogy arra az elsőfokú ítéletet is rámutatott – a munkabér összegében a feleknek kell megállapodniuk, a felperes perbeli nyilatkozatából kiderült, hogy nem a munkaszerződésben meghatározott összeg megfizetésére, hanem egy általa kitalált bér érvényesítésére irányult a kereseti kérelme.

[23] Az ellenkérelmében előadta, hogy a felek között 2018. március 22. és 2020. december 31. között állt fenn munkaviszony heti nyolcórás munkavégzésre. A munkaszerződést a perben csatolni azért nem tudta, mert a felperes lakóhelyeként, egyúttal a munkáltató korábbi székhelyeként szolgáló ingatlanból a felperes jogellenesen kizárta. Ugyanakkor a NAV felé tett bejelentésekkel igazolta a munkaviszony megjelölt időtartamban való fennállását, ezt meghaladóan azonban 2021. január 1-jétől a munkavégzést vitatta, a munkaviszonyt nem ismerte el. A felperes által végzett tevékenység nem tette szükségessé a napi nyolcórás munkavégzést, a 2020. év elején bekövetkezett Covid járvány miatt az év jelentős részében ténylegesen munkavégzés már nem is történt a felperes részéről.

[24] A fellebbezésben hivatkozott bizonyítékok a felperes részéről munkavégzést nem igazolnak. A „művészeti helyiség biztosítása” címén kiállított számlából, a gépbeszerzésre vonatkozó számlából sem lehet következtetést levonni a felperes munkavégzésére. A felperes két oktatót érintően állított munkavégzést, de e körben bizonyítékot nem csatolt, és általánosságban hivatkozott arra, hogy az általa végzett munkákat nem lehetett heti nyolc órában ellátni. A tanúk mindössze azt erősítették meg, hogy 2018. és 2020 közötti időszakban a felperessel találkoztak, de tényleges munkavégzést nem igazoltak. A felperes egyébként is azt adta elő, hogy a társaság megalapításában részt vett, majd kapcsolatot tartott az üzleti partnerekkel. A Covid miatt az alperesi tevékenység az online képzésekre korlátozódott, ahhoz külső oktatók meghívására nem volt szükség. A felperes azt, hogy milyen szervezési, koordinációs, és döntés-előkészítési folyamatokat látott el, már nem részletezte, szakképzettség hiányában a szakmai munkában nem vehetett részt. A social media felületeket az ügyvezető kezelte, azokhoz a felperes nem is értett. A társaság nevében kifejtett megállapodás-előkészítési tevékenységet a felperes semmilyen módon nem igazolta, a tanúk erre nyilatkozni egyáltalán nem tudtak.

[25] A felperes hivatkozásai a 2020. december előtti időszak munkavégzéseinek igazolására irányultak, amelyre a munkaviszony fennállását heti nyolc órában a munkáltató is elismerte. A tanúk a felperes által kifejtett tevékenység tartósságát nem támasztották alá, a napi nyolcórás munkavégzés nem nyert igazolást. A felperes emellett a 2018-2020 közötti időszakot a 2021 januárját követő időszakokkal kívánta összemოსni. Az utóbbi időszakra kizárólag tanú12 tanú nyilatkozott, aki maga is elmondta, hogy nem elfogulatlan. Sem a felperes munkakörét, sem a munkáltatóját, sem a munkaidejét nem tudta igazolni, nem is találkozott a felperessel. tanú12 tanú kizárólag a saját munkaviszonyának időtartamáról (2022. július – 2023. február) tett vallomást, és elmondta, hogy a felperes foglalkoztatásának körülményeit nem ismeri. A tanú részéről betegkezelés nem történt, így részére a felperes nem is közvetíthetett betegeket. Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokat megfelelő súllyal értékelte, amelyek alapján a 2021 januárját követő munkavégzés nem nyert bizonyítást. A bizonyítási teherről, a bizonyításra szoruló tényekről való kioktatás megfelelő volt.

[26] Emellett megjegyezte, bár a jelen perben a felperes nem ismerte el, hogy a havi bérjegyzékekhez hozzáférhetett az e-mail rendszeren keresztül, a birtokvédelmi perben ezzel ellentétes állítást tett. A felperes nem igazolta az általa állítólagosan a cégben végzett

tevékenység időtartamát, azok eredményeit azzal együtt, hogy a munkaügyi perben a házasság megromlásából származó sérelmeket kívánta az alperesi törvényes képviselő felé érvényesíteni.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] A fellebbezés nem alapos.

