



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.141/2025/7.

A Fővárosi Ítéltábla a Ügyvédi Iroda1 (cím3; ügyintéző: dr. Császi Zsüliett Ildikó ügyvéd) pártfogó ügyvéd által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperes** által, dr. Keresztes Tamás János ügyvéd (cím4.) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.70.358/2024/35. számú ítélete ellen, a felperes 38. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 136.000 (százharminchatezer) forint másodfokú perköltséget.

A felperes 100 %-ban peresztes lett, a pártfogó ügyvéd díját és a fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes hirdetésre jelentkezett az alpereshez 2023. június 1-jén vagy 2-án, úszómesteri állásra. Az úszómesteri állást nem kapta meg, de az alperes törvényes képviselőjével, egyéb érdekelt2vel való személyes megbeszélése eredményeképpen egyéb

érdekelt² még ugyanaznap felajánlott felperes részére egy, a 2023. július 15-e és 23-a között megrendezendő esemény¹ kapcsán végzendő informatikai feladatot. A felek ezen megbeszélés során a feladat elvégzése ellenértékében nem állapodtak meg. A felperes a teniszbajnokság kapcsán informatikai szolgáltatást nyújtott az alperes részére, melynek keretében feladata volt tv-társasággal való egyeztetés, kábelezés, megfelelő nyomtatók, internet biztosítása.

[2] A verseny lezárultát, azaz 2023. július 23-át követően a felperes érdeklődött a szerződése vonatkozásban, mire az alperes az alábbi szerződést küldte meg a felperes számára 2023. július 28-án:

„Megbízási Szerződés

amely létrejött egyrészről:

a Alperes¹ székhely: cím¹

Adószám: Adószám¹

Cégjegyzékszám: Cégjegyzékszám¹ Képviselő: egyéb érdekelt²

másrészről:

Felperes¹ Lakcím: cím²

Adóazonosító jel: adóazonosító¹

Bankszámlaszám: számlaszám¹

továbbiakban mindegyikük egy „Fél” és együttesen „Felek” között az alulírott napon és helyen, az alábbi tárgyban és feltételekkel:

1. Megállapodás tárgya: informatikai szolgáltatás a 2023.07.15.23. között a Alperes¹ létesítményében megrendezendő esemény¹ idejére.
2. Cím: Alperes¹, cím¹
3. Megbízott kötelezettségei és feladatai: Megbízott vállalja, hogy a fent nevezett versenyen és időpontban kapcsolatot tart a szolgáltatókkal és a kivitelezőkkel.
4. Vállalási díj: bruttó 227.700.- forint - , azaz bruttó kétszázhuszonhétézer-hétszáz forint, melyből Munkáltató levonja a törvény által előírt adókat és járulékokat.

5. Fizetés módja: Megbízott díjának kiegyenlítése átutalással történik a fenti megadott bankszámlaszámra.

6. Irányadó jogviták rendezése

Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. tv. rendelkezései az irányadóak.

Felek a jelen szerződésből eredő vitákat békésen kívánják rendezni, ezért vállalják, hogy a vita

alapjául szolgáló tény, adat, körülmény felmerülését követő 15 napon belül tárgyalásokat kezdeményeznek egymással a vita rendezésre.

Amennyiben a tárgyalások ezen időtaron belül nem kezdődnek meg, vagy azokat a megkezdésüket követő 15 napon belül nem vezetnek eredményre, a Felek a vita rendezésére kikötik a III. Kerületi Bíróság kizárólagos illetékességét.

Jelen szerződés 2 (kettő) egymással teljesen megegyező eredeti példányban készül, melyből a feleket 1-1 (egy-egy) példány illeti meg. Szerződő felek jelen szerződést annak elolvasása és értelmezése után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Dátum, 2023. július 25.”

[3] A felperes ezt követően a felperes jelezte az alperes felé, hogy jogviszonya nem csak 2023. július 15-23 között állt fenn, hanem már 2023. június elejétől kezdve. Erre tekintettel az alperes megküldött a felperes részére egy olyan megbízási szerződést, amely az előzővel teljes mértékben megegyezett, azzal, hogy a megbízási időtartam ezen szerződésben 2023. június 5-től 2023. július 23-ig terjedt.

[4] Mindkét fél az előbbi, rövidebb időtartamra vonatkozó megbízási szerződést írták alá, míg a 2023. június 5-e és 23-a között időtartamra szóló szerződést csak az alperes.

Kereset

[5] A felperes ezt követően 2023. október 18. napján keresetet nyújtott be a bírósághoz, melyben kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a felek közötti jogviszony 2023. június 5-étől 2023. július 23-ig állt fenn. Erre tekintettel - figyelemmel a felperes életkorára - 20 nap

alapszabadságon túlmenően 10 nap pótszabadságra jogosult a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 116. § és 117. § (1) bekezdés időpontja alapján. A felek között összesen 49 nap munkaviszony állt fenn, a ledolgozott 49 nap után 5 nap szabadságra lett volna jogosult, amelyet az alperes nem adott ki részére és meg sem váltotta, így kérte ennek ellenértékének, azaz 125.500.- forint megfizetését, figyelemmel arra, hogy álláspontja szerint a megbízási szerződésbe foglalt 9 napra vonatkozó bruttó összeg alapján 1 napi bére 25.300.- forint, így 1 órai bére pedig 3.162.- forint.

Ezen túlmenően a felperes ezen időszak, azaz 2023. június 5. napja és július 14-e napja közötti időszakra 30 napnyi elmaradt munkabér igényét is előterjesztette 759.000.-forint mértékben, tekintettel arra, hogy nemcsak július 15. és 23. között dolgozott, hanem azt megelőzően már 2023. június 5-e óta, azaz 2023. június 5-étől 9-éig, 12-től 16-áig, 19-étől 23-ig, 26-ától 30-áig, valamint júliusban július 3-ától 7-éig és 10-étől 14-éig.

Ezen túlmenően a felperes előterjesztette túlóradíj iránti igényét, figyelemmel arra, hogy a felperes a jogviszonya időtartama alatt, azaz 2023. június 5-étől 2023. július 23. napjáig, minden hétvégén dolgozott, így 10 napnyi hétvégi napra eső túlmunkája keletkezett, a 2023. június 10-11-ei, a 2023. június 17-18-ai, a 2023. június 24-15-ei, a 2023. július 1-2-a, és a 2023. július 8-9-ei hétvégére, mely napokra a felperes 253.000.- forint alapbérre és ugyanennyi bérpótlékra lett volna jogosult, azaz összesen a hétvégi napokra 506.000.- forint elmaradt munkabérre jogosult.

[6] A felperes keresete alapjául arra hivatkozott, hogy az alperes ténylegesen munkaviszonyban alkalmazta. Állította, hogy az alperessel már 2023. június elején létesített munkaviszonyt informatikai szolgáltatás kiépítésére akként, hogy részben otthonról, részben az alperesi telephelyről, de saját eszközökkel végezte a munkáját. A felperes előadása szerint bérezésben a felek sem a jogviszony elején, sem annak folyamán nem állapodtak meg, azonban hivatkozott arra, hogy a megbízási szerződésben munkáltató szerepel a vállalási díj kapcsán megfizetendő adók és járulékok kapcsán.

[7] Ennek kapcsán még azt is előadta, hogy adókat és járulékokat csak munkaviszony után kell fizetni, és egyéb jogviszony után nem, így erre is tekintettel az állapítható meg, hogy a felek között munkaviszony jött létre.

Ellenkérelem

[8] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Álláspontja szerint a felek között nem munkaviszony, hanem megbízási jogviszony jött létre. Előadta, hogy a megbízási szerződésben is „megbízó” és „megbízott” szerepel. A felek közötti jogviszony csak 2023. július 15-e és 23-a közötti időtartamra jött létre, figyelemmel arra is, hogy ezen időtartamra vonatkozó - és nem a hosszabb időtartamú - megbízási szerződés került aláírásra mindkét fél által.

[9] Hivatkozott arra, hogy a felperes nem tudta igazolni a munkaviszony létét, tekintettel arra, hogy a megbízási szerződésből, annak tartalmából, illetve a felek közötti jogviszony jellegéből fakadóan sem munkaviszony jött létre a felek között, hanem csak megbízási jogviszony. Erre tekintettel sem szabadságmegváltásra, sem munkabér iránti igényre nem lehet jogosult a felperes.

[10] Előadta, hogy álláspontja szerint az a körülmény, hogy a megbízási szerződésben szerepel, hogy az alperes a vállalási díjból levonja a járulékokat nem jelenti azt, hogy ez munkaviszony lenne, tekintettel arra, hogy a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szjtv.) alapján az önálló tevékenységből származó jövedelem kapcsán is személyi jövedelemadó-előleget kell levonni.

Az elsőfokú bíróság határozata

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 850.000 forint perköltséget, valamint megállapította, hogy a per során felmerült illeték és a pártfogó ügyvédi díj az állam terhén marad.

[12] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a munkaviszonyt alapvetően a munkaszerződés hozza létre. Kiemelte, hogy a felek írásbeli munkaszerződést nem kötöttek – melyet a felek egyezően adtak elő -, csak megbízási szerződést, így a perben a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az alperessel munkaviszonyban állt. Az elsőfokú bíróság tájékoztatta a feleket az anyagi pervezetése körében a bizonyítandó tényekről, illetve azt, hogy annak elmaradása kit terhel.

[13] Az elsőfokú bíróság hivatkozott a BH 2020.10.310 (Kúria Mfv.X.10335/2019) eseti döntésre, mely szerint az írásba foglalás elmulasztása az Mt. 41. § alapján munkavállalói hivatkozás hiányában önmagában nem érinti a munkaviszony létrejöttét, érvényességét, azaz a bíróságnak az írásba foglalt munkaszerződés hiányában is vizsgálni kellett, hogy a felperes által állított feltételekkel létrejött-e az alperessel munkaviszony.

[14] A munkajogban azonban szigorú típus kényszer érvényesül. A foglalkoztatás alárendeltségben, a munkáltató széles körű utasításai mellett történik, és azt munkaviszonynak kell tekinteni akkor is, ha a felek jogviszonyukat megbízási, vállalkozási, vagy más az önálló munkavégzés keretét adó jogviszonynak tekintették. Az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásában korábban a 7001/2005 (MK 170) FMN-PM együttes irányelvben foglaltak nyújtanak segítséget, mely szerint a munkaviszony elsődleges minősítő jegyei: a tevékenység jellege, munkakör meghatározása, a személyes munkavégzési kötelezettség, a foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a rendelkezésre állás a munkavállaló részéről és az alá fölé rendeltségi viszonyok, másodlagos minősítő jegyek pedig az irányítási, utasítás adási és ellenőrzési jog, munkavégzési időtartam, munkaidő beosztásának meghatározása, a munkavégzés helye, az elvégzett munka díjazása, a munkáltató eszközeinek felhasználása, a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása és az írásbeliség.

Ez az irányelv ugyan már nincs hatályban, de a benne felsorolt szempontokat máig alapul veszi a joggyakorlat az egyes foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolásához.

Az irányelv alapján a munkaviszonyt minősítő jegyek között megkülönböztetünk tehát elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket.

Az irányelv szerint a fentebb felsorolt elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, a hatósági ellenőrzés eredményeképpen tényként való megállapításuk egyértelműen munkaviszony fennállására utal, és e minősítő jegyek tehát általában, más minősítő szempontok fennállása nélkül is alátámasztják a munkaviszony létét.

Azonban az irányelv azt is kifejti, hogy ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését.

[15] Ezen irányelv hivatkozik a BH. 2008/167. sz. döntésben (Legf. Bír. Mfv. I. 11.017/2006.) foglaltakra is, amely szerint azon tevékenységek esetében, amelyek mind munkaviszony, mind pedig megbízásos jogviszony keretében végezhetőek, a felek tényleges szerződéskötési akaratának van döntő jelentősége. Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy egyes jogszabályok rendelkezése alapján meghatározott tevékenységek kizárólag csak a jogszabály alapján meghatározott jogviszonyban láthatóak el. Erre figyelemmel azt is hangsúlyozta, hogy a fentebb hivatkozott törvényi rendelkezésre is figyelemmel a peresített tevékenység elvégzése akár munkaviszony, akár megbízási jogviszony keretén belül is megvalósítható, tekintettel arra, hogy ezt jogszabály nem zárja ki. Így tekintettel arra, hogy a tevékenység jellege megengedi, a felek a szerződési szabadság alkotmányos joga alapján élhetnek azon jogukkal, hogy a szerződés típusát közös akaratukkal megválasszák. Viszont ebben az esetben – az irányelv alapján - alapvetően az a körülmény vizsgálendő, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen az általuk megkötött szerződéstípus, illetve az általuk létesített jogviszony létrehozására irányult-e. Ebben az esetben különösen meghatározóak a szerződéskötés és a munkavégzés során tett nyilatkozatok.

[16] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette továbbá EUB C-604/20. sz. ügy 31. és 32. pontjaiban foglaltakat. Ezen pontok szerint: „Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az objektív kritériumok szerint meghatározott munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy adott személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd ebben az értelemben: 2019. április 11-i Bosworth és Hurley ítélet, C-603/17, EU:C:2019:310, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), illetve „Ebből következik, hogy bár a munkaszerződés hiánya nem akadályozza a munkaviszony fennállását, a munkaviszony a munkavállaló és a munkáltató közötti alárendeltségi viszony fennállását feltételezi, és az ilyen viszony fennállását a felek közötti kapcsolatot jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni (lásd ebben az értelemben: 2019. április 11-i Bosworth és Hurley ítélet, C-603/17, EU:C:2019:310, 26. és 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat)”.

[17] Az elsőfokú bíróság mindenekelőtt - fentiekre tekintettel - azt vizsgálta, hogy a felperes az összes körülmény együttes figyelembevételével kivel és milyen jogviszonyban állt, így különösen állt-e munkaviszonyban a felperes által megjelölt alperessel és ha igen, milyen feltételekkel.

[18] Hangsúlyozza, hogy a munkavégzésre irányuló polgárjogi körbe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását mindenkor csak egyedi jelleggel, a munkaviszony tényleges tartalmi elemeinek átfogó vizsgálatával lehet elvégezni.

[19] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. (a továbbiakban: Pp.) 279. §-ának (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg.

[20] Mindezek vizsgálata kapcsán az elsőfokú bíróság értékelte, hogy a felperes akként nyilatkozott, hogy 2023. június 2. napján jött létre a jogviszony, szóbeli megállapodással. Ennek alapján vizsgálta, hogy ezen szóbeli megállapodással a felek létrehoztak-e bármilyen jogviszonyt, hangsúlyozza, hogy az Mt. 45.§ (1) bekezdés szerint kettő alapvető, kötelező eleme van a jogviszonynak, így a munkakörben és a munkabérben való megállapodás.

[21] Az elsőfokú bíróság megjegyezte, hogy a felperes személyes meghallgatásából sem volt megállapítható, sőt a felperes nem nyilatkozott arra a kifejezett kérdésre sem, hogy milyen szerszerűségben állapodtak meg az alperessel. A felperes csak és kizárólag arra nyilatkozott, hogy egyéb érdekelt2 arról tájékoztatta, hogy nagyvonalú lesz vele szemben.

[22] Ezen túlmenően a munkaviszony léte vonatkozásában az elsőfokú bíróság vizsgálta a felek által aláírt és becsatolt „Megbízás”-nak nevezett szerződést. Hangsúlyozta, hogy a felek által aláírt szerződés keltezése 2023. július 25-e, azaz ezen szerződés aláírására – nem vitatottan - a jogviszony lezárását követően került sor. A felperes azt nem tudta igazolni, hogy 2023. június 2. napján szóban megállapodtak, így a munkaviszony lényegi eleme, azaz a munkabér összege a szóbeli megállapodásból hiányzott, ezért a bíróság vizsgálta ezen írásbeli szerződést.

[23] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a szerződés tartalma szerint „megbízó” megjelölés szerepel az alperes megjelöléseként, és „megbízott” a felperes megjelöléseként, illetve a „megbízás tárgya” -ként szerepel IT szolgáltatás az alperes létesítményében 2023. július 15-23-a között megrendezésre kerülő esemény1 idejére. A vállalási díj bruttó 227.700.- forint vállalási díj, amely után az szerepel a szerződésben, hogy „a munkáltató levonja a törvény szerinti adókat és járulékokat”. Ezen túlmenően a megbízási szerződés szerint a fizetés módja banki átutalás, míg az irányadó jogszabályként a polgári törvénykönyvről szóló 2013.évi V. törvény (a továbbiakban:Ptk.) rendelkezéseit hívta fel.

[24] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a szerződés mind elnevezése, mind tartalma csupán megbízásokról szól, megbízási szerződésként aposztrofálva azt, a megbízó és a megbízott megjelölést használja a szerződés alanyaira, és a megbízás tárgyát jelöli meg, nem

pedig munkakört. Mindezen túl pedig vállalási díjat fogalmaz meg, nem pedig munkabért, továbbá a Ptk. szabályai alkalmazását köti ki, illetve az általános hatáskörű (Budapest, III. kerületi) bíróságot köti ki az esetleges jogviták esetére.

[25] Megállapítható volt, hogy mindezen fenti szerződésbeli elemekből az következik, hogy a felek között megbízási jogviszony keletkezett. Egyetlen olyan eleme van a szerződésnek, amely munkaviszonyra utalt, az pedig az, hogy a munkáltató levonja a törvény szerinti adókat és járulékokat. Az nem volt vitatott, hogy ezen szerződésben csak és kizárólag ezen a helyen szerepel a munkáltatói megjelölés, azonban az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az, hogy munkáltató szerepel, még nem jelenti azt, hogy ezzel munkaviszonyt hoztak létre a felek. Az elsőfokú bíróságnak a fentiekre tekintettel egyébként is az összes körülményt és nem csak az elnevezéseket kell vizsgálnia. Az a kikötés, hogy a munkáltató levonja a törvény szerinti adókat és járulékokat, a bíróság álláspontja szerint az alábbiak alapján nem jelentette, hogy munkaviszony jött létre a felek között. Tekintettel arra, hogy a felperest megillető megbízási díjból az alperes, mint kifizető levonhatta, le kellett vonnia a felperes jövedelmét terhelő Szja előleget, ennek kapcsán a bíróság utalt a fentebb hivatkozott Szja tv. 16. §. (1) bekezdésére, a 29. §-ára és a 46. § (1) és (8) bekezdésében foglaltakra, mely alapján az alperesi társaságnak akkor is kötelessége levonni azt, ha nem munkaviszony, hanem egyéb jogviszony áll fenn a felek között.

[26] Az elsőfokú bíróság értékelte továbbá a Nemzeti Adó- és Vámhivatal e-mailjét, mely szintén az alperes által hivatkozott jogszabályokra utal. Az adózás rendjéről szóló 2017. évi LX. tv. (továbbiakban: Art) 7. § 31. pontjának a. alpontja szerint kifizetőnek minősül az a belföldi illetőségű jogi személy, amely (aki) adókötelezettség alá esők jövedelmet juttat. Az adóhivatal továbbá hivatkozott arra, hogy a kifizető a magánszemély költségnyilatkozata, (10 %-os költséghányad vagy tételes költségelszámolás) szerint állapítja meg az adóelőleg alapjául szolgáló jövedelmet, ha a magánszemély nem nyilatkozik költségeiről és más igazolás nélkül elszámolható költség sem merül fel, a kifizető a 10 % költséghányad figyelembevételével állapítja meg az adóelőleget. Ennek értelmében a jogi személy megbízó köteles a megbízási díjból (önálló tevékenységből származó jövedelemből) az adóelőleget levonni.

Az adóhivatal utalt arra is, hogy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok pl. megbízási szerződés alapjául történő munkavégzés esetében a biztosítási kötelezettséget a társadalombiztosítás ellátására jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. tv. (továbbiakban: Tbj.) 6. § (1) bekezdése f) pontjában foglaltaknak megfelelően kell elbírálni. Azt kell megvizsgálni, hogy a tevékenységből származó járulékalapot képező jövedelem eléri-e havi szinten a minimálbér 30 %-át, vagy naptári napokra számítva ennek harmincad részét. A levél hangsúlyozta, hogy a megbízási szerződésben történő foglalkoztatás esetén a biztosítási jogviszonyt havonta, utólag a kifizetéskor kell elbírálni.

[27] Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság értékelte az alperes és egyéb cégek, így a cég1, illetve egyéb érdekelt3 egyéni vállalkozó között keletkezett megbízási szerződéseket, tekintettel arra, hogy ezen szerződések tárgya lefedi azokat a tevékenységeket, mint informatikai háttér biztosítása, illetve informatikai hálózat kiépítése, amely kapcsán a felperes hivatkozott, hogy ezeket a tevékenységeket ő végezte. Ezen bizonyítékok alapján a bíróság megállapította, hogy a szerződések azt igazolták, hogy más személyek és társaságok végezték

ezen tevékenységet, ami még természetesen nem zárja ki azt, hogy a felperes is végezhetett ilyen tevékenységeket.

[28] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a felperes jelen volt alperesi telephelyen, nem jelenti azt, hogy felek között munkaviszony jött létre. Amennyiben munkaviszony állt volna fenn, az alperesnek kellett volna a felperest munkával ellátnia, felügyelni a munkáját, utasítania. Azonban a felperes nem tudta azt igazolni, hogy a felek között erre az időszakra, azaz 2023. június 5-e és július 13-a között jogviszony jött volna létre, hiszen semmi sem igazolta, hogy megállapodtak volna. Továbbá sem ezen, sem az azt követő időszakra nem tudta igazolni, hogy a munkaviszony fennállt, hiszen még az elsődleges jegyeket sem tudta igazolni. A munkaviszony alapvető elemei sem kerültek megállapításra, hiszen a felperesnek nem volt munkaköre, csak feladata, ahogy a felek által aláírt szerződés is fogalmaz. Az is megállapításra került továbbá a bíróság által, hogy a felperes részére a 2023. június 5-e és július 13-a közötti időszakra nem állapodtak meg munkabérben, ezt követő időszakban sem munkabért, hanem vállalási díjat nem határoztak meg.

[29] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy bár az alperes csatolta a felperesre vonatkozó bérjegyzéket, azonban az irat elnevezése még nem bizonyítja a jogviszony tartalmát, mivel megbízási díj kifizetés esetén is kiállításra kerülhet ilyen irat. Ugyanakkor az is megállapítható az iratból, hogy a bérjegyzék egyértelműen tartalmazza, hogy a kifizetés jogcíme megbízási díj. Továbbá ezen bérlistán is feltüntetésre került, hogy nem rendszeres tevékenységről, hanem önálló tevékenységről van szó.

[30] Az elsőfokú bíróság hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.949/2007/3. sz. ítéletében foglaltakra, tekintettel arra, hogy ugyan a Legfelsőbb Bíróság az időközben hatályon kívül helyezett 1992. évi XXII. tv. (régi Mt.) rendelkezésére alapította döntését, azonban az eseti döntés alkalmazható jelen perben is, mivel a munkaviszony és a megbízási jogviszony elhatárolódásának szempontjai alapvetően változatlanok.

[31] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felek között munkaviszony nem jött létre, erre tekintettel nem jogosult a felperes sem munkabérre, sem szabadságmegváltásra, sem túlmunka kapcsán munkabérre, tekintettel arra, hogy a felek között kizárólag megbízási jogviszony keletkezett.

[32] A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdés alapján 1.784.350.- forintban állapította meg.

[33] A perköltség vonatkozásában a bíróság az alábbiakra mutatott rá. A Pp. 83. § (1) bekezdés szabályozza, hogy a perveztes alperest a bíróság kötelezi a pernyertes felperes költségének megfizetésére. A pernyertes alperes az általa meghatározott 34.000.- forint / óra alapul vételével összesen 25 óra vonatkozásában kérte marasztalni a felperest a perköltség vonatkozásában. A bíróság ennek vonatkozásában a perköltség megállapításával összefüggésben hivatkozott a Pfv. II.20.887/2023/6.sz. eseti döntésre, melyre figyelemmel a felperes perköltség igényét csak bizonyos és nagyon szűk körben vizsgálhatja. Utalt arra, hogy az alperes által megjelölt alapösszeg nem eltúlzott és a fenti döntés alapján a bíróság nem vizsgálhatja a beadványok milyenségét. Megállapította, hogy az alperesnek összesen 4 beadványa volt, valamint három tárgyalási napon vett részt. Mindezekre tekintettel nem

tartotta eltúlzottnak a 25 órányi munkadíj összeget, erre tekintettel az alperes kérelmének megfelelően, 25 órára vonatkozóan 34.000.- forintos óradíj alappal számolva kötelezte a felperest összesen 850.000 Ft.- perköltség megfizetésre.

[34] Figyelemmel arra, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illetéket és a pártfogó ügyvéd díját a felperes 100 %-os pervesztessége okán az állam viseli.

Fellebbezés

[35] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelemnek történő helyt adást kért.

[36] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytelen, téves a jogszabályokkal ellentétes döntést hozott. Az ítélet sérti a Pp. 265.§ (1) bekezdését, 279. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 22.§ (1) bekezdését, 42.§-át, 44.§ -át 45. §-át, 116. §-át és 117. §-át, a polgári törvénykönyvről szóló 2013.évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:4. §-át, az Szjtv.16.§-át, 29. §-át, valamint 46. §-át.

[37] A felperes hivatkozott a BH2020.10.310 (Kúria Mfv.X.10.335/2019.) eseti döntésre, mely szerint az írásba foglalás elmulasztása az Mt. 41. §-a alapján munkavállalói hivatkozás hiányában önmagában nem érinti a munkaviszony létrejöttét, érvényességét, azaz a bíróságnak az írásba foglalt munkaszerződés hiányában is vizsgálni kell, hogy létrejött-e a munkaviszony. Ezenkívül megjelölte a 7001/2005. (MK170.) FNM-PM együttes irányelvre, továbbá a BH2008/167. számú eseti döntésben foglaltakat, illetve az EUB C-604/20. számú ügyet. Hivatkozott továbbá az EBH2002.677., illetve a BH2008.198. számú eseti döntésre. Álláspontja szerint mindezek alátámasztják, hogy a felek között munkaviszony jött létre. A felek által megkötött szerződés 4. pontja szerint az alperesi munkáltató levonja a törvény által előírt járulékokat, ebből kifolyólag a perbeni szerződés munkaszerződésnek minősül.

[38] Előadta továbbá, hogy az alperes visszaélt a jóhiszeműségével, amikor többszöri találkozás során hivatkozott kimerültségére a munkaszerződés készítésének elmaradása okán. A munkabérben való megállapodás során is félrevezető kijelentéseket tett. Azonban a második általa aláírt szerződésben elismerte, hogy a munkaviszony 2022. június 5. napjától fennállt. Ezen 49 napot magába foglaló szerződésben fizetendő munkabér összege ugyanannyi volt, mint a 9 napra szóló első, 5 nappal a munka elvégzését követően többszöri felszólítás eredményeként készült szerződésben.

[39] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem vette kellőképpen figyelembe a felperes keresetét, a személyes meghallgatása során tett kijelentéseit, továbbá az általa csatolt iratokat sem, amelyek kimerítően alátámasztják, hogy a felek között munkaviszony jött létre.

Fellebbezési ellenkérelem

[40] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[41] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg. A felperes a fellebbezésében csak általánosságokat fogalmazott meg, nincsenek olyan bizonyított felperesi állítások, amelyek cáfolnák az ítéleti tényállást. A felperes sem állítja, hogy a peres felek között létrejött volna a munkabérben a megállapodás. A fellebbezés figyelmen kívül hagyta, hogy a peres felek egyezően adták elő, hogy a közöttük egy írásba foglalt szerződés készült, amelynek kelte 2023. július 25. és ez a szerződés szabályozza a jogviszonyok tartalmát. A felperes nem tudta alappal kétségbe vonni a perbeli szerződés jogi jellegét, annak Ptk. hatálya alá tartozását.

[42] Előadta továbbá, hogy a felperes nem jelölte meg, hogy a szerződés mely pontja igazolja az általa állított felek közötti alá-fölé rendeltséget. Nem tett tényállási cáfolatot arra vonatkozóan, hogy az ítélet megállapította, hogy a megbízási díjjal szemben törvényesen vonta le az az alperes az adóelőleget, így ez sem minősíti a felek közötti jogviszonyt munkaviszonnyá. Úgyszintén nem tett említést a fellebbezés arról sem, hogy a felek kifejezetten a Ptk. alkalmazását kötötték ki a szerződéses jogviszonyra.

[43] Előadta, hogy a felperes nem bizonyította az általa állított tevékenysége időtartamát, a munkavégzés helyét a tényleges rendelkezésre állását, egyszóval az igénye összecsúszását sem, a bizonyítatlanság következményei pedig a felperest terhelik.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[44] A felperes fellebbezése nem alapos.

[45] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást teljeskörűen feltárta, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján, helyes indokainál fogva hagyta helyben.

[46] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[48] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen hivatkozott a jelenlegi bírósági gyakorlatban is érvényesülő 7001/2005. (MK170.) FMN-PM együttes irányelvben foglaltakra. A másodfokú bíróság álláspontja szerint azonban a felperes kizárólag ismertetette a rendeletben foglaltakat, de az abban megjelölt bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. A felperes sem az elsőfokú eljárás során, sem a fellebbezésében nem adott elő tényállást, illetve nem bizonyította, hogy a munkaviszony minősítő jegyeknek megfelel a felek közötti jogviszony, illetve nem bizonyította, hogy a felek között ténylegesen létrejött munkaviszony. A felperes csak hivatkozott arra, hogy a felek között ténylegesen munkaszerződés megkötésére irányuló akarat jött létre, de azt nem bizonyította.

[49] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a munkaviszony lényeges tartalmi elemeit, illetve a felek között létrejött szóbeli megállapodás tartalmát. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélettel teljeskörűen egyetértett, ezért annak szükségtelen indokolása nélkül helybenhagyta.

[50] A felperes a fellebbezésében továbbra is hivatkozott arra, hogy a felek között létrejött Megbízási Szerződés 4. pontja tartalmazza, miszerint a munkáltató a törvény alapján járó járulékokat, ezért az munkaszerződésnek minősül.

[51] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy ezen szerződési kitétel még nem jelenti azt, hogy munkaviszony jött létre a felek között. Az a körülmény, hogy a munkáltató levonja a törvény szerinti adókat és járulékokat nem jelenti azt, hogy munkaviszony jött létre a felek között. A felperest megillető megbízási díjból, az alperes, mint kifizető levonhatta, illetve kellett vonni az Szja. törvény 16.§ (1) bekezdése, 29. §-a, 46. § (1) bekezdése alapján az adóelőleget, nem jelenti, hogy munkaviszony állt fenn a felek között.

[52] A felperes hivatkozott arra, hogy a második általa aláírt szerződésben az alperes elismerte, hogy a munkaviszony 2025. 06.05. napjától fennállt. Azonban a felperes a fellebbezésében nem jelölte meg, hogy melyik szerződésben és melyik pontban ismerte el a munkaviszony fennállását az alperes, ezért a másodfokú bíróság ezen állítást nem is vizsgálta. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes feltehetőleg a 2023. 06.05. és 23. közötti időtartamra szóló szerződésre hivatkozott, melyet azonban csak az alperes írt alá, a felperes nem, így az abban foglaltak nem irányadóak.

[53] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság nem vette kellőképpen figyelembe a keresetet, a személyes meghallgatása során tett kijelentéseit, továbbá az általa csatolt iratokat sem. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és valamennyi irányadó bizonyítékot helytállóan értékelt.

Záró rész

[54] A másodfokú bíróság a Pp. 83. §-a alapján kötelezte a felperest másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. §-a alapján határozott meg.

[55] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így felperes 100 %-os pervesztessége okán a Pp. 102.§-a alapján a fellebbezési illetéket és a pártfogó ügyvéd díját az állam viseli.

[56] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

[57] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2025. november 13.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró