



Fővárosi Ítéltábla  
mint másodfokú bíróság  
1.Mf.31.171/2023/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a alperesi képviselő (Cím10, ügyintéző: alperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **Alperes1..** (Cím1) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogellenes jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.386/2022/12. számú ítélete ellen az alperes által 13. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

### **í t é l e t e t:**

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

### **I n d o k o l á s**

#### **Ítéleti tényállás**

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes határozatlan idejű munkaviszonyt létesített 2018. október 19. napjától a Dr. L. Bt.-vel portásként. A felperes a létesítés során B.E.nel tárgyalt. A munkaszerződésben a felperes alaphéreként havi bruttó 138.000.- forint szerepelt és három hónap próbaidőt kötöttek ki a felek. A felperes feladata az A.L.Kft. telephelyén a jószágoknak az istállóból a karámba történő kiengedése, a belső telep körbejárása volt annak ellenőrzése céljából, hogy a jószágok ne szökjenek meg, a belső telep kapujának bezárása, az elletés és a megszületett borjak ellátása volt. A telephelyen külső portaszolgálatosok is dolgoztak, akiknek az alapvető feladata annak megakadályozása volt, hogy a telepre illetéktelen személy bejusson. A felperes alaphére 2020. január 1-jétől havi 161.000.- forintra emelkedett, a munkaszerződés módosítást ügyvezetőként B.Cs. írta alá. Míg a felperes kezdetben havi tíz nap szolgálatot teljesített, másfél év elteltével már napi rendszerességgel látta el a feladatait, ettől kezdődően a felperes a minimálbér nettóját banki átutalással kapta meg és további 240.000.- forintot készpénzben – borítékban – kapott meg.

[2] A felperes 2020. novemberében új munkaszerződést kapott 2020. november 18. napi keltezéssel B.E.től, melyben munkáltatóként már a P.G.Kft. szerepelt, a munkaköre pedig telepőr volt, havi alapbéréként 161.000.- forint került megállapításra. A szerződésben három hónap próbaidő került kikötésre. A felperes kérdésére B.E. azt válaszolta, hogy az új munkaszerződés aláírására névváltozás miatt került sor. Néhány nap elteltével kapta meg a felperes B.E.től a Dr. L. Bt.. által kiállított és B.Cs. által aláírt munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódó igazolásokat. A felperes munkavégzésének helye, feladatai és kollégái személye sem változott. A felperes a személyi jövedelemadó bevalláshoz szükséges igazolást 2022. január 28-án megkapta, azt B.Cs. írta alá.

[3] 2022. februárjában a felperes újabb munkaszerződést kapott, miután B.E. 2022. januárjában jelezte a felperesnek, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal lefoglalást eszközölt a P.G.Kft.1nél. A 2022. február 11. napján kelt munkaszerződés szerint a munkáltató az alperes, melynek egyedüli tagja B.Cs.. A felperes munkaköre portás, alapbére havi 200.000.- forint. A munkaszerződés 6. pontjában három hónap felmondási idő szerepelt. A felperes munkavégzésének helye, feladatai, kollégái személye nem változott, a felperes a minimálbér nettóját továbbra is átutalással kapta meg, és emellett készpénzben – borítékban – is kifizetésben részesült, összes munkabére nettó 370.000.- forint volt.

[4] A felperes kollégájának, tanúlnak, aki úgynevezett külső őr volt, egy általa név szerint nem ismert személy kettő, a felperesnek szóló borítékot adott azzal, hogy azokat a felperesnek továbbítsa. tanúl a borítékokat a felperesnek átadta, aki a borítékokat tanúl jelenlétében bontotta fel. Az egyik borítékban a március havi készpénzben fizetendő munkabére, a másikban a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolások voltak. A munkáltatói igazoláson a munkaszerződés típusaként „határozott idejű 2022. március 31-ig szóló” míg az igazoló lap az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapításához megnevezésű iraton a munkaviszony megszüntetés módjaként „közös megegyezés” szerepelt. A felperes munkaviszonyát megszüntető írásbeli intézkedést a boríték nem tartalmazott.

### **Kereset és érdemi ellenkérelem**

[5] A felperes 1.480.000.- forint munkabér megfizetése iránt fizetési meghagyás kibocsátását kérte. A fizetési meghagyás ellentmondása folytán az eljárás perré alakult. A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 1.669.200.- forint felmondási időre járó távolléti díjat, 556.400.- forint végkielégítés és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[6] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, a munkaviszony megszüntetéséről írásbeli munkáltatói intézkedést nem kapott. Az alperes által az ellenkérelméhez csatolt, 2022. március 28. napi keltezéssel ellátott

„munkáltatói felmondás próbaidőn belül” megnevezésű iratot az alperestől nem kapta meg, egyébiránt próbaidő kikötésére nem is került sor a munkaszerződésében.

[7] Azösszepszerűség kapcsán előadta, hogy a munkabére ténylegesen a munkaszerződésben rögzített 200.000.- forint helyett nettó 370.000.- forint munkabér volt: a munkaszerződésben szereplő összeg nettóját banki átutalással, míg a fennmaradó összeget készpénzben, borítékban kapta meg. A nettó 370.000.- forintot 556.400.- forint bruttónak felel meg, ezzel számolta ki a kereseti követeléseit.

[8] Állította, hogy a munkaviszonya 2018. októberétől kezdődően folyamatosan fennállt változatlan feltételekkel, annak hossza a három évet meghaladta, ezért jogosult végkielégítésre. A korábbi munkáltatói az alperes jogelődjeinek tekinthetők, az újabb munkaszerződések aláírását követően nem változott sem a munkavégzésének helye, sem az általa ellátandó feladatok, sem a kollégái személye.

[9] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az írásbeli felmondás átvételét a felperes megtagadta, ezt követően a kilépőpapírokat az általuk ismert, a felperes által megadott lakcímre elpostázták. Vitatta azösszepszerűséget és azt is, hogy az alperesnek jogelődje lett volna a felperest foglalkoztató másik két cég.

### **Az elsőfokú bíróság döntése**

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest 1.669.173.- forint felmondási időre járó távolléti díj, 556.391.- forint végkielégítés és ezen összegek után járó kamatok megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest 64.400.- forint perköltség és 89.136.- forint meg nem fizetett kiegészítő eljárási illeték megfizetésére.

[11] A határozat indokolása szerint a bizonyítási eljárás eredményeképpen az volt megállapítható, hogy az alperes írásba foglalt munkáltatói jognyilatkozat nélkül szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az alperes ellenkérelméhez ugyan csatolta a 2022. március 28. napi keltezéssel ellátott próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást és arra hivatkozott, hogy a felperes annak átvételét megtagadta. A felperes ezt vitatta, az alperes fenti állítását tanú tanú vallomása egyértelműen cáfolta. A tanú a vallomásában elmondta, hogy a felperes fizetését és a felperesnek névre szólóan még egy borítékot adott át számára ismeretlen személy azzal, hogy azokat a felperesnek továbbítsa. Jelen volt, amikor a felperes a borítékokat kinyitotta, az egyikben a felperes fizetése volt, a másikban pedig a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolások voltak. A tanú kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy az alperes által az ellenkérelem mellékleteként csatolt „munkáltatói felmondás próbaidőn belül” megnevezésű irat nem volt a borítékban. A tanú elmondta, hogy amikor a felperes a

borítékot kibontotta, az iratokat az asztalra kipakolta, ezért látta azt, hogy milyen iratokat tartalmazott a boríték.

[12] Ezen tanúvallomás alapján az elsőfokú bíróság – a felperes állításával egyezően – azt állapította meg, hogy az alperes írásba foglalt jognyilatkozat nélkül szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely a munkaviszony jogellenes megszüntetését vonja maga után. Utalt az elsőfokú bíróság egyébiránt arra is, hogy a munkaszerződésben próbaidő kikötésére nem került sor.

[13] Rögzítette, hogy a peres felek a munkaszerződésben három havi felmondási időben állapodtak meg, ezért az alperes a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként köteles a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése alapján a munkáltatói felmondás esetén irányadó három havi felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget a felperes részére megfizetni.

[14] A felek között vitatott volt, hogy mennyi a munkabér, illetőleg a távolléti díj összege. Az eljárás során a felperes tanúként meghallgatott volt munkatársai – tanú3 és tanú1 – tanúvallomásaik alátámasztották a felperes azon állítását, hogy borítékban készpénzkifizetésben is részesült munkabér gyanánt. Ezen tanúk a felperes készpénzben történő kifizetés összecszerúségére vonatkozó állításait is megerősítették. tanú3 tanúvallomásában azt adta elő, hogy többször volt példa arra, hogy a felperes fizetését kihozták és azt náluk, a főportán tették le, a felperes részére a borítékban lévő pénz át kellett adnia. Vallotta azt is, hogy a felperes részére átadott borítékban 200.000-250.000.- forint körüli összeg volt. tanú1 tanú a vallomásában elmondta, hogy a felperes és az ő fizetését is borítékban hozták ki, volt rá példa, hogy a felperes részére a borítékot ő adta át. Kb. 300.000.- forintnyi összeg volt alkalmanként a felperes borítékjában.

[15] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkabére részben a munkaszerződés szerinti összeg banki átutalásából, részben a felperes állítása szerinti összecszerúségben készpénzben került kifizetésre, a felperes nettó bére 370.000.- forint volt. Ezen összegnek a bruttója azonban az elsőfokú bíróság számítása szerint eltér némileg a felperes által eszközölt bruttó számításától, az 556.391.- forint. Az elsőfokú bíróság ezen összecszerúséggel számolta ki a három havi felmondási időre járó távolléti díjat is, az ezt meghaladó kereseti igényt elutasította.

[16] A végkielégítés kapcsán az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változásokra tekintettel a munkaviszony 2018. októberétől kezdődően folyamatosan fennállt, ezért munkaviszonya – az alperes által történő megszüntetés időpontjában – a három évet meghaladta. Az elsőfokú bíróság utalt a Tanács 2021/23/EK irányelvére és az Európai Bíróság gyakorlatára, mely szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás megvalósulásának feltétele az

identitását megőrző gazdasági egység átruházása a jogelőről a jogutódra. Ennek megállapítása meghatározott kritériumok alapján történhet, mely körben lényeges körülmények: az ingó és ingatlan vagyontárgyak átadása-átvétele, az immateriális javak (jogok) átruházása, a személyzet jelentős részének továbbfoglalkoztatása, az érintett gazdasági egység által a jogutódlás előtt és azt követően folytatott tevékenységek hasonlósága, az átadást megelőző tevékenység folytatása, illetve a folytatás lehetőségének fennmaradása, a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkörhöz fűződő kapcsolatok átvétele. Az átadó tevékenységének jellege befolyásolja az egyes kritériumok súlyát az értékelés során, ugyanis az egyes tevékenységeket attól függően kell megítélni, hogy az adott gazdasági tevékenység folytatása alapvetően emberi erőforráson alapul-e vagy eszközfüggő tevékenységformát jelent. A perbeli esetben azt lehetett megállapítani, hogy a munkaszerződésben szereplő munkáltatók (Dr. L. Bt., P.G.Kft. és az alperes) gyakorlatilag ugyanazt a vagyonszármazéki tevékenységet folytatták ugyanazon megrendelő ügyfél (A.L.Kft.) vonatkozásában. Azt is meg lehetett állapítani a bizonyítási eljárás eredményeképpen, hogy a munkavállalók többségének átadására-átvételére a munkáltató személyében bekövetkező változások alkalmával – ahogy tanú3 tanú fogalmazott, „gazdaváltás” alkalmával – sor került. A tanúk megerősítették, hogy amikor a munkáltató személye változott, ugyanazon munkatársakkal, ugyanazon a helyen, ugyanazokat a feladatokat látták el. Az Mt. 36.§ alkalmazhatósága szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bír az elsőfokú bíróság szerint az a körülmény, hogy a felperes és volt munkatársai által ellátott tevékenység alapvetően emberi erőforrás-igényes, azaz alapvetően emberekre volt szükség az adott szolgáltatási feladatok (vagyonszármazéki tevékenység) ellátására. Miután a munkavállalók többségének, illetve egészének átadás-átvételére a munkáltató személyében bekövetkező változások alkalmával sor került, az újabb munkáltatók ugyanazon megrendelő/ügyfél vonatkozásában ugyanazt a tevékenységet végezték, ezért a jogutódlás megállapítható volt, így a felperes 2018. október 23. napjától kezdődő munkaviszonya a munkaviszony jogellenes megszüntetéséig folyamatos volt.

[17] Utalt arra is az elsőfokú bíróság, hogy a három munkáltató között a személyi azonosság is kimutatható volt B.Cs. személyét illetően. A Dr. L. Bt.. által kiállított munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolásokon B.Cs. aláírása szerepelt, ugyancsak B.Cs. aláírása szerepelt a P.G.Kft. által kiállított munkáltatói igazoláson és az alperes cégekivonatából az is megállapítható, hogy az alperesi társaság egyetlen tagja B.Cs.. Ezen személyi azonosság ugyancsak azt valószínűsíti, hogy az Mt. 36. §-a alkalmazandó. Így az elsőfokú bíróság a végkielégítést is megítélte a korábban megállapított bruttó távolléti díj alapján, az ezt meghaladó kereseti követelést pedig elutasította.

[18] Az elsőfokú bíróság az ítéletben rögzítette, hogy az alperes pervesztessége okán a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 102. § (1) bekezdése alapján a meg nem fizetett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (2) bekezdés szerinti kiegészítő eljárási illeték állam részére történő megfizetésére köteles.

[19] Az elsőfokú bíróság az ítéletben kitért arra, hogy az alperes által előterjesztett eljárási kifogást annak alaptalansága folytán utasította el, figyelemmel a Pp. 203. § (1) és 202. § (2) bekezdésében foglaltakra. Az alperes ugyanis a perfelvételi szakban bírói felhívás nélkül

terjesztett elő perfelvételi nyilatkozatot. Az alperes a 2023. március 26. napján kelt beadványában nem ellenkérelemváltoztatáshoz kapcsolódó perfelvételi nyilatkozatot terjesztett elő, a beadvány ellenkérelem-változtatást nem tartalmazott. Ellenkérelem-változtatáshoz nem kapcsolódó perfelvételi nyilatkozatot terjesztett elő, miután azonban erre a bíróság nem hívta fel, ezért a nyilatkozata hatálytalannak volt tekintendő.

### **Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem**

[20] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének a hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára.

[21] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes elmulasztotta az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjában előírt keresetindítási határidőt, melyet az elsőfokú bíróságnak hivatalból vizsgálnia kellett volna. A felperes a munkaviszony megszüntetésére irányuló, 2022. március 28. napján kelt felmondó okiratot 2022. április 21. napján ténylegesen átvette, annak tartalmát megismerte, így az aláírás megtagadásától függetlenül a harminc napos keresetindítási határidő 2022. május 21. napján lejárt. A felperes a fizetési meghagyás kibocsátását 2022. június 22. napján kérte, a közjegyző azt 2022. július 7. napján kibocsátotta. A felperes a keresetét 2022. augusztus 22. napján állította ki és azt az elsőfokú bíróság 2022. augusztus 24. napján érkeztette, így a felperes keresetét elkészen terjesztette elő, és igazolási kérelmet sem nyújtott be. Ezért az elsőfokú bíróságnak a keresetet a Pp.175. § (1) bekezdés i) pontja alapján érdemi vizsgálat nélkül vissza kellett volna utasítania.

[22] Előadta, hogy bár minden munkaszerződés tartalmazott próbaidő felmondási kikötést, ez jelen ügyben kimaradt a szerződésből, melynek tényét nem vitatja. Ugyanakkor a felperes valóban és ténylegesen átvette a felmondó okiratot, melyet a felperes a maga készített kézzel írt feljegyzésében, melyet mellékletként becsatolt a másodfokú eljárásban, elismert. Ebben olvasható, hogy a felperes egyedül a határozott idejű munkaszerződés megszűnésének tényét vitatta érdemben, továbbá ebben csak három havi felmondási időre járó munkabér megfizetését kérte. Mindezek alapján alperesként arra az esetre, amennyiben a másodfokú bíróság a keresetlevél benyújtását határidőben érkezettnek tekinti, elfogadja a felperes három havi felmondási időre járó munkabér követelését.

[23] Később előadta, hogy a munkaviszony 2022. március 31-én írásban szüntette meg, az írásbeli felmondás átvételét a felperes megtagadta, melyet maga is elismert. Ezt követően az úgynevezett kilépő munkaügyi papírjait az alperes a lakcímére elpostázta.

[24] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság tévesen ítélte meg a felperesnek a végkielégítést és tévesen állapította meg a felperes munkaviszonyának három évet meghaladó

időtartamát, valamint a felperesi igények összecszerúségét is. Tévesen állapította meg továbbá az elsőfokú bíróság, hogy az alperes jogutódja volt más cégeknek.

[25] Előadása szerint a bíróság teljesen leszűkítette és lerövidítette – valójában nem is vizsgálta – az alperesi érvelést. Ezen felül tévesen és jogszabályellenesen utasította el az alperesi beadványt, az ítélet [51] bekezdése téves jogszabályértelmezést tartalmaz. Az alperes nem ellenkérelem változtatást terjesztett elő, hanem azzal összefüggésben álló perfelvételi nyilatkozatot, melyet az idézett jogszabályhely, a Pp. 202.§ (2) bekezdése kifejezetten megenged, különösen a perfelvételi tárgyaláson.

[26] A felperes állítását valótlan tanúvallomásokkal igyekezett igazolni, tanú1 és tanú3 alperessel még jogviszonyban sem álltak, így nem is rendelkezhetek információval a munkaviszonnyal kapcsolatban.

[27] Az alperesi cég nem jogutódja egyetlen cégnek sem. A felperes csak állítja, de nem igazolja és nem bizonyítja az általa felsorolt cégek és az alperes közötti jogelőd-jogutód kapcsolatot. Az elsőfokú bíróság annak ellenére fogadta el a felperes állításait, hogy a felperes, illetve az ügyben kihallgatott tanúk súlyos ellentmondásba kerültek önmagukkal és másokkal, továbbá a tényekkel. Az alperes és az ügyben említett cégek között üzleti kapcsolat, megállapodás nem volt, különösen nem a munkavállalók átadás-átvétele, továbbá a foglalkoztatásuk kapcsán. Súlyos ténybeli és egyben logikai hibája az ítéletnek, hogy az alperes tulajdonosa B.Cs. (anyja neve: C.M.), nem azonos a jogelőd cégekkel hírbe hozott B.Cs.-vel (anyja neve: B.M.), aki ugyan édesapja ifj.B.Cs., azonban egymástól függetlenül tevékenykedtek az üzleti életben és a jelen perben érintett gazdasági események során. Az ítélet összemosza a két személyt, ezáltal igazolva láttatja a cégek közötti összefonódást, jogelőd-jogutód kapcsolatot.

[28] Teljesen téves és hibás az elsőfokú bíróságnak az Európai Unió Tanácsának 2021/23/EK irányelvére való hivatkozása. Az irányelv nem definiálja, hogy mely kritériumoknak kell megvalósulni annak érdekében, hogy kétséget kizáróan megállapítható legyen a jogutódlás két gazdasági egység között. Az elsőfokú bíróság a hibásan megjelölt irányelv mellett az Európai Bíróság gyakorlatára is hivatkozott, viszont elmulasztotta feltüntetni a konkrét jogeseteket, amelyek ebben a kérdéskörben születtek. Nem találta megfelelőnek az elsőfokú ítélet [37] bekezdésében adott érvelést. Az alperes teljesen függetlenül került gazdasági kapcsolatba a felperessel, foglalkoztatását nem összehangolt és előre megbeszélte gazdasági események sorozata idézte elő. Önmagában az, hogy korábban ott dolgozott az adott munkaterületen, nem bizonyítja a „gazdasági egység” átruházását. A jogelőd céggel az alperesnek semmilyen kapcsolata nincs és személyi átfedések sincsenek.

[29] Ezen túl nem bizonyított az úgynevezett borítékos rendszer működtetése. Ügyvezetői szerepénél fogva még csak nyilatkozni sem tud a jogelőd cégeknél folytatott gyakorlatról. A fellebbezéshez csatolt bérjegyzék másolattal és a munkaszerződéssel igazolt a

felperes munkabére, ami 200.000.- forint. A bíróság által tanúként meghallgatott személyek nem álltak semmiféle jogviszonyban az alperessel, ezen személyeket az alperes nem is ismeri, különösen igaz ez tanúira, aki a felmondás idején nem dolgozott az alperesnél, így nem is vehetett el semmiféle borítékokat. Egyáltalán nem bizonyított az úgynevezett „borítékos” fizetés ténye, a felperes munkabére a munkaszerződés alapján 200.000.- forint összegű volt, ez alapján kellett volna meghatározni a felmondási időre járó távolléti díjat is. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 278. § (2) bekezdésében foglaltakat és a Pp. 279. § (1) bekezdését.

[30] Kifogásolta, hogy a kiegészítő eljárási illeték meghatározása során az ítélet [48] bekezdésében az elsőfokú bíróság nem vezette le pontosan, hogy az illeték összege hogyan és miként került meghatározásra.

[31] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helyes ténybeli és jogi indokai alapján. Kifogásolta, hogy a fellebbezésben előterjesztett iratokat az alperes az elsőfokú eljárásban nem nyújtotta be.

#### **A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai**

[32] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[33] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozott érdemi döntése is helyes, ezért a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[34] A Pp. 373. § (2)-(3) bekezdése szerint a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna. A (3) bekezdés szerint kereset- és ellenkérelem-változtatásnak akkor van helye, ha az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben. A fél akkor terjeszthet elő új bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítási eszközt, ha az a (2) bekezdés szerinti tény bizonyítására, vagy a keresete, ellenkérelme alapjául korábban hivatkozott tény bizonyítására szolgál, feltéve, hogy az önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a tudomására, vagy keletkezett.

[35] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes által a fellebbezéshez mellékelte új bizonyítékok nem felelnek meg a Pp. 373. § (2)-(3) bekezdésében foglaltaknak: az alperes már az elsőfokú eljárás során is azt állította, hogy a felperessel közölte a 2022. március 28. napján kelt munkáltatói felmondást, de a felperes annak átvételét megtagadta. Ez tehát nem volt a másodfokú eljárásban előterjesztett új tény. Az alperesi előadás mindösszesen annyiban változott, hogy míg az elsőfokú eljárásban arra hivatkozott, hogy a felperessel próbaidő alatt közölte a felmondást, a másodfokú eljárásban a keresetindítási határidő elmulasztására hivatkozott. Az, hogy az alperes a felperessel felmondást közölt, tehát nem volt új tényállítás az alperes részéről. Az annak igazolására becsatolt, a felperestől 2022. április 21-én származó levél, melyben egyébiránt a felperes nem a felmondás, hanem a munkáltatói igazolás aláírását tagadta meg, azonban nem volt olyan bizonyítási eszköz, amely a fellebbezésben előterjeszthető volt. Az alperes semmilyen tekintetben nem támasztotta alá, hogy önhibáján kívüli okból került a bizonyíték a fellebbezésben előterjesztésre. Ugyanez irányadó a 2022. évi bérkartonra, melyet az alperesnek ugyancsak módjában állt volna az elsőfokú eljárás során is benyújtani. Ezért ezen új bizonyítékokat a másodfokú bíróság nem vette figyelembe. Megjegyzendő, hogy a felperestől származó levél érdemben sem alkalmas azon alperesi állítás igazolására, hogy a felperes a felmondás átvételét megtagadta, miután annak tárgya nem a felmondás, hanem a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó munkáltatói igazolások.

[36] Az alperes fellebbezése tartalma szerint az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az eljárás megszüntetésére irányult a keresetindítási határidő elmulasztása folytán. Az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja harminc napos keresetindítási határidőt állapít meg a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése kapcsán. Az Mt. 22. § (5) bekezdése ugyanakkor előírja, hogy a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről, a munkavállalót ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető. A jognyilatkozat közlése kapcsán az Mt. 24. § (4) bekezdése előírja, hogy vita esetén a jognyilatkozatot tévő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

[37] Mindezekből megállapítható, hogy az Mt. 287. § (1) bekezdésében meghatározott keresetindítási határidő a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számít. A keresetindítási határidő hat hónap abban az esetben, ha a munkáltató a jogorvoslatról való tájékoztatás kötelezettségét elmulasztotta.

[38] A peres felek között vitatott volt, hogy az alperes milyen formában szüntette meg a munkaviszonyt. A felperes következetes állítása volt, hogy vele munkaviszony megszüntetésre vonatkozó nyilatkozatot nem közöltek, mindösszesen a munkáltatói igazolások kiadása történt meg, azok nem megfelelő tartalma miatt - tekintettel arra, hogy az egyrészt határozott idejű munkaszerződést tartalmazott, másrészt közös megegyezéses munkaviszony megszüntetést - a felperes azokat nem fogadta el és ezt jelezte is a munkáltató felé mind szóban, mind írásban. Ezzel szemben az Mt. 24. § (4) bekezdése alapján az alperesnek kellett bizonyítania, hogy az általa becsatolt, 2022. március 28-ai próbaidő alatti felmondást a felperessel közölte volna. Ezt azonban az alperes nem tudta igazolni, sőt, ennek

éppen ellenkezője bizonyított: miként arra az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, tanúl tanú vallomásaiban egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a felmondást nem látta a borítékból kiszedett iratok között, az nem volt ott az iratok között. Az alperes az átvétel megtagadására sem jegyzőkönyvet nem csatolt, sem pedig tanú meghallgatását nem indítványozta, így előadása mindösszesen tényállítás szintjén maradt. Ezen túl az alperes a fellebbezésben is következetlen előadást tett, mert hol arra hivatkozott, hogy a felperes a 2022. március 28-i felmondó okiratot 2022. április 21-én átvette, hol arra, hogy 2022. március 31-én írásban felmondta a munkaszerződést. Emellett az alperes által a másodfokú eljárásban becsatolt felperesi levél is azt támasztja alá, hogy a felperessel mindösszesen a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó munkáltatói igazolásokat közölték, magát a munkaviszony megszüntető jognyilatkozatot nem és a felperes az igazolások átvételét tagadta meg azok nem megfelelő tartalma miatt.

[39] Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem tudta bizonyítani az általa becsatolt felmondás felperessel való közlését, így az alaki kötöttségek megsértésével szüntette meg a felperes munkaviszonyát jogellenesen, mindösszesen a munkáltatói igazolások átadásával. Erre az esetre a hat hónapos keresetindítási határidő az irányadó, lévén az alaki kötöttség megsértésével tett intézkedés nyilvánvalóan nem tartalmazott jogorvoslati tájékoztatást. A munkaviszony megszüntetésekor kiállítandó munkáltatói igazolásokon a 2022. április 7-i dátum szerepel, a felperes személyes meghallgatása alkalmával nyilatkozott arról, hogy április 18-án vette át az igazolásokat, tehát innentől számít a keresetindítási határidő. Ugyanakkor az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozatra tekintettel nem harminc napos, hanem a hat hónapos keresetindítási határidő érvényesül. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az alperes által csatolt próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés sem tartalmazott jogorvoslati kioktatást, azzal szemben tehát ugyancsak hat hónap lett volna a keresetindítási határidő.

[40] A keresetindítási határidő kezdete tehát a felperes által a közlés időpontjaként megjelölt és az alperes által nem vitatott 2022. április 18. napja. Ehhez képest a felperes a fizetési meghagyást már 2022. június 22. napján előterjesztette, a fizetési meghagyás ellentmondása folytán a keresete is 2022. augusztus 24-én beérkezett, mely önmagában is a hat hónapos keresetindítási határidőn belül volt, így a felperes a keresetindítási határidőt betartotta, az alperes eljárás megszüntetés iránti kérelme megalapozatlan.

[41] Az alperes a jogellenes munkaviszony megszüntetés folytán köteles az Mt. 82. § (4) bekezdése szerinti kompenzációs kárátalányt, azaz a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a felperesnek. E tekintetben csak az összegszerűség volt a felek között vitatott. Az elsőfokú bíróság e körben a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint mérlegelte, 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 állapította meg. Az alperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az

elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó, okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna. Ugyanez irányadó a végkielégítés alapjául szolgáló jogutódlás tekintetében is.

[42] Az elsőfokú bíróság a Pp. 292.§ (3) bekezdése szerint eljárva a tanúkat figyelmeztette a hamis tanúzás törvény következményeire, a tanúk magukat elfogulatlannak vallották. A tanúk vallomása nem állt ellentétben egymással, illetve a személyesen meghallgatott fél előadásával, de az okirati bizonyítékokkal sem, azok valóságtartalma tekintetében ésszerű kétség nem merült fel.

[43] A felperes munkaszerződésében bruttó 200.000.- forint alaphér szerepel. A felperes személyes meghallgatása alkalmával részletesen nyilatkozott arra nézve, hogy míg a 2018-tól fennálló jogviszonyában mintegy másfél évig az volt a jellemző, hogy egy hónapban 10 éjszakát dolgozott, másfél év elteltével már nem volt váltótársa és napi rendszerességgel délután 17 órától hajnal 5 óráig végezte a munkát. Nem volt hétvége, nem volt munkaszüneti nap, nem volt ünnepnap, hiszen a jószág bármelyik nap ellhetett. Ezért a mindenkori minimálbérén felül már túlórapénzt is kapott, ez volt az úgynevezett borítékos pénz. Megkapta a mindenkori minimálbér nettóját, utána pedig megkapta a borítékos pénzt, ami 240.000.- forint volt. Állította, hogy a borítékos pénz részére történő eljuttatásában közreműködtek más személyek is, tanú1, illetőleg „Meszes Józsi” azaz tanú3. A felperes állításait a meghallgatott tanúk, tanú3 és tanú1 egyértelműen alátámasztották. Lényeges, hogy a két tanú a pénzátadás folyamatában közreműködött és látták is a borítékban lévő pénzt. tanú3 egyrészt elmondta, hogy a borítékon fel volt tüntetve egy szám, vagy volt egy jegyzéknek nevezett papír, amit alá kellett íratni a pénzátvétel kapcsán a felperessel. Miután a fizetés átadásában közreműködött, ezért el tudta mondani tanúvallomása alkalmával, hogy a borítékban 200.000.- vagy 250.000.- forint körüli összeg volt. tanú1 tanúvallomásában ezzel egyezően adta elő, hogy a borítékra rá volt írva, hogy az egyes borítékokban mennyi pénz van. A felperes a jelenlétében nyitotta ki a borítékot és számolta meg a pénzt, emlékezete szerint kb. 300.000.- forintnyi összeg volt a felperes borítékjában alkalmanként.

[44] Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes igazolta, hogy a munkaszerződésben szereplő összesen felül borítékban, a túlórája ellentételezéseként egyéb összeget is kapott, így összesen a munkabére nettó 370.000.- forint volt.

[45] Jogszerű az elsőfokú bíróság döntése a végkielégítés tekintetében is. Az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. A jogszabály az átadó és az átvevő munkáltatót tájékoztatási kötelezettségét is előírja, így többek között rögzíti, hogy az átvevő munkáltatónak legkésőbb az átszállást megelőzően 15 nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, az átszállás okáról, a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális

következményekről, valamint a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről. Becsatolásra kerültek a felperes Dr. L. Bt.-vel, P.G.Kft.1vel és az alperessel létrejött munkaszerződése, melyekből határozott egyezőségek tűnnek ki: a felperes munkaviszonya a Dr. L. Bt.-nél 2018. október 23-án jött létre és 2020. november 19-éig állt fenn. Ugyanakkor a P.G.Kft.1vel a felperes munkaviszonya 2020. november 18. napján létesült, tehát akkor, amikor a Dr. L. Bt.-vel még alkalmazásban állt. A Dr. L. Bt.. székhelye Cím1, vezető tisztségviselője pedig B.Cs. volt 2019. augusztus 1-től (anyja neve: B.M.), a beltág ugyancsak B.Cs. volt. A P.G.Kft. ugyancsak helységnévben működött, igaz, az cím12 szám alatt, a vezető tisztségviselő B.Cs. volt, aki 2021. március 10-től tag is volt. Az alperes korábban a P.G.Kft.1vel azonos székhelyen működött a cím11 szám alatt, majd a Dr. L. Bt.-vel azonos székhelyre költözött, a Cím1 szám alá. A cég fő tevékenysége ugyanúgy személybiztonsági tevékenység, mint a P.G.Kft. fő tevékenysége, tagja pedig B.Cs., aki az alperes által elismerten is a korábbi vezető tisztségviselővel közeli rokoni kapcsolatban, apa-fia viszonyban áll.

[46] A tanúk valamennyien egyezően adták elő, hogy az A.L.Kft. a telep őrzésére, a külső őri és a telepőri feladatokra, melyet a felperes látott el, ezekkel a cégekkel kötött egymást követően szerződést. Miként azt tanú4 tanú elmondta, az A.L.Kft.. őrzési feladatokra vonatkozóan külső céggel folyamatos szerződéses kapcsolatban állt. Ezen munkavállalókat egymás után jelentették ki és be ezekhez a cégekhez. tanú1 tanúvallomásában elmondta, hogy újabb és újabb cégneveket tartalmazó papírokat kapott, de ugyanazon a munkahelyen, ugyanazokat a feladatokat látta el ugyanazon munkatársakkal. tanú3 tanúvallomása is alátámasztotta ezeket - az előadása szerinti - „gazdaváltásokat”. A felperes személyes meghallgatása e vonatkozásban is megtörtént, aki a 25.M.70.386/2022/5. számú tárgyalási jegyzőkönyvben részletesen nyilatkozott a munkáltató váltásokról és elmondta az első munkáltató jogutódlás változás körülményeit is, vagyis azt, hogy B.E. arról tájékoztatta, hogy névváltozás történt, a második változtatásnál pedig az a tájékoztatás hangzott el, hogy a NAV lefoglalást eszközölt a korábbi munkáltatóval szemben. A külső öröknek a biztonsági őri egyenruhát nem kellett leadni. Az alperes a felperes által elmondottakat nem cáfolta, 2023. március 26-i beadványában úgy nyilatkozott, hogy „mindent elmondtam, amit az ügyben már el tudtam mondani”. A tárgyalásokon nem jelent meg, és e körülményeket is megfelelően értékelni kellett a Pp. 279.§ (1) bekezdése alapján, mint a fél perben tanúsított magatartása.

[47] A munkáltató személyében bekövetkező változásnak nem feltétele, hanem egyik következménye a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának kötelezettsége. A Spijkers kritériumokat, ami napjainkig irányadók a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállások megítélésében, az elsőfokú bíróság helyesen idézte. Ezek a következők: ingó és ingatlan vagyontárgyak átadása, átvétele; immateriális javak (jogok) átruházása; a munkavállalók jelentős részének továbbfoglalkoztatása; az érintett gazdasági egység által a jogutódlás előtt és azt követően folytatott tevékenységek hasonlósága; a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkörhöz fűződő kapcsolatok átvétele. Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra, mely szerint a munkajogi jogutódlás vizsgálatánál az átadott szolgáltató tevékenységi jellegét, ezen belül a jelentős eszközök és személyzet igénybevételeének szükségességét is értékelni kell (EBH2014.M.6., Mfv.I.10.156/2014.).

[48] Nem vitatott, hogy a telepőrzési feladatok átadásra kerültek a munkavállalók jelentős részével egyetemben, a korábbi tevékenység folytatása, az érintett cégek által a

jogutódlás előtt és azt követően folytatott tevékenységek hasonlósága, az ügyfélkörhöz fűződő kapcsolatok átvétele megvalósult és helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság a tulajdonosi összefonódást is azzal együtt, hogy a székhely azonosság is megállapítható. A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részének átruházása esetén történő védelmével kapcsolatban született 2021/23/EK alkalmazásához nem szükséges, hogy közvetlen szerződéses kapcsolat álljon fenn az átadó és az átvevő vállalkozás között (C-200/16. Securitas-ügy, C-171/94. és C-172/94. Merckx és Neuhuys kontra Ford Motors Company Belgium egyesített ügyek.). az átszállás alapkritériuma, hogy az érintett gazdasági egység megőrzi-e identitását. Az identitás megőrzése abban az esetben állapítható meg, ha a tevékenységet ténylegesen tovább folytatják vagy újra elkezdik. E feltétel teljesülését az eset összes körülményeinek, valamennyi részszempontjának összegző értékelésével kell megállapítani. Az Európai Unió Bírósága szerint a személyzet egy részének, az értékesítési jognak, valamint a korábbi ügyfélkörnek a részbeni azonossága megalapozhatja a gazdasági egység átadásának megállapítását (adott esetben ingóságok és ingatlanok átvétele nélkül is). Az a perdöntő, hogy ha a gazdasági egység feletti hatalomváltás megvalósult, ami által a munkavállalók irányítására jogosult munkáltató személye megváltozik (BH2003.435.). Irányadó továbbá a BH2019.26. számú döntés, melyre tekintettel helytállóan tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság annak, hogy az adott gazdasági tevékenység folytatása alapvetően emberi erőforráson alapul. Az Európai Unió Bíróságának gyakorlata szerint azon gazdasági egység, melyben folytatott szolgáltató tevékenység kifejtéséhez nincs szükség jelentős eszközállományra, a munkavállalók jelentős részének átruházásával megőrizheti identitását (C-13/95. Süzen kontra Zehnacker Gebäudereinigung Krankenhausservice, C-229/96, C-74/97 Hernandez Vidal és mások). A perbeli esetben a tevékenység humánerőforrás jellegű volt és átadásra került ugyanazon ügyfél vonatkozásában a telep őrzésére vonatkozó feladat az alapját képező szerződéssel és az annak ellátására szolgáló munkavállalói állománnyal együtt. Mindezek alapján helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az Mt. 36.§ (1) bekezdés szerinti munkáltató személyében bekövetkező változás megvalósult, a fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szálltak át. Ennélfogva a felperes munkaviszonyának időtartama a végkielégítéshez szükséges, Mt. 77.§ (3) bekezdés a) pontja szerinti három éves időtartamot elérte, az elsőfokú bíróság jogszerűen kötelezte az alperest végkielégítés fizetésére.

[49] Az alperes az illeték körében fellebbezését hiányosan terjesztette elő. A Pp. 383.§ (6) bekezdése szerint ugyanakkor a másodfokú bíróság a fellebbezési kérelem, csatlakozó fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül, hivatalból határoz a le nem rótt illeték, valamint az állam által előlegezett és meg nem térült költség megfizetéséről.

[50] Az alperes a bírósági meghagyás elleni ellentmondás folytáni illetéket fizette meg 50.000 forint összegben, a peres eljárás illetékét azonban nem. A Pp. 182.§ (3) bekezdése szerint az (1) és (2) bekezdésnek megfelelően előterjesztett ellentmondás esetén a bírósági meghagyás hatályát veszti és a bíróság az eljárást a perfelvétel szabályai szerint folytatja. Az ellentmondás illetékét az ellentmondással élő fél nem számíthatja fel. Az elsőfokú pertárgyérték 2.225.600 forint, melynek eljárási illetéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42.§ (1) bekezdése szerint 133.536 forint. A felperes a fizetési meghagyás kapcsán megfizetett 44.400 forintot, melynek megfizetésére az elsőfokú

bíróság kötelezte az alperest perköltségként, ezért ezt az összeget levonásba kell helyezni a fizetendő illetékből. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a fizetendő eljárási illeték összegét.

[51] A 2023. március 26-i alperesi beadvány a perfelvétel lezárása előtt került betérjesztésre, a perfelvételi szakban, arra az alperes nem kapott bírósági felhívást. A Pp. 202.§ (2) bekezdése és a 203.§ (1) bekezdés összevetéséből következően a perfelvételi szakban önmagában – kereset-, ellenkérelemváltoztatás nélkül – a jogi érvelés előadása, megváltoztatása hatálytalan akkor, ha azt bírói felhívás nélkül benyújtott előkészítő iratban terjesztik elő, ugyanerre a következtetésre jut a Complex kommentár is. A félnek csak arra van lehetősége – a jogszabályi kivételek körén kívül – hogy bírói felhívásra benyújtott előkészítő iratban a felhívás körén kívül eső egyéb perfelvételi nyilatkozatokat is tegyen.

[52] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

## **Záró rész**

[53] A felperes másodfokú perköltséget nem számított fel, ezért a másodfokú bíróság az e tárgyban való határozathozatalt a Pp. 82.§ (3) bekezdése alapján mellőzte.

[54] Az alperes az Itv. 46.§ (1) bekezdése szerinti fellebbezési illetéket megfizette, ezért arról rendelkezni nem kellett.

[55] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2023. december 5.

dr. Vajas Sándor s.k.  
dr. Kovács Edit s.k.  
a tanács elnöke  
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.  
  
előadó bíró