[28] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékoknak a Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti helytálló értékelésével a jogszabályoknak megfelelő következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott. Annak indokaival a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett, így a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[29] A felperes kereseti kérelme a 2019. január 1-je és 2022. november 1-je közötti időszakra járó elmaradt munkabér iránti igényének megfizetésére irányult az általa megjelölt havi 357.600 forint díjazással. Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe, hogy a felperes marasztalási igénnyel kizárólag az elévülési időn belül léphetett fel, és állapította meg, hogy az Mt. 286. § (1) bekezdése és a munkabér havi esedékességére vonatkozó Mt. 157. § (1) bekezdése alapján a 2020 februárját megelőző időszakra eső munkabérigény elévült, annak bíróság előtti igényérvényesítése kizárt volt a jelen perben.

[30] A peradatok szerint a hatósági bejelentések értelmében a felperes 2018. március 22-től 2020. december 31-ig állt munkaviszonyban az alperesi gazdasági társasággal részmunkaidős munkaviszonyban, havi 32.200 forint díjazással. A felperes személyes – és az alperes által nem vitatott – előadása szerint a felperes és az alperesi ügyvezető közötti házassági életközösség 2022. novemberében felbomlott, ezen időpontot pedig jóval megelőzően, 2020. december 31-én megszűnt a perrel érintett munkaviszony. A felperes személyes meghallgatása során előadottak ellentétben álltak a saját korábbi, a per megindítását közvetlenül megelőzően tett nyilatkozatával, amely körülmény nem maradhatott értékelés nélkül. Az alperestől a 2023. január 31-én írt e-mailjében ugyanis azt kérte, hogy azt a hároméves időszakot igazolja le a munkáltató, amikor alkalmazottként be volt jelentve. Ebben a megkeresésben a felperes maga sem állította, hogy a perbeli teljes időszakban fennállt a jogviszonya, egyben cáfolja azt, hogy a hatóságok felé történő be- és kijelentéséről nem tudott, a jogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatosan pert az alperesi munkáltatóval szemben nem indított.

[31] A felperes állításával szemben a perrel érintett időszak nagyobb részében a Covid helyzet miatti kijárási tilalom már nem állt fenn, 2021 júniusától ilyen korlátozás már nem érintette sem a nyugdíjas korúakat, sem az aktív, felnőtt korú személyeket, ahogy a szolgáltatások igénybevételenek sem volt semmilyen megszorítása. Ennek ellenére a bizonyítási eljárás adatai szerint a felek nem hozták létre újból a 2020. december 31-i

megszüntetését követően a munkaviszonyt, erre irányuló szándék, a munkaviszony keretében ellátott felperesi tevékenység a perben nem nyert igazolást.

[32] A bizonyítási eljárást az elsőfokú bíróság helyesen folytatta le, a helyesen meghatározott bizonyítási érdekekre és bizonyítási teherre is figyelemmel megfelelően értékelte, hogy a felperes és házastársa több gazdasági társaságot is működtetett, amelyekben nem vitatottan a felperes is ellátott a tevékenységi körökhöz tartozó tevékenységeket. Az elsőfokú bíróság megalapozottan vette figyelembe, hogy a felperes maga is azt adta elő, tevékenységét mind a négy, alperesi ügyvezetőhöz köthető vállalkozásban folyamatosan és párhuzamosan végezte munkaviszonyon kívül és ellentételezés nélkül. Annak bizonyítása, hogy a felperes e párhuzamosan kifejtett tevékenységek közül az alperesi társaság részére a perbeli teljes időszakban, napi nyolcórás időtartamban és az általa meghatározott díjazás ellenében mindvégig munkaviszonyban dolgozott, a felperes bizonyítási terhe volt és a bizonyítatlanság következményét a felperesnek kellett viselnie.

[33] A fellebbezésben hivatkozott bizonyítékok ezt a felperesi állítást semmilyen módon nem támasztották alá. A gépbeszerzéseket a felperes csak állította, de e körben bizonyítékot sem jelölt meg. A helyiségbérletről kiállított két számla pedig a felperes munkaviszony keretében kifejtett tevékenységének igazolására nem alkalmas, csak azt támasztja alá, hogy az alperesi társaság két alkalommal igénybe vette a számlán nevesített szolgáltatást. Az oktatásszervezés körében állított felperesi munkavégzéssel kapcsolatosan ugyancsak nem állt rendelkezésre semmiféle bizonyíték. Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy a tanúk egy része a felperestől, illetve az alperesi ügyvezetőktől szerzett tudomást a meghallgatásuk során előadottakról, tanú6, tanú5, tanú2 kizárólag közvetett információkkal rendelkeztek a felperes által ellátott tevékenységről. Emellett jellemzően a Covid-járvány előtti időszakkal kapcsolatosan nyilatkoztak, amely az elévülési időn kívül eső időszak. tanú4, tanú11, tanú9 tanúk nem számoltak be kizárólag az alperes tevékenységéhez kapcsolódó felperesi munkavégzésről. Elmondásuk szerint céges megrendelésre végeztek néhány alkalommal számítógép átvizsgálásával, nyomtató telepítésével, szervizelésével, illetve szállításokban való közreműködéssel összefüggő feladatot. E tanúk kifejezetten úgy nyilatkoztak, hogy nem is derült ki számukra, hogy a felperes mivel foglalkozott.

[34] tanú8 tanú mindössze 2020. augusztusáig állt munkaviszonyban az alperessel, a felperes foglalkoztatásának tartalmi elemeiről, időtartamáról bérezéséről érdemben nyilatkozni nem tudott. tanú12 tanú maga nyilatkozott úgy, hogy nem tud elfogulatlan vallomást tenni, mivel haragban vált el a munkaviszonya megszüntetésekor az alperestől. E körülmény figyelembevételével mellett is értékelte az elsőfokú bíróság a tanú által elmondottakat és helyesen foglalt állást úgy, hogy tanú12 tanú sem támasztotta alá a felperes perbeli állításait. Ehhez kapcsolódóan a másodfokú bíróság kiemeli, hogy tanú12 2022 júliusától 2023 februárjáig állt munkaviszonyban az alperessel és nyilatkozata szerint 2022 októberétől csak az alperesi ügyvezetővel tartotta a kapcsolatot, és a felperes foglalkoztatásának körülményeiről, tartalmáról semmilyen információval nem rendelkezett (1.M.70.512/2023/31. számú jegyzőkönyv 6. oldal).

[35] A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a mérlegelés során a bíróság a megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg a perben jelentős tényeket. Emellett a Pp. 346. § (5) bekezdése szerint az ítélet indokolásában egyenként is számot kell adnia arról, hogy az egyes bizonyítékok elfogadhatóak-e önmagukban a bizonyítandó tény valóságának alátámasztására, valamint azokat egymással összefüggésben értékelve ki kell fejtenie, hogy ezek milyen hatást gyakorolnak a tényállás megállapítására. Az elsőfokú bíróság a fentiekre figyelemmel ezen eljárásjogi kötelezettségének teljes mértékben eleget tett, jogszabálysértést megalapozatlanul állított a fellebbezés.

[36] Tekintettel arra, hogy a felperes és az alperesi ügyvezető házastársak voltak, viszonyukban a munkaviszonyt jellemző hierarchia, az alá- fölérendeltségi viszony nem volt irányadó, egyenrangú felekként dönthették el azt, hogy az alperesi ügyvezető tulajdonában álló cégekben, így az alperesi gazdasági társaságban is a felperes foglalkoztatására milyen jogi konstrukcióban került sor. A felperes azonban azt az állítását, hogy minderre a perrel érintett teljes időszakban, azaz 2022. novemberéig munkaviszony keretében került sor, a Pp. 265. § (1) bekezdése szerinti bizonyítási érdeke ellenére bizonyítani nem tudta, és a bizonyítás elmaradásának, illetve sikertelenségének a következményeit viseli köteles.

[37] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte azt a körülményt is, hogy a felperes a Pp. 265. § (1) bekezdése szerinti kötelezettsége ellenére azt sem bizonyította, hogy havi 357.600 forint bérezésben állapodott meg az alperessel, ahogy a teljes munkaidős – napi nyolcórás – foglalkoztatása sem nyert igazolást. E körben a felperes által becsléssel meghatározott, átlagos havi bruttó bérre való hivatkozás jelentőséggel nem bírhatott, bizonyítékot pedig a felperes maga sem jelölt meg e körben.

[38] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére vonatkozó Pp. 380. §-a szerinti okot nem észlelt, ahogy a Pp. 381. §-a szerinti eljárási szabálysértést sem, ezért a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[39] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú eljárással felmerült perköltségének viselésére. Ennek mértékét a Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámítás alapul vételével az alperes ügyvédi munkadíjra vonatkozó megbízási szerződésnek megfelelően, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamrai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján határozta meg, figyelemmel a 7. §-ában foglaltakra.

[40] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[41] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2026. május 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró